

Compte-rendu de la période d'échange de la permanence

Rencontre: 10^e Rendez-vous des OBV

Date: 14 mai 2011

Endroit: Salle Albatros de l'Hôtel Four Points by Sheraton de Québec

Heure : 10h-12h

Animateur: Antoine Verville

Compilation des réponses

Discussion 1: Quelles actions prévues par votre OBV permettent l'atteinte d'orientations et objectifs identifiés dans la planification stratégique du ROBVQ?

Thème 1: Reconnaissance du ROBVQ et des OBV (statut légal, reconnaissance légale, diffusion des réalisations, etc.)

- Effectuer une tournée des MRC afin de faire connaître la mission et les mandats des OBV et du ROBVQ;
- Organiser des rencontres avec les CLBV afin de faire connaître les réalisations des OBV ainsi que celles de tous les acteurs de l'eau;
- Faire une tournée des directions régionales des ministères;
- Comité ministériel;
- Faire connaître les OBV par les autres ministères que le MDDEP;
- Assurer la reconnaissance des réalisations des OBV et du ROBVQ dans le milieu;
- Diffuser la portée de la loi 27 auprès des ministères et montrer l'utilité des OBV;
- Il est difficile de diffuser les réalisations de la concertation (réalisation des tiers), il faut se rendre incontournable;
- Faire une distinction sur le site web de l'OBV et dans les communiqués publics entre le contexte local et le contexte national de la gestion intégrée de l'eau;
- Envoyer des informations sur la reconnaissance légale par la poste aux municipalités et aux acteurs de l'eau et faire la publicité de la reconnaissance sur le site Internet.

Thème 2: Développement du ROBVQ et des OBV (ressources financières, ressources humaines)

- Organiser des ateliers de formation adressés aux administrateurs à tous les deux ans ou en cas de changements dans l'administration;
- Engager un employé à temps plein au ROBVQ responsable uniquement de la recherche de financement pour les OBV du Québec;
- Monter des projets locaux;
- Développer des services;
- Interaction dans les régions pour appuyer les actions provinciales;
- Support sur trois ans aux lacs et berges avec la CRÉ;
- Adoption d'une politique salariale afin de se rapprocher un peu du marché régional communautaire;
- Augmentation salariale automatique avec l'inflation (avril);
- Souplesse dans l'horaire des employés;
- Travailler sur le développement des intérêts des employés pour les garder;
- Prioriser la participation aux initiatives de développement en commun du ROBVQ;
- Faire des démarches auprès de la CRNT pour le soutien à la gestion des usages de l'eau sur le territoire;
- Contributions volontaires de différents milieux (communautaire, économique, municipal) avec possibilité qu'ils choisissent à quoi servira l'argent versé;
- Travail de recrutement et modification de l'organigramme.

Thème 3: Un réseau dynamique pour la GIEBV (diffusion d'informations, de réalisations, partenariats, activités de concertation, rôle de référence en matière d'eau, etc.)

- Mieux s'outiller au niveau des communications: diffuser les réalisations sur Internet, dans les bulletins ou par des communiqués;
- Organiser un «gala reconnaissance» annuel pour la signature des ententes de bassin et souligner les grandes réalisations;
- Rencontre des comités locaux une fois par an;
- Rencontre régionale d'OBV au besoin (2 fois par an);
- Infocourriel, Bulletin de liaison;
- 5 à 7 informel pour dynamiser les liens avec les comités aviseurs pour la mise en oeuvre des PDE;
- Développer des partenariats inter-OBV;
- Participer au répertoire d'expérience du ROBVQ;
- Transmettre les informations et les documents d'intérêt général et les rendre disponibles sur le site Internet;
- Travailler à la mise en place d'un portail pour les données cartographiques commun à tous les OBV et alimenté par ceux-ci.

Thème 4: Mise en oeuvre et suivi des PDE (arrimage PDE, moyens de mise en oeuvre, diffusion de PDE et des réalisations, etc.)

- Concertation avec les MRC pour le financement des actions par la CRÉ;
- Développement de la base de données afin de permettre un suivi efficace de la mise en oeuvre des actions du PDE et la diffusion de cette information;
- Suivi administratif pour le MDDEP;
- Faire une fiche de chaque action pour les administrateurs. Sortir les faits saillants et le suivi des actions;
- Agent local, municipalité: petites actions, voirie échantillonnage;
- Monter une section spéciale pour le PDE sur le site Internet;
- Développer des outils de suivi, des indicateurs d'avancement et des modes de diffusion pour les partenaires et pour le grand public;
- Arrimer la démarche du PDE avec le schéma d'aménagement des MRC;
- Ententes de bassin;
- Valorisation des initiatives des partenaires.

