

ENTENTE RELATIVE À LA COUVERTURE DES
SERVICES EN EAU POTABLE ET EN EAUX
USÉES ET LA MISE EN COMMUN
D'ÉQUIPEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Béarn
NOTRE RICHESSE....
NOTRE POPULATION



*Madame Lynda Gaudet,
directrice générale*

MISE EN CONTEXTE

Depuis de nombreuses années, les municipalités qui opèrent un système de distribution de l'eau potable doivent répondre à de nombreuses normes, en lien avec la qualité de l'eau qu'elle distribue.

Parmi ces normes, l'obligation d'avoir un opérateur détenant les certifications d'Emploi-Québec.

À partir du 1er janvier 2017, l'obligation s'étendra également aux opérateurs en traitement des eaux usées.

LA PROBLÉMATIQUE

En 2005, suite à une réorganisation des mandats et des tâches, une personne fut attirée à cette fonction et le service fut également offert à la municipalité de St-Édouard-de-Fabre. Depuis mai 2014 et en raison d'une absence prolongée, nous ne pouvons malheureusement plus compter sur cet employé.

À titre de solution temporaire, la ville de Ville-Marie assura le service. Plus le temps passait, plus il devenait évident que notre employé ne pourrait reprendre le travail. Il nous fallait donc trouver une solution permanente ! Considérant le fait qu'aucun employé de Ville-Marie ne possédait la certification prescrite, en regard à la chloration de l'eau potable, nous devions réfléchir à une autre alternative.

“

ET SI ...

NOUS N'ÉTIONS PAS SEULS ?

UNE DÉMARCHE QUI DÉBUTE !

- **Mandat** : Délivré par le conseil municipal, à l'agente de développement de Foresterie Lac B inc., Madame Lise Turcotte ;
 - **Collaboration** : Ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte aux changements climatiques (MDDELCC) ;
 - **Eau potable** : Recensement des formations obligatoires et des tâches qui pourraient être accomplies, suite aux formations reçues ;
 - **Eaux usées** : La formation n'étant pas encore obligatoire, l'agente de développement procéda au recensement, en collaboration avec les opérateurs en place, des diverses tâches à réaliser et des normes à respecter, selon les différents types d'installations. Un questionnaire permettant l'analyse des besoins fut ainsi préparé.
-

DE L'OBJECTIF, À LA SOLUTION ...

UN OBJECTIF CLAIR

Embaucher un employé diplômé d'un établissement collégial, afin de s'assurer que les normes relatives à la qualité de l'eau potable et des eaux usées soient respectées.

LA SOLUTION ... TRAVAILLER ENSEMBLE !

Au lieu de faire cavalier seul, les élus de la municipalité de Béarn décidèrent de faire preuve de leadership, en offrant aux autres municipalités de prendre un temps d'arrêt et de réfléchir à la possibilité de se regrouper, dans le but de s'offrir les services d'une main-d'œuvre spécialisée.

1

L'ANALYSE DES BESOINS

APPROCHE AUPRÈS DES MUNICIPALITÉS

- **Présentation du projet et invitation aux municipalités :**
Invitation adressée à l'ensemble des municipalités de la MRC, pour prendre part à la première étape, soit l'analyse des besoins.
- **Rencontre avec les municipalités :** Avec la direction générale ainsi qu'avec l'employé responsable de la gestion de l'eau potable, afin de compléter le questionnaire.

\$

L'unique engagement financier exigé aux municipalités.

12

Municipalités répondirent positivement à l'invitation.

1

Ministère présent, soit le MTQ (normes similaires applicables aux haltes routières).

ANALYSE ET TRANSFERT DES DONNÉES

- **Compilation** : Données provenant des 12 questionnaires.
- **Tournée des conseils municipaux** : Présentation des résultats à l'ensemble des élus, dans le but d'échanger avec eux, de noter leurs commentaires, d'apporter des éclaircissements, de répondre aux questions et d'obtenir une résolution, afin d'être en mesure de passer à l'étape suivante du projet.

10

Conseils municipaux
rencontrés

DES BESOINS EXPRIMÉS PAR LES ÉLUS

L'UN DES BESOINS EXPRIMÉS
PAR LES ÉLUS, LORS DE LA
TOURNÉE DES CONSEILS



CERTIFICATION AUX
EMPLOYÉS RESPONSABLES
DE L'ÉCHANTILLONNAGE DE
L'EAU POTABLE

COLLABORATION AVEC LE
CÉGEP DE L'ABITIBI-
TÉMISCAMINGUE



FORMATION DISPENSÉE AU
TÉMISCAMINGUE, À UNE
DOUZAINÉ DE PERSONNES.

2

L'ENTENTE INTERMUNICIPALE

DE LA RÉOLUTION À L'ACTION !

RÉSOLUTIONS ÉMANANT DE LA TOURNÉE DES CONSEILS MUNICIPAUX

8

Municipalités décidèrent de passer à l'étape 2 du projet.



En raison de la distance les séparant des autres municipalités, Kipawa et Témiscaming décidèrent de prendre entente ensemble. L'agente de développement assista à leur première rencontre.



Les 6 autres municipalités entamèrent le processus de rédaction d'une entente intermunicipale. Il fut convenu que la municipalité de Béarn soit gestionnaire de l'entente.

