



# L'ACAMARADERIE

*S'ENGAGER AU CHANGEMENT*



## **POINTS FORTS DE LA CONFÉRENCE DE L'ACAM 2024**

### **RÉTROSPECTIVE VISUELLE DE NOTRE SÉJOUR À BANFF**

3-5 Juin 2024 | Banff, Alberta

# MESSAGE DU PRÉSIDENT DE L'ACAM

Chers et chères collègues,

Bienvenue à cette rétrospective de la conférence de l'ACAM 2024 pendant laquelle plus de 360 directeurs généraux et cadres supérieurs de municipalités de tout le Canada se sont réunis pour vivre une expérience inoubliable. Cette 50e conférence annuelle de l'ACAM s'est déroulée du 3 au 5 juin 2024 à l'époustouflant hôtel Fairmont Banff Springs! Un grand merci à notre incroyable hôte, la DG de la ville de Banff, Kelly Gibson, et au personnel du bureau national de l'ACAM, qui ont fait de cette conférence un véritable succès!

Lorsque je repense aux moments extraordinaires que nous avons vécus ensemble à Banff, je ressens énormément de fierté et de gratitude. La conférence de cette année était un témoignage de la force, de la résilience et de l'innovation qui caractérisent notre profession. Nous avons eu droit à des exposés inspirants, à des ateliers dynamiques, à des séances de réseautage d'une valeur inestimable et à un salon professionnel très animé. Chaque moment a été rehaussé par votre participation et votre enthousiasme.

Je tiens à remercier chaleureusement chacun et chacune d'entre vous d'avoir contribué au succès retentissant de cet événement. Votre engagement à faire progresser l'administration des municipalités et votre participation à cette conférence ont laissé un impact durable.

J'espère que vous apprécierez ce panorama visuel des moments forts de la conférence et qu'il vous fera revivre de bons souvenirs et vous encouragera à poursuivre votre collaboration et votre croissance.

À l'année prochaine à Mont-Tremblant!

Chaleureusement,



Tony Kulbisky  
Président de l'ACAM



# JOUR 1 DE LA CONFÉRENCE - LUNDI 3 JUIN

## Tournoi de golf, activités pré-conférence, réception d'ouverture et salon professionnel

Le premier jour de la conférence a été riche en émotions! Le coup d'envoi a été donné par le très prisé tournoi de golf de l'ACAM, qui s'est déroulé au magnifique Silvertip Golf Resort. L'équipe gagnante était composée de Dean Kabbani, Mike Primeau, Don MacLeod et Steve Kruska. Les amateurs de sensations fortes ont adoré le Kananaskis Surf Rafting, alors que d'autres participants ont préféré les télécabines ou la visite des magnifiques lacs Minnewanka, Louise et Moraine. La journée s'est achevée par une réception d'ouverture animée dans l'espace du salon professionnel, qui a mis en vedette 56 entreprises formidables de tout le Canada.





# JOUR 2 DE LA CONFÉRENCE - MARDI 4 JUIN

## Assemblée générale annuelle, cérémonie d'ouverture, exposés, déjeuner de remise des médailles d'ancienneté et soirée décontractée

La matinée de mardi a commencé très tôt. Nous avons d'abord assisté à l'assemblée générale annuelle présidée par le président Tony Kulbisky, au cours de laquelle nous avons fait nos adieux à cinq membres sortants du conseil d'administration, célébré l'année fantastique de Bev Hendry en tant que présidente et accueilli six nouveaux membres du conseil d'administration. Ensuite, après un accueil officiel à Banff par le maire Di Manno et les salutations de la présidente désignée de l'ICMA, Tanya Ange, et des représentants des associations d'administrateurs de l'Alberta, SLGM (Jesse Sopko), LGAA (Melanie Samson) et ARMAA (Jeff Holmes), nous avons tenu une cérémonie commémorative en l'honneur du regretté Rodney Cumby, notre estimé membre du conseil d'administration de l'ACAM originaire de Terre-Neuve-et-Labrador, et procédé, avec délicatesse et émotion, au retrait de son chandail de hockey de l'ACAM.

