



# LA VIABILITÉ HIVERNALE

UN ATOUT COMPLEMENTAIRE DE LA SAISON ESTIVALE

Le 03 octobre 2019

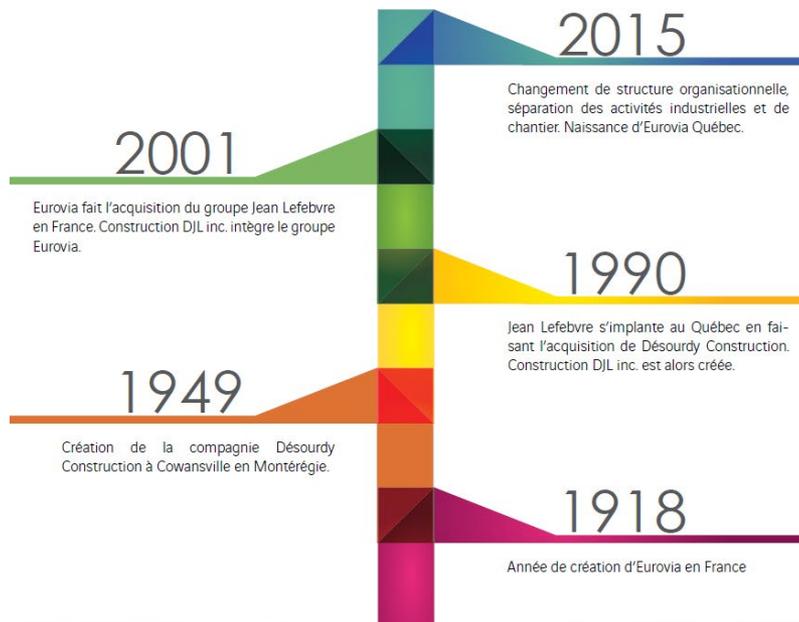




# SOMMAIRE

PRÉSENTATIONS  
LA SITUATION ACTUELLE  
DIFFICULTÉS EN PRÉSENCE  
SOLUTIONS QUI FONCTIONNENT  
OU PAS  
SOLUTIONS ALTERNATIVES

## NOTRE HISTOIRE DATES CLÉS



# VILLE DE QUÉBEC – ZONES ET IMPLICATIONS

---

— 2 ZONES :

- Zone 1C010 – Saint-Sauveur Nord et Sud (zone double)
- Zone 1C012 – Sacré-Cœur (zone simple)

**Pour un total de 176 rues, 33.1 km (rues) et 53.19 km (trottoirs)**

- *Saison régulière du 1er novembre 00h00 au 30 avril 23h59;*

## MTQ – CIRCUIT ET IMPLICATIONS

---

### — 3 GRANDS SECTEURS :

- **Autoroute 40 et 440**
- **Autoroute 540 ( Duplessis)**
- **Route 136 (Boul. Champlain)**

**Pour un total de 90,49 km de réseau**

- *Pré-saison – 15 octobre au 6 novembre 23h59;*
- *Saison régulière – 7 novembre 00h00 au 31 mars 23h59;*
- *Post-saison – 1<sup>er</sup> avril 00h00 au 15 avril;*



