

LE COMITÉ PARITAIRE DE L'INDUSTRIE DES SERVICES AUTOMOBILES DE LA RÉGION DE MONTRÉAL

☎ 514.288.3003 📠 514.288.2984 🏠 cpamontreal.ca 📍 509, rue Bélanger, Montréal, Québec, H2S 1G5

CPA Montréal

UN PARTENAIRE DE CHOIX POUR L'INDUSTRIE!



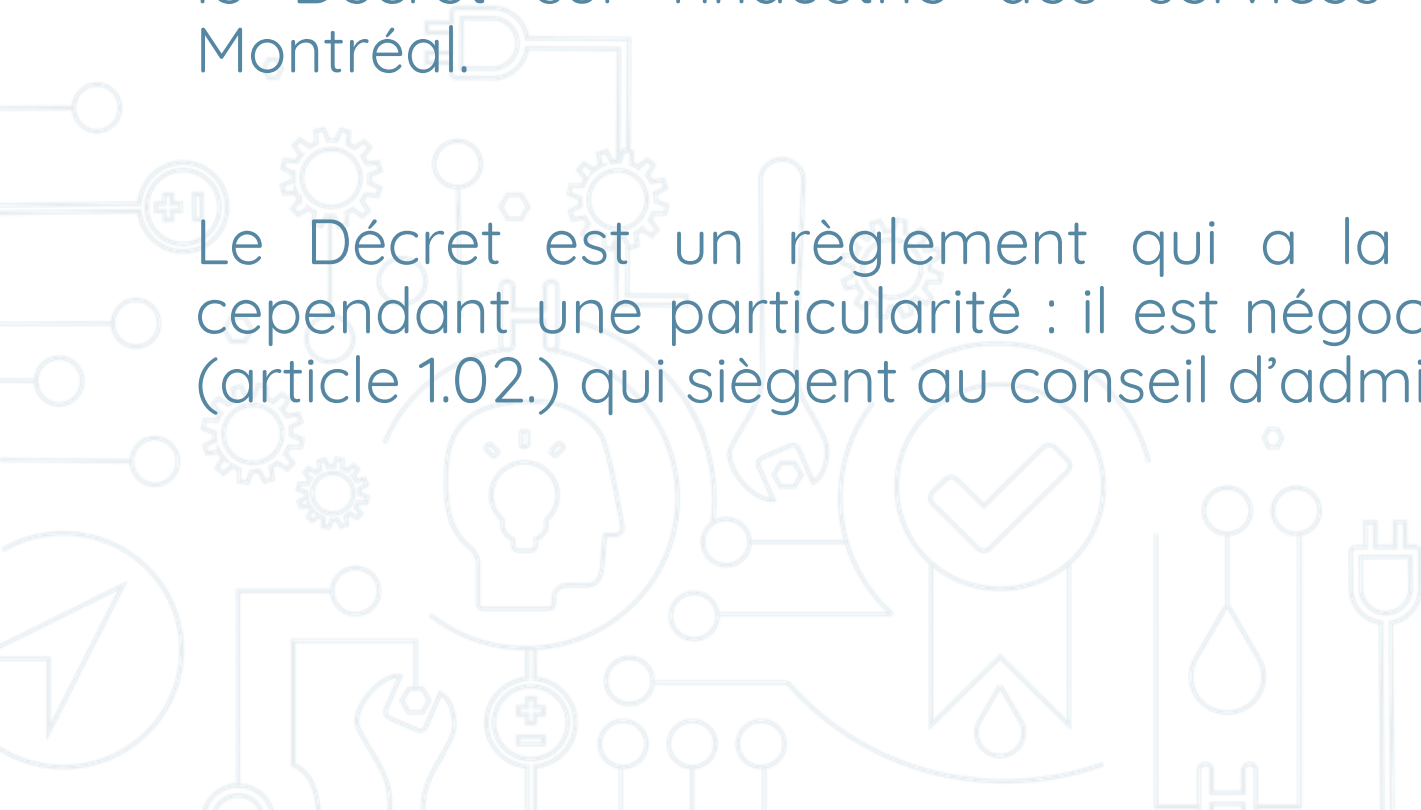
PLAN STRATÉGIQUE

2025-2027

Qui sommes-nous ?

Fondé en 1938, le Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Montréal (CPA Montréal) est un organisme à but non lucratif formé d'associations d'employeurs et de salariés, qui administre le Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Montréal.

Le Décret est un règlement qui a la même portée qu'une loi. Il a cependant une particularité : il est négocié par les parties contractantes (article 1.02.) qui siègent au conseil d'administration du comité paritaire.





