



ASSOCIATION CANADIENNE DES ADMINISTRATEURS MUNICIPAUX

INFLUENTE. INSPIRANTE. DEVENEZ MEMBRE!



PLAN STRATÉGIQUE 2016-2021

RÉSUMÉ



PLAN STRATÉGIQUE 2016-2021 DE L'ACAM

NOTRE VISION

L'Association canadienne des administrateurs municipaux (ACAM) est reconnue sur le plan national comme l'organisation par excellence pour représenter les administrateurs municipaux du Canada.

NOTRE MISSION

L'Association a pour mission de promouvoir l'excellence dans l'administration municipale et de favoriser un leadership résilient au moyen du perfectionnement professionnel, du réseautage et de l'avancement des intérêts de ses membres.

NOTRE BUT

Perfectionnement professionnel	Réseautage et partenariats	Mobilisation des membres et soutien	Leadership résilient
Procurer aux membres les tendances, outils et pratiques exemplaires en gestion municipale et les transmettre par des moyens de pointe et des activités de perfectionnement professionnel.	Créer de solides relations stratégiques. L'ACAM est reconnue à l'échelle nationale comme une source de spécialistes en administration municipale à consulter	Fournir des occasions de réseautage pour mobiliser les membres et favoriser les échanges. Attirer de nouveaux membres en veillant à retenir les autres; mobiliser les membres de toutes les municipalités, grandes, petites ou éloignées en mettant l'accent sur	Démontrer notre intention d'assurer la réussite de la profession. Promouvoir une relation professionnelle et respectueuse entre les directeurs généraux et les conseils municipaux.

		l'équilibre et la diversité.	
--	--	------------------------------	--

LES TENDANCES ÉMERGENTES

- L'activité économique et les responsabilités de chaque ordre de gouvernement changent. Au fil des années, leurs limites d'action se sont estompées de sorte que des problèmes ont surgi en matière de prestation de services. L'ACAM poursuivra sa relation fructueuse avec la Fédération canadienne des municipalités (FCM) et les fonctionnaires fédéraux sur le plan de la conception et de la prestation des programmes.
- Des différences générationnelles sont présentes en administration locale. Une transformation démographique qui a cours dans les effectifs de l'ACAM donnera probablement lieu à des attentes différentes. Par l'entremise de ses membres, l'Association encadrera les nouveaux administrateurs municipaux aussi bien que ceux plus expérimentés et appuiera la prochaine génération de dirigeants.
- La technologie évolue constamment. Étant donné que les membres de l'ACAM sont dispersés dans tout le pays, la technologie est en train de transformer notre mode de vie et d'interaction. Pour que l'ACAM garde sa pertinence, en particulier pour la jeune génération, l'Association devra investir davantage dans les solutions technologiques pour veiller à ce que ses membres soient toujours en contact. En outre, vu que bon nombre de municipalités sont petites et éloignées, l'ACAM devra fournir à ses membres les outils leur permettant de partager leurs expériences afin d'améliorer l'administration locale, d'être des leaders résilients et d'entretenir des relations virtuelles plus suivies.
- L'image de la profession d'administrateur municipal doit demeurer positive auprès des élus. La différence entre le rôle des élus et celui de l'administrateur est importante dans la création d'une relation saine dans un contexte politique. L'ACAM entreprendra la création d'initiatives destinées à promouvoir l'importance de la profession d'administrateur municipal afin que les effectifs recrutés proviennent de différentes professions et qu'elle puisse offrir les outils nécessaires pour améliorer les relations entre les administrateurs municipaux et les élus.

LES VALEURS DES MEMBRES DE L'ACAM

Responsabilité et intégrité professionnelles	Collaboration	Transparence et honnêteté	Innovation et excellence	Diversité et inclusivité
--	---------------	---------------------------	--------------------------	--------------------------

NOS BUTS OU ACTIVITÉS

Perfectionnement professionnel	Réseautage et partenariats	Mobilisation des membres et soutien	Leadership résilient
<p>Accroître les possibilités innovantes et le perfectionnement professionnel pour favoriser le transfert de connaissances aux membres de l'ACAM et entre eux en matière de valeurs et de pratiques d'une bonne administration municipale.</p>	<p>Bâtir des relations solides avec les principaux partenaires. Établir, renforcer et mettre à profit les relations avec les associations internationales, nationales et locales en vue de susciter l'excellence dans l'administration municipale.</p> <p>Améliorer et promouvoir une identité ou un profil uniforme pour obtenir le respect des intervenants avec qui nous traitons.</p>	<p>Aider nos membres à établir et à raffermir des relations professionnelles utiles.</p> <p>Être l'organisation de choix à laquelle voudront appartenir les professionnels de l'administration locale au Canada.</p>	<p>Veiller à ce que l'ACAM fournisse aux administrateurs municipaux existants ou nouveaux de l'information et un réseau qui les aidera dans leur rôle, encouragera la prochaine génération de leaders et rehaussera l'importance de l'administrateur municipal professionnel.</p> <p>Veiller à ce que l'ACAM informe ses membres ou leur rappelle les éléments clés d'une relation professionnelle respectueuse entre les administrateurs et les conseils municipaux et la façon d'agir dans des situations précises qu'ils vivent et qui sapent cette saine relation. Aider les membres à faire preuve de résilience et d'une saine compréhension de la différence entre le rôle de l'administrateur municipal et celui du conseil.</p>