Discussion 2: Un personnel stable, motivé et compétent: comment atteindre cet objectif par la force du réseau?

Quelles sont, à votre avis, les actions permettant de s'assurer que les OBV et le ROBVQ disposent de ressources humaines stables, motivées et compétentes? Pour chacune des actions ou idées identifiées, veuillez choisir si sa mise en oeuvre appartient aux OBV individuellement, aux OBV en tant que réseau ou encore au ROBVQ (voir tableau page suivante) .

| Rôle individuel de l'OBV | Rôle des OBV en réseau | Rôle du ROBVQ |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> -Politique de rémunération du personnel attrayante et réaliste; -Offrir des conditions de travail plus souples et des avantages intéressants: horaire d'été, journées de maladie, vacances, REER, assurances...) -Offrir de la formation continue aux employés; -Donner l'opportunité au personnel de relever des défis, de se surpasser; -Permettre la conciliation travail-étude; -Réduire les heures de travail pendant la saison où il y a moins d'activité afin de consolider l'emploi; -Préciser les descriptions de tâches; -Concevoir un cahier de l'organisme présentant ses valeurs, sa «culture d'organisme»; -Établir un code de déontologie à présenter dans le cahier de l'organisme incluant la politique d'achats, les valeurs de l'entreprise, la politique de représentation, la politique de déplacements, les mesures disciplinaires et les mesures pour la santé et sécurité au travail; -Évaluation des employés deux fois par année (préciser les tâches, ajustements, engagement des employés à s'ajuster); | <ul style="list-style-type: none"> -Partage d'expertise et de connaissances; -Partage de certaines ressources humaines (communication, géomatique, chargé de projet pour Opération Bleu-Vert); -Échange de documentation; -Créer un cahier de politiques internes; -Partage d'expériences entre les OBV (répertoire d'expériences sur le site du ROBVQ); -Valorisation des avantages à travailler pour un OBV; -Formation en gestion de personnel lors des Rendez-vous des OBV; -Faire connaître les activités, les parcours; -Partager les outils; -Agir avec transparence; -Faire connaître nos initiatives et nos actions réalisées ou en cours. | <ul style="list-style-type: none"> -Aider les OBV à obtenir le financement approprié afin d'être en mesure d'offrir des conditions de travail Intéressantes; -Soutenir la formation continue des employés; -Soutenir les employés dans la réalisation de leur mandat premier, la mise en oeuvre du PDE; -Offrir des services comme les assurances collectives; -Continuer à développer le concept des périodes d'échanges entre les OBV; -Organiser des rencontres éclair entre les directeurs généraux; -Organiser 2 Rendez-vous des OBV de 3 jours ou 3 Rendez-vous de 2 jours avec des thèmes récurrents à chaque année. <p>Exemple:</p> <p>Mai: Administrateurs Octobre: Planification stratégique Février: Formation continue sur le terrain;</p> <ul style="list-style-type: none"> -Mettre l'emphase sur les opportunités de carrière qu'offre les OBV (argument de la Loi 27, équipes multidisciplinaires...); -Obtenir des prix de groupe pour les produits et services; -Constituer une trousse d'accueil pour les nouveaux employés; |

| Rôle individuel de l'OBV | Rôle des OBV en réseau | Rôle du ROBVQ |
|--|------------------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> -Utiliser l'agenda Google; -Former un comité d'embauche: directeur général et administrateurs; -Identification des besoins individuels; -Formation en RH; -Favoriser le réseautage avec les OBV voisins; -Déléguer des responsabilités aux employés; -Éviter le travail répétitif; -Souligner les accomplissements des employés, valoriser le personnel; -Offrir la possibilité aux employés de s'impliquer dans l'amélioration de ses conditions de travail (projets); -Offrir des conditions de travail justes, intéressantes et motivantes; -Promouvoir une vision qui motive et fixer des objectifs réalisables. | | <ul style="list-style-type: none"> -Joindre le RÉSEAU Environnement aux partenaires (programme Etes-vous bleu? et formation en gestion des eaux pluviales); -Présenter chacun des employés et administrateurs sur le site du ROBVQ avec possibilité de les classer par domaine d'expertise; -Parler plus souvent de la force du réseau; -Maintenir les activités de réseautage; -Gestion des programmes d'avantages sociaux; -Liste des programmes de financement; -Obtenir une reconnaissance du milieu afin de répondre aux attentes des futurs employés; -Développer et diffuser des outils de gestion administrative et de gestion des RH dans l'ensemble des OBV; -Favoriser les échanges entre les membres du Réseau; -Faire connaître les OBV auprès du grand public. |