CPA MONTRÉAL

ORGANIGRAMME

CONSEIL
D'ADMINISTRATION

DIRECTION
GÉNÉRALE

Inspection et
contentieux

Qualification et
formation

TI et
communications

Finances et
rapports mensuels

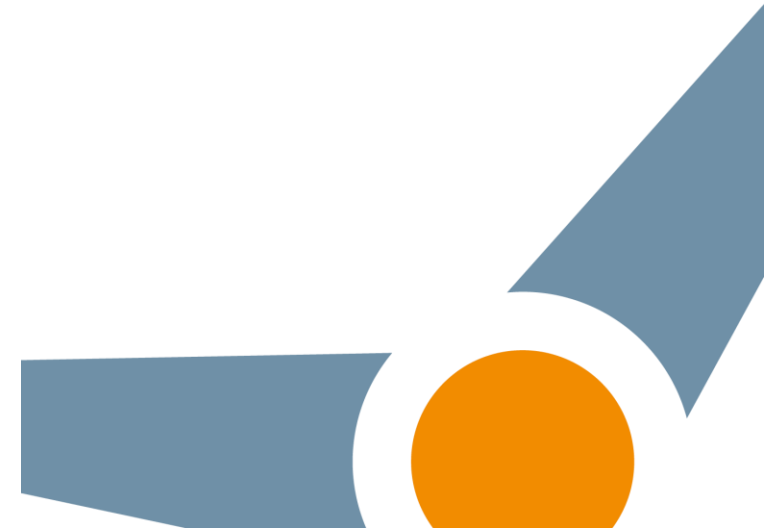
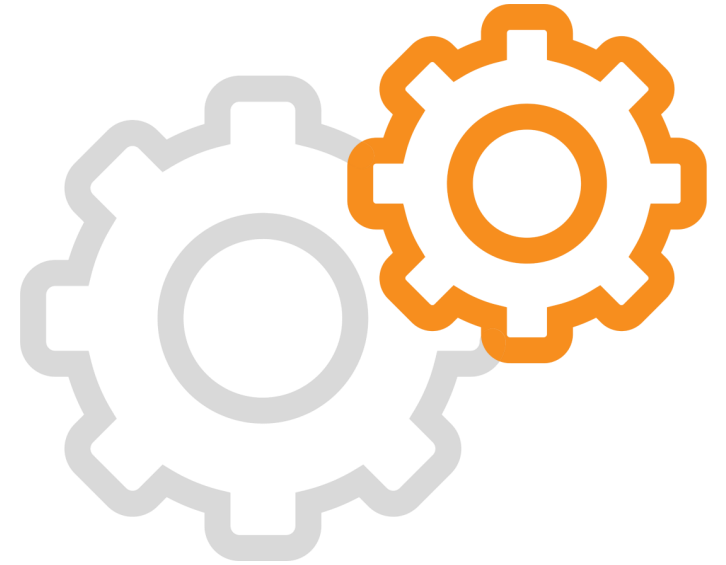
L'industrie en bref

L'**industrie** des services automobiles comprend l'ensemble des activités visant l'entretien, la réparation, la modification, la vérification, l'inspection et la préparation des véhicules (au sens de l'article 4 du Code de la sécurité routière, L.R.Q., ch. C-24.2) ainsi que l'installation de pièces et d'accessoires sur ces véhicules, afin d'en rétablir ou d'en conserver l'intégrité physique, le fonctionnement optimal et sécuritaire, et d'en assurer le confort. Elle comprend également la vente, la fourniture et la distribution de produits, pièces et accessoires nécessaires à la réalisation de ces activités.



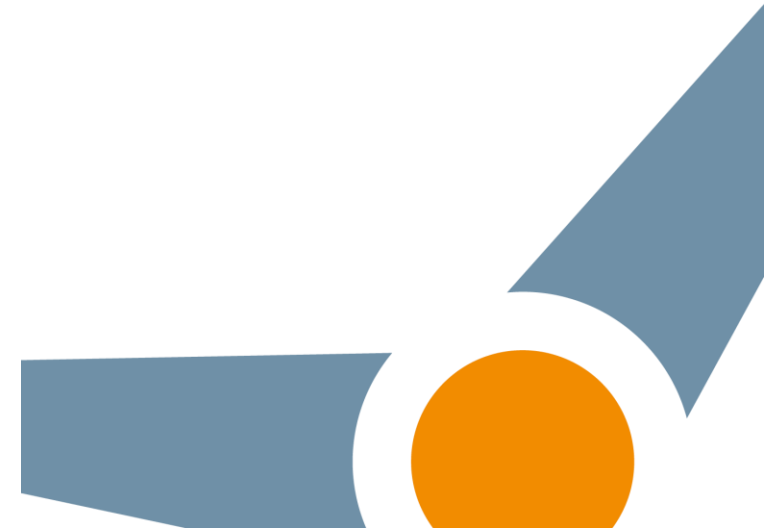
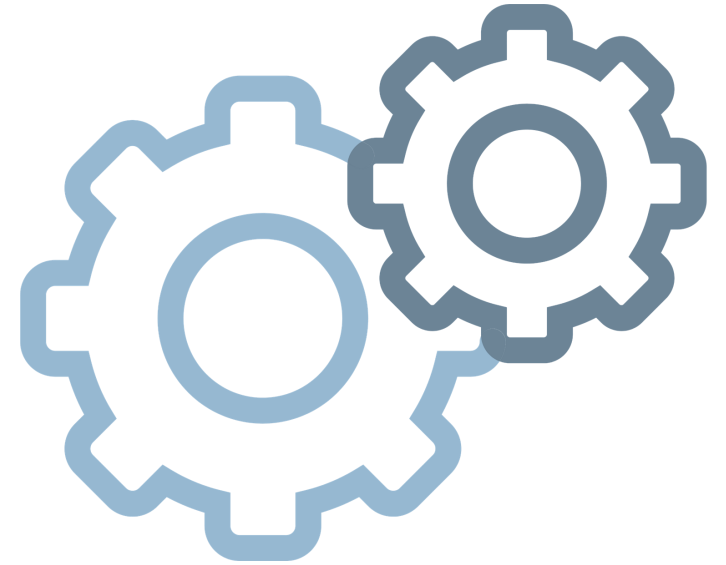
Mission

Le CPA de Montréal administre le **décret** et contribue à promouvoir l'industrie des services automobiles en assurant le développement des compétences et la **qualification** de sa main-d'œuvre.