**CONTRAT ABANDONNE EN 2018**



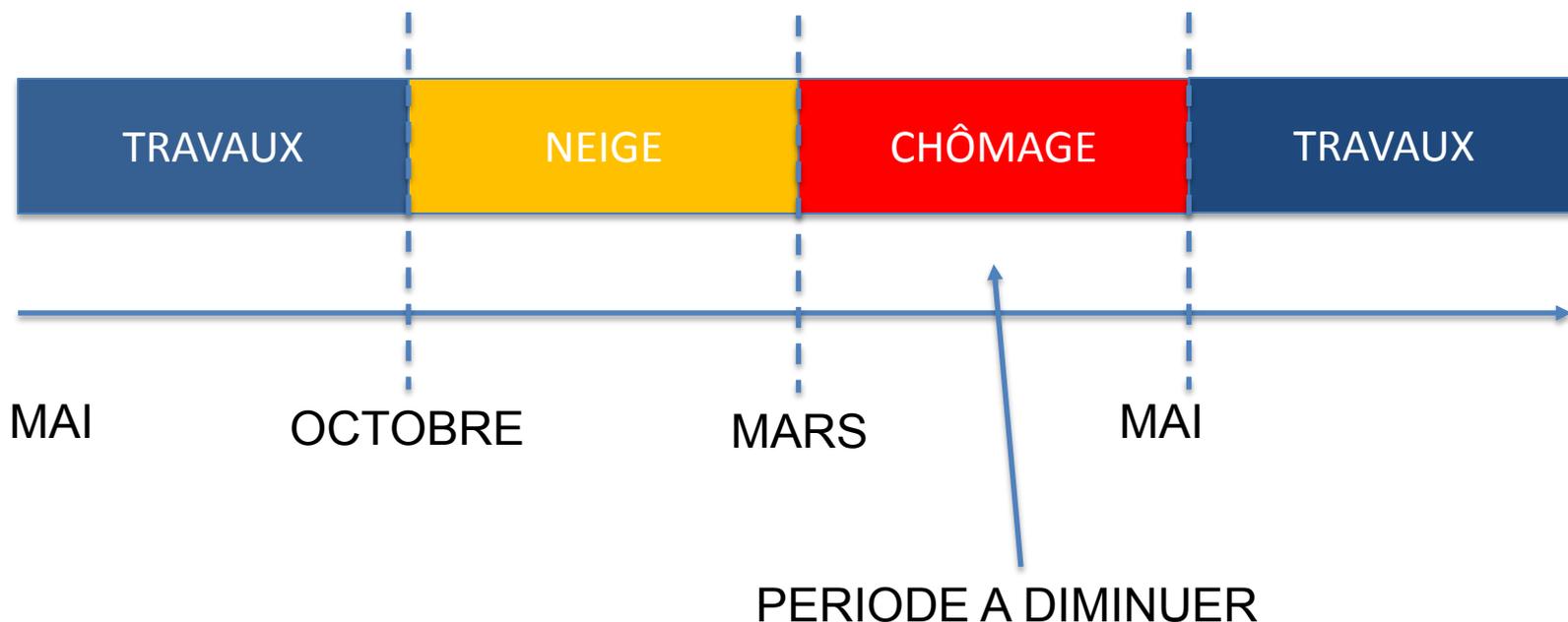
## LA SITUATION ACTUELLE

Et ses difficultés

# Situation Actuelle

## ► Pourquoi choisir de faire de la viabilité Hivernale ?

- › Permet de pallier une activité saisonnière estivale (mai-octobre)
- › Augmentation du C.A.
- › Amortissement du matériel
- › Surtout, maintien de l'activité des salariés



# Situation Actuelle : Profil de la Main d'oeuvre

## ► Quels sont les catégories concernées :

- › Chargés de Projets : permet de garder du personnel sur une base salariale annuelle
- › Contremaîtres : travail à l'année + avantages entreprise
- › Employés terrains :
  - Chauffeurs de Camions
  - Opérateurs de machinerie lourde (Loader, Niveleuse, saleuses, souffleurs)
  - Signaleurs
  - Pelleteurs
- › Employés Bureau : équipe administrative

# Situation Actuelle : Difficultés

## ► Quels sont les catégories concernées :

- › Chargés de Projets : Problème **Pénurie** + stress pendant périodes de fêtes et de repos
- › Contremaîtres : **Pénurie** CCQ
- › Employés terrains :
  - Chauffeurs de Camions : **Pénurie**
  - Opérateurs de machinerie lourde **Pénurie** CCQ
  - **Signaleurs et Pelleteurs** : Autrefois Porte d'entrée dans une entreprise pour obtenir des cartes CCQ, pendant 1 an ou 2. En 2019, le bassin est ouvert depuis 1 mois...et ne se remplit pas



Cercle Vicieux car on maintient l'activité pour avoir du personnel mais une fois le contrat obtenu on manque de moyens.