BESOINS EN RESSOURCES HUMAINES

- **Nombre d'heures** : 56 heures de travail par semaine
 - **Nombre d'employés** : Embauche de 2 opérateurs, à raison de 32 heures par semaine chacun
 - **En cas d'absence** : L'embauche de 2 opérateurs assure la poursuite des travaux, dans l'éventualité où l'un d'eux doit s'absenter.
 - **Heures résiduelles** : Équivalent à 8 heures par semaine et demeurent disponibles à l'une ou l'autre des municipalités, en cas de besoins supplémentaires durant l'année. Si ces heures ne sont pas utilisées, la municipalité de Béarn s'engage à les assumer.
(Calcul utilisé : 32 heures par semaine X 2 opérateurs - besoins établis à 56 heures par semaine)
-

RÉDACTION DU PROJET D'ENTENTE

La rédaction des clauses administratives se fit avec l'aide du Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire (MAMOT).

PRINCIPAUX ARTICLES INCLUS DANS LE PROJET D'ENTENTE

- **Besoins** : Tant au niveau des tâches, que des heures de travail ;
 - **Création d'un comité de suivi** : Formé d'un élu et de la direction générale de chacune des municipalités ;
 - **Rencontres du comité de suivi** : Obligation de tenir 4 rencontres/an ;
 - **Nomination d'un répondant par municipalité** : Afin de faire le lien avec l'opérateur ;
 - **Clauses financières** : Rémunération, frais de déplacements et frais d'administration (ces derniers furent fixés à 15 %).
-

PRÉSENTATION DU PROJET D'ENTENTE

La direction générale de chacune des municipalités eut la responsabilité de présenter le projet d'entente à ses élus, pour fins de commentaires.

Une fois les commentaires recueillis et suite aux bonifications apportées au projet d'entente, celui-ci fut présenté en octobre 2015, à l'ensemble des élus des six conseils, par la conseillère du MAMOT (aspect juridique) et moi-même (aspect financier).

Au terme de cette rencontre, les six municipalités étaient prêtes à passer à la troisième étape, c'est-à-dire à la signature de l'entente. Chacune s'engageant à transmettre sa décision, par résolution du conseil municipal.

RETRAIT DE DEUX MUNICIPALITÉS ...

EN NOVEMBRE 2015, IL RESTE DONC

4

Municipalités



Les directions générales des 4 municipalités restantes travaillent ensemble, à la révision des besoins, mais également des clauses, termes et modalités de l'entente.

BESOINS EN RESSOURCES HUMAINES

- **Nombre d'heures** : 43 heures de travail par semaine (le temps attribué à chacune des municipalités est défini selon un pourcentage préalablement établi).
 - **Nombre d'employés** : Embauche de 1 opérateur, à raison de 35 heures, avec possibilité d'en faire 40 heures.
 - **Heures résiduelles** : Équivalent à 8 heures par semaine et demeurent disponibles dans l'éventualité où une autre municipalité souhaiterait adhérer à l'entente ou s'il y aurait évolution des besoins des municipalités, faisant déjà partie de l'entente.
-

3

SIGNATURE
DE L'ENTENTE
INTERMUNICIPALE

L'ENTENTE TRIENNALE FUT SIGNÉE,
LORS DE LA SÉANCE ORDINAIRE
DU CONSEIL DES MAIRES,
DU 16 DÉCEMBRE 2015.

4

LANCEMENT
DE L'APPEL DE
CANDIDATURES

PROCESSUS D'EMBAUCHE

- **Lancement de l'appel de candidatures** : Dès la signature de l'entente intermunicipale, lors de la séance ordinaire du conseil des maires du 16 décembre 2015.
 - **Accompagnement** : Le comité de sélection fut accompagné par la technicienne en gestion de l'eau de la ville de Témiscaming, durant la totalité du processus d'embauche, et ce, à titre de personne-ressource. À ce moment, seule la ville de Témiscaming avait, au sein de son équipe, un employé diplômé d'un établissement collégial, en technique de gestion de l'eau.
 - **Date d'entrée en fonction** : Suite à son embauche, l'opérateur entra en fonction le 15 février 2016.
-

5

VISION

VOIR AU-DELÀ, VOIR PLUS LOIN ...

Les municipalités faisant partie à l'entente sont convaincues que dans les prochaines années, celle-ci servira de base à la mise en place d'un plus vaste service de gestion de l'eau potable et des eaux usées, regroupant ainsi plusieurs autres municipalités, voire même l'ensemble des municipalités possédant des services d'aqueduc et d'égout.

L'obligation de détenir la certification pour la gestion des eaux usées, et ce, à compter du 1er janvier 2017, l'obligation pour certaines municipalités de se prémunir d'un système de traitement des eaux usées d'ici 2020 et le mouvement du personnel sont autant de raisons pour lesquelles nous croyons que d'autres municipalités voudront ultérieurement adhérer à l'entente.

POUR UNE OFFRE ÉVOLUTIVE

C'est par l'adhésion de nouvelles municipalités, que nous serons en mesure de consolider, améliorer et augmenter l'offre de services offerte :

Respect des normes applicables : Diplômés détenant un DEC ou un AEC en gestion de l'eau

Entretien des équipements : Diplômés détenant un DEP en gestion de l'eau

Entretien des réseaux d'aqueduc et d'égouts : Formation d'une équipe y étant dédiée.

Résidences isolées : Évaluer la possibilité d'inclure les installations septiques.

MERCI !