

La source d'information par excellence des directeurs municipaux du Québec



**Éclairage de rues
et signalisation
municipale**

**Guide pratique
pour réaliser un
budget municipal**

**La certification DMA
prend du galon**

**Congrès ADMQ 2018
en images**



ADMQ
STIMULER L'EXCELLENCE

Association des
directeurs municipaux
du Québec

Poste – Publication n° 40663054

Une saine gestion des RH



Perfectionnement en salle

AUTOMNE 2018

LES CONTRATS MUNICIPAUX

Dans la foulée de l'adoption des projets de loi 122, 155 et 108
Durée : 6 heures | Lieux : offerts dans les 17 zones

FORMER. POUR PERFORMER.

Détails
page 44

Un seul contrat

et des garanties développées pour répondre à vos besoins municipaux



Frais de justice liés à l'exercice
d'un pouvoir discrétionnaire



Tremblements de terre
et mouvements de sol



Cyberrisques



Inondation



Drones



Refoulements d'égout



Et plus encore!

DES AVANTAGES UNIQUES que seule la MMQ peut vous offrir

- Aucun fonds de garantie
- Aucuns frais de consultant
- La répartition du risque parmi tous ses membres
- L'expérience d'un réseau de courtiers présents dans chaque région

OBTENEZ JUSQU'À 45 % DE RABAIS SUR LA PRIME DE VOS BÂTIMENTS ET CONTENU

Un sinistre?

En étant assuré avec La Municipale^{MD}, vous avez l'esprit tranquille. Vos sinistres recevables sont pris en charge par son équipe d'experts en sinistre, et ce, même s'ils sont inférieurs à votre franchise. De plus, les frais légaux et d'expertise pour la défense de ceux-ci sont entièrement assumés par la MMQ.

INFORMEZ-VOUS

1 866 662-0661 | mutuellemmq.com

MMQ

La Mutuelle des municipalités du Québec



Table des matières

Septembre 2018 – Volume 43 – Numéro 3

- 5 **Mot du président**
Un automne chaud
- 6 **Mot du DG**
Budget, formation et partenariat
- 7 **Actualités**
Nominations, retraites et relève
- 9 Prix Inspiration | Les initiatives de six villages-relais sous les projecteurs
- 10 Boischatel | Un projet régional grâce à l'énergie éolienne
- 11 Saint-Majorique-de-Grantham | De nouveaux bureaux pour une équipe grandissante
- 12 Saint-Denis-de-Brompton | La sécurité avant tout!
- 13 Saint-Félix-de-Dalquier | Une petite population aux grandes installations
- 14 Baie-Sainte-Catherine | Protéger les archives tout en ravivant le passé
- 15 **Actualité politique**
Tous ruraux | Rallumons la flamme de la ruralité
- 16 **Portrait d'un administrateur**
Mario Boyer | Un travailleur de l'ombre qui gagne à être connu
- 17 **Modèle d'excellence**
François Désy | Les honneurs pour un leader visionnaire
- 18 **Dossier Formation**
La certification DMA prend du gallon
- 22 **La parole aux DG**
Annie Jacques | Une femme dévouée à sa municipalité natale
- 23 **Congrès ADMQ 2018**
Un vrai travail d'équipe
Des moments forts et des hommages fort mérités
Apprendre en s'amusant | Petits déjeuners vitaminés
Espace ADMQ | Salon des Partenaires
- 28 Coup de cœur du Salon des Partenaires : Go-Élan
- 30 La réponse de l'expert | Le droit d'accès aux documents et les élus
- 31 **Dossier Ressources humaines**
Une saine gestion des RH
Saint-Gédéon-de-Beauce | Mettre des mots sur les maux Bolton-Est | Développer son côté attractif
- 36 **Dossier Budget municipal**
Guide pratique pour réaliser un budget municipal
Prévoir les imprévus | Tout ce qu'il faut savoir sur les lois 122 et 155 | Immobilisations 101 | Travail d'équipe réussi | Règlement de taxation : un changement en 4 étapes
- 40 **Dossier Lumières et signalisation**
Éclairage de rues | Une révolution nommée DEL
Une application mobile pour garder le contrôle
Signalisation | Des avancées pour sauver des vies
- 44 **Formation et perfectionnement**
Une programmation automnale particulièrement étoffée
- 45 **Chronique RH**
- 47 **Chronique Santé Sécurité Novo SST**
- 48 **Chronique MMQ**
- 49 **Chronique Juridique**
- 50 **Chronique FQM Assurance**



ADMQ | Association des directeurs municipaux du Québec
STIMULER L'EXCELLENCE

400, boul. Jean-Lesage, Hall Est, bureau 535, Québec (QC) G1K 8W1
Tél. : 418 647-4518 • Téléc. : 418 647-4115 • www.admq.qc.ca

Rédacteur en chef
Pierre Trahan, ADMQ

Rédaction
Pierre Trahan, ADMQ
Fernández Communication
- Philippe Béliveau
- Anne-Élisabeth Benjamin
- Annie Fernández
- Roxanne Fortier
- Anne-Marie-Andrée Savoie

Révision linguistique
Magali Laurent
Graphisme
Curcuma design graphique
Publicité
Nathalie Martineau, ADMQ
Préresse et impression
Imprimerie Sociale
Tirage
2 425 exemplaires

La reproduction partielle ou totale des textes paraissant dans le magazine *Scribe* est autorisée à la condition d'en indiquer la source. Les opinions émises par les collaborateurs n'engagent qu'eux-mêmes.

Dépôt légal :
Bibliothèque Nationale du Québec
Bibliothèque Nationale du Canada
ISSN 0707-277X



Imprimé sur papier 50% recyclé, dont 30% postconsommation

Félicitations à
notre partenaire
de développement



Ville de
L'Ancienne-Lorette

OCTAS

lauréat 2018

pour le
Dossier Citoyen



Démonstration gratuite :

1 866 617-4468

appvoila.com





Charles Ricard
Président de l'ADMQ et directeur général
de la Municipalité de Chelsea

« Fier de représenter le plus important regroupement de professionnels de la gestion municipale au Québec. Des professionnels qui embrassent les nombreux changements avec passion et détermination. »

Un automne chaud

Au moment d'écrire ces lignes, j'ignore si la saison estivale aura été chaude et ensoleillée. J'aimerais bien avoir la faculté de prévoir l'avenir jusque dans les moindres détails, mais je n'en suis pas là. Ce que je sais cependant, c'est que la dernière édition de notre congrès annuel, en juin dernier, fut tout un succès. Vous avez été nombreux et nombreuses à nous le mentionner dans les commentaires que vous avez pris la peine d'ajouter au sondage d'appréciation transmis à la fin de l'événement. Soyez assurés que nous sommes attentifs à vos remarques et que nous les apprécions. Le personnel de la permanence et le comité congrès 2019 se pencheront très bientôt sur la prochaine édition, qui coïncidera avec le 80e anniversaire de l'ADMQ.

J'ignore quel temps il fera au moment où vous lirez ces mots, mais ce que je sais cependant, c'est que le nombre de membres ayant terminé avec succès leur parcours d'apprentissage afin d'obtenir la certification de Directeur municipal agréé (DMA) a littéralement explosé depuis la première cohorte de 13 membres DMA en juin 2017. Imaginez! Ce ne sont pas moins de 47 membres qui peuvent désormais ajouter les lettres DMA à la suite de leur nom. Un signe de professionnalisme et de compétences validées, certes, mais surtout une très grande fierté manifestée par chacun d'entre eux. Et pleinement justifiée.

À ce propos, j'ai publiquement réitéré ma très grande fierté personnelle de vous représenter toutes et tous, comme président de l'ADMQ. Fier de représenter le plus important regroupement de professionnels de la gestion municipale au Québec. Des professionnels qui embrassent les nombreux changements avec passion et détermination. Surtout à l'heure des projets de loi 122, 155 et 108 notamment. Pas le choix!

Outre le fait que nous entreprendrons, en partenariat avec les autres associations municipales (ADGMQ, ADGMRCQ, COMAQ) et les deux regroupements de municipalités (FQM et UMQ), les travaux de conception d'un *Guide de réflexion sur les saines pratiques de gestion municipale*, l'automne qui s'annonce apportera aussi son lot d'initiatives visant notamment à optimiser la portée et la renommée de nos activités de formation et de perfectionnement. C'est à suivre.

J'ignore le temps qu'il fera, mais ce que je sais, c'est qu'il n'y a pas que les arbres qui prendront des couleurs cet automne, les poteaux aussi. Élections obligent! Et à bien y penser, je ne suis pas certain que j'aimerais avoir la faculté de prévoir l'avenir jusque dans les moindres détails. Quel plaisir y aurait-il alors à suivre le déroulement des élections générales?

À toutes et à tous, je vous souhaite un bel automne. Peu importe le temps qu'il fera.

Charles Ricard
Président, ADMQ



Marc Laflamme
Directeur général de l'ADMQ

Budget, formation et partenariat

Chers lecteurs du *Scribe*,

La période estivale est derrière nous et les plaisirs de l'automne sont imminents. La flambée des couleurs, les randonnées en forêt et, bien sûr, la préparation du budget et les planifications pour l'année 2019 arrivent à grands pas. Dans ce numéro du *Scribe*, vous trouverez plusieurs textes qui vous seront utiles pour les travaux à réaliser dans les prochaines semaines. La préparation du budget requiert beaucoup de travail avant la présentation du premier projet aux élus municipaux. Chaque projet doit faire l'objet d'une évaluation de coûts et d'une explication argumentaire. Le texte sur la préparation du budget du présent *Scribe* et la capsule vidéo offerte aux membres

sur le site vous donneront des idées pour mieux organiser et mener à terme la préparation budgétaire 2019. Je vous invite également à profiter du service d'accompagnement et de soutien professionnel aux membres assuré par Maryse Béland. Elle pourra aussi vous accompagner dans cette importante tâche.

Vous l'avez constaté, depuis juin 2017, les divers règlements et lois adoptés par le gouvernement ont des impacts majeurs sur la gestion de l'administration municipale. Plusieurs ont été adoptés au printemps dernier et d'autres sont à venir. Tous ces changements nécessitent de gros efforts d'apprentissage pour les intervenants municipaux : directeurs généraux, élus et personnel de soutien des différentes associations. Vous recevrez, sous peu, si ce n'est déjà fait, le calendrier conjoint, FQM-ADMQ, des activités de formation et de perfectionnement 2018-2019. Il s'agit d'une première dont les objectifs principaux sont de concilier les contenus, de promouvoir la formation et de sensibiliser à son importance, tant auprès des élus que des directeurs généraux, et d'assurer la prestation des meilleurs produits de formation.

Production oblige, je rédige ce texte au lendemain du congrès. L'intérêt pour cet important événement annuel de réseautage et d'apprentissage ne faiblit pas. Au contraire, il augmente. De nouveau cette année, plusieurs fonctionnaires des bureaux régionaux du MAMOT ont participé à diverses activités, et des employés de la FQM, qui travaillent de plus en plus avec le personnel de l'ADMQ pour la préparation des mémoires et des documents de réflexion, étaient également présents pour bonifier leurs connaissances sur les sujets généraux ou spécifiques à leurs mandats au sein de la FQM. Cet intérêt démontre que l'ADMQ, ses actions et l'expertise de sa permanence et de ses membres sont prises en compte.

Je vous souhaite une bonne lecture du *Scribe* en vous soulignant que nous référencerons dorénavant les articles du magazine par sujets dans la bibliothèque virtuelle. Nous sommes à réaliser le référencement des articles des dernières années et mettrons le tout en ligne d'ici la fin 2018. Cette nouvelle banque d'information répondra à un besoin maintes fois exprimé par les membres et la permanence.

Marc Laflamme
Directeur général

**L'EXCELLENCE, LA COMPÉTENCE
ET L'ÉCOUTE ENGAGÉE
D'UN PARTENAIRE.**

Des services juridiques spécialisés
et une approche personnalisée
à la mesure des besoins du monde municipal.

MORENCY
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

MORENCYAVOCATS.COM

Nominations, retraites et relève

Nominations

Jean-Pierre Cayer | Depuis le 21 juillet, Jean-Pierre Cayer est le nouveau directeur général et secrétaire-trésorier de Lacolle, en Haut-Richelieu. Jusqu'alors, il occupait les mêmes fonctions à Saint-Jacques-le-Mineur, située à quelques kilomètres plus au nord. Il est aussi administrateur de la zone 5 – Sud-Ouest du Québec. *Félicitations!*

Linda Phaneuf | Directrice générale de la MRC de Beauharnois-Salaberry, madame Phaneuf a été élue, au printemps dernier, présidente de l'Association des directeurs généraux des MRC du Québec (ADGMRCQ). Elle est la première femme à occuper ce poste depuis la création de l'ADGMRCQ en 1997. « Au nom de l'ADMQ, je félicite madame Phaneuf pour sa nomination historique et lui assure la collaboration pleine et entière de l'ADMQ dans les dossiers communs touchant nos membres respectifs » a souligné le président Charles Ricard.

Retraites et relève

Gratien Ouellet | Après 38 années d'engagement municipal, celui qui était directeur général de Saint-Louis-du-Ha! Ha! a pris sa retraite le 15 juin 2018. Le dernier jour du congrès ADMQ 2018, mais aussi... sa date d'anniversaire! Il a été administrateur de la zone 11 – Bas-Saint-Laurent-Ouest, de 2009 à 2017. **Mélanie Gagné** lui succède comme directrice générale et secrétaire-trésorière adjointe. *Merci de votre contribution et bonne retraite, monsieur Ouellet. Félicitations, madame Gagné.*

Francine Moreau | Également le 15 juin dernier, la directrice générale et secrétaire-trésorière de Saint-Christophe-Arthabaska a pris sa retraite après presque 30 ans de loyaux services dans le milieu municipal. La relève est assurée par **Nancy Godbout** dans les mêmes fonctions. *Bonne retraite, madame Moreau, et félicitations, madame Godbout.*



VOS ALLIÉS PERFORMANTS

Notre équipe en affaires municipales
Daniel Bouchard, Audrey-Julie Dallaire, Valérie Belle-Isle,
Charlotte Fortin, Pier-Olivier Fradette et Chloé Fauchon

lavery
Avocats

Retraites et relève...

Ginette Brisebois | Engagée dans le monde municipal durant 33 ans, elle a pris une retraite bien méritée, le 19 février dernier, de ses fonctions de directrice générale et secrétaire-trésorière d'Entrelacs. C'est **Hugo Allaire** qui a pris la relève, fort de ses 20 ans d'expérience dans le milieu municipal. *Bonne retraite, madame Brisebois, et félicitations, monsieur Allaire.*

Claire Dinel | Le 31 mai dernier, madame Dinel, jusqu'alors directrice générale et secrétaire-trésorière de Duhamel, a pris sa retraite après 31 années d'expérience, dont 26 ans à Duhamel. Elle avait débuté sa carrière à Vinoy, municipalité qui fut fusionnée avec Chênaville, peu de temps après. **Julie Ricard** lui succède comme directrice générale de Duhamel. *Bonne retraite, madame Dinel, et félicitations, madame Ricard.*

Nicole Dubé Chouinard | Directrice générale et secrétaire-trésorière de Saint-Juste-du-Lac jusqu'en décembre 2017, elle a pris une retraite bien méritée après 39 années de service au sein du milieu municipal. C'est **Nancy Lévesque** qui assume maintenant les mêmes fonctions à la municipalité. *Bonne retraite, madame Dubé Chouinard, et félicitations, madame Lévesque.*

France Hénault | Après un parcours de 41 années dans le service municipal, elle a pris sa retraite l'automne dernier, alors qu'elle occupait le poste de directrice générale et secrétaire-trésorière de Lemieux. C'est **Caroline Simoneau** qui a pris la relève à ce poste. *Bonne retraite, madame Hénault, et félicitations, madame Simoneau.*

Denis Meunier | Après avoir passé 41 ans au service de Saint-Jean-Baptiste, il a pris sa retraite le 6 juillet dernier. M. Meunier était alors directeur général et secrétaire-trésorier de la municipalité. Lui succède **Manon Lavoie** à titre de directrice générale et secrétaire-trésorière adjointe. *Bonne retraite, monsieur Meunier, et félicitations, madame Lavoie.*

Alyne Trépanier | Après 28 années d'engagement dans le monde municipal, elle a pris sa retraite le 31 mai dernier, alors qu'elle occupait le poste de directrice générale de Saint-Tite. *Bonne retraite, madame Trépanier.*

Optez pour les maîtres de l'efficacité démocratique



EXPERTISE-CONSEIL
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DES COMMUNICATIONS
OUTILS DE GESTION
SOUTIEN TECHNIQUE ADAPTE
LOGISTIQUE DE SCRUTIN
TRAITEMENT DU TERRITOIRE
TRAITEMENT DE L'ÉLECTORAT
TECHNOLOGIES FIABLES
(eVooX™ WWW, eVooX™ RHM, eVooX™ ACCUEIL)



Choisir **innovision+**, c'est faire équipe avec les maîtres de l'efficacité démocratique. Firme entièrement québécoise, **innovision+** offre aux organismes électoraux une expertise professionnelle complète, ainsi qu'un soutien technique personnalisé tout au long de leur processus électoral.

418 652-1212 | INNOVISION.QC.CA

innovision+
410, boulevard Charest Est
Bureau 430
Québec (Québec) G1R 6G3
contact@innovision.qc.ca

Prix Inspiration

Les initiatives de six villages-relais sous les projecteurs

La Municipalité de Saint-Alexis-des-Monts, en Mauricie, a mis en place un site d'entraînement pour ses pompiers afin de maintenir leurs compétences et d'accroître leurs connaissances. Unique en son genre dans la région, cette nouvelle installation, conforme aux exigences de l'École nationale des pompiers du Québec, permet de simuler des incendies, des interventions en présence de matières dangereuses et des sauvetages.

Avec les prix Inspiration, la Fédération des villages relais du Québec (FRVRQ) souligne les réalisations de ses 41 communautés membres réparties aux quatre coins du Québec et unies dans un concept unique en Amérique du Nord : le réseau des villages-relais.

«Le prix nous rend fiers. C'est de savoir qu'on ne travaille pas pour rien. Ça amène du monde qui vient visiter et investir chez nous», affirme Jean-Pierre Tremblay, directeur général de **Lac-Bouchette**, une petite municipalité de 1100 habitants située entre La Tuque et Chambord, au Saguenay-Lac-Saint-Jean.

La municipalité a remporté le prix Jacques-Hémond pour le projet de centre de villégiature *Centre Vacances Nature, Auberge Éva* qui propose une large gamme de services aux visiteurs, en plus de permettre à des familles défavorisées de s'offrir des vacances à peu de frais. Il opère aussi un service de «popote» roulante.

«C'est une compagnie locale qui a fait des améliorations importantes à ses installations. On a soumis sa candidature pour lui donner plus de visibilité. Pour nous, c'est un attrait touristique important et un bon employeur», précise M. Tremblay.

Du côté de la municipalité de **Dégelis**, dans le Bas-Saint-Laurent, les honneurs ont été remportés par le concours Le Tremplin, orchestré par l'organisme du même nom avec le soutien de la Municipalité et de ses employés.



Le concours Le Tremplin attire des centaines de visiteurs à Dégelis.