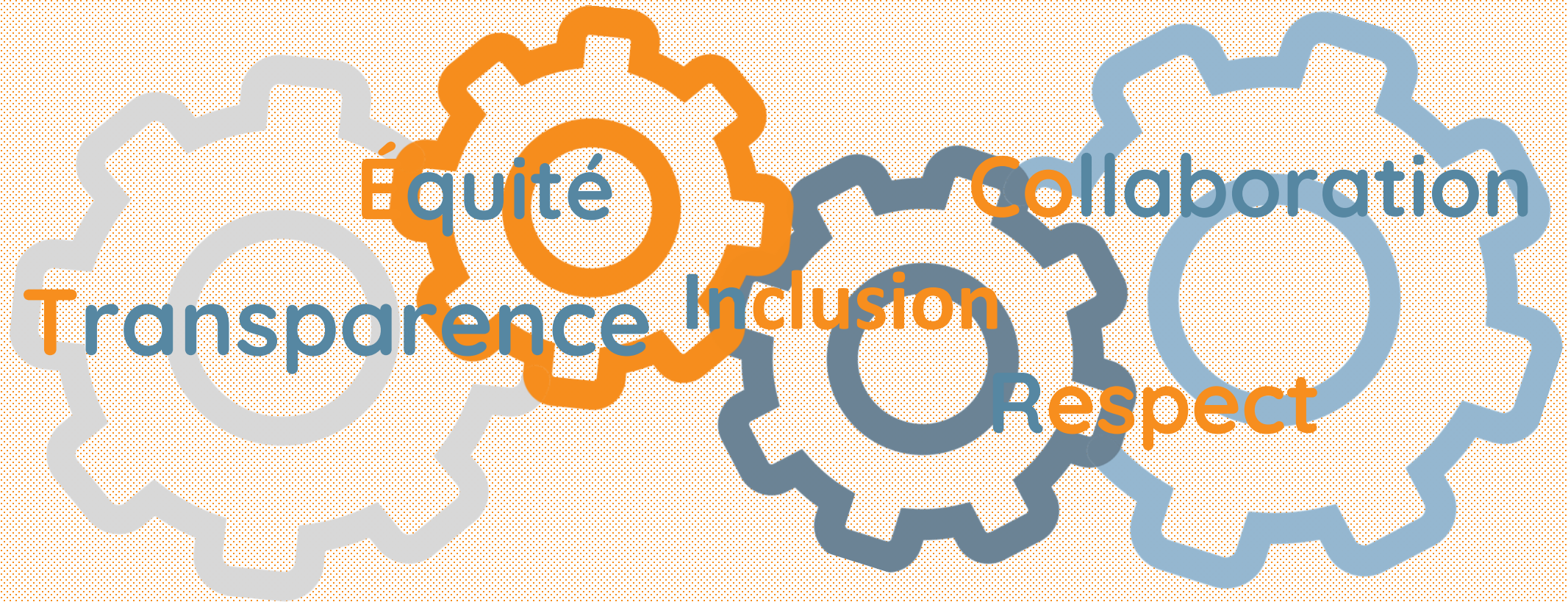


Vision

Le CPA de Montréal se définit comme un **partenaire** incontournable qui contribue à l'essor de l'industrie automobile dans son territoire



Valeurs



MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

C'est avec grand plaisir et dans un esprit de continuité que nous vous présentons le Plan stratégique 2025-2027 du CPA MONTRÉAL. Ce Plan stratégique énonce les grandes orientations et objectifs de notre organisation pour les trois prochaines années, des orientations et objectifs en lien direct avec notre mission, notre vision et nos valeurs.

Décret : une avancée significative

Le 6 décembre 2023, le renouvellement de notre Décret permettait aux assujettis d'avoir de meilleures conditions possibles afin d'exercer leur métier. Fruit d'un travail acharné, le nouveau Décret constitue une excellente nouvelle pour l'industrie des services automobiles et représente non seulement une avancée pour les conditions salariales, mais aussi un autre pas vers la résolution du problème de pénurie de main-d'œuvre, contribuant à la pérennité et à l'attrait du secteur automobile.

L'obtention d'un métier

Voilà un autre élément fondamental du Plan stratégique. Lorsque l'apprenti termine sa troisième année d'apprentissage, ce qui représente un nombre total de 6.000 heures et plus, et qu'il devient éligible aux examens de fin d'apprentissage (théorique-pratique), nous devons dès lors débiter notre accompagnement et l'informer des suites. Les objectifs visés dans ce Plan stratégique sont d'offrir les ressources nécessaires à l'apprenti pour favoriser l'obtention d'une carte de compagnon et, le plus important selon moi, est de lui permettre d'acquérir son métier.