La présentation captivante de Tina Varughese sur « l'aspect humain des préjugés inconscients » a constitué une merveilleuse façon d'entamer notre programme de leadership. Nous avons également écouté des intervenants passionnants sur des sujets cruciaux pour nos membres, tels que la réussite des 100 premiers jours de mandat, l'entretien de relations productives au sein des administrations locales, la promotion de partenariats entre les administrations locales et les autochtones pour des communautés durables, l'instauration d'une culture positive, la promotion de la sécurité psychologique sur les lieux de travail et la réalisation d'évaluations organisationnelles réussies.

La journée s'est terminée par une soirée décontractée au Mount View BBQ, un paradis rustique au cœur des montagnes. Nous avons dégusté de bons plats, écouté de la musique fantastique et dansé jusque tard dans la nuit. Quelle belle façon de terminer une journée extraordinaire!





*Brent Barootes - Spécialistes du parrainage de groupes de partenaires*



*La direction du conseil d'administration 2023-2024*



*Vincent Lalonde - Représentant du conseil pour la Colombie-Britannique*



*Mike Dolter - Représentant du conseil pour la Nouvelle-Écosse et l'Î.-P.-É.*



*Bev Hendry - Présidente sortante*



*Jack Benzaquen - Président sortant*



*Jamie Nagy - Représentant du conseil pour Manitoba et Saskatchewan*



*Shiela Bassi-Kellett - Représentant du conseil pour Territoires du Nord-Ouest, Yukon et Nunavut*



*Conseil d'administration de l'ACAM de 2024-2025*







# JOUR 3 DE LA CONFÉRENCE - MERCREDI 5 JUIN

## Exposés, cérémonie de clôture, visites culturelles et dîner de la présidente sous le thème « Gala montagnard »

Le troisième jour de la conférence a été riche en émotions et en inspiration, avec trois plénières passionnantes sur les conversations difficiles, sur la bonne gouvernance et sur la manière de diriger dans le nouveau monde du travail! Pour clôturer la conférence, c'est avec tendresse que nous avons honoré la mémoire de notre collègue et ami Rodney Cumby, une fois de plus, en procédant au retrait de son chandail de hockey.

Après la cérémonie de clôture avec nos exposants, nous avons assisté à un atelier fantastique animé par Suzanne Gibson sur le leadership dans le changement. Les participants ont également été conviés à trois visites d'étude fascinantes : une exploration des infrastructures de pointe de Banff, une visite du centre d'exploitation et de formation Roam Transit et une randonnée d'herboristerie Wapakwanis en compagnie de Matricia Brown.

Le point culminant de la conférence fut le dîner de la présidente, organisé sous le thème « gala montagnard ». La soirée s'est distinguée par une cérémonie de tambours autochtones, un photomaton divertissant et les prestations de l'orchestre Two Bit Bandits Band. L'événement s'est conclu de manière mémorable avec l'interprétation de « [I Will Survive](#) », l'hymne emblématique de nos membres, offrant ainsi une finale grandiose à cette rencontre!



# POINTS SAILLANTS ET IDÉES CLÉS DES CONFÉRENCIERS

## Citations et principaux enseignements

Nous vous présentons ci-dessous un résumé des exposés de nos orateurs, ainsi que les principaux enseignements et les citations les plus marquantes de chaque présentation. Cette synthèse présente les idées et les informations les plus précieuses de chaque conférencier ou conférencière et souligne les moments les plus mémorables de leurs interventions qui ont fait le succès de la conférence.