« Les employés municipaux sont mobilisés autour d'un projet qui sort de l'ordinaire. »

— Sébastien Bourgault, directeur général, Dégelis

«Notre implication se situe au niveau du financement et de la main-d'œuvre. On fournit des employés qui aident l'organisme à préparer la scène et la salle en vue du concours. On parle de presque une semaine de préparation. Les employés municipaux sont mobilisés autour d'un projet qui sort de l'ordinaire», mentionne Sébastien Bourgault, directeur général de Dégelis.

Et l'effort est payant. Des gens de partout au Québec et même du Nouveau-Brunswick se rendent dans la petite communauté pour venir voir et entendre des spectacles d'humour et de musique durant cinq soirs.

Yamachiche a remporté le prix Commerce pour son projet *Une belle d'autrefois sur le chemin du Roy*. **Saint-Fulgence** a reçu le prix Coup de chapeau pour son projet *Super Sagamie Plus se refait une beauté*, et **Labelle** s'est mérité une mention spéciale pour ses projets *Le Dôme, amusement intérieur* et *AventuRA Labelle*.

Rappelons que les villages-relais proposent un lieu d'arrêt sécuritaire et agréable pour les voyageurs qui veulent prendre quelques instants de répit. Il s'agit d'une mesure novatrice du ministère des Transports pour lutter contre la fatigue au volant, une des principales causes d'accidents sur les routes du Québec.

**UNE ÉQUIPE
EXPÉRIMENTÉE
DES SOLUTIONS
ADAPTÉES À
VOS BESOINS!**

200-1195, av. Lavigerie
Québec QC G1V 4N3
www.tremblaybois.ca
418 558-9966

**MUNICIPAL
ENVIRONNEMENT
EXPROPRIATION**

TREMBLAY BOIS MIGNAULT LEMAY
SÉNÉCRÈ
AVOCATS

M^{rs} André Leroy, Yves Bouchard, Pierre Larin, Caroline Pichot, Claude Joss, Michelle Larin, Pierre Gosselin, Lilié Oustabi, Gabriel Charité, Myriam Asselin, Marc-André Desrochers, Mathieu Bourgeois, Vincent Foss et Michelle Azab-Tarrel.

Boischatel

Un projet régional grâce à l'énergie éolienne

Investir dans sa communauté grâce à l'énergie éolienne : c'est ce dont a profité la municipalité de Boischatel pour l'achat d'un aréna. Destinée à offrir des services à la communauté régionale, l'acquisition a été rendue possible grâce à une collaboration exemplaire des municipalités de Boischatel, L'Ange-Gardien et Château-Richer.

Au printemps dernier, la municipalité de Boischatel, située sur la Côte-de-Beaupré dans la région de la Capitale-Nationale, est devenue propriétaire du complexe sportif Trane, grâce au fonds réservé à des fins de développement régional de la MRC de la Côte-de-Beaupré, constitué des revenus générés par les parcs éoliens situés sur les terres du Séminaire de Québec de la Seigneurie de Beaupré.

Grâce à ce levier financier lié aux redevances, la Municipalité paie seulement 50 % du coût d'acquisition, ce qui représente une somme de près de 3,4 M\$.

Le fonctionnement du fonds, aussi appelé le « fonds éolien », amène les trois municipalités de l'ouest de la Côte-de-Beaupré à s'entendre unanimement sur les projets d'immobilisations soumis au comité responsable de la répartition financière.

« L'acquisition de l'aréna est une chose, mais le fonctionnement du fonds éolien est un bel exemple de concertation entre les municipalités de Boischatel, de L'Ange-Gardien et de Château-Richer », explique Sophie Antaya, directrice générale adjointe et greffière-trésorière à la Municipalité de Boischatel.



« L'acquisition de l'aréna est une chose, mais le fonctionnement du fonds éolien est un bel exemple de concertation entre les municipalités de Boischatel, de L'Ange-Gardien et de Château-Richer. »

— Sophie Antaya, directrice générale adjointe et greffière-trésorière, Boischatel

Une acquisition pour la communauté

Dans une vision à long terme, Boischatel est devenue propriétaire du bâtiment. La Municipalité souhaite y développer des services pour l'ensemble de la collectivité. « L'objectif à long terme, c'est d'avoir un parc et une piscine », précise Mme Antaya.

À propos de l'accessibilité de l'aréna aux municipalités avoisinantes, Sophie Antaya affirme que c'était l'objectif initial. « C'est de l'argent régional, donc c'est sûr que c'est une attractivité régionale », ajoute-t-elle.

Les citoyens de L'Ange-Gardien et de Château-Richer ont un accès privilégié à l'aréna, puisque les trois municipalités ont travaillé de concert pour que ce projet se concrétise. Par exemple, les heures de glace en journée durant l'année scolaire sont accordées en priorité aux jeunes des écoles de Boischatel, de L'Ange-Gardien et de Château-Richer.

Accueillant déjà l'association de hockey mineur de la Côte-de-Beaupré-Île-d'Orléans (CBIO), Hockey Québec nord-est (HQNE) et la ligue majeure de hockey olympique (LMHO), l'aréna recevra maintenant les jeunes joueurs du nouveau programme de hockey élite les As de Québec AAA de la commission scolaire des Premières-Seigneuries, qui est composé des meilleurs joueurs des cinq associations de hockey mineur des régions de Québec, de La Côte-de-Beaupré et de Charlevoix.



Je suis DMA

DIRECTEUR MUNICIPAL AGRÉÉ

Et fière de l'être

Pascale Duquette, DMA
Directrice générale et
secrétaire-trésorière, Kiamika



Association des
directeurs municipaux
du Québec
STIMULER L'EXCELLENCE

PERFORMER. POUR EXCELLER.

admq.qc.ca | 418 647-4518

Saint-Majorique-de-Grantham

De nouveaux bureaux pour une équipe municipale grandissante



Saint-Majorique-de-Grantham, une municipalité située près de Drummondville au Centre-du-Québec, a inauguré en mai dernier son nouvel édifice municipal. Il s'agit d'un projet de construction d'environ 900 000 \$.

La population étant grandissante à Saint-Majorique-de-Grantham, l'équipe municipale se devait de suivre la cadence et de grandir aussi. L'ancien édifice municipal ne convenait plus aux changements anticipés au sein de l'équipe administrative. «On manquait d'espace. Il y avait des problèmes majeurs de confidentialité également, parce que tous les bureaux étaient à aire ouverte», indique Émilie Trottier, directrice générale de la Municipalité de Saint-Majorique-de-Grantham. Il était donc nécessaire de construire une nouvelle bâtisse mieux adaptée aux besoins de la municipalité de près de 1 400 habitants.

Selon les estimations, le montant de la construction du nouveau bâtiment s'élève à 900 000 \$. Pour limiter les dépenses, il a été financé à même la taxe sur l'essence, de la contribution du Québec (TECQ), et par le Fonds de la

Le nouvel édifice municipal a été érigé sur l'ancien site de l'église. Afin d'honorer son passé, la Municipalité a restauré, puis placé la cloche du lieu saint tout près de la bâtisse.

ruralité de la MRC de Drummond, alors que la balance provient directement de la Municipalité.

En bout de piste, l'équipe municipale est très satisfaite du nouvel édifice. «Tout a été pensé pour que le travail soit beaucoup plus facile et fonctionnel», mentionne avec enthousiasme Mme Trottier. Dorénavant, chaque employé a un endroit pour travailler qui lui est propre et la salle de conseil est vaste. Tout l'équipement technologique a aussi été mis à jour. Entre autres, le WiFi est disponible dans tout le bâtiment, alors que ce n'était pas le cas avant. Cet ajout technologique permet de tenir la promesse d'un conseil municipal sans papier.

« Tout a été pensé pour que le travail soit beaucoup plus facile et fonctionnel. »

— Émilie Trottier, directrice générale, Saint-Majorique-de-Grantham

Adoptez un Règlement sur la gestion contractuelle innovant

Soyez accompagnés par notre équipe d'experts et inspirez-vous des meilleures pratiques contractuelles. Ils vous guideront vers des solutions innovantes tout en étant adaptées à votre réalité!



langlois.ca



Sébastien Laprise
Avocat, associé
T +1 418 650 7915
sebastien.laprise@langlois.ca



Jean-Benoît Pouliot
Avocat
T +1 418 650 7908
jean-benoit.pouliot@langlois.ca

Saint-Denis-de-Brompton

La sécurité avant tout!

En décembre 2017, le gouvernement offrait pour la première fois aux municipalités une aide financière pour le soutien à l'organisation des interventions d'urgence hors du réseau routier par l'entremise du nouveau programme Service d'urgence en milieu isolé (SUMI).

C'est dans ce contexte que la Municipalité de Saint-Denis-de-Brompton, située en Estrie, en a profité pour acquérir de nouveaux équipements afin d'améliorer l'efficacité des interventions en situation d'urgence. « Dans la municipalité, il y a plusieurs lacs, des escarpements, des endroits marécageux. Pour intervenir dans ces milieux-là, il faut des véhicules appropriés », explique Mme Liane Boisvert, directrice générale et secrétaire-trésorière de la Municipalité de Saint-Denis-de-Brompton.

Confrontée à un réel besoin, la Municipalité, en collaboration avec la MRC du Val-Saint-François, n'a pas tardé à remplir la demande d'aide financière. Après une réponse du gouvernement reçue en avril, la Municipalité s'est munie d'un véhicule amphibie ARGO, d'une embarcation gonflable multifonctionnelle, de casques spécialisés de sauvetage et de deux moteurs hors-bord.

Le total pour ces équipements s'élevait à 57 374 \$, mais le coût net pour Saint-Denis-de-Brompton n'a été que de 32 896 \$.



Le véhicule amphibie ARGO, de modèle Avenger 8 X 8 Responder, peut transporter à la fois les intervenants et le patient en toute sécurité.

« Avant même la conférence de presse, nous l'avons déjà utilisé deux fois! »

— Liane Boisvert, directrice générale et secrétaire-trésorière, Saint-Denis-de-Brompton

Le programme SUMI a subventionné 20 % du coût de l'ARGO et presque la totalité des autres équipements; la Municipalité n'avait ainsi qu'à payer les taxes. Un élément clé qui s'ajoutera probablement au plan en situation d'urgence dont devra se doter la Municipalité. Une obligation à laquelle devront d'ailleurs se soumettre toutes les municipalités du Québec.

Le véhicule amphibie ARGO s'est révélé particulièrement utile pour la Municipalité. « Avant même la conférence de presse [pour faire l'annonce de l'acquisition], nous l'avons déjà utilisé deux fois! » s'est exclamée Mme Boisvert.

Les Fleurons du Québec

Nouveaux **Prix Reconnaissance** des Fleurons du Québec

► AGRICULTURE URBAINE ► MOBILISATION CITOYENNE ► VERDISSEMENT

Grand dévoilement des gagnants lors du gala annuel des Fleurons le 15 novembre à Drummondville.

MERCI À NOS PARTENAIRES!

Saint-Félix-de-Dalquier

Une petite population aux grandes installations

Saint-Félix-de-Dalquier, en Abitibi-Témiscamingue, a inauguré en avril dernier son complexe sportif rénové, pour lequel la Municipalité a obtenu 1,1 M\$ en subventions des gouvernements fédéral et provincial.

Datant de 1996, le complexe sportif de Saint-Félix-de-Dalquier devait être modernisé. Le bâtiment était mal isolé et le chauffage désuet, ce qui causait bien de l'inconfort chez les usagers.

Même si Saint-Félix-de-Dalquier possède une population de moins de 1 000 habitants, le directeur général et secrétaire-trésorier de la Municipalité, M. Richard Michaud, a réussi à aller chercher 1,1 M\$ en subventions pour ce projet totalisant 1,9 M\$. « Cela a été beaucoup de discussions téléphoniques avec les fonctionnaires de l'État! » lance en rigolant M. Michaud.

« Nous avons axé tous nos travaux sur la sécurité et le confort avant tout. »

— Richard Michaud, directeur général et secrétaire-trésorier, Saint-Félix-de-Dalquier

Pour assurer la sécurité des usagers, les gradins sont situés à une hauteur d'environ neuf pieds de la surface de la glace et sont protégés par une baie vitrée.

Le Fonds des petites collectivités du Fonds Chantiers Canada-Québec a subventionné plus de 1 M\$ des rénovations, alors que le Programme d'infrastructure communautaire de Canada 150 a versé une aide d'environ 85 000 \$. Ces montants ont grandement contribué aux travaux qui comprenaient entre autres le remplacement des bandes et des baies vitrées, l'aménagement de quatre nouveaux vestiaires, l'installation d'une dalle de béton, l'ajout de 90 sièges permanents ainsi que des travaux pour l'isolation du bâtiment et le système de chauffage.

Le but premier des travaux était l'économie d'énergie, mais la Municipalité tenait à joindre l'utile à l'agréable. « Nous avons axé tous nos travaux sur la sécurité et le confort avant tout », indique M. Michaud.

Une chose est certaine, avec un bâtiment ainsi remis à neuf, Saint-Félix-de-Dalquier n'a rien à envier aux autres complexes sportifs des plus grandes municipalités!

Crédit : Martin Guindon/Le Citoyen de l'Est

CONCOURS PROFITEZ DE LA VIE AVEC LA CAPITALE¹



STE-FOY
BEAUPORT
NISSAN

PLUS DE

220 000 \$
EN PRIX À GAGNER

Participez dès maintenant!

partenaires.lacapitale.com/admq

1 855 441-6017


La Capitale
Assurances générales

Cabinet en assurance de dommages. | 1. Détails et règlement disponibles au partenaires.lacapitale.com/admq. Le concours se déroule du 1^{er} juillet 2017 au 31 octobre 2018. La valeur des 10 prix varie entre 1 474 \$ et 43 800 \$. Chacun des véhicules à gagner est assorti d'une protection Airmedic à vie valant environ 9 500 \$ et, si admissible, d'un crédit d'assurance de 500 \$. La valeur totale des prix est de 222 474 \$. Toutes les valeurs indiquées incluent les taxes. Aucun achat requis. Chaque gagnant devra répondre à une question d'habileté mathématique. Images à titre indicatif seulement. Les prix remis peuvent varier.

Baie-Sainte-Catherine

Protéger les archives tout en ravivant le passé

La municipalité de Baie-Sainte-Catherine, localisée dans la MRC de Charlevoix-Est, à l'embouchure du Saguenay, a rendu disponible sur son site Web toutes les archives de son conseil municipal. Il s'agit d'une initiative faite en amont des exigences du projet de loi 122, qui rend obligatoire la divulgation sur le Web de certaines informations aux citoyens.

Stéphane Chagnon, directeur général et secrétaire-trésorier de la Municipalité de Baie-Sainte-Catherine, a passé plus de 100 heures à mettre en ligne les registres des délibérations de la Municipalité. Datant d'aussi loin que 1903, les archives ont été numérisées une à une, rognées pour les convertir à un format de page actuel, puis rassemblées pour former de nouveaux livres numériques.

Ce travail de moine avait deux objectifs principaux : protéger les données et faire en sorte que les citoyens se remémorent leur histoire. «Ce qui est arrivé à la municipalité de Lac-Mégantic, ça m'a inspiré. Je me suis dit : est-ce que ces données-là, qui sont si importantes pour la municipalité, sont suffisamment protégées?» relate M. Chagnon.

«Ce travail de moine avait deux objectifs principaux : protéger les données et faire en sorte que les citoyens remémorent leur histoire.»

— Stéphane Chagnon, directeur général et secrétaire-trésorier, Baie-Sainte-Catherine

La publication des données a créé un réel engouement chez les citoyens. Certains d'entre eux lui ont même mentionné que les archives constituaient maintenant leur lecture matinale!

Selon M. Chagnon, Baie-Sainte-Catherine serait la première municipalité de la grande région de la Capitale-Nationale à avoir mis en ligne l'ensemble des archives de son conseil municipal. Rappelons que même si la Municipalité est allée au-delà des exigences auxquelles devront se soumettre toutes les municipalités en matière de communication avec les citoyens, il s'agit d'un bel exemple de transparence... et de mémoire.

Note | Depuis la rédaction de cet article, M. Chagnon a traversé le fleuve et travaille maintenant à Saint-Épiphan dans le Bas-Saint-Laurent.

Une expertise qui allie tradition et renouveau.

BélangerSauvé

CONSEIL • NÉGOCIATION • LITIGE

Tous ruraux

Rallumons la flamme de la ruralité

Le 22 mai dernier, dans le cadre du Rassemblement pour un Québec vivant, quelque 200 acteurs et représentants du milieu rural se sont réunis à l'Espace Saint-Grégoire, à Québec, pour la pérennité de la ruralité québécoise. Une mobilisation issue du mouvement *Tous ruraux*.



Marcel Groleau
Président de l'UPA et de
Solidarité rurale du Québec

Rappelons que le 13 mars dernier a eu lieu le coup d'envoi du mouvement *Tous ruraux*, une vaste mobilisation québécoise initiée par Solidarité rurale du Québec (SRQ) et parrainée par le conteur Fred Pellerin. Celle-ci vise à réaffirmer l'importance d'une ruralité forte pour l'ensemble des Québécois et Québécoises et à reconstruire les ponts entre urbains et ruraux.

Cette mobilisation a culminé en un grand rassemblement lors duquel le président de la coalition Solidarité rurale du Québec (SRQ), Marcel Groleau, les représentants des grands partenaires de *Tous ruraux*, l'Union des producteurs agricoles (UPA), la Coop fédérée et Desjardins ainsi que l'ambassadeur du mouvement, Fred Pellerin, ont déposé une proposition dans laquelle le gouvernement est invité à appliquer pleinement la Loi pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires (LAOVT) et la stratégie qui en découle.

Le premier ministre du Québec, M. Philippe Couillard, ainsi que le ministre de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, M. Laurent Lessard, étaient d'ailleurs tous deux présents pour livrer le mot d'ouverture, mais aucune annonce officielle n'a été faite à ce moment-là.

Plus de services pour les régions

À cette même occasion, le portrait de l'évolution de la ruralité depuis les 25 dernières années, réalisé par la firme Coop Carbonne, a été dévoilé. Bien que certaines régions rurales en périphérie des grands centres s'en tirent mieux que celles éloignées, les données démontrent que le poids économique des régions diminue au profit des grands centres urbains, ce qui est notamment attribuable à la déficience de certains services publics dans les régions plus éloignées. À cet effet, la Fédération des municipalités du Québec (FQM), représentante des municipalités en région lors de l'événement, a demandé au gouvernement de soutenir les régions en perte de vitesse en déconcentrant les services publics vers les régions.



«Aujourd'hui, 26 % des Québécois occupent 78 % du territoire. Cette réalité n'est pas sans conséquence pour le milieu rural qui est confronté à de nombreux défis d'ordre démographique, économique et sociétal.»

— Marcel Groleau, président de la Coalition Solidarité rurale du Québec.

«Une chose est certaine, *Tous ruraux* va continuer d'exister. Il ne reste plus qu'à élaborer la stratégie pour y arriver. D'ici là, le site Internet du mouvement continuera d'être animé», conclut M. Groleau.

Au moment de mettre sous presse, une rencontre du conseil d'administration était prévue à la fin juin 2018. Au programme de cette rencontre : 1. faire un bilan de l'événement; 2. voir comment donner suite au mouvement et 3. comment déployer la stratégie de *Tous ruraux* par région, afin d'impliquer les gens.



Mario Boyer

Un travailleur de l'ombre qui gagne à être connu

Administrateur de la zone 2 depuis plus de sept ans, Mario Boyer est un homme déterminé à rassembler les municipalités de l'Outaouais grâce au réseautage. Son engagement auprès du milieu municipal et son expérience font de lui une personne clé pour l'ADMQ.