Formation

La formation professionnelle est à la base de la réussite aux examens. Ce Plan stratégique cible les objectifs que nous devons atteindre afin de bien répondre aux défis de formation professionnelle à venir. La diffusion géographique de nos formations (les lieux) ainsi que la spécificité de nos formations sur mesure adaptées aux assujettis sont au cœur de nos réflexions.

En conclusion, je suis pleinement confiant que ce Plan stratégique 2025-2027 contribuera à faire du CPA MONTRÉAL un joueur incontournable dans le secteur de l'industrie des services automobiles de la région de Montréal. Je suis fier de notre organisation et persuadé que nous pouvons aller encore plus loin grâce à la grande compétence et à l'engagement indéfectible de nos gens.

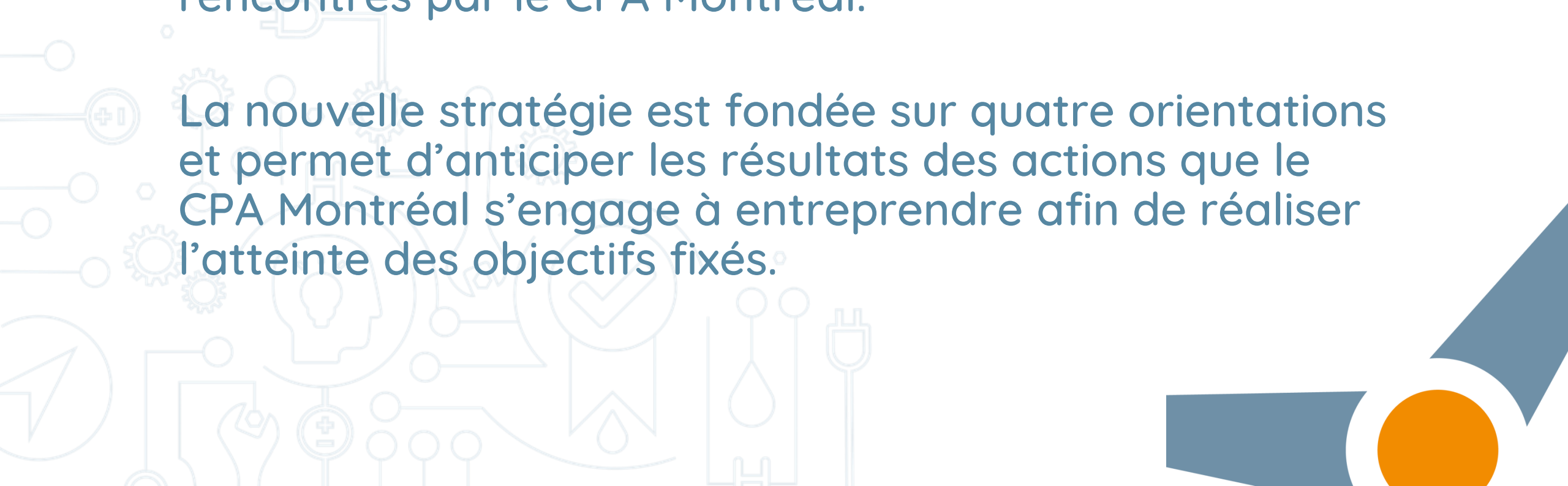


SYLVAIN MURPHY
DIRECTEUR GÉNÉRAL 

PRÉAMBULE

Le plan stratégique 2025-2027 résulte d'une analyse des forces, des faiblesses et des principaux enjeux rencontrés par le CPA Montréal.

La nouvelle stratégie est fondée sur quatre orientations et permet d'anticiper les résultats des actions que le CPA Montréal s'engage à entreprendre afin de réaliser l'atteinte des objectifs fixés.



Les enjeux de notre industrie

- ❑ Pénurie de la main d'œuvre
- ❑ Évolution de la technologie et du numérique
- ❑ Départs à la retraite
 - Environ 20 % dans les 10 prochaines années
- ❑ Main d'œuvre non qualifié
 - Environ 70 % des travailleurs actifs n'ont pas suivi une formation DEP
 - Taux d'échec à l'examen de qualification professionnelle élevé (plus de 60 %)
 - Pourcentage élevé des apprentis de carrière
- ❑ Non-respect ou mauvaise compréhension de la LDCC, du Décret et autres règlements
- ❑ Services offerts par le CPA Montréal peu connus dans l'industrie

Clientèle



Notre clientèle est constituée de :

