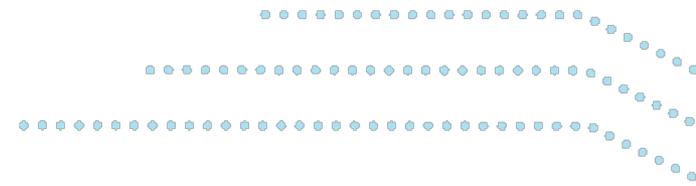


# ***DÉFIS DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN VIABILITÉ HIVERNALE AU MINISTÈRE DES TRANSPORTS***

**Stéphane Duval, chef de service**  
Direction générale de la Montérégie

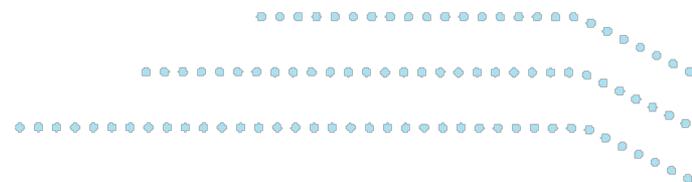
3 octobre 2019

# PLAN DE LA PRÉSENTATION



- Contexte
- Statistiques
- Enjeux
- Stratégies
- Conclusion

# CONTEXTE



- Changements démographiques (vieillesse, immigration, etc.)
- Départ (... Nous sommes dans actuellement un marché d'employés plutôt qu'un marché d'employeur...

Nous constatons que nous sommes en mode séduction plutôt que mode sélectif lors de processus d'embauche....

# STATISTIQUES

## Prévisions d'Emploi-Québec

- 1,4 millions d'emplois disponibles entre 2017 et 2014, tous corps d'emploi confondus
- Le marché québécois s'en va vers une période où il y aura 2 offres d'emploi pour un employé disponible

## Prévisions du Ministère des Transports

- 950 postes à combler au MTQ entre 2017 et 2020
- De ce nombre, 450 postes pour le secteur ouvrier

# ENJEUX

## Ministériels

- Respect de la mission Transports du MTQ
- Pénurie de main-d'œuvre qualifiée
- Développement de différents moyens pour contrer ce phénomène
- Salaire peu compétitif
- Être plus attractif
- Fidélisation du personnel

## Direction générale de la Montérégie

- Avoir le nombre d'employés nécessaire pour la réalisation de nos opérations (exemple CS de St-Hyacinthe...3/82)
- Réalisation des opérations de déneigement de façon sécuritaire malgré l'augmentation du nombre d'employés peu expérimentés
- Avoir la sous-traitance nécessaire (remise de contrat par manque de main-d'œuvre)
- Respect de la loi sur la fonction publique dans l'utilisation des BQP

# STRATÉGIES

## Ministérielles

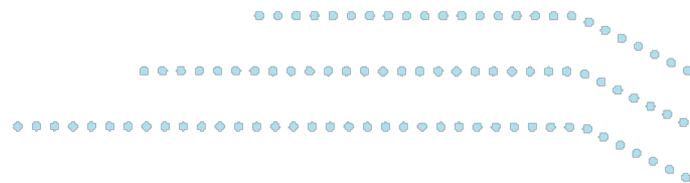
- Valorisation des postes offerts au MTQ par l'entremise de différents médias (98,5, Cage aux Sports)
- Plus d'emphasis sur l'annonce dans les médias sur les postes à combler
- Processus d'évaluation en continu pour plus d'accessibilité sur les postes clés (groupes évalués aux 8 semaines environ)
- Processus d'unification des différentes classes de chauffeurs pour donner un salaire plus élevé au plus grand nombre en plus d'augmenter la mobilité de chacun
- Présence de formateur – mentor dans chacun des centres de services pour accompagner les nouveaux et faire de la formation continu
- Projet « Entreprise en santé »

# STRATÉGIES

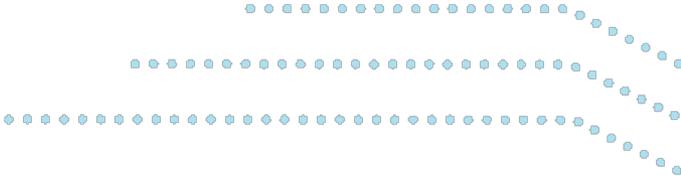
## En territoire (Direction générale de la Montérégie )

- Recrutement de chauffeurs non qualifié sur la BQP pour une période de 11 semaines
- Recrutement de chauffeurs dans les salons d'emploi des écoles de conduite (exemple CFTR) de véhicules lourds pour leur période de stage et pour un contrat de 11 semaines (exemple CS de Laval, ils ont le temps de se qualifier 20/21)
- Formation et accompagnement des ouvriers d'été à l'emploi pour qu'ils puissent se qualifier sur la BQP et devenir chauffeur en hiver pour obtenir éventuellement un poste permanent (rétention)
- Utilisation de cédule de travail sur appel comme dans les années 80 (mais presque plus utilisé et volonté de faire disparaître 16 CVEM pour 7 veh. vs 16 CVEM pour 4 veh.)
- Développer différentes stratégies contractuelles

# CONCLUSION



Malgré les actions mises en place par le Ministère des Transports, le défi de la main-d'œuvre va demeurer un enjeu important dans les prochaines années pour la réalisation de sa mission. Que se soit au Ministère ou dans le secteur privé, nous devons tous faire preuve de créativité.



**MERCI!**