Mario Boyer
Directeur général et secrétaire-trésorier
Thurso

Intéressé par les finances, Mario Boyer a obtenu un DEC option finances au cégep de l'Outaouais et a travaillé à la Banque Nationale pendant huit ans comme directeur administratif. Il a par la suite occupé un emploi de contrôleur pour un distributeur-grossiste pendant deux ans avant d'être engagé à la Ville de Thurso.

Même après 31 ans de loyaux services à la Ville, Mario Boyer est toujours aussi passionné par son emploi. Il explique qu'il aime ce qu'il fait, parce que le travail dans une petite municipalité comme Thurso n'est pas routinier et que les tâches à réaliser sont toujours intéressantes et différentes.

Jongler avec de nombreuses responsabilités

Un horaire de travail de dix heures par jour, du lundi au jeudi. C'est la façon dont Mario Boyer réussit à remplir ses responsabilités en tant que directeur général et secrétaire-trésorier de la Ville de Thurso, à s'engager comme administrateur de la zone 2 au sein de l'ADMQ et à faire partie des regroupements d'achats de l'UMQ.

«Ma disponibilité est garantie. En ce qui me concerne, le réseautage pour la Ville de Thurso, c'est important. Alors, quand j'ai du temps à m'impliquer dans ces organismes-là, je l'organise en conséquence», explique M. Boyer.

Malgré son horaire chargé, M. Boyer parvient aussi à passer du temps de qualité avec sa famille. Puisque sa conjointe, ses enfants et ses petits-enfants demeurent tous à Thurso, il profite de ses congés pour faire des activités et du camping avec eux. «Qui s'occupe, ne se préoccupe pas!» rigole Mario Boyer.

Réseauter pour rassembler

Mario Boyer fait du réseautage l'un des outils phares de sa gestion. Après avoir discuté avec Charles Ricard, président de l'ADMQ et directeur général et secrétaire-trésorier de la



« Mario est une personne organisée, loyale et franche. Il va poser les questions que personne ne pose et quand il dit qu'il va faire quelque chose, il le fait »

— Charles Ricard, président de l'ADMQ

Municipalité de Chelsea, M. Boyer a voulu instaurer, comme dans la MRC de son confrère, une «Table des DG» dans sa MRC. Cependant, Mario Boyer a décidé de l'organiser autrement pour la MRC de Papineau. Contrairement à la MRC Les-Collines-de-l'Outaouais, celle de Papineau planifie des rencontres presque exclusives aux directeurs municipaux. L'équipe de la MRC est bien sûr invitée parfois, mais elle doit quitter la séance, après la période qui lui est réservée, pour laisser les directeurs des municipalités discuter seuls.

Depuis 2008, les directeurs municipaux de la MRC de Papineau se rencontrent donc tous les deux mois pour discuter de problématiques, d'enjeux et de faits vécus. La municipalité qui reçoit la Table est chargée de faire l'ordre du jour, de trouver un local, de réserver le repas, etc. Ce rassemblement rencontre sans contredit l'approbation des directeurs municipaux, car sur les 24 municipalités de la MRC, il est rare que moins de 18 y soient présentes.

Grandement apprécié de ses collègues, le projet de la «Table des DG» a encouragé M. Boyer à devenir administrateur de la zone 2 lorsque la place s'est libérée. «Ce qui m'attirait, c'était de savoir que l'ADMQ est une organisation qui travaille très fort sur la reconnaissance du travail des directeurs généraux, et les gens m'ont dit : "Mario, on aimerait que tu y ailles." Je ne savais pas dans quoi je m'embarquais, mais finalement, j'aime beaucoup ça!» indique M. Boyer.

Son engagement est d'ailleurs souligné par M. Ricard, qui soutient que l'administrateur de la zone 2 possède de nombreuses compétences et connaissances. «Mario est une personne organisée, loyale et franche. Il va poser les questions que personne ne pose et quand il dit qu'il va faire quelque chose, il le fait», conclut M. Ricard.

François Désy

Les honneurs pour un leader visionnaire

Il fallait avoir de la vision pour s'embarquer dans un projet comme la construction d'un écocentre dans une communauté isolée de 240 âmes, à plus de 500 km au nord de Sept-Îles. C'est pourtant ce qu'a réalisé contre toutes attentes M. François Désy, directeur général et secrétaire-trésorier de Schefferville, une initiative qui lui a valu un des Prix Mérites ADMQ 2018 remis lors du congrès de juin dernier.



Charles Ricard, président, ADMQ, **François Désy**, directeur général et secrétaire-trésorier, Schefferville, **Sonia Tremblay**, présidente, congrès ADMQ 2018, et **Réjean Bouchard**, délégué commercial, Clientèle affaires, Hydro Québec Distribution, partenaire présentateur, lors de la remise du prix Mérites ADMQ.

Dès son entrée en poste comme directeur général de cette ville nordique, M. Désy s'est retrouvé face à de multiples problèmes environnementaux, notamment dus à une gestion déficiente des matières résiduelles. «On voyait que c'était une ville nordique laissée à l'abandon. Elle ne disposait pas des moyens financiers pour se relancer, se rénover et se redonner des lettres de noblesse», relate-t-il.

Dans la terminologie du ministère de l'Environnement, Schefferville est considérée comme un «lieu d'enfouissement en milieu nordique». «Comme on est isolé, on a le droit de brûler les matières résiduelles. On accumule donc les rebus dans des tranchées et on y met le feu, tout simplement. Cette pratique cause des problèmes, vous vous en doutez. Avec les vents dominants, toutes les particules de combustion restent au-dessus de la ville. Les résidents respirent alors de la mauvaise boucane», explique le directeur général, qui a voulu remédier à la situation rapidement.

Faire adhérer les partenaires

Avec l'aide d'une conseillère de l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC), la Ville de Schefferville a d'abord élaboré un plan de développement sur trois ans pour lui permettre d'atteindre ses objectifs environnementaux.

Avant de lancer ce grand projet, M. Désy a insisté pour faire signer aux chefs des communautés naskapie et innue voisines, qui bénéficient aussi des services offerts par Schefferville, une déclaration commune d'engagement environnemental. Ce texte a cimenté la volonté des trois communautés de prendre soin du territoire, de prendre toutes les mesures pour éliminer la «dette» environnementale et de se doter d'un plan de développement durable.

Ce premier geste symbolique a fait la différence dans l'adhésion de tous les partenaires, selon M. Désy, qui a ensuite mis en place un comité de gestion tripartite pour assurer l'avancement de cet important chantier.

Changer les habitudes

Inauguré en octobre 2017, l'écocentre de Schefferville est devenu la première installation du genre en milieu nordique isolé au Québec.

« La reconnaissance, je l'ai partagée avec l'équipe. Ça démontre qu'on peut réussir ce que tout le monde croit impossible. »

— François Désy, directeur général et secrétaire-trésorier, Schefferville

Au moment d'écrire ces lignes, le dépôt avait reçu 300 visites depuis décembre, totalisant 7 000 pi³ de matières résiduelles en tous genres : batteries d'automobiles, produits électroniques, ampoules, métaux, bois de construction et autres.

La construction de l'écocentre a été rendue possible grâce à l'apport financier des gouvernements fédéral et provincial, ainsi qu'à celui de la Société du Plan Nord et de la MRC de Caniapiscou.

Schefferville prévoit déjà l'ajout d'un composteur à ses équipements, ainsi que la transformation de l'ancienne usine de traitement des eaux usées en ressourcerie, un endroit où seront réparés meubles, fenêtres, électroménagers, etc.

«On veut donner la possibilité aux gens d'acheter à moindre coût des biens qui sont encore durables», termine M. Désy.

Un prix d'équipe avant tout

Lorsque questionné sur sa réaction devant le prix que lui a décerné l'ADMQ, M. Désy a été clair : «La reconnaissance, je l'ai partagée avec l'équipe. Ça démontre qu'on peut réussir ce que tout le monde croit impossible.»

Saviez-vous que...

Suite à la fermeture de l'Iron Ore en 1982, la municipalité n'a plus de conseil municipal. C'est un administrateur nommé par le Gouvernement du Québec qui administre la ville... avec l'aide du directeur général.

Cohorte de 47 diplômés

La certification DMA prend du galon!



Maryse Ducharme, DMA
Saint-Adrien

Maude St-Amour, DMA
L'Ange-Gardien, Outaouais

Chantal St-Germain, DMA
Sainte-Sabine

Élaine Verret, DMA
Neuville

Anne Desjardins, DMA
Saint-Denis-De La Bouteillerie

Lors du congrès de 2017, la remise des premiers certificats de Directeur municipal agréé (DMA) à 13 membres avait marqué l'histoire de l'ADMQ. Cette année, c'est probablement le nombre de membres certifiés qui a frappé les esprits des congressistes. En effet, 35 des 47 membres ayant terminé, au cours de la dernière année, la formation leur permettant d'obtenir la certification DMA s'alignaient sur les marches de la scène (voir page 25).

De l'idée à la réussite...

Avoir l'idée de mettre sur pied une formation menant à la certification DMA est une chose. Mais concevoir et mettre en ligne ces cours demande du temps, une recherche exhaustive, des partenaires hautement qualifiés, des expertises pédagogiques évidentes et des actions permettant d'en faire la promotion. En décembre 2016, le conseil d'administration procédait à l'identification des six cours de certification, couvrant l'essentiel des compétences requises pour bien assurer la fonction de directeur municipal, qui donneraient droit au titre de DMA. Le C.A. a aussi considéré que cela pouvait stimuler l'attrait pour la formation en ligne menant au titre de DMA. Le tout afin de contribuer à une valorisation accrue de la profession. La suite des choses leur a donné raison.

Ce qu'ils en pensent...

Nous avons recueilli les premières impressions des nouveaux membres DMA concernant la réussite de cette formation, ce que cela évoque pour eux et ce qu'ils en retiennent.

Pour 98 % des nouveaux membres DMA, un simple mot résume bien leur sentiment d'avoir obtenu la certification DMA : fierté! Et cette «fierté d'obtenir ce certificat» se conjugue avec «le soulagement et la prise de conscience de ce que cela représente en temps investi pour atteindre cet objectif personnel», affirme **Maryse Ducharme, DMA** (Saint-Adrien). «Fière et heureuse», ajoute **Maude St-Amour, DMA** (L'Ange-Gardien, Outaouais). **Chantal St-Germain, DMA** (Sainte-Sabine), a plutôt opté pour le mot «réussite», alors qu'**Élaine Verret, DMA** (Neuville), parle d'un «accomplissement».

Motivation à 110 %

Lorsqu'on les interroge sur leur principale motivation à entreprendre, à poursuivre et à terminer la formation en ligne DMA, là aussi les réponses se recoupent, mais avec des nuances.

«La formation m'a sans aucun doute permis d'approfondir mes connaissances et d'avoir une meilleure maîtrise des obligations qui entourent la fonction de directrice générale d'une municipalité», avance **Anne Desjardins, DMA** (Saint-Denis-De La Bouteillerie). «Mes principales motivations ont été le désir de me perfectionner et la soif d'apprendre», précise **Line Bilodeau, DMA** (Saint-Lucien). «Outre l'apprentissage de notions spécifiques au domaine municipal, la possibilité d'obtenir une reconnaissance professionnelle du milieu et des élus n'est pas étrangère à ma motivation d'aller de l'avant», déclare **Nathalie Rousseau, DMA** (Wickham). «L'acquisition d'outils solides, mais aussi la reconnaissance de mes pairs et une crédibilité supplémentaire», renchérit **Marie-Ève Bergeron, DMA** (Saint-Jean-de-l'Île d'Orléans).

La réponse de **Vivian Viviers, DMA** (Lac-Saint-Joseph) est sans appel. «Parce que l'obtention de mon DMA permet de proposer un modèle pour les plus jeunes. Cela fait également la démonstration aux élus que nous avons toujours la possibilité d'en apprendre davantage, même si on avance en âge. Car, pour être performant, il faut se garder à l'affût de toutes les modifications et se perfectionner continuellement.»

Le témoignage de **Marie-Claude Arcand, DMA** (Deschambault-Grondines), démontre la pertinence de la formation

Pour 98 % des nouveaux membres DMA,
un simple mot résume bien leur sentiment
d'avoir obtenu la certification DMA : fierté!



Line Bilodeau, DMA
Saint-Lucien

Nathalie Rousseau, DMA
Wickham

Marie-Ève Bergeron, DMA
Saint-Jean-de-l'Île-d'Orléans

Vivian Viviers, DMA
Lac-Saint-Joseph

Marie-Claude Arcand, DMA
Deschambault-Grondines

DMA. «Ayant travaillé une vingtaine d'années dans le domaine de la santé, la formation s'est avérée une excellente façon d'acquérir des connaissances précises liées au monde municipal.»

La différence DMA

À la question de savoir ce que l'obtention du titre DMA *représente concrètement pour eux*, les réponses sont plus nuancées. Certains membres mentionnent une plus grande confiance en leurs aptitudes professionnelles.

« Je voulais de l'avancement professionnel et cela a très certainement contribué favorablement à l'obtention de mon poste de directrice générale adjointe et de secrétaire-trésorière adjointe de ma municipalité », explique même **Maude St-Amour, DMA** (L'Ange-Gardien, Outaouais).

« La certification DMA apporte une reconnaissance et une crédibilité accrues », souligne **Marie-Chantale St-Antoine, DMA** (Lanthier). « Je dois avouer avoir une plus grande confiance en mon travail, maintenant que je me suis fait confirmer que j'ai bel et bien les compétences requises.



D'ailleurs, les membres du conseil me perçoivent différemment depuis qu'ils savent que j'ai mon DMA », précise quant à elle **Karine Dostie, DMA** (Lac-au-Saumon).

« Malgré ma grande expérience dans le milieu municipal (25 ans en urbanisme dont six à cumuler aussi les fonctions de directrice générale adjointe), la formation DMA m'a permis d'apprendre rapidement et efficacement les éléments de la fonction de DG que j'occupe maintenant depuis quatre ans. Cette formation a été essentielle pour moi », témoigne **Pierrette Gendron, DMA** (Sainte-Angèle-de-Monnoir).

LE MEILLEUR ARGUMENT

PFD, c'est près de 50 avocats œuvrant dans tous les domaines du droit, dont une équipe spécialisée offrant une gamme de services juridiques complets aux municipalités québécoises.

PFDavocats.com
T | 800.436.9591

PFD
AVOCATS



Marie-Chantale St-Antoine, DMA
Lanthier



Karine Dostie, DMA
Lac-au-Saumon



Pierrette Gendron, DMA
Sainte-Angèle-de-Monnoir



Julie Martin, DMA
Saint-Zénon

Une formation en ligne unique

Lorsque l'on questionne les membres certifiés DMA sur le programme de formation en ligne et dans quelle mesure les cours les aidaient dans l'exercice de leurs fonctions, les témoignages se concentrent autour des notions d'utilité et de pertinence.

«Le contenu des cours nous soutient dans l'application de nos tâches et nous renseigne sur les nouvelles dispositions législatives et réglementaires liées au monde municipal», déclare sans hésitation **Nathalie Rousseau, DMA** (Wickham). «Non seulement ces cours sont des références pratiques, mais ils apportent aussi une plus grande confiance en soi devant les tâches à accomplir», avance **Chantal St-Germain, DMA** (Sainte-Sabine). «Considérant que la fonction de DG exige des compétences dans plusieurs domaines, l'éventail des aptitudes nécessaires à l'exercice de la profession est très vaste. Les cours de cette formation en ligne sont essentiels pour apprendre et consolider nos connaissances», selon **Marie-Ève Bergeron, DMA** (Saint-Jean-de-l'Île-d'Orléans).

«Ces cours m'ont permis d'améliorer et de mettre à jour mes pratiques concernant les procédures administratives ainsi que la rédaction des documents officiels», déclare **Élaine Verret, DMA** (Neuville). «Les cahiers de l'apprenant s'avèrent une mine d'informations à laquelle je me réfère constamment», renchérit **Pierrette Gendron, DMA** (Sainte-Angèle-de-Monnoir).

Embarquer à bord du programme

Finalement, nous avons demandé à ces nouveaux membres DMA de nous dire comment ils pourraient convaincre leurs consœurs et collègues de suivre des cours de la formation en ligne de l'ADMQ. Leurs réponses sont éloquentes.

«Que vous ayez deux ou vingt ans d'expérience dans le domaine, cette formation vous sera certainement très bénéfique. Les cours sont mis à jour pour tenir compte des dernières modifications législatives et vous permettent de vous valider ou de modifier certaines façons de faire», confie **Marie-Ève Bergeron, DMA** (Saint-Jean-de-l'Île-d'Orléans). «Je crois sincèrement que la formation est le meilleur moyen de maintenir à jour nos connaissances. Surtout en ces temps où plusieurs modifications législatives surviennent. Je la recommande à tous mes collègues», ajoute **Chantal St-Germain, DMA** (Sainte-Sabine).

«Aucune formation ou expérience de travail ne nous prépare précisément au travail de directrice générale et de secrétaire-trésorière. Seuls les cours de la formation en ligne de l'ADMQ nous donnent les outils nécessaires afin de travailler efficacement. Prendre le temps de suivre ces cours fait économiser énormément de temps!» avance **Julie Martin, DMA** (Saint-Zénon). «Même avec plusieurs années d'expérience, les modifications constantes apportées aux lois régissant le monde municipal doivent être expliquées et, sans la formation, certaines subtilités importantes pourraient nous échapper. La formation n'est jamais du

NOTRE CABINET
UNE FORCE COLLECTIVE

MUNICIPAL
TRAVAIL
ENVIRONNEMENT
LITIGE

| dhcavocats.ca |

DROIT MUNICIPAL | DROIT DU TRAVAIL | DROIT DE L'ENVIRONNEMENT | LITIGE

DHC

Dufresne Hébert Comeau

— AVOCATS —

temps perdu. C'est un enrichissement personnel que nous mettons ensuite au service des citoyens», renchérit **Vivian Viviers, DMA** (Lac-Saint-Joseph).

Cela va dans le sens de l'intervention de **Karine Dostie, DMA** (Lac-au-Saumon). « Dans le contexte du travail, on se dit souvent qu'on manque de temps. Nous avons suffisamment de tâches à faire pour ne pas être obligés de nous en mettre une de plus sur les épaules. Par contre, le fait de suivre ces cours n'est pas une perte de temps. Il faut voir ça comme un investissement en soi. Après, on est mieux outillé pour faire face à la musique. C'est un bagage qui va nous suivre pour le reste de notre carrière. Et le fait de pouvoir ajouter DMA à sa signature, c'est toujours très valorisant! »

Pour **Anne Desjardins, DMA** (Saint-Denis-De La Boutellerie), « nul besoin de se déplacer pour aller suivre la formation. Tout se fait à partir de votre poste de travail ou de votre maison. De plus, un mentor est attiré à chacun des cours. Et il est accessible en un seul clic. Pratique pour lui poser des questions ». Pour sa part, **Maryse Ducharme, DMA** (Saint-Adrien) recommande « de prendre ça un cours à la fois. Il est inutile de regarder tout ce que cela peut demander en temps à investir. Et même avec des années d'expérience, cette formation en ligne m'a apporté beaucoup plus que je le croyais initialement. Je me sens encore mieux outillée pour effectuer toutes mes tâches de DG ».