## LES SOLUTIONS ACTUELLES

---

# Solutions actuelles:

## ► Emplois Garantis sur l'année

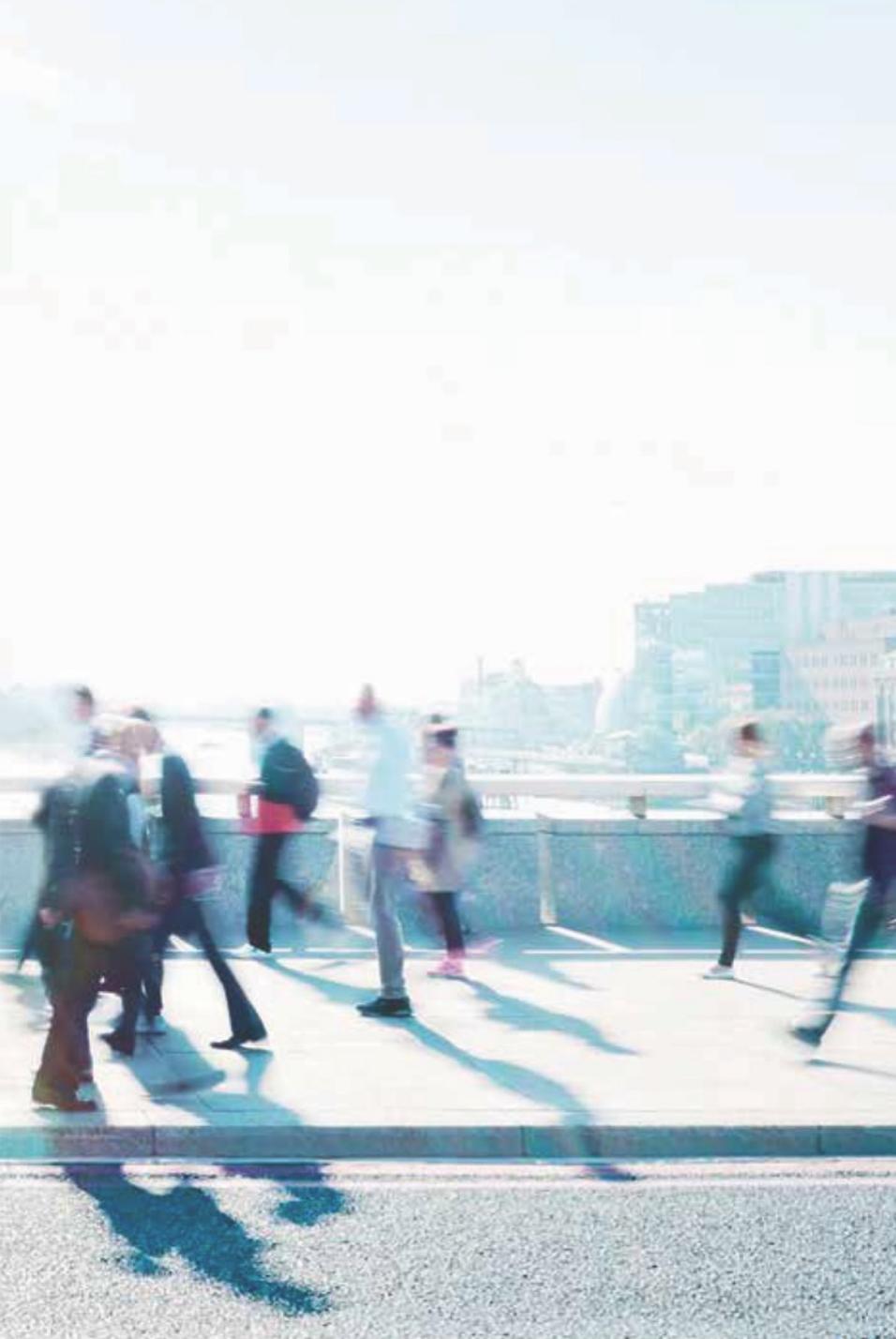
- › Sur-coût de la masse salariale Terrain
- › Salaires garantis historiquement 15 semaines de décembre à mars extensionné maintenant de Novembre à Mai
- › Sur-coût masse salariale Bureau : chargés de projets et emplois administratifs