### « L'aspect humain des préjugés inconscients » (Tina Varughese)

- **Reconnaître les préjugés inconscients.** Nous avons tous des préjugés inconscients. Ces préjugés ne sont pas nécessairement synonymes de racisme ou de discrimination, mais il est essentiel de les reconnaître pour évoluer et améliorer nos interactions humaines. Les préjugés inconscients sont des croyances et des comportements appris qui résident dans notre subconscient.
  - **Préjugés sexistes dans les évaluations de rendement.** Les femmes reçoivent souvent plus de commentaires négatifs dans les évaluations de rendement, même de la part d'autres femmes. Les femmes peuvent être aussi critiques que les hommes, si ce n'est plus, envers d'autres femmes.
  - **Attribution équitable des responsabilités.** Il faut éviter les répartitions de responsabilités fondées sur le sexe. Il existe des « tâches ménagères invisibles », comme l'organisation d'événements, que les femmes sont plus enclines à accepter, quelle que soit leur position. Pour éviter ce biais, nous devons attribuer les responsabilités de manière réfléchie.
  - **Interruptions et féminisme au travail.** Les femmes sont deux fois plus susceptibles que les hommes d'être interrompues au cours d'une réunion, même par d'autres femmes. Le féminisme n'est pas une question de féminité, mais une forme de militantisme pour l'égalité de traitement et l'égalité des chances.
  - **Biais d'affinités.** Un biais d'affinités intervient lorsque nous favorisons des personnes qui nous ressemblent. Ce biais peut avoir un impact sur le recrutement, la fidélisation et l'engagement des employés. Il faut se méfier de cette tendance pour plutôt favoriser la diversité et l'inclusion au travail.
- **La diversité pour des mentorats plus enrichissants.** S'il est naturel de mentorer une personne semblable à soi, nous apprendrons plus au contact d'une personne différente. L'intégration de la diversité dans les mentorats permet de découvrir des horizons et des points de vue différents.
  - **Décisions concertées.** « Si vous voulez aller vite, allez-y seul; si vous voulez aller loin, allez-y à plusieurs. » Lorsque vous devez prendre des décisions, en particulier celles où des préjugés peuvent intervenir, demandez l'avis d'autres personnes pour veiller aux principes d'équité et d'inclusion.

« L'inconscient détermine les réactions, le conscient détermine les actions. »



## « Secrets de réussite à la tête d'une municipalité : organisation des 100 premiers jours et établissement de relations stratégiques au sein de l'administration locale » (Patrick Moyle, Bill Given, Sheila Bassi-Kellett)

- **Premiers pas.** Consacrez les 100 premiers jours à écouter et à comprendre le fonctionnement des choses. Découvrez les rouages informels de l'hôtel de ville, sortez de votre bureau et bavardez avec les employés de première ligne des différents services municipaux afin de nouer des relations et de connaître leur réalité. Ce travail de terrain est crucial pour votre réussite future.
- **Approche VICA.** Les administrations municipales constituent un milieu où règnent la volatilité, l'incertitude, la complexité et l'ambiguïté (VICA). Relevez ces défis, gérez l'incertitude et faites la lumière sur les situations ambiguës. Cette approche relève plus de l'art que de la science, avec des résultats très variables.
- **Approche de résolution des problèmes.** Les conseils recherchent souvent des solutions simples à des problèmes complexes. Pensez toujours à énoncer clairement les problèmes à résoudre si vous voulez des solutions efficaces.
- **Gestion du changement.** Faites attention à la fatigue organisationnelle et à la capacité de changement. Les équipes et les organisations ont une capacité limitée d'adaptation au changement. Trouvez un juste équilibre entre votre vision et la capacité de l'organisation à suivre le rythme.
- **Collaboration politique.** Demandez régulièrement à vos élus comment vous pouvez contribuer à leur réussite et prenez le temps d'écouter leurs besoins. Créez également des espaces de discussion informels, tels que des rencontres trimestrielles en tête-à-tête avec les conseillers.
- **Leadership et présence.** Donnez le ton des relations complexes en établissant votre présence et votre style de leadership. En tant que DG, vous devez gérer le haut, le

bas et l'extérieur de votre bureau, en donnant toujours la priorité aux intérêts de la population.