Pour **Line Bilodeau, DMA** (Saint-Lucien), il n'y a pas d'hésitation. « FONCEZ! Car la formule d'apprentissage est parfaite. Vous choisissez le moment et le lieu pour poursuivre votre formation en ligne. Et j'ai vraiment eu l'impression que l'ADMQ était là pour moi, pour m'aider et me soutenir. »

Marie-Claude Arcand, DMA (Deschambault-Grondines), interpelle les membres ainsi : « Lancez-vous un défi pour enrichir votre bagage de connaissances ou pour consolider vos acquis. Exactement comme ma DG qui m'avait lancé le défi l'an dernier de m'inscrire et de terminer la formation pour obtenir le DMA. Défi relevé! »

Le mot de la fin revient à **Maude St-Amour, DMA** (L'Ange-Gardien, Outaouais) : « Nous avons la chance d'avoir une association qui a mis en place un programme de formation original et complet, adapté au milieu municipal et qui nous permet d'apprendre à notre rythme. Que ce soit à destination de la relève afin qu'elle puisse acquérir les connaissances nécessaires pour accéder éventuellement à un poste de direction ou d'un membre déjà en poste qui voudrait parfaire ses connaissances, c'est le programme parfait! »

Alors, serez-vous des prochains membres certifiés DMA l'an prochain? Le défi est lancé.

FORMATION SUR LES MILIEUX HUMIDES

Milieus humides et hydriques et certificat d'autorisation : quel rôle pour les municipalités?

Les projet de lois 102 et 132, sanctionnées en 2017 ont réaménagé l'environnement juridique des certificats d'autorisation ministérielle et des cours d'eau. Les municipalités et leurs représentants politiques et administratifs sont directement concernés par ces changements. Les élus, les dirigeants et les inspecteurs municipaux doivent prendre part à ces changements afin de veiller à l'intérêt de leur municipalité. Comment le faire, à quelle occasion et de quelle manière?

*Possibilité de rabais MMQ. Voir les détails sur notre site Web.

450 348-7178 - www.combeq.qc.ca



COMBEQ
CORPORATION
DES OFFICIERS
MUNICIPAUX EN
BÂTIMENT ET EN
ENVIRONNEMENT
DU QUÉBEC



Annie Jacques

Une femme dévouée à sa municipalité natale

Cette année, l'heureuse gagnante du Grand prix du jeu du Salon remis lors du congrès annuel de l'ADMQ 2018 est Annie Jacques, directrice générale et secrétaire-trésorière de Fortierville, une municipalité de la MRC de Bécancour, dans le Centre-du-Québec. Le prix consiste en un article dans le *Scribe* mettant en valeur les réalisations de celle qui dirige avec brio cette municipalité de 700 habitants.

En assurant la direction de Fortierville depuis 2003, Annie Jacques a coordonné de nombreux projets favorisant le développement de la municipalité. Elle a entre autres coordonné la construction de la caserne de pompiers, les travaux de remplacement de conduits sur la rue principale au coût de 4 M\$ ainsi que la mise à neuf de la patinoire extérieure pour une utilisation à l'année.

Sa plus grande fierté reste néanmoins le traitement de l'eau potable, un projet qui s'est échelonné sur plus de sept ans. En raison de problèmes de fer, de manganèse et de trihalométhanes, l'eau était très colorée. Il était donc nécessaire d'agir, mais les refus de demandes d'aide financière et l'attente de nouveaux programmes ont ralenti le processus. Malgré l'essai de solutions moins coûteuses, c'est finalement l'installation en 2010 d'un filtre au sable vert qui a permis le traitement de l'eau potable.

Un couteau à deux tranchants

Il n'est pas toujours facile de diriger une petite municipalité comptant moins de 1000 habitants. « Je connais tout le monde, ma famille habite ici aussi. Parfois, ça complique les choses, parce que ça me touche plus quand je vois des gens qui ne sont pas contents », raconte Annie Jacques.

Comment fait-on pour que le côté émotif ne prenne pas le dessus lorsqu'on dirige une municipalité peu peuplée? « Ça, c'est une excellente question, car je n'ai pas encore trouvé la recette miracle! Je m'efforce d'écouter tous les citoyens et de les traiter de façon égale. Quand il y a des dossiers plus délicats, j'en fais part au conseil et je laisse les élus trancher. De cette façon, j'ai l'impression de partager avec le conseil le fardeau de la décision », indique la directrice générale de Fortierville.

La proximité avec les citoyens dans une municipalité comporte toutefois aussi ses avantages. « Le fait que je connaisse tout le monde, c'est pratique. C'est plus facile lorsque les personnes se présentent au bureau. Je sais déjà leur nom et leur adresse! » dit-elle avec le sourire.



Bernard Deschamps, président-directeur général, Mutuelle des municipalités du Québec, partenaire présentateur, **Annie Jacques**, la récipiendaire du Grand prix du jeu du Salon, **Sonia Tremblay**, présidente, congrès ADMQ 2018, **Charles Ricard**, président, ADMQ, après le dévoilement du nom de la gagnante.



« Le fait que je connaisse tout le monde, c'est pratique. C'est plus facile lorsque les personnes se présentent au bureau. Je sais déjà leur nom et leur adresse! »

— Annie Jacques, directrice générale et secrétaire-trésorière, Fortierville

Un chalet des loisirs agrandi

Puisque Fortierville n'a pas d'école, l'agrandissement du chalet des loisirs a notamment permis de réserver un local à l'organisme la Clef de la Galerie, qui se charge du service de garde des élèves, de l'aide aux devoirs ainsi que de la Maison des jeunes.

Grâce à l'espace plus vaste du bâtiment, des cours de francisation destinés aux immigrants nouvellement installés dans la région sont aussi offerts à Fortierville. Il s'agit d'une excellente initiative pour intégrer ces nouveaux arrivants venus travailler dans le petit coin de pays de Mme Jacques.

En plus d'un article dans *Scribe*, le prix inclut une bourse de 1500 \$ qui doit être attribuée à un projet municipal ou remise à un organisme. De concert avec le conseil municipal, il a été décidé de verser la somme pour la réalisation d'un aménagement paysager en bordure du stationnement de la salle municipale afin de rendre le secteur plus sécuritaire et attrayant.

Le congrès ADMQ 2018 : UN VRAI TRAVAIL D'ÉQUIPE!

À l'heure de tous les changements, la nécessité de se fier à la collaboration de tout un chacun afin d'optimiser la gestion municipale apparaît non seulement utile, mais essentielle. Considérant les mille et une facettes du travail du directeur général municipal, il s'avère primordial de pouvoir compter sur un véritable travail d'équipe entre les différentes parties prenantes. Ce n'est donc pas un hasard si la thématique du congrès ADMQ 2018 était : **Une administration municipale performante. UN VRAI TRAVAIL D'ÉQUIPE.** Au terme de cet événement et des commentaires reçus, nous pouvons dire : *mission accomplie!*

Ça commence bien

Après un premier bloc d'ateliers et une visite au Salon des partenaires le mercredi en après-midi, les congressistes étaient conviés au **Banquet d'ouverture**, qui a rassemblé près de 750 convives. Un événement haut en couleur comprenant le mot d'ouverture de la présidente du congrès ADMQ 2018, Sonia Tremblay, le discours de bienvenue du président de l'ADMQ, Charles Ricard, un hommage aux membres cumulant 25 et 35 ans d'engagement, la remise du prix en Écoresponsabilité (voir autres textes) et une atmosphère festive. Bref, une soirée sous les feux de la rampe.

Paroles de...



« Quand ce principe [travail d'équipe] s'applique au sein d'une administration municipale, on voit apparaître des relations plus harmonieuses, plus de respect, plus de confiance et, inévitablement, une plus grande satisfaction », a déclaré Charles Ricard, président de l'ADMQ, lors du Dîner des membres du jeudi.



Sonia Tremblay, présidente du congrès ADMQ 2018, a d'ailleurs eu ces mots, lors du Banquet d'ouverture : « Comme le dit si bien l'adage, *La réussite appartient à tout le monde. Mais c'est au travail d'équipe qu'en revient le mérite.* Car c'est comme ça que la réussite survient de nos jours. En équipe, les uns AVEC les autres. »



Des moments forts et des hommages fort mérités!

Prix Mérites ADMQ 2018

Cette année, trois prix Mérites ADMQ ont été remis à des membres s'étant particulièrement distingués dans l'exercice de leurs fonctions.



M. François Désy, directeur général et secrétaire-trésorier de Schefferville, a reçu un **prix Mérites** pour la persévérance dont il a fait preuve et la concertation réussie entre des représentants de deux communautés autochtones, du ministère de l'Environnement (MDDELCC), de la Société du Plan Nord, de la MRC de Caniapiscau, du MAMOT et de Services autochtones Canada afin de résoudre un sérieux problème avec le centre d'enfouissement des déchets et la gestion des matières dangereuses de la municipalité.



M. Félix Caron, directeur général et secrétaire-trésorier de Percé, a reçu un **prix Mérites** pour le leadership remarquable dont il a fait preuve dans une situation particulièrement difficile, en coordonnant la réalisation d'un important projet de protection et de réhabilitation du littoral de sa municipalité, à la suite de dommages causés par de fortes tempêtes et marées ayant emporté une partie du littoral. Une réalisation réussie dans un délai d'un an, et ce, dans un climat de fortes tensions, tant dans la collectivité qu'au conseil municipal.



Prix Hommage Renée-Vaudreuil 2018

Ce prix souligne l'engagement soutenu, la très grande implication ou l'apport exceptionnel d'un membre de l'ADMQ au monde municipal. Pour sa persévérance et sa ténacité sans faille, tant auprès du conseil d'administration de l'ADMQ que des instances gouvernementales; pour avoir su démontrer que non seulement les nombreuses redditions de comptes exigées par le gouvernement drainaient beaucoup de temps, mais comportaient aussi un coût financier mésestimé pour les municipalités; et pour en avoir fait la démonstration éloquente lors des consultations gouvernementales sur la diminution des redditions de comptes municipales, un prix Hommage Renée-Vaudreuil 2018 a été décerné à **M. Benoit Hébert**, directeur général et secrétaire-trésorier de Montebello.



Dix-sept directeurs généraux municipaux de la MRC de Témiscamingue se sont vu décerner conjointement un **prix Mérites** pour l'extraordinaire exemple de concertation régionale qu'ils ont réussi à établir et à maintenir sur plusieurs enjeux communs. Le résultat de leur *travail d'équipe* (thématique du congrès 2018!) a permis de développer des services professionnels de qualité et la mise en œuvre d'ententes intermunicipales touchant l'urbanisme et la sécurité incendie, ainsi qu'une réglementation sur les animaux de compagnie.

Prix d'Excellence en formation 2018

Ce prix est remis à la personne ayant suivi au moins deux cours durant la dernière année et ayant maintenu la plus haute moyenne. La récipiendaire 2018 est **Mme Marie-Ève Bergeron**, directrice générale et secrétaire-trésorière de Saint-Jean-de-l'Île-d'Orléans. *Toutes nos félicitations!*





Les 35 nouveaux membres présents au Congrès ADMQ 2018 qui ont reçu leur certificat DMA, accompagnés de **Bernard Deschamps**, président-directeur général, Mutuelle des municipalités du Québec (en haut à gauche), de **Charles Ricard**, président, ADMQ (en haut à droite) et de **Sonia Tremblay**, présidente du congrès ADMQ 2018 (2^e rangée du haut, à droite).

Une imposante nouvelle cohorte de membres DMA

Au cours de la dernière année, ce ne sont pas moins de 47 membres qui ont terminé la **formation en ligne des six cours de certification, soit 129 heures d'apprentissage**, permettant d'obtenir le titre de **Directeur municipal agréé (DMA)**. De ce nombre, 35 étaient présents pour recevoir leur certificat de DMA. Rappelons que cette formation unique est offerte par l'ADMQ et est administrée conjointement avec le Cégep de Sorel-Tracy. L'an dernier, la première cohorte comptait 13 membres. Est-ce l'effet d'émulation qui explique cette forte augmentation? *Félicitations à chacune de ces personnes pour l'atteinte de cet objectif vraiment digne de mention. Elles contribuent activement à la valorisation de la profession. Bravo!*

25 et 35 ans d'engagement municipal



Les membres présents du groupe des 25 ans.



Les membres présents du groupe des 35 ans.

Alors que les changements législatifs importants sont légion, la direction générale d'une municipalité constitue tout un défi au quotidien. Dans ce contexte, cumuler 25 et 35 ans de service s'avère un exemple remarquable d'engagement municipal. Bravo à tous les membres ADMQ concernés... et à tous ceux et celles sur le point de cumuler autant d'années d'expertise. Pour les autres, le chemin est déjà tracé et *l'ADMQ sera toujours là pour vous.*

Chapeau au comité congrès ADMQ 2018

Un événement de cette ampleur est un travail de longue haleine. En réalité, cela commence dès l'automne précédent. Les membres du comité congrès ADMQ 2018 ont travaillé de concert de manière à choisir une thématique, à élaborer une programmation détaillée et à prévoir des activités toujours plus intéressantes. Nous profitons de ce court bilan du congrès pour leur lever notre chapeau et souligner la qualité de leur travail. *Bravo et merci de votre implication!*

Le comité congrès ADMQ 2018. **Debout** : Mélisa Camiré, Maxime Dauplaise, Julie Brousseau, Annie Lemieux. **Assises** : Yvette Boulay, Sonia Tremblay, Martine Bernier. **Absent** : Patrick Côté.





Les participants du jeu *Qui triche gagne!* : **Dominic Duval**, conseiller en gestion municipale, Direction régionale du Centre-du-Québec, MAMOT, **Martine Bernier**, directrice générale et secrétaire-trésorière, Saint-Félix-de-Kingsey, **Andrée Nault**, directrice générale et secrétaire-trésorière, Saint-Maurice, et **Patrick Côté**, directeur général et secrétaire-trésorier, Saint-Lazare-de-Bellechasse. Ils sont entourés par les animatrices, Me Mireille Lemay et Me Caroline Pelchat, avocates chez Tremblay Bois Mignault Lemay.

Apprendre tout en s'amusant

À l'initiative du cabinet d'avocats **Tremblay Bois Mignault Lemay**, les congressistes ont pu assister à un jeu-questionnaire, **Qui triche gagne!**, leur permettant d'apprendre tout en s'amusant. Ce jeu leur a fait découvrir les talents et l'humour du groupe de participants composé de trois directeurs généraux et d'un conseiller régional du MAMOT.

Réponses insolites, explications alambiquées et répliques incisives des participants ont été habilement déchiffrées par les deux excellentes avocates animatrices. Et la possibilité pour l'auditoire d'essayer de deviner qui était le tricheur parmi les participants grâce à une manette de votation à distance. *Un franc succès!*



Des ateliers pour tous les goûts...

Le congrès ADMQ 2018 proposait une sélection de **29 ateliers d'information** couvrant les principales préoccupations des directeurs généraux, concernant des sujets d'actualité et des récents changements législatifs, ou leur permettant d'obtenir des précisions utiles dans l'exercice de leur profession.



Des petits déjeuners pour partir du bon pied

Les jeudi et vendredi, les congressistes étaient invités à commencer, tous ensemble, la journée avec un **déjeuner, formule buffet**, agrémenté le jeudi d'une **conférence de Me Daniel Bouchard**, qui a jeté un regard avisé sur les modifications législatives et la jurisprudence de la dernière année, alors que le vendredi, le déjeuner était combiné à **la tenue de l'assemblée générale annuelle 2018** de l'ADMQ. Des propos et une formule qui semblent avoir été appréciés de la plupart des congressistes.



... des repas pour réseauter!

Un congrès, c'est aussi l'occasion de se rencontrer entre collègues pour échanger, discuter et réseauter autour d'un bon repas.



Espace ADMQ

Cette année, l'Espace ADMQ avait revêtu de nouveaux atours axés sur l'approche promotionnelle 2018-2020 : **FORMER. INFORMER. PERFORMER**

Les congressistes pouvaient notamment y trouver de l'information sur le **programme de formation en ligne unique** de l'ADMQ comprenant des cours de certification (DMA) et des cours de spécialisation, ainsi que sur le nouveau **Service de**

soutien et d'accompagnement aux membres. En vedette également : des renseignements sur le projet d'**Indice de santé globale (ISG)**, une exclusivité de l'ADMQ en partenariat avec Morneau Shepell, et de la documentation sur le nouveau **Parcours personnalisé d'apprentissage (PPA)**. De l'écoute, des conseils, des réponses et des précisions appréciés des congressistes.

Le Salon des Partenaires : toujours aussi populaire!

Comme chaque année, les congressistes ont été nombreux à venir rencontrer les 88 exposants présents au Salon des Partenaires 2018. Informations pertinentes, nouveautés intéressantes, conseils judicieux et rencontres porteuses d'avenir étaient au rendez-vous. Sans oublier, l'aire de repos, les confessionnaux et le talentueux caricaturiste.



Prix en écoresponsabilité ADMQ 2018

Ce prix est remis chaque année à un projet environnemental qui sera réalisé dans la *zone vedette* du congrès (région de la présidence du congrès). Cette année, le prix a été attribué à **Nature Cantons-de-l'Est (NCE)** pour un projet de sensibilisation, d'information et d'accompagnement de propriétés privées situées aux abords des monts Stokes, **visant à protéger l'habitat de la salamandre pourpre**, une espèce vulnérable au Québec et menacée au Canada.

« Cette nouvelle fut d'abord une heureuse surprise pour notre organisation, parce que non sollicitée, mais très appréciée! Et pour une organisation comme la nôtre, il s'agit d'une bourse substantielle. Elle constitue aussi un véritable encouragement à poursuivre notre mission de protection de l'environnement », a déclaré Stéphane Tanguay, directeur de NCE. « La salamandre pourpre se retrouve principalement dans les ruisseaux forestiers, et la qualité de l'eau est essentielle pour assurer sa survie. Ainsi, la présence de salamandres constitue un excellent indicateur biologique de la santé des cours d'eau. Protéger l'habitat de la salamandre pourpre revient à protéger l'habitat d'une multitude d'autres

espèces. Ce prix aura donc un grand impact. Nous apprécions aussi le fait d'être reconnus par une organisation du monde municipal. Vraiment. »



Me Denis Beaupré, Bélanger Sauvè avocats, partenaire présentateur, **Caroline Cloutier** et **Stéphane Tanguay**, présidente et directeur de Nature Cantons-de-l'Est, et **Charles Ricard**, président de l'ADMQ, lors de la remise de la bourse en argent de 1000 \$ associée au prix.

Merci aux partenaires du Congrès 2018



La Mutuelle des municipalités du Québec



TREMBLAY BOIS MIGNAULT LEMAY
AVOCATS

BélangerSauvé

CONSEIL • NÉGOCIATION • LITIGE



PG Solutions



MONTY SYLVESTRE
CONSEILLERS JURIDIQUES | INC.

**Therrien
Couture**

Vos affaires. À cœur.

MORENCY
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

lavery
DROIT ► AFFAIRES



BIONEST
Assainissement des eaux usées™



**QUÉBEC
MUNICIPAL**

PFD

AVOCATS

energir

**CAIN
LAMARRE**

LANGLOIS
AVOCATS - LAWYERS



Centre de formation
horticole de Laval



DHC
Dufresne Hébert Comeau
— AVOCATS —

Jambette.com

fernández
relations publiques

Coup de cœur Go-Élan | Pour que le jeu continue!