NOTRE PLAN DE TRAVAIL 2016-2017

Perfectionnement professionnel	Réseautage et partenariats	Mobilisation des membres et soutien	Leadership résilient
<ol style="list-style-type: none"> 1. Profiter de la conférence annuelle pour inciter les membres à parler de leur expérience à l'utilisation d'outils susceptibles d'améliorer l'administration locale et la profession municipale (p. ex. Lean Six Sigma, méthodes de gestion des biens). 2. Organiser, pour les grandes et petites municipalités, une conférence annuelle présentant des conférenciers nationaux renommés et des pratiques exemplaires. 3. Continuer à utiliser des modes de transmission de la rétroaction des membres ou délégués. 4. Repérer les tendances émergentes de l'industrie conjointement avec les associations affiliées et d'autres organisations. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entretenir de bonnes relations avec le chef de la direction de la Fédération canadienne des municipalités. 2. Continuer à établir des partenariats avec les associations provinciales et territoriales comme moyen de favoriser la coopération dans des domaines d'intérêt commun. 3. Continuer à explorer les possibilités d'offrir d'autres services aux membres (en plus de ses services essentiels) pour mieux soutenir ceux et celles qui font carrière dans l'administration locale. 4. Continuer à tenir des réunions périodiques et à raffermir les relations avec les associations provinciales et territoriales en énonçant des gestes pertinents à poser. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Créer un programme d'aide pour rendre la conférence accessible aux petites municipalités éloignées. 2. Envisager l'ajout d'un représentant du « Nord » au conseil. 3. Poursuivre l'élaboration et la mise en œuvre de la campagne de recrutement. 4. Produire des moyens promotionnels insistant sur le côté gratifiant d'une carrière en administration locale. 5. Tenir des séances d'information aux conférences ou réunions provinciales et territoriales. 6. Les membres du conseil de l'ACAM communiquent avec leur association provinciale ou territoriale pour assister à une réunion du conseil régional, une ou deux fois par année, et y donner des nouvelles de l'ACAM et, par la suite, faire rapport à l'ACAM de ce qui se passe dans les associations provinciales et territoriales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Appuyer la prochaine génération d'administrateurs. Continuer à mettre en œuvre le plan de travail et le partenariat avec les associations provinciales et territoriales concernant le recrutement de la prochaine génération de dirigeants municipaux. 2. Amorcer un document pilote de type questions et réponses qui renseignera la prochaine génération de membres de l'ACAM et les aidera dans leur carrière. Les membres plus expérimentés de l'ACAM y trouveront une occasion de redonner à la profession en plus de tisser des liens avec la prochaine génération. 3. Continuer à présenter les prix d'excellence aux réunions des conseils municipaux des municipalités lauréates (en présence des médias).

	<ol style="list-style-type: none"> 5. Préparer, à l'intention du gouvernement fédéral, un document du point de vue de l'ACAM mais en phase avec celui de la FCM (<i>Les villes et les collectivités : partenaires dans l'avenir du Canada</i>). 6. Établir des relations de travail avec de hauts fonctionnaires fédéraux. 7. Faire participer les associations provinciales et territoriales à des séances conjointes lorsque la réunion du conseil a lieu dans leur région. 8. Créer des partenariats avec des universités pour stimuler la recherche sur des questions municipales (s'il y a lieu). 9. Entretenir et développer les relations avec des organisations internationales affiliées (ICMA, SOLGM, LGMA, SOLACE et Alliance for Innovation) dans des domaines d'intérêt pour les membres et les inviter à la conférence annuelle. 		<ol style="list-style-type: none"> 4. Pour aider ses membres sur le plan de la résilience, l'ACAM poursuivra ses efforts d'information centrée sur les principaux éléments de son programme. 5. Produire une Trousse d'outils d'évaluation du rendement des DG. 6. Poursuivre le plan de travail avec le partenariat des associations provinciales et territoriales en vue de « favoriser la connaissance des rôles et devoirs de l'administration municipale ou locale; améliorer la compréhension de la valeur d'une gestion professionnelle; créer un message uniforme s'appliquant à tout le Canada ».
--	---	--	---