## Idées de collaboration : partenariats de développement durable avec les Autochtones (Janine Windolph)

- **Connaissance mutuelle et connexion avec la communauté.** Prenez le temps de connaître les récits uniques et les marqueurs culturels de votre région. Découvrez ce qui compte le plus pour les Autochtones et les non-Autochtones de votre communauté afin que des liens significatifs soient possibles. Cette connaissance est à la base de tout partenariat respectueux et productif.
- **Savoir créer des relations.** Commencez à nouer des relations une personne à la fois, en laissant la confiance et le respect mutuel se développer naturellement. Ces relations doivent ensuite être entretenues et élargies au fil du temps jusqu'à englober un réseau plus large de membres et de dirigeants de la communauté autochtone.
- **Communications transparentes.** Maintenez des canaux de communication ouverts et transparents. Tenez toujours les communautés autochtones informées de vos actions, de vos décisions et de vos projets afin qu'elles se sentent valorisées et intégrées dans vos processus.
- **Échanges d'histoires et de connaissances.** Les échanges d'histoires et de marqueurs culturels sont essentiels, peu importe les origines ou la date d'arrivée dans la région. Cette approche favorise le respect mutuel et la connaissance et contribue à la cohésion de la communauté.
- **Pratiques durables.** Tirez parti des connaissances et des pratiques autochtones pour guider le développement durable de toute la collectivité. Les points de vue autochtones sur la gouvernance du territoire, la gestion des ressources et la conservation de l'environnement peuvent générer des idées précieuses en matière d'urbanisme et de politiques municipales.



## Développement d'une culture positive : Après une décennie de travail, y sommes-nous parvenus? Est-il possible de relâcher les efforts d'amélioration de la culture? (Zoran Postic)

- **Leadership bienveillant et approche communautaire.** Pour exercer un leadership efficace, il faut d'abord s'intéresser aux autres. « Les gens se moquent de ce que vous savez, tant qu'ils ne sont pas convaincus que vous vous souciez d'eux. Prenez soin de vos concitoyens et ils prendront soin de votre collectivité. » Célébrer les réussites et valoriser le travail du personnel à tous les échelons est crucial pour instaurer une culture de travail collaborative et solidaire.
- **Réflexion et amélioration continue.** Même si votre culture d'entreprise évolue positivement, gardez à l'esprit qu'il y a toujours matière à amélioration. « Peut-on dire que nous avons atteint notre but en matière de culture d'entreprise? Certes, nous avons fait de grands pas en avant, mais le chemin est encore long. C'est un travail de longue haleine qui se poursuit. »
- **Leadership et autonomisation.** Les cadres supérieurs doivent mettre l'accent sur le développement des compétences de leadership. « En tant que dirigeant, surtout quand on chapeaute d'autres responsables, votre priorité doit être le leadership. Il s'agit d'épauler nos élus débordés et d'aider nos managers à déléguer efficacement pour éviter le surmenage. » Pour un leadership efficace, il est essentiel de responsabiliser tous les échelons de l'organisation de façon systématique, d'être à l'écoute des retours d'expérience et de prendre du recul sur ses propres performances.

Les structures qui privilégient l'attention portée aux collaborateurs, valorisent les succès, s'inscrivent dans une démarche de progrès continu et responsabilisent leurs cadres, parviennent à créer un environnement de travail positif et fédérateur. Ce climat favorise l'épanouissement des équipes et renforce leur engagement au service de la collectivité.