Coup de cœur du Salon des Partenaires 2018, l'entreprise Go-Élan se présente comme une PME québécoise qui, depuis 30 ans, « fait bouger les enfants et favorise leur épanouissement, tout en assurant la tranquillité d'esprit de ses clients [municipalités et autres] et en respectant leur budget ». L'entreprise conçoit et fabrique des modules de jeux qui se démarquent par leur ingéniosité, leur créativité et leur qualité de fabrication.

Go-Élan propose une grande variété de produits pour agrémente les parcs des villes, des municipalités, des écoles et des lieux de loisir. Des **modules puzzle** pour développer la dextérité et les habiletés motrices des petits, des **jeux d'eau**, des **circuits rase-mottes**, des **jeux autonomes**, des accessoires pour favoriser l'**accessibilité** à des enfants handicapés, du **meublier urbain** et des **Parcours Santé** pour permettre un entraînement en douceur à tous âges. Le nouveau-né, **UGO**, se présente comme une gamme de jeux interactifs grandeur nature qui amusent, font bouger et rassemblent.

Au sujet du nouveau-né, Caroline Gagné, présidente de l'entreprise, ne tarit pas d'éloges : « La nouvelle gamme UGO

est l'essence même du jeu, alliant les technologies à notre savoir-faire. Ces modules de jeux sont des structures à la fois immersives et ludiques. Le meilleur des deux mondes, quoi! » Appelée à nous dévoiler ce qui la motive dans son rôle de dirigeante de l'entreprise familiale, fondée par son père, elle déclare : « Rien ne me réjouit davantage que d'entendre le rire des enfants qui s'amuse dans nos parcs, parce que cela donne un sens à ce que nous faisons chaque jour en équipe. C'est ce qui me motive à continuer d'innover. » Et le moins que l'on puisse dire, c'est que l'entreprise semble avoir un bon élan pour aller loin.



Caroline Gagné, présidente de Go-Élan
















Le droit d'accès aux documents et les élus



M^e Audrey Toupin-Couture
Avocate, Monty Sylvestre

Le droit d'accès est le même pour tous. Les demandes doivent donc être traitées indépendamment du statut du demandeur, incluant les membres du conseil.

La situation est toutefois différente lorsque ces derniers agissent dans le cadre de leurs fonctions respectives.

Les articles 52 de la LCV et 142 du CMQ confèrent au maire un droit de surveillance, d'investigation et de contrôle sur les affaires de la municipalité. Ainsi, nous sommes d'avis que celui-ci peut consulter tous les documents détenus par la municipalité.

Contrairement au maire, les conseillers n'ont pas de pouvoir lorsqu'ils ne sont pas réunis en séance. Cependant, en séance, les élus sont appelés à prendre plusieurs décisions et bénéficient, dans ce contexte, d'un droit d'accès plus généreux, lequel découle notamment de l'article 62 de la Loi sur l'accès aux documents détenus par les organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (ci-après : « la Loi »). Par conséquent, ceux-ci peuvent consulter tous les documents nécessaires ou utiles à la prise de décision tant que la décision n'a pas été prise.

Dans *Charlebois c. Lachute*¹, la CAI a confirmé le refus de transmettre un rapport à un élu qui voulait assurer un suivi des recommandations du consultant. Pour la CAI, ce rapport n'était pas nécessaire à la prise de décision.

Dans *C.L. c. Sept-Îles (Ville de)*², la CAI a conclu que le contenu du curriculum vitae n'était plus accessible une fois que la décision sur l'embauche était prise.

Si un conseiller considère qu'un document devrait être à sa disposition pour sa prise de décision, il devrait discuter de cette nécessité en séance de travail.



À défaut d'entente, le conseiller pourrait présenter une demande d'accès. Dans ce cas, il doit suivre la procédure prévue dans la Loi. Sa demande doit être acheminée au responsable de l'accès. Elle peut être verbale ou écrite. C'est d'ailleurs ce qui ressort de la décision de la Cour d'appel dans l'affaire *Blanville (Ville de) c. Lamarre*³.

¹ CAI n° 98 04 03 (1999-02-01).

² 2011 QCCA 236.

³ 2010 QCCA 1213.



DES SOLUTIONS INFORMATIQUES ADAPTÉES AU MILIEU MUNICIPAL

Des logiciels performants à prix compétitifs



CIMFQM.CA

Ressources humaines

Une saine gestion des RH

Trop souvent négligée, soit par faute de temps ou par manque d'informations, la gestion des ressources humaines cause des maux de tête à bon nombre de directeurs municipaux. Il n'en demeure pas moins que le facteur humain est une variable essentielle au bon fonctionnement d'une organisation et à sa performance au quotidien. *Scribe* fait le tour de la question afin de mieux outiller ses membres en la matière.



Michel Larouche
Consultant en ressources humaines,
Michel Larouche consultants RH inc.

«À l'ère du numérique, où tout est accessible rapidement et où l'on peut trouver en quelques clics sur le Web une pluralité de postes intéressants, il revient aux différentes organisations de convaincre les gens de venir travailler pour eux. Les municipalités ne sont pas exemptes de cette réalité et doivent, pour demeurer compétitives et attrayantes, se doter d'un site Internet au goût du jour ainsi que d'une plateforme sociale active, comme Facebook », lance d'entrée de jeu M. MichelLarouche, consultant en ressources humaines

dans le milieu municipal depuis plus de 25 années, également (transparence oblige!) signataire d'une chronique sur les RH dans le présent magazine.

Si la personne qui souhaite postuler ne trouve pas de site Internet où déposer son curriculum vitae, ajoute-t-il, elle va rapidement passer à un autre appel. «Le constat est le même pour les municipalités qui ont seulement une adresse courriel générale, de type info@..., car les gens ont l'impression que leur message ne se rendra pas à destination.»

Par ailleurs, bien que le monde municipal soit encore assez conservateur, M. Larouche affirme sans équivoque que les directeurs municipaux doivent sortir des sentiers battus pour recruter les meilleurs talents.

«Quand les directeurs municipaux me confient ne pas avoir encore écrit une description de tâches pour un poste, je leur conseille de commencer par réfléchir à l'endroit où ils iront chercher les nouveaux talents et de quelle(s) façon(s) ils comptent s'y prendre. Ces trente minutes investies vont être plus bénéfiques que les deux heures mises sur une description de tâches», suggère M. Larouche.

«La flexibilité de l'employeur est souhaitable dans la mesure où il n'y a pas d'abus de la part des employés.»

— Michel Larouche, consultant en ressources humaines

Gestion : savoir écouter avant de décider

M. Larouche révèle deux qualités essentielles pour assurer une bonne gestion des ressources humaines : savoir bien écouter et être convaincant.

En effet, par l'entremise de discussions parfois anodines, les employés traduisent une problématique ou une frustration vécue dans l'organisation. Une qualité d'écoute assidue envers le personnel permet ainsi de décoder rapidement le message qu'il tente de faire passer.

«Les organisations souhaitent rester attractives pour éviter que leurs employés quittent leur emploi pour la compétition, mais encore faut-il qu'elles prennent le temps de les écouter pour bien comprendre leurs insatisfactions», affirme M. Larouche.

Dans la même veine, si le gestionnaire des ressources humaines connaît l'existence d'un problème, mais qu'aucune action n'est déployée pour résoudre celui-ci, les employés penseront que leur opinion n'est pas prise en compte et entreverront dès lors les options pour quitter leurs fonctions.

Par ailleurs, les directeurs municipaux doivent aussi être convaincants dans leur approche lorsqu'il est temps d'apporter des changements à l'organisation, d'améliorer certains services ou de défendre un point de vue. En plus de mettre en confiance les employés, cette attitude témoigne qu'il y a eu un moment de réflexion en amont et que c'est la bonne avenue à emprunter.

Rémunération : mode d'emploi

Dans le cas où un employé est syndiqué, l'échelle salariale est déterminée selon la convention collective prévue à cet effet. Les choses se complexifient lorsqu'il est question d'employés non syndiqués, car la rémunération est alors à la discrétion de chaque employeur.

Ainsi, la rémunération doit être traitée comme tous les autres éléments des ressources humaines. Bien qu'il soit de bon augure de démontrer une certaine flexibilité salariale selon l'expérience du candidat sélectionné, il est recommandé d'établir des balises claires au préalable.

«La notion d'équité salariale dans une organisation repose sur une évaluation juste de chacun des postes, basée sur des critères d'évaluation, à l'aide d'un système de pointage, par exemple. Cet outil permet d'établir la rémunération en fonction de l'importance de chacun des postes et des tâches qui en découlent. De plus, cette façon de faire évite de déséquilibrer le budget prévu à cet effet», fait valoir M. Larouche. (Voir autre article sur le sujet page 45)

Mais quels sont ces critères? En milieu municipal, le nombre d'années d'expérience, l'importance des tâches à réaliser et la charge de travail reliée au poste prévalent sur les années de scolarité.

Conflits et sanctions : comment les gérer?

Selon la loi, la personne responsable des ressources humaines a l'obligation d'intervenir dès qu'elle est témoin d'un événement négatif. Ainsi, dans la mesure où l'employeur constate de visu une situation conflictuelle, celui-ci doit intervenir immédiatement, non seulement pour calmer le jeu, mais aussi pour comprendre les motifs de la mécontente.

Dans le cas où un employé vient faire une plainte à propos d'un autre employé, ou encore si le gestionnaire reçoit par oui-dire le cas d'une situation qu'il juge problématique, il doit rapidement prendre les moyens nécessaires pour faire la lumière sur l'événement. Que la plainte soit fondée ou non, l'employé doit sentir que sa requête est prise au sérieux.

Qu'en est-il des avertissements? Lorsqu'une personne n'est pas informée qu'elle déroge au code de conduite exigé par l'organisation, elle ne peut pas s'engager à rectifier le tir. Il est donc primordial de donner un avertissement clair à un employé avant de le sanctionner. Pour une faute grave, notamment un vol ou une agression physique ou verbale, la pire conséquence doit être adoptée, soit le congédiement.



«La notion d'équité salariale dans une organisation repose sur une évaluation juste de chacun des postes, basée sur des critères d'évaluation, à l'aide d'un système pointage, par exemple [...] cette façon de faire évite de déséquilibrer le budget prévu à cet effet»

— Michel Larouche, consultant en ressources humaines

«L'employeur doit faire preuve de franchise et de loyauté envers ses employés en leur mentionnant plus tôt que tard les insatisfactions à leur égard avant d'aller plus loin dans les gradations disciplinaires. Une fois qu'un employé reçoit un avertissement clair de la part de son employeur, dans 95 % des cas, la situation se règle rapidement et une deuxième rencontre est rarement nécessaire», souligne M. Larouche.

En conclusion, il spécifie que même si les organisations souhaitent rester attractives et compréhensives avec les différentes demandes de chacun, les employés ne doivent pas oublier qu'une demande n'est pas un oui automatique. La flexibilité est souhaitable dans la mesure où il n'y a pas d'abus.

Des ressources pour vous!

Rappelons que l'ADMQ met à la disposition des directeurs municipaux plusieurs outils et références sur son site Internet, notamment un modèle d'entente de départ à la retraite et un autre d'échelle salariale. Ceux-ci sont d'une aide très précieuse pour les gestionnaires dans divers dossiers qui touchent les ressources humaines, en plus de faciliter leur quotidien déjà bien occupé.

«Les directeurs municipaux sont invités à consulter nos ressources en ligne mises à leur disposition et à nous contacter au besoin, nous sommes là pour ça!» assure Charles Ricard, président de l'ADMQ.

Saint-Gédéon-de-Beauce

Mettre des mots sur les maux

Directrice générale et secrétaire-trésorière de la Municipalité de Saint-Gédéon-de-Beauce, située en Beauce, Mme Érika Ouellet mise sur la collaboration en équipe, à différents niveaux, pour accomplir les tâches qui relèvent des ressources humaines.



Érika Ouellet
Directrice générale et secrétaire-trésorière, Saint-Gédéon-de-Beauce

Selon Mme Ouellet, dans les municipalités où les employés portent plus d'un chapeau à la fois, il est essentiel d'avoir une excellente proximité avec ses collègues et de privilégier le travail d'équipe.

«Non seulement les ressources humaines ne sont pas mon domaine de prédilection, mais mon emploi de directrice générale et secrétaire-trésorière au sein d'une municipalité de plus de 2 200 habitants me tient de plus très occupée au

quotidien. Échanger et collaborer avec mon équipe le plus souvent possible est donc ma recette gagnante pour arriver à travailler sur différents tableaux à la fois», souligne-t-elle.

Mme Ouellet affirme par le fait même que lorsqu'elle fait face à une problématique, à un questionnement ou à une rencontre qui s'annonce ardue avec un employé, elle n'hésite pas à sonder l'opinion de ses collègues afin de valider son approche et ses décisions.

Lors des séances de travail, tout le monde est d'ailleurs invité à prendre part à la discussion, que ce soit le directeur du service incendie de la région ou le coordonnateur des services publics.

«De cette façon, ça m'évite de me positionner entre l'arbre et l'écorce, c'est-à-dire entre les élus et les employés, puisque les décisions sont prises dans l'intérêt de tous. Cette façon de faire rend également les employés sensibles aux réalités politiques des élus», poursuit-elle.

Contre le manque de ressources

Par ailleurs, comme bien d'autres endroits au Québec, la main-d'œuvre en place n'est pas toujours suffisante pour réaliser toutes les tâches quotidiennes, et l'organisation doit à l'occasion prendre des mesures pour remédier à la situation.

«Lorsque nécessaire, je n'hésite pas à faire appel à une firme spécialisée en ressources humaines afin de trouver la perle rare pour mon équipe. En donnant cette tâche à l'externe, toute l'équipe économise un temps considérable



en s'évitant le processus d'embauche, les entrevues et les examens écrits. De plus, la firme connaît très bien le marché et les sites pertinents à utiliser», souligne Mme Ouellet.

Toutefois, ouvrir de nouveaux postes à l'externe n'est pas toujours la meilleure option, a-t-elle constaté.

«Dans une région comme la nôtre, où chaque poste est multitâches, cela peut prendre près d'un an avant qu'un nouvel employé soit autonome et fonctionnel à 100 %. On exige tellement d'une même personne, tant au niveau des connaissances que des compétences, que lors d'un départ à la retraite ou d'un congé prolongé, c'est doublement ardu pour nous de trouver un(e) bon(ne) remplaçant(e) et de l'accompagner efficacement dans sa formation», explique-t-elle.

S'unir entre municipalités

D'ailleurs, la MRC Beauce-Sartigan, dont fait partie la municipalité de Saint-Gédéon-de-Beauce, souhaite développer davantage le partage des ressources intermunicipales.

«Il y a quelques années, une municipalité du territoire a décidé de former un de ses employés dans la distribution d'eau potable et la gestion des eaux usées afin d'en faire bénéficier toutes les municipalités voisines. Cette personne était alors disponible pour toutes les municipalités de la MRC en manque de ressources. Forte de ce succès, la MRC souhaite développer davantage ce type d'alliances dans les prochaines années, une solution que je juge efficace à long terme», souligne Mme Ouellet.

« Lorsque nécessaire, je n'hésite pas à faire appel à une firme spécialisée en ressources humaines afin de trouver la perle rare pour mon équipe. »

— Érika Ouellet, directrice générale et secrétaire-trésorière, Saint-Gédéon-de-Beauce

Bolton-Est

Développer son côté attractif

Qu'importe sa petite taille et sa population de près de 1 000 habitants, la municipalité bilingue de Bolton-Est, en Estrie, n'a aucun complexe! Afin de faire sa place pour être tout aussi attrayante que ses consœurs, elle a décidé de se donner les moyens de ses ambitions.



Mélisa Camiré
Directrice générale et
secrétaire-trésorière, Bolton-Est

Directrice générale et secrétaire-trésorière de la Municipalité, Mme Mélisa Camiré confirme elle aussi que le recrutement d'employés qui souhaitent occuper un poste multitâches – et qui ont les acquis nécessaires pour l'accomplir – n'est pas chose simple au quotidien. D'autant plus qu'à Bolton-Est, le bilinguisme est exigé pour plusieurs postes.

«La stabilité d'une équipe est la plus grande richesse pour une organisation, car un fort taux de roulement du personnel est très certainement ce qui coûte le plus cher à une municipalité. Nous investissons donc beaucoup dans la formation et le perfectionnement de nos employés, ce qui favorise leur rétention et leur polyvalence», affirme Mme Mélisa Camiré.

Dans un même ordre d'idées, le site Internet et les plateformes sociales de la municipalité sont modernes et mises à jour quotidiennement par une employée responsable des communications dans l'organisation, qui est chapeautée par un comité composé de deux élus.

«Communiquer efficacement ce que Bolton-Est offre tant pour attirer les nouveaux talents que pour informer nos résidents est une valeur essentielle pour nous», poursuit-elle.

S'entraider pour mieux performer

Par ailleurs, la Municipalité dispose d'un comité de ressources humaines composé d'un conseiller, d'une conseillère, de la mairesse et de Mme Camiré.

«Être gestionnaire des ressources humaines est un emploi à part entière. Ce comité est donc une ressource précieuse sur laquelle je peux compter dans plusieurs situations qui touchent ce secteur, notamment pour valider une demande d'un employé, réorganiser les tâches à l'interne et recruter de nouveaux talents», souligne-t-elle.

Cela dit, bien que ses employés ne soient pas syndiqués, la Municipalité de Bolton-Est dispose d'une échelle salariale afin d'offrir des salaires et des avantages sociaux qui respectent le budget municipal, en plus d'être compétitifs avec ceux du marché.



«La stabilité d'une équipe est la plus grande richesse pour une organisation [...] Nous investissons donc beaucoup dans la formation et le perfectionnement de nos employés, ce qui favorise leur rétention.»

— **Mélisa Camiré, directrice générale et secrétaire-trésorière, Bolton-Est**

«Celle-ci est d'ailleurs continuellement mise à jour à l'aide des nombreuses références disponibles sur les sites de l'ADQM et de la FQM, ainsi qu'avec les données fournies par mes confrères et consœurs des autres municipalités de la MRC», conclut Mme Camiré.

Convention collective : conseils et astuces

Auparavant directrice générale dans une autre municipalité, Mme Mélisa Camiré a eu à mettre en place une convention collective. Pas toujours simple à faire! Voici quelques recommandations de sa part à cet égard :

- Une négociation collective peut prendre jusqu'à sept rencontres, il est donc préférable de fixer à l'avance les moments des réunions afin d'éviter de jongler avec les horaires de tous à chaque fois.
- Le plus grand défi lors d'une telle négociation est de réussir à aboutir à une convention collective dans l'harmonie, où tout le monde y trouvera son compte.
- En ce sens, commencer les négociations par le cadre administratif, soit les définitions, les descriptions et les principes de base, est la meilleure avenue à prendre. Tous les points qui touchent de près ou de loin les finances, des vêtements fournis par l'employeur en passant par la rémunération, devraient être discutés à la toute fin des négociations, puisqu'ils sont souvent les plus litigieux.

CODE BARS

CoDeBars à Sherbrooke

LE SUCCÈS DE LA CONCERTATION ET D'UNE ORGANISATION MUNICIPALE À L'ÉCOUTE DE SON MILIEU

Les efforts concertés de la Ville de Sherbrooke, du Service de police de Sherbrooke (SPS) et de certains tenanciers sherbrookoïses pour contrer la conduite avec les facultés affaiblies ont été récompensés par l'Association des communicateurs municipaux du Québec (ACMQ). En effet, le projet CoDeBars (Co pour «conducteur» et De pour «désigné») a obtenu la plus haute distinction lors du gala des Plumes d'excellence en mai dernier.