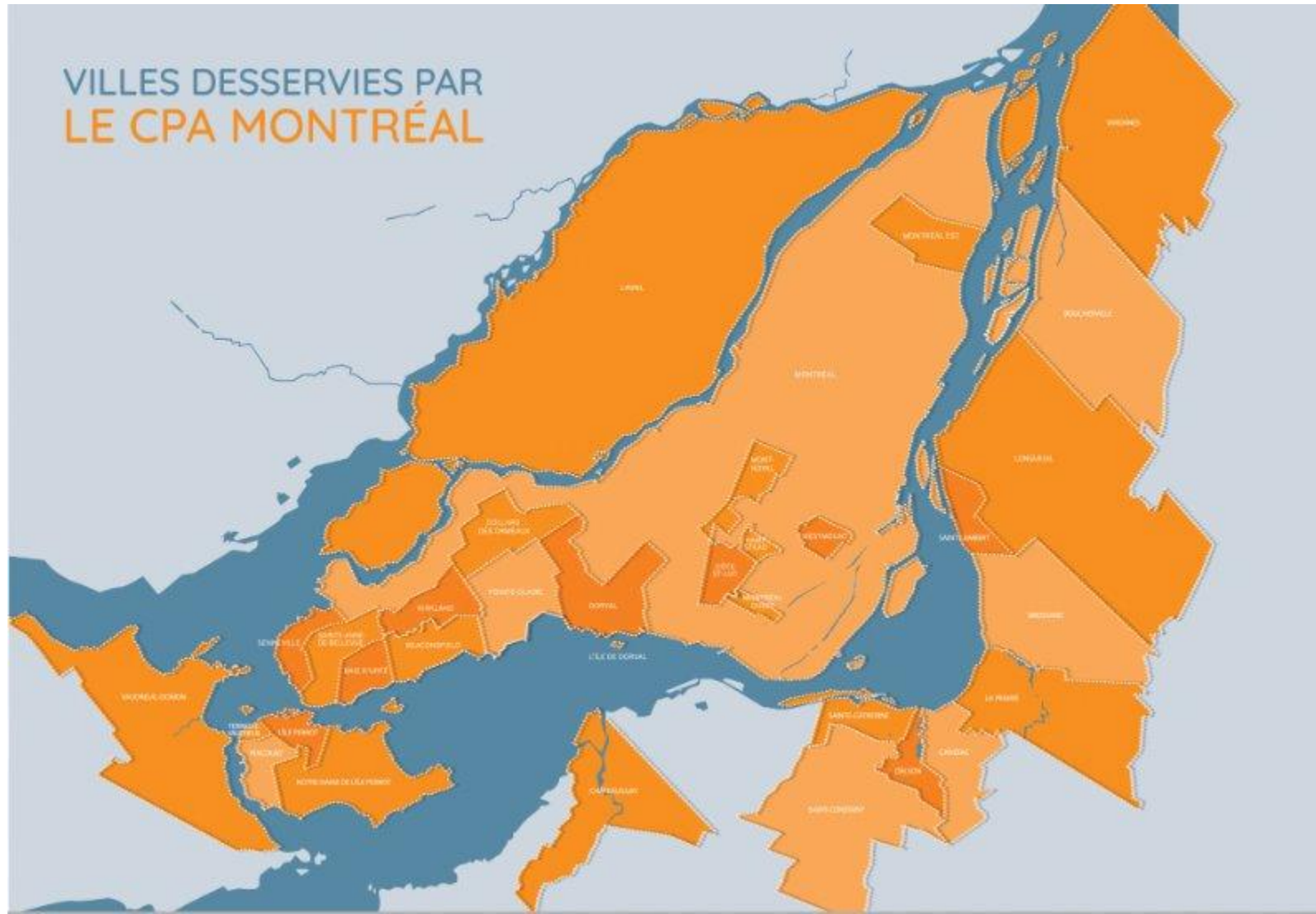
- plus de **3 000 employeurs** opérant sous la juridiction du CPA Montréal
- plus de **13 000 salariés**, dont:
 - Près de **3 500 compagnons** (tous métiers confondus)
 - Près de **7 000 apprentis** (tous métiers confondus)



Territoire desservi

Le CPA Montréal applique le présent Décret aux salariés et aux employeurs exerçant leur métier ou ayant leur établissement sur le territoire des municipalités suivantes :

Baie-d'Urfé, Beaconsfield, Boucherville, Brossard, Candiac, Châteauguay, Côte-Saint-Luc, Delson, Dollard-Des-Ormeaux, Dorval, Hampstead, L'Île-Dorval, L'Île-Perrot, Kirkland, La Prairie, Laval, Longueuil, Montréal, Montréal-Est, Montréal-Ouest, Mont-Royal, Notre-Dame-de-l'Île-Perrot, Pincourt, Pointe-Claire, Saint-Constant, Saint-Lambert, Sainte-Anne-de-Bellevue, Sainte-Catherine, Senneville, Terrasse-Vaudreuil, Varennes, Vaudreuil-Dorion et Westmount.



Nos préoccupations

1) LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE

Lever des véhicules motorisés sur des ponts élévateurs, manipuler des outils dangereux, travailler avec des fluides combustibles, c'est sérieux ! Un travailleur incompetent représente un danger pour lui et pour son environnement. La qualification et la formation continue réduisent les accidents et les comportements à risque.

2) LA PROTECTION DES CONSOMMATEURS

Un véhicule ne doit pas être altéré d'aucune façon à la suite d'une réparation. Un travailleur incompetent pourrait créer d'autres problèmes ou même causer des dommages permanents lorsqu'il répare un véhicule. Une mauvaise réparation peut même annuler la garantie d'un véhicule.

3) L'ENVIRONNEMENT

Les automobiles et les camions d'aujourd'hui sont des assemblages complexes. Le maintien en bon état de leurs systèmes d'alimentation, d'allumage et de contrôle des émissions de gaz exigent des travailleurs un niveau de compétence très élevé. La qualification assure cette compétence. De plus, les comités paritaires de l'automobile peuvent appuyer le gouvernement et travailler en partenariat dans l'application de la législation concernant l'environnement dans ce secteur de l'industrie.