## Naviguer en eaux inconnues : les dirigeants municipaux, pilotes du progrès (Sara Wegwitz)

- **Qualité de la présence.** « L'important n'est jamais le temps que vous passez avec quelqu'un, ni même ce que vous faites ensemble, mais la qualité de votre présence. » Les dirigeants doivent être pleinement présents dans toutes leurs interactions et ils bénéficieront alors de relations fructueuses.
- **Création d'un environnement de travail optimal.** Pour exercer un leadership efficace, il faut savoir créer un environnement où l'équipe peut naturellement exceller et s'épanouir. « Que faut-il faire pour créer un environnement permettant à notre équipe de donner le meilleur d'elle-même et de s'épanouir? » Il faut en fait créer des conditions propices au bien-être et à la productivité des employés.
- **Corrections en cours de route.** Cultivez une mentalité axée sur le progrès plutôt que sur la perfection, en misant sur l'amélioration continue et les ajustements graduels. « N'ayez pas peur de rectifier le tir en cours de route. En tant que dirigeant, il est crucial de valoriser l'évolution plutôt que de rechercher la perfection à tout prix. Concentrez-vous sur la démarche, pas uniquement sur les résultats. » Cette approche booste la motivation des équipes, fidélise les talents et insuffle un changement positif dans toute l'organisation.
- **Impact émotionnel du leadership.** En écho à la sagesse de Maya Angelou : « J'ai compris que les gens oublient vite ce que vous dites ou faites, mais jamais ce que vous leur avez fait ressentir ». En tant que dirigeant, posez-vous systématiquement quatre questions clés dans vos échanges avec vos collaborateurs et collaboratrices, cela vous permettra de garantir des interactions respectueuses, bienveillantes et enrichissantes pour chacun et chacune.
- **Questions essentielles :**
  - o Pouvez-vous physiquement me voir?
  - o Est-ce que ma présence ici a de la valeur pour vous?
  - o Ma disponibilité vous suffit-elle ou dois-je être différent ou meilleur d'une manière ou d'une autre?
  - o La façon dont vous me regardez montre-t-elle que j'ai de l'importance ou quelque chose de spécial?

Le pouvoir de transformation d'un leadership authentique repose sur la présence, la création d'un environnement favorable, l'amélioration continue et l'entretien de liens humains au sein des équipes. Ces principes sont essentiels pour les dirigeants municipaux qui ont de nombreux défis à relever et qui doivent conduire leur organisation vers une croissance et un succès durable.



### Renforcer les capacités des dirigeants municipaux : évaluations organisationnelles réalisées en interne conduisant vers de nouveaux sommets (Maxime Boissonneault, Claudy St-Onge, Kim Parent)

Ces intervenants ont prôné une nouvelle approche du leadership municipal pour viser l'excellence. Leur méthode ? Une démarche rigoureuse de transformation et d'autoévaluation. Ils ont souligné que tout changement profond dans une organisation démarre par une évolution personnelle, mettant ainsi en lumière le rôle clé des dirigeants comme moteurs d'améliorations globales et structurelles. Voici les points forts de cette présentation :

- **La transformation individuelle, moteur du changement organisationnel.** Pour qu'un changement organisationnel soit durable, il faut que les dirigeants soient prêts à subir une transformation personnelle.
- **Connaissance des besoins des parties concernées.** Il est très important de bien connaître les besoins des parties concernées pour que les changements puissent être mis en œuvre de manière efficace.
- **Actions et interventions quotidiennes.** Il est important de veiller à la cohérence et à la pertinence des actions menées si on veut développer une culture du changement au sein des organisations municipales.
- **Changements progressifs.** Le changement doit être présenté comme un processus continu et évolutif plutôt

que comme un événement ponctuel, nécessitant l'engagement et la persévérance de toutes les parties concernées.

- **Travail d'équipe.** Un esprit d'équipe et de collaboration est indispensable à la création d'un environnement propice à des changements durables au sein de l'organisation.



### Déchiffrez le code : stratégies de communication 3D pour réussir les conversations difficiles (Pamela Barnum)

« La communication non verbale représente la plus grande part de nos échanges. Les mots ont certes leur importance, mais c'est leur mise en scène qui nous révèle vraiment ce qui se trame sous la surface. »

Voici les idées centrales et les principaux conseils de la conférence de Pamela Barnum :

- Les conversations difficiles sont souvent le fruit de différends factuels.
- L'aménagement de l'espace de réunion ou d'entretien influe considérablement sur le résultat.
- Le télétravail ne développe pas l'empathie. Les interactions en personne favorisent l'engagement, créent des liens et renforcent l'empathie et la confiance.
- Il faut orienter les conversations vers l'avenir pour créer de l'espoir.
- Il est important de parler de l'avenir pour insuffler de l'espoir.
- Utilisez des mots semblables et créez un lien avec vos interlocuteurs dès les premières minutes de vos conversations.