Une approche novatrice

La campagne sherbrookoïse se démarque des traditionnels messages de sensibilisation contre l'alcool au volant en misant sur la valorisation du rôle de conducteur désigné chez les jeunes.

Ainsi, un conducteur désigné accompagné d'au moins deux amis reçoit gratuitement des consommations non alcoolisées dans les bars qui se sont associés à CoDeBars.



La Grande Plume d'or a été décernée à la Ville de Sherbrooke, représentée par sa directrice des communications par intérim, Mme Sara Corriveau, lors du 40^e colloque annuel de l'ACMQ tenu à Drummondville en mai dernier. Sur la photo : Marie-Claude Leblanc, Sara Corriveau, Nataly Messarra et Steve Portelance.

Un bilan impressionnant

En avril 2017, près de la moitié des conducteurs arrêtés pour facultés affaiblies était constituée de jeunes âgés de 18 à 30 ans. CoDeBars aura contribué à réduire cette proportion, passant de 54 % à 42 % d'avril à décembre 2017.

Créatif et inspirant

Le succès de CoDeBars repose notamment sur son caractère novateur, ainsi que sur la concertation de différents intervenants. La Ville et son service de police ont non seulement pu compter sur le partenariat de propriétaires de bars de Sherbrooke, mais ils ont également reçu l'appui financier de la Société de l'assurance automobile du Québec. Cette stratégie s'est à ce point démarquée que d'autres municipalités et corps policiers s'y intéressent grandement.

Pour les gestionnaires municipaux, on retiendra de ce projet l'efficacité d'une organisation bien ancrée sur le terrain pour saisir les enjeux en amont, comme l'ont fait ces policiers à l'écoute des jeunes.

«Notre plan de communication vise une clientèle qui grandira en ayant intégré l'importance de ne pas conduire lorsqu'on a bu. Il faut que cette valeur soit fondamentale pour cette jeune génération – et celles qui suivront – et s'intègre dans ses mœurs. De fait, c'est l'objectif ultime de CoDeBars», conclut Isabelle Gauthier, agente de communication à la Ville de Sherbrooke. Pour découvrir la campagne CoDeBars, consultez le microsite codebars.ca.

À propos de l'ACMQ

Fondée en 1978, l'ACMQ regroupe près de 300 professionnels de la communication à l'emploi d'une ville, d'un arrondissement, d'une municipalité régionale de comté, d'un centre local de développement ou de tout autre organisme paramunicipal. Son mandat consiste principalement à développer les compétences de ses membres en matière de communication publique. Pour en savoir davantage sur l'ACMQ ou pour découvrir tous les projets lauréats du concours des Plumes d'excellence, visitez le www.acmq.qc.ca.



Guide pratique pour réaliser un budget municipal

Prévoir les imprévus

Les directeurs généraux construisent le budget en fonction des besoins connus, mais la vie politique amène parfois des projets imprévus. En constante communication avec les citoyens, les élus ont de nouvelles idées ou désirent prioriser des projets. Comment jongler avec cette dynamique à titre de gardien du budget?



Luc Forcier
Directeur général et
secrétaire-trésorier, Verchères

Luc Forcier, directeur général et secrétaire-trésorier de Verchères, affirme à ce propos que « c'est leur rôle de suggérer de nouveaux projets, c'est pour ça qu'ils sont élus. Nous devons être ouverts à entendre, recevoir et analyser leurs propositions ».

La proximité des élus avec la population est l'une des raisons pour lesquelles il est primordial de tenir une rencontre avec eux relativement tôt dans le processus budgétaire.

En effet, il est alors plus facile pour eux d'établir les dépenses souhaitées par les citoyens.

La première année en poste sert d'adaptation, mais il arrive de recevoir des demandes budgétaires en cours d'année suivant l'élection. M. Forcier assure qu'il est parfois possible de réaliser des projets imprévus à la demande des élus, mais il faut simplement les évaluer en fonction des disponibilités financières de la municipalité. Leur entrée en fonction à l'automne fait en sorte que le budget de l'année suivante est pratiquement déjà adopté.

«Foncièrement, ce sont des gens qui veulent bien faire, qui veulent rendre service à leur population et qui veulent être proactifs. On vit dans un cadre très réglementé à la municipalité, donc ça peut être long avant de bouger les affaires. Si on se met à la place d'un nouvel élu, c'est sûrement dérangeant d'être pris là-dedans, donc on est là pour faire le pont», conclut M. Forcier.

Tout ce qu'il faut savoir sur les lois 122 et 155

Les deux lois découlant des projets de loi 122 et 155, respectivement adoptés le 15 juin 2017 et le 18 avril 2018, ont considérablement changé l'exercice budgétaire. Rémunération des élus, gestion contractuelle et taxation : plusieurs nouveaux éléments sont à retenir. Maniant habilement les deux projets de loi et fort de 35 ans d'expérience municipale, Luc Forcier présente un aperçu des changements.

Tout d'abord, avec les nouvelles dispositions, le rapport du maire n'est plus à faire. M. Forcier rappelle qu'avant l'adoption des deux lois en question, le rapport du maire devait être remis avant l'adoption du budget à l'automne, et celui-ci contenait la liste des contrats octroyés, les informations quant à la rémunération des élus et un rapport sur la situation financière des derniers états financiers.

Aujourd'hui, même si ce rapport n'est plus obligatoire, il faut noter que les éléments de celui-ci sont à remettre dans des formats et à des moments différents. Par exemple, la liste des contrats octroyés doit être mise à la disposition du public à la fin de l'année financière et le rapport sur la situation financière, initialement présenté par le maire à l'automne, est maintenant à faire au mois de juin suivant l'exercice financier. En ce qui concerne les éléments sur la rémunéra-

tion des élus, les informations doivent tout de même être compilées, car elles doivent être dans le rapport financier.

Il n'est plus nécessaire de transmettre le budget par l'entremise du formulaire disponible sur la prestation électronique SESAMM du ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire (MAMOT), mais M. Forcier recommande à tous de le remplir, car il sera nécessaire d'inclure les informations qu'il contient au rapport financier.

«En fait, il faut juste continuer à faire ce qu'on faisait avant, mais sous une autre forme», précise M. Forcier. Il conclut en disant que «le budget reste un exercice permanent dans un cycle sans fin. Tu le travailles, tu l'adoptes, tu le vis et tu l'exécutes, et tu recommences à travailler le prochain».

« Le budget reste un exercice permanent dans un cycle sans fin. Tu le travailles, tu l'adoptes, tu le vis et tu l'exécutes, et tu recommences à travailler le prochain. »

— Luc Forcier, directeur général et secrétaire-trésorier, Verchères

Mise à niveau de la rémunération des élus à prévoir

Le cadre qui établissait un revenu minimal pour les élus n'existe plus, donc les nouvelles dispositions obligent les municipalités à adopter un règlement sur leur rémunération.

Une hausse des dépenses pour la rémunération sera probablement à prévoir au cours de l'exercice budgétaire 2019, considérant que la portion de l'allocation de dépenses des élus qui était non imposable le deviendra au niveau fédéral à partir de janvier 2019. Les élus verront leur salaire diminuer, donc il faudra certainement ajuster leur rémunération à la hausse pour leur permettre de conserver le même revenu net.

Au moment d'écrire ces lignes, l'information n'était pas disponible au niveau provincial.

Gestion contractuelle : se donner une méthode réaliste

Les municipalités peuvent dorénavant se donner la possibilité par règlement d'autoriser des dépenses de 25 000 \$ à 101 100 \$ sans appel d'offres. Conséquemment, elles doivent réfléchir aux balises qu'elles désirent se donner avant d'adopter un tel règlement. Les possibilités étant nombreuses, M. Forcier rappelle qu'il faut toutefois rester réaliste.

« Il faut faire attention de ne pas mettre en place un cadre que l'on ne pourra pas appliquer. Rédigeons en fonction de ce qu'on est capables de faire et restons réalistes avec une certaine marge de manœuvre », précise-t-il.

À la municipalité de Verchères, par exemple, l'administration peut dépenser jusqu'à 101 100 \$ sans appel d'offres, mais

il y a maintenant un processus de recherche de prix rigoureux et documenté pour justifier les achats. De plus, il est permis de ne pas accorder un contrat au plus bas prix soumis en ajoutant des explications au dossier. Il sera préférable de procéder à un appel d'offres dans certains cas. Dans la mesure du possible, une rotation des contractants est aussi fortement suggérée.

M. Forcier recommande également de discuter de ce nouvel élément avec les municipalités voisines afin d'avoir un cadre réglementaire similaire et une certaine cohérence régionale.

De nouveaux revenus possibles

Les administrations municipales seront ravies d'apprendre que les deux nouvelles lois permettent aux municipalités de diversifier leurs revenus.

Il est maintenant possible d'augmenter le taux des droits de mutation pour les ventes immobilières d'une valeur de plus de 500 000 \$, et le calcul déterminant les différents taux de la taxation à taux variés est maintenant simplifié. Considérée complexe avant l'adoption des lois, la taxation à taux variés qui permet d'avoir des taux de taxe différents pour divers types d'immeubles était sous-utilisée. M. Forcier incite donc ses consœurs et confrères à se pencher sur la question. « Nous avons des sources potentielles de revenus, il faut les utiliser », commente-t-il.

L'introduction de divers pouvoirs de taxation est aussi un élément des nouvelles lois. En revanche, M. Forcier suggère aux plus petites municipalités d'attendre que ces nouveaux pouvoirs soient mis à l'essai et, si nécessaire, qu'ils passent le test des tribunaux.

CAPSULE WEB



TRUCS ET ASTUCES pour la préparation et l'adoption du budget municipal

Une **capsule web** qui mettra en lumière les **différentes étapes** incontournables de la **préparation** et l'**adoption** du **budget** municipal et qui donnera aussi des **trucs et astuces** pour le faire efficacement.

Durée : 70 minutes | **Tarif :** GRATUIT pour les membres ADMQ

Animateur : Luc Forcier, directeur général et secrétaire-trésorier, Verchères

Information : René Fortier, agent administratif, ADMQ | 418 647-4518 | reception@adm.qc.ca

Immobilisations 101

Quelle est votre définition d'une immobilisation? Une question fort simple, mais qui a une grande incidence sur le budget municipal. Roch Lemieux, directeur général et trésorier à la Ville de Beauré, partage ses astuces pour une planification adéquate des immobilisations dans le but d'assurer le bon déroulement des opérations quotidiennes.



Roch Lemieux
Directeur général
et trésorier, Beauré

Pour orchestrer le budget des immobilisations, il faut d'abord que la municipalité se donne une définition claire de ce qu'elle considère comme une immobilisation. À la Ville de Beauré, par exemple, une immobilisation coûte 1 000 \$ et plus. Elle permet de prolonger la vie d'un bien ou d'un équipement et, en général, c'est un bien qui dure plus d'une année.

La détermination discrétionnaire d'un montant de base par les municipalités est essentielle pour attribuer la charge au poste de dépense approprié.

Un travail continu

« Les gens qui sont sur le terrain, ou qui ne sont pas nécessairement le DG ou le secrétaire-trésorier, peuvent avoir des idées. Nous les sollicitons pour avoir leurs suggestions sans attendre à l'automne », affirme M. Lemieux.

Concrètement, les différents directeurs de la Ville de Beauré mettent dans un tableau les immobilisations à prévoir tout au long de l'année. À la verticale sont listées par ordre de priorité les immobilisations à prévoir, et à l'horizontale, les coûts de ces immobilisations sont répartis sur les cinq prochaines années. Cette méthode permet de prévoir les dépenses à venir pour les différentes directions.

Parallèlement, l'administration tient un document dans lequel sont identifiées les sources de financement possibles, soit le budget courant, le surplus budgétaire et les emprunts, pour les immobilisations retenues.

Ces moyens simples sont efficaces et facilitent la mise sur pied du budget des immobilisations à la Ville de Beauré depuis plusieurs années.

Travail d'équipe réussi : confiance et rigueur essentielles!

Le processus budgétaire est un travail de longue haleine qui nécessite un lien de confiance solide entre les élus et la direction générale. Tous s'entendent pour dire que la transparence et la rigueur sont des éléments phares pour construire un lien durable.



Guy Charland
Conseiller spécial au programme
de formation, ADMQ

Guy Charland, ancien DG et conseiller spécial au programme de formation à l'ADMQ, affirme sans hésitation que les directeurs municipaux doivent être capables d'expliquer les écarts lorsqu'ils présentent les états financiers aux élus pour partir sur de bonnes bases.

« Un budget ne laisse pas beaucoup de place à la créativité. Rigueur et pragmatisme sont de mise pour que l'organisation comprenne rapidement la situation financière », précise M. Charland. Concrètement, il sug-

gère de rédiger des explications sommaires directement dans le tableau de bord présenté aux élus. Ils pourront ainsi se familiariser avec les écarts, ce qui optimisera les rencontres éventuelles sur le budget.

À ce sujet, il ajoute que « cette méthode demande un investissement de temps, mais un bon directeur municipal doit être capable de justifier tous les écarts dans chacune des situations. La crédibilité du directeur municipal est primordiale dans la relation entre le politique et l'administration ».

Luc Forcier, directeur général et secrétaire-trésorier de Verchères, abonde dans le même sens. Misant sur la transparence pour développer ce lien de confiance, il prépare un document qui résume les données budgétaires de la municipalité en prenant soin d'effectuer des copies pour l'ensemble des élus et des cadres.

« Nous oublions parfois que, de notre côté, nous sommes là à plein temps et nous avons une vision globale des opérations d'une municipalité et du budget. Nous devons nous assurer de transmettre suffisamment d'informations aux élus pour leur permettre de prendre des décisions avec cette vision globale des choses », conclut M. Forcier.

Conseil : s'y prendre d'avance avec les états comparatifs

Pour avoir un portrait de la situation financière le plus tôt possible lors du processus budgétaire, Guy Charland suggère fortement d'effectuer les états comparatifs au mois d'août plutôt qu'au mois de novembre comme il l'est exigé.

Selon lui, « c'est un exercice incontournable pour les directeurs municipaux. Le plus tôt ils auront les tendances de l'année, le mieux ce sera en matière de planification ».

Règlement de taxation

Un changement en quatre étapes

L'adoption des projets de loi 122 et 155 a changé la procédure d'adoption d'un règlement, donc le déroulement de l'adoption d'un règlement de taxation a été modifié. Ce changement a suscité plusieurs questionnements chez les directeurs généraux. Quelles sont les nouvelles étapes à suivre pour adopter un règlement de taxation? Me Philippe Asselin, avocat et associé chez Morency, clarifie le tout en quatre étapes simples.



Me Philippe Asselin
Avocat et associé chez Morency

ÉTAPE 1. Préparation et adoption du budget par le conseil municipal avant la fin de l'année financière.

La première étape est simple, mais incontournable pour l'adoption du règlement de taxation. Pour établir les taux de taxation au sein du règlement de taxation, le directeur général doit connaître le budget.

Ne pas oublier : prévoir une séance du conseil municipal entre le 15 novembre et le 31 décembre exclusivement réservée à l'adoption du budget avant l'adoption du règlement de taxation.

ÉTAPE 2. Donner un avis de motion en vue de l'adoption du nouveau règlement de taxation.

Pour que le règlement de taxation soit adopté, un membre du conseil municipal, quel qu'il soit, doit donner un avis de motion lors d'une séance du conseil municipal en vue de l'adoption du nouveau règlement de taxation. À cette même séance ou à une séance différente, un membre du conseil municipal doit déposer un projet de règlement de taxation, incluant les taux de taxes.

En revanche, le conseil de toute municipalité locale peut décréter, par règlement, que la taxe foncière annuelle sera imposée par résolution. À compter de l'entrée en vigueur de ce règlement et jusqu'à ce qu'il ait été abrogé, cette taxe est imposée par résolution (art. 989 et 991 CM).

Prévoir une séance du conseil entre le 15 novembre et le 31 décembre exclusivement réservée à l'adoption du budget avant l'adoption du règlement de taxation

Attention : le règlement de taxation doit être adopté généralement en février au plus tard pour être en mesure d'envoyer les comptes de taxes à temps.

ÉTAPE 3. Le directeur général doit mettre à la disposition du public le plus tôt possible des copies du projet de règlement de taxation.

Avant d'adopter le règlement de taxation, il est impératif que les citoyens puissent prendre connaissance du projet de règlement. Cette étape est une nouvelle disposition du projet de loi 155. Les copies du projet de règlement de taxation peuvent être distribuées lors de la séance tenante ou d'une manière déterminée par la municipalité.

ÉTAPE 4. Adoption du règlement de taxation au moins deux jours plus tard.

Au moins deux jours après avoir donné l'avis de motion au conseil municipal, le projet de loi peut être adopté. De cette manière, les parties prenantes peuvent prendre connaissance du projet de règlement de taxation et donner leurs commentaires. Néanmoins, le directeur général ou un membre du conseil municipal doit mentionner l'objet du règlement et, s'il y a lieu, les changements entre le projet de règlement déposé et le règlement soumis pour adoption avant l'adoption de celui-ci.

Petite consigne générale du législateur : les changements au règlement soumis pour adoption ne doivent pas dénaturer l'objet de celui-ci.

Nouvellement en poste : par où commencer?

Une entrée en poste comme DG à quelques mois du dépôt budgétaire peut être une source de stress, car le temps est compté pour dégager des propositions budgétaires. Guy Charland, ancien DG et conseiller spécial au programme de formation à l'ADMQ, vous suggère deux principales actions.

D'abord, il faut faire un exercice comparatif entre le budget actuel ainsi que les revenus et les dépenses comptabilisées jusqu'ici. Il sera donc possible d'établir les éventuels surplus ou de prévoir les écarts.

Ensuite, il est important de tenir une rencontre avec les élus pour faire le point sur l'état de la situation financière de la municipalité. Une fois au fait, les élus peuvent présenter leurs orientations et leurs priorités.

M. Charland insiste aussi sur l'importance de connaître les intentions des élus au plus tard en octobre de l'année courante afin d'être en mesure de dresser un projet préliminaire des tendances de taxation.

Pleins feux sur l'éclairage de rues et la signalisation municipale

Voici deux secteurs où les développements des dernières années ont complètement changé le visage des municipalités. Les luminaires aux LED remplissent-ils leurs promesses? Comment réalise-t-on un projet de conversion dans les règles de l'art? Comment les nouvelles signalisations permettent-elles d'améliorer la sécurité des citoyens? *Scribe* s'est penché sur ces questions.

Une révolution nommée DEL

Dans le monde de l'éclairage de rue, les bouleversements technologiques sont rares, mais soudains. Aujourd'hui, l'arrivée sur le marché des DEL (pour diodes électroluminescentes) change tout. Plus économiques, plus durables et connectés, les luminaires aux DEL ont tout pour séduire les gestionnaires municipaux, qui sont de plus en plus nombreux à les adopter.

Pour Énergère, tout a commencé à Blainville, en 2015, lorsque la Ville a choisi de convertir ses quelque 3900 luminaires de rue à la technologie DEL. Un an plus tard, la firme mont-réalaise mettait son expertise à profit à Shawinigan pour moderniser plus de 6000 luminaires de rue.

Conversion en douceur

«Du moment qu'une municipalité manifeste son intérêt, la première étape est la réalisation d'une analyse d'opportunité à partir de la facture mensuelle d'Hydro-Québec», affirme Marc-André Lehoux, chargé d'affaires chez Énergère.