Orientation stratégique #1

Démontrer une approche collaborative dans la gestion du décret

Enjeux :

- ☐ Non-respect de la LDCC, du décret et des règlements qui en découlent
- ☐ Difficulté à gérer la production des documents liés au contentieux et à l'optimisation des processus

OBJECTIFS :

- 01** – Réduire le nombre d'anomalies relevées dans la production des rapports mensuels.
- 02** – Faciliter la gestion des dossiers et des processus juridiques.

Orientation stratégique #1

Démontrer une approche collaborative dans la gestion du décret

ACTIONS PROPOSÉES POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS :

O1 – Réduire le nombre d'anomalies relevées dans la production des rapports mensuels.

ACTION	INDICATEUR	RÉSULTAT ATTENDU
A1-En collaboration avec les autres directions, concevoir une trousse de l'assujetti (physique et électronique) dans le but de mieux informer les salariés de leur condition de travail (vidéos explicatives, un décret annoté, un décret papier format poche, une zone « salarié » sur le site web).	-Rendre accessible la trousse aux assujettis qui débutent dans l'industrie de l'automobile. -Lors de la visite des inspecteurs dans un établissement assujetti à notre décret.	100 % des assujettis lorsqu'ils reçoivent leur première carte. 100 % des nouveaux assujettis rencontrés dans les commerces par nos inspecteurs.
A2-Ajouter des ressources supplémentaires à notre équipe afin qu'on soit plus présents dans l'industrie.	Pourcentage d'augmentation des visites dans les commerces assujettis.	Augmenter de 35 % le nombre de commerces visités par année civile.

Orientation stratégique #1

Démontrer une approche collaborative dans la gestion du décret

ACTIONS PROPOSÉES POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS:

O2 – Faciliter la gestion des dossiers juridiques.

ACTION	INDICATEUR	RÉSULTAT ATTENDU
A1-Réduire le temps de rédaction des rapports d'infraction généraux au moyen des nouvelles technologies.	-Diminuer le temps de traitement des dossiers par nos employés -Diminuer le nombre des dossiers qui doivent être retournés aux inspecteurs pour compléter / ajuster en automatisant des processus.	- Réduire de 40 % le temps nécessaire à la documentation des dossiers juridiques - Augmenter de 15 % la productivité au niveau de la production des rapports d'inspection.
A2-Optimiser les processus internes, afin de se conformer aux nouvelles exigences de la cour et former les employés sur les façons les plus optimales de procéder.	- Amélioration de l'ensemble des documents transmis à la cour par le contentieux.	- Réduire à moins de 5 % le retour des dossiers de la cour.

Orientation stratégique #2

Promouvoir la **qualification**

Enjeux:

- ❑ Le pourcentage élevé d'apprentis de carrière

OBJECTIFS :

- O1** – Mettre en place des outils et des ressources permettant d'améliorer le taux de réussite aux divers examens de qualification professionnelle (qualifier un plus grand nombre d'assujettis).
- O2** – Orienter nos assujettis vers la qualification professionnelle et renforcer l'accompagnement.

Orientation stratégique #2

Promouvoir la qualification

ACTIONS PROPOSÉES POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS :

O1 – Mettre en place des outils et des ressources permettant d'améliorer le taux de réussite aux divers examens de qualification professionnelle (qualifier un plus grand nombre d'assujettis).

ACTION	INDICATEUR	RÉSULTAT ATTENDU
A1- Développer des supports de formation (vidéos, tutoriels, fiches d'études adaptées aux différents examens)	- Taux de réussite aux examens	Augmenter le taux de réussite à : • 37 % en 2025 • 39 % en 2026 • 45 % en 2027
A2- Organiser des sessions de préparation (ateliers, sessions de révision en groupe pour les candidats)	Nombre de candidats ayant bénéficié des ateliers de préparation	70% des candidats ayant déjà échoué à l'examen

Orientation stratégique #2

Promouvoir la qualification

ACTIONS PROPOSÉES POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS :

O2 – Orienter nos assujettis vers la qualification professionnelle et renforcer l'accompagnement.

ACTION	INDICATEUR	RÉSULTAT ATTENDU
A1-Organiser des campagnes d'information pour présenter les parcours de qualification, les avantages de la qualification, les exigences des examens et les opportunités de carrière.	Taux de participation aux événements d'information.	Minimum 35 % des apprentis assujettis de 3 ^e année participeront aux séances d'information.
A2- En collaboration avec les autres directions, concevoir une trousse de l'assujetti contenant des outils, permettant d'améliorer et de promouvoir les informations sur le portail des assujettis (Mon CPA) ainsi que sur les réseaux sociaux.	Pourcentage de trousse consultées/ distribuées.	Minimum de 50 % des assujettis de 3 ^e année donnera un retour d'information.

Orientation stratégique #2

Promouvoir la qualification

ACTIONS PROPOSÉES POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS:

O2 – Orienter nos assujettis vers la qualification professionnelle et renforcer l'accompagnement.

ACTION	INDICATEUR	RÉSULTAT ATTENDU
A3 - Reconnaître la qualification professionnelle (événement annuel de reconnaissance des 1 ^{res} classes, remise des certificats, témoignages de compagnons 1 ^{re} classe).	Taux de participation des 1 ^{res} classes avec leurs employeurs.	100 %.