- Les formules de salutation initiales et finales des courriels sont utiles dans les conversations pour créer de la confiance.
- Les gens sont plus enclins à dire des plus gros mensonges au téléphone.
- Le maintien d'une posture ouverte lorsque vous êtes debout transmet de la positivité.
- Les femmes ont tendance à considérer les négociations comme des processus de collaboration, tandis que les hommes les perçoivent souvent comme des processus compétitifs.
- Les personnes qui n'ont pas encore connu certaines difficultés ont souvent plus de compassion. Une fois que nous avons vécu ces expériences, notre niveau de compassion tend à diminuer.
- Un sourire sincère et le maintien d'un contact visuel constituent des atouts précieux.
- Face à une situation anxiogène, cultivez une présence apaisante en vous rappelant vos réussites plutôt que vos défauts, ce qui vous aidera à projeter une plus grande confiance en vous.
- Les intentions se remarquent.
- Le point de vue est essentiel, c'est l'outil le plus puissant de votre « boîte à outils pour les communications difficiles ». Pensez à vous mettre à la place de quelqu'un d'autre pour connaître son point de vue. Vous arriverez ainsi mieux à décoder ses messages et à comprendre ses motivations.
- Le respect est primordial dans toutes les formes de communication.



## Maîtrise des techniques de leadership : mettre le cap sur la bonne gouvernance pour réussir au lieu de simplement survivre (Tracey Lorenson)

- **Organisez des séances de gouvernance régulières.** Programmez les séances de gouvernance longtemps à l'avance. Planifiez et préparez une réserve de séances qui seront prêtes lorsque le besoin s'en fera sentir.
- **Préservez votre neutralité.** Évitez tout excès de politisation. Face à une discussion difficile, évitez de diluer les problèmes importants pour les rendre plus faciles.
- **Donnez un cadre efficace aux séances du conseil.** Évitez de qualifier une séance du conseil d'événement de « consolidation de l'esprit d'équipe ». Décrivez-la plutôt comme une séance axée sur la dynamique et la prise de décisions conformes aux objectifs du conseil.
- **Concentrez-vous sur les émotions positives.** Investissez du temps et des ressources pour aider le conseil à faire du bon travail plutôt que de le punir pour ses faiblesses. Le renforcement positif favorise un environnement plus productif.
- **Ne craignez pas de faire appel à une aide extérieure stratégique.** Même si vous avez du courage, il est souvent utile d'engager un « méchant flic » étranger (consultant) pour traiter les situations difficiles. Cette approche témoigne d'une réflexion stratégique et ménage les relations internes.
- **Programmez votre évaluation de rendement.** Planifiez bien à l'avance votre propre évaluation de rendement dans le calendrier du conseil. N'attendez pas que le conseil prenne l'initiative. Vous pouvez confier cette tâche à une partie externe pour que le travail soit vraiment objectif et exhaustif.



## Modèle à suivre pour le futur : diriger dans un marché du travail en pleine mutation

### Constituer des équipes performantes, prêtes pour l'avenir

#### Principes fondamentaux

- **Confiance solide.** Il est très important d'instaurer un climat de confiance profonde au sein des équipes. Les dirigeants doivent savoir montrer leur vulnérabilité pour inciter leur équipe à faire de même. La confiance cultivée hors du terrain conduit à de meilleurs résultats sur le terrain.
- **Relations personnelles.** Il est important que les membres d'une équipe se connaissent personnellement pour renforcer la confiance et la solidarité. Les équipes qui entretiennent des liens interpersonnels forts sont nettement plus motivées.

#### La reconnaissance, facteur d'engagement

- **Valorisation personnelle.** Lorsque les membres d'une équipe se sentent vus, écoutés, compris, valorisés, appréciés et respectés, leur engagement vient naturellement. Il est essentiel que les dirigeants prennent le temps d'établir ces liens et de reconnaître les contributions individuelles.