Cette analyse gratuite permet à la municipalité d'obtenir rapidement le coût et les économies approximatifs générés par le remplacement de ses luminaires. L'entreprise réalise une étude de faisabilité qui, elle, vient confirmer les chiffres avancés dans l'analyse d'opportunité.

«On fait ensuite un relevé systématique *in situ* de tous les luminaires qu'on situe précisément sur une carte. Chaque poteau est évalué selon divers critères comme sa composition (bois, agrégat, acier), sa hauteur, la longueur de la potence, la puissance, etc.», révèle M. Lehoux. Une analyse photométrique tenant compte de l'espace entre les poteaux, de leur hauteur, de la largeur de la rue, de la présence d'un trottoir ou d'une traverse piétonnière est aussi réalisée. Ces données permettent à l'entreprise de déterminer quel type de luminaire aux DEL convient le mieux au besoin particulier de chaque rue.



On reconnaît facilement les luminaires aux DEL à leur tête aplatie.

Une fois le projet approuvé par le conseil municipal, la firme entreprend les travaux. Elle s'occupe de tout, de la commande des luminaires à l'installation en passant par la liaison avec Hydro-Québec pour signifier la nouvelle puissance du réseau municipal.

«C'est important de mentionner qu'on veut travailler avec des électriciens de la région. On négocie des ententes avec ceux-ci et on les forme pour qu'ils installent les luminaires selon nos standards», complète M. Lehoux.

« Les ententes de coût négociées [...] font en sorte que la période de retour sur investissement ne dépasse pas les cinq ans pour les municipalités. »

— Marc-André Lehoux, Énergère

Retour sur investissement à vitesse grand V

Après plus d'une centaine de projets de modernisation, Marc-André Lehoux précise: «Les ententes de coût que nous avons négociées avec les fournisseurs de luminaires aux DEL font en sorte que la période de retour sur investissement ne dépasse pas les cinq ans pour les municipalités.»

«Nous garantissons le service et l'entretien des nouveaux luminaires durant toute la période du retour sur investissement. Les économies d'énergie sont aussi garanties et remboursées par Énergère si jamais elles ne sont pas égales à l'estimation réalisée en début de projet», poursuit-il.



Sainte-Marguerite-du-Lac-Masson, dans la région des Laurentides, a elle aussi choisi de convertir ses 380 luminaires aux DEL. Son directeur des travaux publics, M. Joël Houde, a été enchanté par la garantie offerte par Énergère, qui réduit le risque à néant pour la municipalité.

« Si j'ai un luminaire défectueux, je les appelle et ils viennent le remplacer ou le réparer au besoin. Si je réalise 2000 \$ d'économies annuelles en moins, la firme le débourse jusqu'à ce que l'investissement soit remboursé », confirme M. Houde.

Et avec une durée de vie utile estimée à 25 ans pour les luminaires, difficile de faire mieux en matière d'investissement. À la lumière de ces informations, il n'est pas exagéré de penser que la plupart des municipalités fonctionneront avec un éclairage aux DEL d'ici quelques années.

Processus simplifié pour les municipalités

En février dernier, la Fédération québécoise des municipalités (FQM) annonçait qu'elle offrait désormais la possibilité à toutes les municipalités du Québec de se doter d'un nouveau système d'éclairage de rue aux DEL à coût avantageux par l'intermédiaire de son Service d'achat municipal (SAM). Ce nouveau service est l'aboutissement d'un rigoureux processus d'appel d'offres remporté par Énergère.

Passer par le SAM comporte plusieurs avantages pour les municipalités, quelle que soit leur taille. Principalement, elles n'ont pas à rédiger de devis d'appel d'offres, ni à publier sur SEAO, ni à former un comité de sélection pour choisir le bon fournisseur, car ce processus a déjà été effectué par la FQM. Aussi, les municipalités bénéficient de tarifs très avantageux compte tenu du volume d'affaires généré par le SAM.

Pour plus de détails, consulter le www.sam.ca.

Conversion de l'éclairage urbain aux DEL

Une application mobile pour garder le contrôle

Saint-Lin, Sainte-Julienne, Saint-Hippolyte, Brownsburg-Chatham, Disraeli et Sainte-Marguerite-du-Lac Masson ont toutes choisi de moderniser leur réseau d'éclairage urbain. Pour y arriver sans heurts, elles ont utilisé une ingénieuse application développée ici même, au Québec, par une jeune entreprise de Shawinigan.

Après avoir contribué, avec Énergère, à convertir pas moins de 4000 luminaires à la technologie DEL dans les rues de Blainville, il y a quelques années, Alexandre Giasson et Martin Pouliot ont eu une idée de génie : développer un outil qui permettrait d'assurer le suivi et de garder le contrôle de projets de modernisation similaires.

« Remplacer un lampadaire, c'est très simple. Le défi, c'est de ne pas perdre le contrôle sur la durée du projet et sur les multitudes d'interventions requises », témoigne Alexandre Giasson, cofondateur de l'entreprise Intelopp.

« Si on avait besoin d'un mois et demi pour installer tous les lampadaires, on avait besoin d'un autre mois et demi pour s'assurer de la satisfaction du client, car il fallait remplacer les lampadaires défectueux, répondre aux demandes des

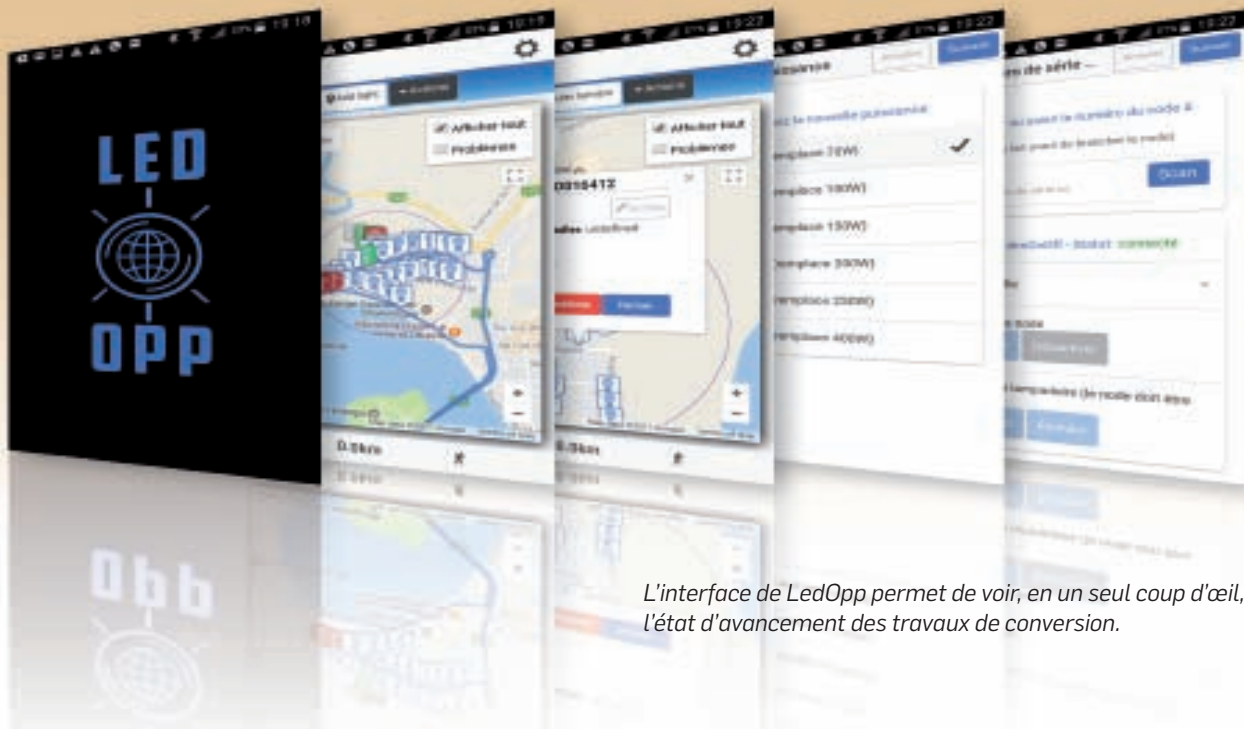


citoyens qui signalaient des luminaires oubliés, etc. Toutes ces interventions, une fois accumulées, créent un casse-tête incroyable », poursuit-il.

Le constat était clair : utiliser des cartes papier et des informations peu précises fournies par des gens sur le terrain ne fonctionnait tout simplement pas, même dans les petites communautés.

Malgré leurs recherches, M. Giasson et son partenaire Martin Pouliot ont vite réalisé qu'aucune des solutions disponibles sur le marché ne permettait de régler leur problème.

Voilà donc l'idée qui a mené à la création de LedOpp, l'application mobile qui, depuis trois ans à peine, a aidé des dizaines d'organisations municipales dans la réalisation d'importants projets de conversion de réseau d'éclairage, dont Montréal avec ses 134 000 luminaires de rue.



L'interface de LedOpp permet de voir, en un seul coup d'œil, l'état d'avancement des travaux de conversion.

La solution

« Le gage de succès pour l'implantation de luminaires aux DEL, c'est d'avoir la bonne information », insiste M. Giasson.

Ainsi, chaque nouveau projet de modernisation débute par un relevé complet des luminaires existants sur le territoire municipal. Une personne circule donc dans toutes les rues de la municipalité, sans exception, en laissant une trace dans l'application LedOpp grâce à sa fonction de géolocalisation et en notant des données importantes sur chaque luminaire rencontré.

« À ce moment, on détermine par le fait même le périmètre exact de la municipalité, ce qui évite les erreurs lors de l'installation des luminaires », précise M. Giasson.

Au départ, dans l'interface de LedOpp, tous les lampadaires existants apparaissent comme de petits points blancs sur une carte de la municipalité. Le code de couleur passe au vert lorsque le luminaire est remplacé, au rouge s'il y a un problème ou encore au jaune s'il reste des travaux à faire sur le luminaire, comme changer le filage ou autre.

La municipalité peut, par l'intermédiaire de son site Web, permettre aux citoyens de voir l'évolution des travaux de conversion en temps réel. Ceux-ci peuvent aussi participer au bon déroulement.

« Certaines municipalités comme Beaconsfield et Saint-Hippolyte ont installé des plaques numérotées sur leurs luminaires. Cela fait en sorte que les citoyens qui voient un luminaire qui fait défaut peuvent le signaler en mentionnant simplement le numéro indiqué sur la plaque. On peut aussi inclure les numéros existants dans notre relevé initial », rapporte M. Giasson.

Selon le cocréateur de LedOpp, le simple fait d'utiliser l'application dans un projet de conversion peut réduire le coût et le temps investi dans les travaux de 50 %.

Contrôle intelligent

De plus en plus de municipalités se tournent vers le contrôle intelligent de leurs luminaires.

« C'est-à-dire qu'au lieu d'installer des cellules photoélectriques qui détectent la luminosité extérieure et qui activent le lampadaire quand il fait clair et le ferment quand il fait noir, on installe un petit ordinateur sur le dessus du luminaire. Tous les luminaires se parlent entre eux et avec le serveur de la municipalité. La municipalité peut ainsi décider d'ouvrir ses luminaires à 10 % en début de soirée, à 100 % lorsqu'il fait vraiment noir, puis de ramener l'éclairage à une puissance plus faible vers la fin de la nuit », explique M. Giasson.

Comme la municipalité a le plein contrôle, elle peut aussi répondre à la demande d'un citoyen qui trouve qu'un luminaire en particulier est trop puissant, par exemple. Et la beauté de la chose est que tout se fait à distance. Shawinigan, Brownsburg-Chatham et Montréal, notamment, ont choisi une telle solution.

Projets à venir

Intelopp s'affaire à développer de nouvelles fonctions très pertinentes pour le milieu municipal. Ne vous surprenez pas si l'application LedOpp est bientôt utilisée pour aider les municipalités à réaliser leur plan d'aménagement.

« La bonne gestion de travaux, c'est vrai pour les luminaires, mais aussi pour les plans d'aménagement que les municipalités doivent produire pour le MAMOT. C'est le même principe qui nécessite de géolocaliser précisément des équipements », mentionne M. Giasson.

À ces nouvelles fonctions devrait s'ajouter un module qui facilitera la gestion des déficiences avec les signalements citoyens. La startup shawiniganaise démarre par ailleurs un projet pilote avec Hydro-Québec pour aider la société d'État à entretenir son vaste réseau.



Signalisation routière Des avancées pour sauver des vies

Panneaux, balises, radars et autres, les entreprises québécoises rivalisent d'ingéniosité pour créer de nouveaux produits toujours plus efficaces afin d'améliorer le bilan routier.

Depuis 1996, Dévelotech conçoit et fabrique les balises flexibles parmi les plus résistantes au monde, aux dires de son président fondateur, M. Sylvain Audet.

«On peut passer avec un véhicule à 80 km/h sur une balise et celle-ci va se redresser comme si de rien n'était. On est les seuls à faire cela en Amérique du Nord», souligne l'homme dont l'entreprise basée à Saint-Hyacinthe compte plus de 300 petites et grandes municipalités dans son carnet de clients.

Les balises de Dévelotech ont de multiples utilités, qu'il s'agisse de marquer une piste cyclable ou un corridor scolaire, par exemple. Mais c'est avant tout leur effet sur la réduction de vitesse qui surprend.

En effet, il s'avère qu'une simple balise flexible placée en milieu de rue, flanquée d'un bollard flexible de chaque côté de la chaussée (voir la photo), a un effet important sur le comportement des automobilistes.

Une expérience réalisée en 2013 à Val-Morin, dans les Laurentides, a donné des résultats plus que concluants à cet effet. La combinaison d'une balise de centre et de bollards de côté a permis de réduire de 17 km/h la vitesse moyenne des véhicules dans une zone résidentielle, soit une réduction équivalente à celle provoquée par un dos d'âne, selon M. Audet.

«Ce n'est pas l'affichage sur la balise centrale qui compte. Ce qui change la vitesse, c'est qu'on modifie la géométrie de la rue. On rétrécit la chaussée, ce qui fait que les gens ralentissent», explique M. Audet.

Plus vraies que nature

La firme Kalitec, de Laval, propose pour sa part une innovation qui a de quoi surprendre les automobilistes. Les Silhouettes Kalitec sont en fait des photographies d'enfants imprimées à l'échelle sur de solides balises d'aluminium anti-graffiti qui peuvent être installées en bordure de route,



«Ce qui change la vitesse, c'est qu'on modifie la géométrie de la rue. On rétrécit la chaussée, ce qui fait que les gens ralentissent.»

— Sylvain Audet, président fondateur, Dévelotech

ou même en plein milieu de certaines rues dans les secteurs scolaires ou près des garderies, par exemple.

«C'est un concept qui existe en Europe depuis plusieurs années. On l'a reproduit au Québec il y a trois ans et il est très populaire depuis», explique Anthony Lapointe, directeur des ventes et marketing chez Kalitec.

À ce jour, des dizaines de municipalités dont Mirabel, Sainte-Adèle, Dorval, Vaudreuil, Contrecoeur et Sept-Îles se sont procuré les Silhouettes Kalitec et louangent leur efficacité pour réduire la vitesse, selon M. Lapointe.

Stroboscope piétonnier

Autre innovation signée Kalitec, les feux piétonniers Kaliflash proposent de remédier à la fâcheuse habitude qu'ont certains automobilistes de ne pas céder la priorité aux piétons lorsque requis.

Pour utiliser une traverse munie du système Kaliflash, un piéton n'a qu'à appuyer sur un bouton et ainsi actionner un stroboscope similaire à ceux qui permettent le passage des véhicules d'urgence. Cette simple action augmente le taux de cessation de passage de 80 % à 90 %, selon M. Lapointe. Le système est à l'essai dans plusieurs dizaines de villes au Québec.

Stationnera, stationnera pas

Kalitec aussi a mis au point un panneau de stationnement de rue à DEL entièrement contrôlé à distance et alimenté à l'énergie solaire. Une fois installée, la balise affiche le message souhaité. La municipalité peut modifier ce message rapidement et à n'importe quel moment pour permettre le stationnement immédiatement après le passage d'un chasse-neige, par exemple. Plus besoin de déployer des employés municipaux pour installer des panneaux amovibles orange.

Activités de perfectionnement

Une programmation automnale particulièrement étoffée



En salle



Webinaires

Depuis l'adoption du PL 122, le monde municipal se transforme peu à peu. Et pour vous permettre de demeurer à jour à travers tous ces changements législatifs et réglementaires, l'ADMQ propose, cet automne, une programmation comprenant pas moins de deux activités de perfectionnement en salle, un webinaire et une capsule Web. Aperçu.

EN SALLE

Les deux activités de perfectionnement programmées ont d'abord été présentées en version écourtée lors du congrès de juin dernier. La première lors des activités en prélude du congrès (en version de trois heures) et la seconde lors du congrès (en version de 75 minutes). Elles reviennent à la demande des membres qui désirent aller plus en profondeur sur ces sujets.

► Les contrats municipaux dans la foulée de l'adoption des projets de loi 122, 155 et 108

Une formation qui mettra en évidence tout ce qu'il faut savoir en matière de contrats municipaux après l'adoption des projets de loi 122, 155 et 108. Cette formation vous permettra de revoir les règles applicables, mais surtout de recevoir des conseils et des exemples pratiques afin de développer des réflexes lorsqu'un processus d'appel d'offres doit être entrepris.

Note | Cette activité est une version bonifiée (6 heures au lieu de 3) de l'atelier présenté en prélude du Congrès 2018 (L'ABC des contrats municipaux).

Durée : 6 heures | Lieux : 17 zones | \$ | Code : S18-05

► Communiquer avec les élus, les citoyens et les médias

Les communications à l'interne et les relations publiques sont importantes à l'atterrissage d'un projet ou d'un changement. Dans un monde où l'actualité roule à toute allure, où les éléments politiques jouent un rôle majeur et où les enjeux socioéconomiques teintent les décisions, comment tirer son épingle du jeu comme gestionnaire municipal?

Durée : 6 heures | 3 villes prévues et sur demande | \$ | Code : S18-06

WEBINAIRE

La formule des webinaires semble être particulièrement appréciée des membres pour la souplesse et l'accessibilité qu'elle offre. Cet automne, l'ADMQ propose six webinaires sur les sujets d'intérêt et d'actualité suivants.

La Commission municipale du Québec (CMQ) : ses nouveaux pouvoirs et ses services

Membres ADMQ et FQM : GRATUIT | Code : W18-04

CAPSULE WEB

La préparation et l'adoption du budget municipal : trucs et astuces

Durée : 70 minutes | Membres ADMQ : GRATUIT | Code : CW18-01

Animateur : Luc Forcier, directeur général et secrétaire-trésorier, Verchères

Surveillez les infolettres ADMQ pour des renseignements complémentaires.



Utilisez notre service de recrutement pour trouver la perle rare parmi nos 20 000 travailleurs municipaux.

Notre section d'emplois municipaux, c'est :

- Un système de gestion simple et efficace
- Alerte emploi en temps réel
- 1 fiche d'emploi = entre 500 et 1 500 clics
- Et surtout, des candidatures de qualité

Essayez notre service avec notre offre d'essai de 90 jours
418.651.9890





Audrey Tremblay

Consultante en rémunération et ressources humaines, Michel Larouche consultants RH inc.

À quoi sert l'évaluation des emplois et pourquoi le faire?