Orientation stratégique #3

Promouvoir la Formation et le Développement des partenariats

Enjeux :

- ❑ Difficultés de prise en charge des besoins de formation pour nos assujettis
- ❑ Déplacement difficile de nos assujettis vers les centres de formation existants
- ❑ Accompagnement personnalisé afin d'aider les assujettis à réussir leur quête d'acquisition de connaissances et des compétences à améliorer

OBJECTIFS:

- 01** - Mettre en place des programmes de formation pour soutenir le développement des compétences
- 02** - Mettre en place des centres de formation satellites pour augmenter l'offre de formations professionnelles
- 03** - Développer de nouveaux partenariats pour la formation professionnelle



Orientation stratégique #3

Promouvoir la Formation et le Développement des partenariats

ACTIONS PROPOSÉES POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS:

O1 - Mettre en place des programmes de formation pour soutenir le développement des compétences

ACTION	INDICATEUR	RÉSULTAT ATTENDU
A1- Consulter/sonder les assujettis afin d'identifier les compétences ainsi que les besoins de formation.	Taux de participation à un sondage.	35 % d'un bassin de 10 000 personnes sondées.
A2- Proposer des programmes de formation adaptés aux besoins de l'industrie dans divers modes suivants : en présentiel, en ligne, de jour ou de soir, dans nos centres de formation, dans les CFP ou dans les entreprises.	Taux de présence des participants en formation.	- Identifier un minimum de 3 compétences parmi l'ensemble de nos formations en lien avec les différents métiers ou classifications ciblées. - Augmentation de 5 % du taux de réussite aux examens de qualification professionnelle.

Orientation stratégique #3

Promouvoir la Formation et le Développement des partenariats

ACTIONS PROPOSÉES POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS:

O1 - Mettre en place des programmes de formation pour soutenir le développement des compétences

ACTION	INDICATEUR	RÉSULTAT ATTENDU
A3 - Sensibiliser l'industrie. Mettre en scène des témoignages d'anciens participants à nos formations pour mettre en lumière l'impact de la formation professionnelle (vidéos, par exemple).	- Fréquence d'envoi du matériel publicitaire. - Augmentation du taux de participation à la formation.	- Trimestriel - Augmenter de 10 % le nombre de participants à nos divers programmes de formation.
Diffuser des campagnes de publicité sur nos réseaux sociaux tels que Facebook et autres...	- Nombre de vue par l'industrie.	- Plus de 10 000 vues sur Facebook.

Orientation stratégique #3

Promouvoir la Formation et le Développement des partenariats

ACTIONS PROPOSÉES POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS:

O2 - Mettre en place des centres de formation satellites pour augmenter l'offre de formations professionnelles

ACTION	INDICATEUR	RÉSULTAT ATTENDU
A1- Créer des centres de formation satellites dans les différentes régions du CPA MONTRÉAL afin de permettre à un plus grand nombre d'assujettis d'accéder (en atelier) à des formations professionnelles.	Taux d'occupation des points satellites.	- 50 % du taux d'occupation à nos divers centres de formation (points satellites)
Concevoir des calendriers de formation pour nos points satellites de formation afin d'augmenter notre offre de formation.	Nombre d'heures de formation données dans les points satellites.	- Augmentation d'un minimum de 40 % des heures de formation dispensées par le CPA MONTRÉAL

Orientation stratégique #3

Promouvoir la Formation et le Développement des partenariats

ACTIONS PROPOSÉES POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS:

O2 – Mettre en place des centres de formation satellites pour augmenter l'offre de formations professionnelles

ACTION	INDICATEUR	RÉSULTAT ATTENDU
A2- Élaborer un plan de communication et de promotion afin de promouvoir nos centres de formation satellites ainsi que nos programmes de formation disponibles.	Une meilleure visibilité des emplacements offerts par le CPA MONTRÉAL.	- 50 % de présence en classe et en atelier.

Orientation stratégique #3

Promouvoir la Formation et le Développement des partenariats

ACTIONS PROPOSÉES POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS:

O3 – Développer de nouveaux partenariats pour la formation professionnelle

ACTION	INDICATEUR	RÉSULTAT ATTENDU
A1- Poursuivre et développer de nouveaux partenariats et conclure des ententes avec les différents partenaires de l'industrie de notre secteur, afin d'améliorer la reconnaissance du CPA MONTRÉAL en tant que joueur incontournable de la formation professionnelle.	Nombre de partenariats établis.	La mise en place d'au moins 3 partenariats.
A2- Travailler en étroite collaboration avec les cinq autres Comités paritaire de l'industrie des services automobiles, Innoviste et Auto-Prévention.	Participer aux divers projets de formation communs.	Participation à l'ensemble des projets provinciaux.