## ► Achats de matériel en Propre :

- › Sur-coût achats Camions et souffleurs à amortir sur le reste de la saison



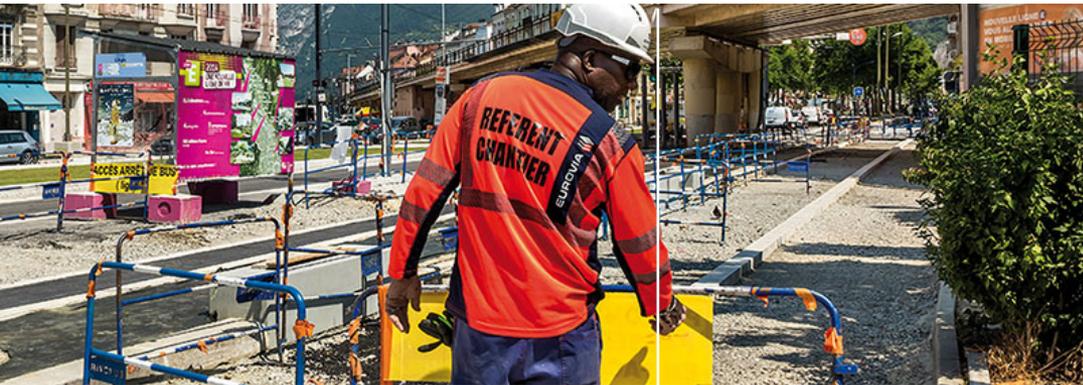
Comment amortir l'investissement sur une saison estivale?



# POURQUOI CE N'EST PAS SUFFISANT?

# Difficultés

- ▶ Seule réelle solution est une solution financière
- ▶ Cela ne fonctionne plus
- ▶ Comment rendre attractif le métier?
  - › Ce n'est plus un point d'entrée pour l'été (ouvrage garanti l'été dû à pénurie)
  - › Sentiment d'entreprise et d'appartenance très faible
  - › Aujourd'hui plus personne ne travaille en hiver (signaleur et pelleteur) pour 15\$/mois
- ▶ Comment impacter la hausse rapide des taux sur des contrats figés sur 3 ans ?
- ▶ Le matériel est disponible mais pas le personnel
- ▶ Exigence des Maîtres d'ouvrages et du public en constante augmentation (nombre de plaintes, déneigements piétons et vélos, articles journaux,...)



## LES SOLUTIONS ALTERNATIVES

# Solutions alternatives : Esprit d'entreprise et notion de service

- ▶ Mettre en avant des conditions de travail sécuritaires et épanouissantes pour l'année
- ▶ Définir une notion de service basée sur un résultat et non sur des exigences contractuelles factuelles (nb cm, zones de priorité, etc...)
- ▶ Aménager des contrats flexibles sur 1 ou 2 ans
  - › Sur 3 ans le marché est trop volatile
- ▶ Construire des contrats avec le mieux disant
- ▶ Définir une notion d'astreinte et d'intervention

# Solutions alternatives : Astreinte vs Intervention

- › L'exemple des contrats de déneigement autoroutes privées Européennes
  - Notion d'astreinte : Personnel à disposition de l'entreprise payé pour rester disponible sur une période donnée
    - L'entreprise est payée sur une base régulière sur les moyens qu'elle garantit
  - Notion d'intervention : L'entreprise intervient dans un délai contractuel pour exécuter l'intervention (équivalent Ramasse)
    - L'entreprise est rémunérée sur le temps passé à exécuter la tâche

Une fois défini, l'entreprise intervient pour une exigence de résultat avec ses moyens et ce, indépendamment des critères de cm ou autres qui jouent sur la recette. Les relations sont plus saines et les salaires distribués sont mieux répartis.



Nous ouvrons la voie  
aux idées neuves.