Est-ce obligatoire pour une organisation d'évaluer ses emplois? Non. Et si les employés sont syndiqués? Absolument pas. Alors, pourquoi tant de personnes semblent-elles considérer cet exercice comme étant indispensable? Parce qu'il fournit au gestionnaire une vision objective et claire de la structure de son organisation.

Il importe de préciser qu'on parle ici d'évaluation des emplois et non du rendement des employés. En d'autres mots, ce genre d'exercice consiste à déterminer le niveau de responsabilité d'un poste, les conditions dans lesquelles le travail s'effectue, les efforts requis et les qualifications exigées par la fonction pour ensuite donner un pointage. Une fois le pointage attribué à chacun des postes, il est possible de les classer. Bien que cela ressemble à un organigramme conventionnel, cet exercice nous montre une dimension supplémentaire.

Il est notamment possible de constater que certaines responsabilités devraient être distribuées différemment ou encore de réaliser qu'un poste est plus exigeant qu'il n'y paraît à première vue. Mais l'utilisation la plus courante de l'évaluation des emplois consiste à établir une structure salariale basée sur les pointages. Les organisations appliquent déjà le principe voulant « qu'à travail égal, salaire égal ». Toutefois, comment procéder quand il s'agit d'un nouveau poste? Ou combien de responsabilités supplémentaires sont nécessaires pour justifier un ajustement de salaire? Sans parler des iniquités qui se créent au fil du temps parce qu'on ajuste les salaires des nouveaux emplois pendant que ceux déjà en place progressent uniquement au rythme de l'indexation annuelle.

Une structure salariale basée sur l'évaluation des postes permet de mettre en place des classes salariales regroupant des emplois de valeurs similaires, de créer des bornes indiquant à quel moment une augmentation des responsa-

bilités justifie une augmentation du salaire et de déterminer le niveau de rémunération selon le niveau de complexité d'un poste. De cette façon, il est possible d'obtenir un outil respectant la réalité de l'organisation, équitable pour tous les employés et facilement administrable.

« La rémunération étant un sujet sensible, il est d'autant plus pratique de pouvoir appuyer ses décisions sur des éléments objectifs et mesurables. »

– Audrey Tremblay

La rémunération étant un sujet sensible, il est d'autant plus pratique de pouvoir appuyer ses décisions sur des éléments objectifs et mesurables. Pour que la démarche soit réellement impartiale, il importe toutefois de respecter certains principes de base. Premièrement, c'est le poste qui doit être évalué et non son titulaire. Ensuite, il faut faire abstraction de certaines situations temporaires,

un poste vacant qui ajoute temporairement des responsabilités à un autre poste, par exemple. Finalement, il est important de tenir compte de la réalité et non de ce que l'on voudrait pour le poste. Il faut aussi déterminer si l'exercice se fera avec un comité mixte (syndicat/employeur), avec un comité d'employés, seul ou avec une personne extérieure à l'organisation.

En conclusion, bien que l'évaluation des emplois ne soit pas un exercice obligatoire en soi, la Loi sur l'équité salariale oblige les organisations assujetties à attribuer un pointage aux catégories d'emploi pour les comparer. Donc, pourquoi ne pas profiter de cette obligation, y investir un peu plus de temps et utiliser ce travail pour perfectionner vos outils de gestion des ressources humaines?

**MICHEL
LAROUCHE**
CONSULTANTS RH INC.

ÉCLAIRAGE PUBLIC INTELLIGENT

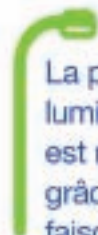
Bénéficiez de conditions préférentielles pour moderniser votre réseau d'éclairage de rue

La Fédération Québécoise des Municipalités (FQM) et l'entreprise Énergère offrent à toutes les municipalités du Québec des tarifs préférentiels* pour l'achat et l'installation de luminaires de rues au DEL ainsi que la possibilité d'implanter un système de gestion intelligent de l'éclairage public (SGIE).

Jusqu'à
70 %
d'économie
d'énergie
grâce au
DEL.



Le DEL
possède
une durée
de vie de
25 ans.



La pollution
lumineuse
est réduite
grâce à un
faisceau
lumineux
mieux
orienté.



SGIE :
réseau sans
fil évolutif
déployé
sur tout le
territoire.



FÉDÉRATION
QUÉBÉCOISE DES
MUNICIPALITÉS

 **ENERGERE**

CONTACTEZ-NOUS

514 848-9199 | 1 (866) 848-9199
FQM-eclairageDEL@energere.com

* Tarifs obtenus dans le cadre d'un appel d'offres lancé par la FQM.

Accidents du travail : Tolérance zéro!

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) prend les grands moyens afin de diminuer le nombre d'accidents du travail. Elle redouble d'efforts pour sensibiliser les employeurs, mais aussi les travailleurs à risques. Pensons notamment aux campagnes de sensibilisation annuelles.

Plusieurs moyens ont été mis en place par la CNESST pour agir en prévention, en santé et en sécurité du travail (SST), dont les mutuelles de prévention et les droits et obligations des employeurs et travailleurs. Les tolérances zéro sont, quant à elles, moins connues.

Qu'est-ce que la tolérance zéro?

Depuis plusieurs années, la CNESST développe des plans d'action avec des cibles de tolérance zéro pour des secteurs d'activité spécifiques, dans le but d'éliminer ces dangers et de réduire le nombre d'accidents. Elle poursuit son engagement à l'égard des cibles de tolérance zéro sur les dangers à conséquences graves.

Liste des dangers pour lesquels une tolérance zéro s'applique¹ :

- Chutes de hauteur de plus de 3 mètres
- Chutes de hauteur à partir d'une échelle²
- Contact avec une pièce en mouvement d'une machine
- Électrification avec une ligne électrique aérienne sous tension
- Effondrement d'un échafaudage
- Effondrement des parois d'un creusement non étançonné
- Exposition aux poussières d'amiante
- Exposition aux poussières de silice
- Roches instables

Sachez que si les tolérances zéro ont été mises sur pied pour répondre à des besoins des secteurs les plus à risques, elles sont maintenant élargies à tous les milieux de travail et doivent être respectées par tous les employeurs.

Travailler et non se blesser!

En cas de manquements aux règles, la CNESST pourrait arrêter les travaux en vertu de l'article 186 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). De plus, des poursuites pénales pourraient être entamées et des constats d'infraction émis, selon les articles 236 ou 237 de la LSST.

¹ Liste extraite du site Internet de la CNESST.

² Ce risque est l'objet d'une campagne de sensibilisation en 2018.



Monelle Chamberland

Directrice de la prévention,
Groupe Conseil Novo SST

Les risques de se blesser sont bel et bien présents. **Les municipalités doivent y porter une attention particulière en raison de la diversité des tâches qui y sont exercées. Prenons l'exemple du secteur des travaux publics où l'on retrouve une grande variété de risques : travail en hauteur, excavation et tranchée, cadennassage, mécanique, etc.**

S'unir et non travailler en silo!

Afin de parvenir à améliorer les statistiques d'accidents du travail, de lésions et autres maladies professionnelles, employeurs et travailleurs doivent avancer dans la même direction. Pour ce faire, les deux parties doivent s'impliquer pour bien identifier les risques, rédiger des plans d'action et mettre en place des solutions tangibles.

Novo SST offre l'accompagnement dans l'élaboration et la mise en place d'un programme de prévention qui permet aux employeurs d'identifier, d'éliminer ou de contrôler les dangers présents dans leur milieu de travail.

Travailler ensemble, employeurs et employés, en vue d'intégrer la SST dans les activités quotidiennes, est la clé de la réussite en prévention.

Nul ne peut ignorer les risques que comportent ses tâches. Des phrases comme « On a toujours travaillé comme ça » ne peuvent être tolérées. Il faut passer de la parole aux actes et agir pour le bien de tous.



GRUPE CONSEIL
NOVO SST

Vos chantiers municipaux sont-ils protégés en cas de sinistres?

Les municipalités sont au cœur du développement de leur territoire. Ainsi, une municipalité peut entreprendre plusieurs chantiers de divers types et de diverses envergures au cours d'une même année. Les risques de dommages matériels causant des pertes aux chantiers municipaux sont importants et varient d'un chantier à l'autre. Les municipalités oublient souvent de se prémunir contre ces risques, qu'elles agissent en tant que maître d'œuvre ou qu'elles confient cette tâche à un entrepreneur général. À quoi s'expose une municipalité qui ne serait pas adéquatement protégée?



Divers types de chantiers

Les municipalités exécutent plusieurs projets de construction, d'installation, de rénovation, de réfection ou de réparation sur l'ensemble de leur territoire. Qu'il s'agisse de la réfection des routes, des chaussées ou des trottoirs, de la réparation des infrastructures, de la rénovation des bâtiments municipaux et des édifices sportifs, de l'agrandissement ou de la conversion de bâtiments existants ou encore de la construction de petites structures, d'abris ou d'entrepôts, tous ces chantiers nécessitent d'être protégés par un produit d'assurance plus spécifique qu'une simple garantie couvrant les biens.

Risques fréquents sur un chantier

Au Québec, on dénombre plusieurs chantiers municipaux de 500 000 \$ et moins. Beaucoup de ces chantiers concernent des travaux reliés aux infrastructures. Les risques observés sur les chantiers de cette envergure, sans y être limités, sont les suivants : infiltration d'eau, effondrement des parois lors des phases d'excavation, éboulement lors de la construction de tranchées ou de fossés, vol de biens devant être installés, destruction des biens en rénovation, incendie causé par un problème électrique ou par une chaufferette restée allumée, etc.

Voici deux exemples illustrant les risques auxquels sont exposés les chantiers municipaux :

Durant la période estivale, une municipalité fait rénover l'un de ses bâtiments; toutes les portes et les fenêtres ainsi que

le plancher seront remplacés. À la veille d'un long congé, les matériaux non encore installés sont protégés contre les intempéries à l'aide d'une grande bâche. De même, les ouvertures créées par l'absence de fenêtres sont recouvertes par une protection en PVC. Malheureusement, pendant l'interruption du chantier, de fortes précipitations ont lieu et de l'eau s'infiltre sous la bâche et à travers la protection, qui étaient mal fixées. Les matériaux endommagés par l'eau doivent tous être remplacés.

Un type de chantier de plus en plus rencontré dans le monde municipal consiste en la transformation d'une église pour une autre vocation comme une librairie, des bureaux ou un centre communautaire. Ce type de restructuration et de réaménagement d'un bâtiment ancien est hasardeux et fragilise l'ensemble de la structure.

Les murs de briques dénudés sont rendus très vulnérables par les forts vents de plus en plus fréquents et sont sujets à l'effondrement.

Dans ces deux exemples, les dommages pourraient engendrer des frais allant jusqu'à 50 000 \$ pour la municipalité si celle-ci ne possède pas une garantie globale des chantiers.

Pour éviter les mauvaises surprises causées par les coûts importants liés à des risques non couverts sur ses chantiers municipaux, il est essentiel qu'une municipalité se dote d'une protection adéquate. Pour en connaître davantage sur la garantie globale des chantiers, contactez les courtiers de La Mutuelle des municipalités du Québec.

Service de la communication
La Mutuelle des municipalités du Québec

« Pour éviter les mauvaises surprises causées par les coûts importants liés à des risques non couverts sur ses chantiers municipaux, il est essentiel qu'une municipalité se dote d'une protection adéquate. »

MMQ

La Mutuelle des municipalités du Québec

La légalisation du cannabis et ses impacts dans les milieux de travail

Prévue pour le 17 octobre 2018, la légalisation du cannabis suscite questionnements et incertitudes dans différentes sphères de la société, et le domaine des relations de travail ne fait pas exception. Les problèmes liés à la consommation de drogues sont effectivement et malheureusement chose commune dans certains milieux de travail, ce qui fait craindre à plusieurs employeurs les impacts de la légalisation du cannabis. Cette inquiétude est-elle fondée?



M^e Marie-Claude Néron
Cain Lamarre SENCRL

D'emblée, il importe de mentionner que la légalisation n'entraînera pas de bouleversements majeurs eu égard aux règles applicables dans les milieux de travail puisqu'il demeurera interdit de se présenter au travail avec les facultés affaiblies par le cannabis, à l'instar de ce qui prévaut actuellement pour l'alcool.

Relativement aux manquements d'un salarié qui découlent de sa dépendance à la drogue, comme l'absentéisme excessif, la légalisation du cannabis n'entraînera pas de changement puisque son illégalité n'entre pas en ligne de compte dans le cadre de l'examen du handicap (dépendance) du salarié et de l'obligation d'accommodement de l'employeur.

De fait, l'approche que doit adopter l'employeur dans un contexte de dépendance ne vise pas à sanctionner le salarié, mais à lui permettre d'exécuter son travail. Par conséquent, le caractère illégal de la substance qu'il consomme n'a pas d'importance, la démarche étant la même pour la dépendance à l'alcool alors que sa consommation est légale.

Quant aux manquements du salarié qui sont de nature disciplinaire, par exemple, fumer du cannabis au travail en l'absence de dépendance, la légalisation risque d'avoir un impact quant à la sévérité de la sanction pouvant être imposée par un employeur. Effectivement, la jurisprudence nous enseigne que les fautes relatives à la consommation d'alcool, laquelle est susceptible d'affecter tout autant les capacités d'un salarié, sont généralement jugées moins sévèrement par les tribunaux que celles relatives aux drogues illégales.

Cela étant dit, le principal impact de la légalisation proviendra de la probable augmentation de la consommation de cannabis et du risque de banalisation de cette consommation. Les employeurs se doivent donc d'adopter une approche proactive afin d'établir en temps utile les balises nécessaires pour limiter les impacts de la légalisation dans leur organisation.

Pour ce faire, chaque employeur devrait adopter une politique claire concernant l'usage d'alcool et de drogues au travail ou modifier sa politique actuelle afin de mieux encadrer la consommation de cannabis à des fins récréatives.

« L'approche que doit adopter l'employeur dans un contexte de dépendance ne vise pas à sanctionner le salarié, mais à lui permettre d'exécuter son travail. »

– M^e Marie-Claude Néron

Cette politique devrait viser toutes les substances susceptibles d'affecter les facultés des salariés et prévoir, notamment, les comportements interdits, les sanctions possibles, les cas justifiant l'imposition de tests de dépistage ainsi que les conséquences pouvant découler d'un refus de passer un tel test.

Afin de s'assurer que la politique trouve pleinement application et atteigne son objectif, l'employeur doit la diffuser et sensibiliser ses salariés sur les impacts

que peut avoir leur consommation de drogues sur leur prestation de travail, leur santé et leur sécurité ainsi que sur celles des autres salariés, le tout afin d'éviter la banalisation de cette substance.

Sans annihiler les effets de la légalisation du cannabis dans les milieux de travail, l'adoption d'une politique claire et connue ainsi que la sensibilisation des salariés permettront, à tout le moins, d'atténuer et de mieux encadrer les impacts de celle-ci.



CAIN LAMARRE
S.E.N.C.R.L. / AVOCATS



Marie-Josée Pelletier
Conseillère en régimes d'assurance collective, FQM

Assurance médicaments

Quelles sont vos responsabilités en tant qu'employeur?

Depuis le 1^{er} janvier 1997, tous les résidents du Québec doivent être couverts par une assurance médicaments. Cette protection peut être offerte par le régime public de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) ou par les régimes privés (assurance collective). Cette obligation a un impact important sur l'administration des régimes d'assurance collective.

L'assurance médicaments, c'est obligatoire!

Au Québec, la loi stipule que toute personne de moins de 65 ans ayant accès à un régime privé d'assurance médicaments, que ce soit par l'intermédiaire de son employeur, d'une association professionnelle ou de l'employeur de son conjoint, **doit** y adhérer.

La personne admissible à un régime privé a également la responsabilité d'assurer son conjoint et ses enfants à charge si ceux-ci ne sont pas assurés par un autre régime privé. La personne admissible à un régime d'assurance collective à son emploi **ne pourrait donc pas** d'être couverte par le régime public d'assurance médicaments de la RAMQ.

Les responsabilités de l'employeur

En tant qu'employeur, vous devez voir à l'adhésion d'un nouvel employé dès qu'il devient admissible à l'assurance collective. Il est donc important de lui remettre le formulaire d'adhésion à l'assurance **avant** sa date d'admissibilité et de lui rappeler de vous le remettre signé.

En vertu de la loi, vous **devez** prélever la prime reliée à cette assurance directement sur la paie de l'employé admissible et remettre ces sommes à l'assureur. Seul l'employé ayant démontré qu'il est couvert par un autre régime privé d'assurance médicaments peut être exempté de ce prélèvement. Pour ce faire, il doit vous fournir un des documents suivants :

- Une photocopie de sa carte d'assurance collective;
- Une lettre de l'assureur, de l'employeur ou de l'administrateur du régime d'assurance collective du conjoint confirmant une protection familiale;
- Une lettre ou un certificat provenant de l'association ou de l'ordre professionnel dont il est membre.

Il est recommandé de conserver cette preuve dans le dossier de l'employé. Ceci vous permettra de prouver, si cela est nécessaire, que l'employé bénéficiait d'une autre assurance et que vous avez rempli votre obligation en tant qu'employeur.

Si un employé oublie de vous remettre son formulaire d'adhésion, il est recommandé de procéder à son adhésion avec une protection individuelle et de prélever le montant de la prime correspondant sur sa paie dès sa date d'admissibilité à l'assurance. Avisez-le de la situation.

Il est possible qu'un employé ayant fourni une preuve lui permettant d'être exempté du régime d'assurance collective cesse d'être couvert par l'autre assurance. Il est de **sa** responsabilité de vous en informer dès le jour où il perd sa protection. Notez qu'il est aussi de la responsabilité de l'employé de vous aviser s'il doit assurer son conjoint et ses enfants à charge.

Puisque la situation des employés peut changer sans que vous en ayez été informé, il est tout indiqué d'effectuer des contrôles périodiques auprès de vos employés (au renouvellement, par exemple) pour vérifier si les employés non couverts par votre régime d'assurance collective devraient y adhérer.

Pour plus de détails sur les responsabilités des employeurs, vous pouvez consulter le site de la RAMQ (ramq.gouv.qc.ca). Vous pouvez également communiquer avec nous!



FÉDÉRATION
QUÉBÉCOISE DES
MUNICIPALITÉS

* Ce texte est fortement inspiré du site Web de la RAMQ.

POUR TOUS VOS BESOINS EN
**ASSURANCE
COLLECTIVE**

L'ÉQUIPE DE LA FQM EST LÀ

NOUVEAU RÉGIME

Découvrez notre nouveau régime aux avantages incomparables pensés pour les municipalités.

Contactez-nous au
1 866 951-3343 ou par courriel au
fqmassurancecollective@fqm.ca





enviro * urgence

Services environnementaux intégrés

Faire affaire avec Enviro Urgence Inc., est un gage de haut standard de **CONFORMITÉ**, d'**EFFICACITÉ** de **RIGUEUR** et de **TRANSPARENCE**.

Nos équipes expérimentées sauront répondre à tous vos besoins pour vos projets environnementaux.

Nous possédons une flotte de camions à la fine pointe de la technologie ainsi qu'une panoplie de **CERTIFICATIONS** et d'**ACCREDITATIONS** pour satisfaire les plus exigeants.

Communiquer avec nous au
450 437.5559 | 1 877 437.5559
enviourgence.com



Services
environnementaux



Nettoyage
industriel



Urgences
environnementales