Orientation stratégique #4

Améliorer l'ensemble de nos Services

Enjeux :

- ❑ - Les services offerts par le CPA Montréal ne sont pas connus par l'ensemble des assujettis
- ❑ - L'information nécessaire aux assujettis dans leur cheminement professionnel n'est pas connue et/ou accessible facilement
- ❑ - Un taux assez élevé de mauvaises créances (rapports non-payés, débits non-recouverts, chèques refusés radiés)
- ❑ - Retards dans le traitement des rapports qui affecte la mise à jour en temps réel des dossiers employés
- ❑ - Séparation du budget alloué à la formation/qualification du total du budget de l'entreprise

OBJECTIFS :

- O1** - Améliorer en continu nos ressources technologiques et assurer la sécurité des données de nos assujettis
- O2** - Augmenter la visibilité du CPA Montréal auprès des assujettis et des partenaires de l'industrie
- O3** - Augmenter la circulation du flux monétaire de l'entreprise (encaissement des clients et augmentation du rythme de la remise des prélèvements mensuels des cotisations)
- O4** - Diminuer le nombre d'avis de collection des rapports mensuels en amont des causes à prendre
- O5** - Séparer la reddition des comptes en : budget formation/qualification et budget pour administration du décret, selon la réalité de l'entreprise
- O6** - Améliorer en continu la performance organisationnelle

Orientation stratégique #4

Améliorer l'ensemble de nos Services

ACTIONS PROPOSÉES POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS:

O1 - Améliorer en continu nos ressources technologiques et assurer la sécurité des données de nos assujettis

ACTION	INDICATEUR	RÉSULTAT ATTENDU
A1-Migrer les opérations vers un nouveau système CPA Intra afin de moderniser et harmoniser les processus opérationnels avec tous les CPA	Taux de migration des fonctionnalités.	100 %
A2-Optimiser la gestion administrative des enquêtes à l'aide d'une nouvelle solution technologique COPAINS .	- Réduction du temps de gestion administrative des enquêtes.	25 %
	- Augmentation du nombre d'inspections.	25 %

Orientation stratégique #4

Améliorer l'ensemble de nos Services

ACTIONS PROPOSÉES POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS:

O2 – Augmenter la visibilité du CPA Montréal auprès des assujettis et des partenaires de l'industrie

ACTION	INDICATEUR	RÉSULTAT ATTENDU
A1- Modifier la structure du site Web pour faciliter l'accès à l'information.	Information regroupée par type de client.	Trousse pour les assujettis.

Orientation stratégique #4

Améliorer l'ensemble de nos Services

ACTIONS PROPOSÉES POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS:

O3 – Augmenter la circulation du flux monétaire de l'entreprise (encaissement des clients et augmentation du rythme de la remise des prélèvements mensuels des cotisations)

ACTION	INDICATEUR	RÉSULTAT ATTENDU
A1- Diversifier les moyens de paiement sur le site Internet et rendre accessible une boutique en ligne.	- L'augmentation de la remise des prélèvements mensuels. - L'augmentation du nombre d'inscriptions à des formations et l'achat des guides en ligne.	Minimum 10 %

Orientation stratégique #4

Améliorer l'ensemble de nos Services

ACTIONS PROPOSÉES POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS:

O4 – Diminuer le nombre d'avis de collection des rapports mensuels en amont des causes à prendre

ACTION	INDICATEUR	RÉSULTAT ATTENDU
A1- Sensibilisation des employeurs aux conséquences des retards de production des rapports mensuels.	- Diminution des retards de production des rapports mensuels.	20 %
- Intervention proactive afin de réduire le nombre de causes à prendre.	- Diminution des frais pour l'envoi des avis.	Minimum 10 %
	- Diminution du nombre de causes à prendre pour non-production et/ou non-paiement des rapports mensuels.	

Orientation stratégique #4

Améliorer l'ensemble de nos Services

ACTIONS PROPOSÉES POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS:

O5 – Séparer la reddition des comptes en : budget pour la formation/qualification et budget pour administration du décret, gestion de l'entreprise

ACTION	INDICATEUR	RÉSULTAT ATTENDU
A1- Regrouper par type de budget les revenus et les dépenses concernant l'administration générale, l'administration du décret et l'administration de la qualification / formation	La facilitation dans la compréhension de la gestion financière (par type d'administration)	% des investissements dans chaque projet.

Orientation stratégique #4

Améliorer l'ensemble de nos Services

ACTIONS PROPOSÉES POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS:

O6 – Améliorer en continu la performance organisationnelle

ACTION	INDICATEUR	RÉSULTAT ATTENDU
A1- Aligner le personnel aux les objectifs de l'entreprise et accompagner les ressources dans la transformation et automatisation des tâches (IA).	Taux de roulement (turnover) Embauches réussies après probation Indice de satisfaction des employés	Moins de 10 % 100 % Plus de 90 %
A2- Établir une cartographie des compétences afin de développer une stratégie de formation adaptée aux défis actuels.	Le nombre d'heures de formation suivies par employé	Minimum 7 heures de formation / employé
A3- Planifier la relève et atténuer le risque de pénurie de talents/ Favoriser la polyvalence des employés grâce à la formation.	Taux de promotion interne Polyvalence des employés	75 % des postes de promotion soient pourvus à l'interne 100 %

LE COMITÉ PARITAIRE DE L'INDUSTRIE DES SERVICES AUTOMOBILES DE LA RÉGION DE MONTRÉAL

☎ 514.288.3003 🏢 514.288.2984 🏠 cpamontreal.ca 📍 509, rue Bélanger, Montréal, Québec, H2S 1G5

CPA Montréal

Pour toute question concernant la planification stratégique, veuillez
communiquer avec

Monica Paraschivescu, Adm.A., CRHA

Directrice générale adjointe

RH et administration