

PLAN STRATÉGIQUE DE L'ACAM : BULLETIN DE RÉSULTATS 2016 - 2021

Le plan stratégique de l'ACAM pour la période 2016-2021 a engendré de nombreuses initiatives importantes pour l'Association, qui sont décrites ci-dessous.

Le conseil d'administration a élaboré un nouvel [Énoncé d'objet de l'Association](#), lancé un nouveau site Web, proposé un nouveau programme de bourses pour les petites municipalités et les municipalités éloignées afin que leur DG puisse assister à la conférence annuelle, créé un partenariat avec six associations provinciales qui a abouti au lancement de la campagne [Créer, agir, aider](#) et d'un [site Web](#) pour recruter la prochaine génération de dirigeants municipaux, sans oublier un nouveau [Forum de discussion des membres](#), la célébration de notre [50^e anniversaire](#), de nombreuses campagnes de recrutement de membres réussies et une transformation de notre offre par l'organisation d'activités nationales virtuelles de perfectionnement professionnel et de réseautage dans un contexte d'annulation des conférences annuelles de 2020, 2021 et 2022. Nous avons effectué une analyse de variation d'inventaire de tous les actifs de l'ACAM ainsi qu'un examen de nos politiques pour en vérifier la pertinence et la clarté. L'ACAM a également eu le plaisir de présenter récemment un [Document de position](#) au Comité permanent des transports de l'infrastructure et des collectivités sur le programme de financement des infrastructures municipales.

Il convient de souligner la création et le lancement des sept trousse d'outils suivantes au cours des cinq dernières années :

- [La trousse d'outils d'évaluation de rendement des DG](#) accompagnée d'une campagne de promotion auprès des DG et des représentants élus. Nous avons également créé un modèle de [lettre de mandat](#) et un [modèle d'évaluation de rendement](#) pour les directeurs/commissaires.
- [La trousse d'outils de perspicacité politique](#) qui offre des conseils sur les sujets suivants : administration et conseil; résidents et contribuables; relations intermunicipales, provinciales et fédérales; médias; mentorat.
- La [trousse d'outils des membres en transition](#) présente plusieurs formes de soutien disponibles et souligne aux membres se trouvant dans cette situation malheureuse qu'ils ne sont pas seuls.
- La [trousse d'outils sur le contrat de travail des DG](#) a été conçue pour aider les DG à négocier leur contrat avec les élus. Elle sera utile autant aux DG actuels (ou aux administrateurs principaux) qui ont une expérience dans ce rôle qu'aux nouveaux DG sans expérience dans ce domaine.
- [La trousse d'orientation des conseils municipaux](#) fournit aux nouveaux conseils toutes les informations nécessaires pour partir du bon pied et gouverner efficacement.
- [Trousse d'outils pour optimiser l'efficacité des directeurs généraux : poser les bonnes questions](#). Cette trousse a été conçue pour tous les membres, qu'ils viennent de commencer leur travail en tant que DG (ou administrateur principal) ou qu'ils occupent ce poste depuis un certain temps dans une nouvelle municipalité ou dans une municipalité qu'ils connaissent depuis de nombreuses années.
- La trousse d'outils de ressources humaines contient des informations utiles sur différents sujets de gestion des ressources humaines, accompagnées d'exemples et de liens.

Un nouveau comité de recrutement a été mis sur pied pour inciter les municipalités à adhérer à l'ACAM et expliquer aux élus l'intérêt pour leurs cadres supérieurs d'adhérer à l'ACAM et de participer à la conférence. De plus, un comité de génération de revenus se concentre sur l'établissement de partenariats à long terme avec des commanditaires et sur la recherche de revenus autres que les cotisations et les frais de participation à la conférence annuelle, afin de fournir des services supplémentaires aux membres.