#### Réduction des frictions

- **Détection et traitement des problèmes.** Les dirigeants doivent régulièrement détecter les frictions et faire participer l'équipe à la recherche de solutions. Des questions ciblées peuvent aider à mettre le doigt sur les problèmes et à les résoudre :
  - o Où sont les points de friction?
  - o Que puis-je faire face à ce problème?
  - o Qu'est-ce qui ne va pas?
  - o Quel est le fond du problème?
  - o Quel changement mineur pourrait générer une amélioration notable?



- **Améliorations progressives.** Au lieu de se concentrer uniquement sur les objectifs à long terme, de petits ajustements cohérents (changements mineurs) peuvent progressivement rapprocher l'équipe de la réussite.

#### Participation de l'équipe et amélioration continue

- **Rétroactions régulières.** Organisez des réunions régulières et posez à l'équipe des questions cruciales qui favorisent une culture d'amélioration continue et de sécurité psychologique :
  - o Que devrions-nous commencer à faire?
  - o Que devrions-nous cesser de faire?
  - o Que devrions-nous continuer de faire?
  - o Que devrions-nous faire plus souvent?
  - o Que faisons-nous de manière excessive?
  - o Quelles ont été nos sources d'inspiration récemment?
- **Solutions inclusives.** Faites participer tous les membres de l'équipe à la résolution des problèmes, quelle que soit leur ancienneté, afin que chacun se sente vu et écouté.

#### Se préparer pour le monde du travail de demain

« Pour constituer des équipes résilientes et performantes, prêtes à relever les défis de demain, les dirigeants doivent créer un climat de confiance solide, accorder une importance sincère aux liens personnels, détecter et réduire les frictions et faire participer l'ensemble de l'équipe au processus d'amélioration continue. »

« J'ai beaucoup appris et je me rends compte que j'ai encore beaucoup à apprendre. Grâce à l'ACAM 2024, je dispose d'outils et de ressources supplémentaires et j'ai établi des liens avec des personnes vers qui je pourrai me tourner à l'avenir! »

– UN PARTICIPANT ENTHOUSIASTE

# FÉLICITATIONS À NOS LAURÉATS

Les dîners de la conférence sont de bonnes occasions de souligner le dévouement de nos collègues de l'administration municipale par la remise des récompenses pour longs états de service à ceux et celles qui pouvaient être présents (la liste complète des lauréats se trouve [ici](#)). Nous avons également rendu hommage à huit municipalités exceptionnelles en leur décernant le Prix d'excellence de l'ACAM. Voyez notre [site web](#) pour obtenir tous les détails sur les lauréats et pour l'entrevue du [Local Gov Café](#).

## Récompenses pour longs états de services

### 20 années de service

- Peter Tarnawsky, directeur général, Comté de Lamont (Alb.)
- Jeff Renaud, directeur général, District municipal de St. Stephen (N.-B.)
- Caroline LeBlanc, directrice des finances, Village de Memramcook (N.-B.)
- Gary Kent, directeur général, Région de Peel (Ont.)



### 25 années de service

- Daryl Hrehirchuk, directeur général, Municipalité rurale de Macdonald (Man.)
- Mark Phillips, directeur général, Municipalité régionale de West Hants (N.-É.)



### 30 années de service

- Tony Kulbisky, directeur général, Comté de Westlock (Alb.)
- Don MacLeod, directeur général, Canton de Zorra (Ont.)
- Cynthia Geldart, directrice générale/greffière, Village de New Maryland (N.-B.)
- Robert Buchan, directeur général, Ville de Prince Rupert, (C.-B.)



### 35 années de service

- Larry Driedger, directeur général, Municipalité rurale de Morris (Man.) (retraité)
- Rick Binnendyk, directeur général, Ville de Penhold (Alb.)



Félicitations à Jack Ramsden (DG de la Ville d'Eckville, en Alberta) qui s'est vu remettre son épinglette de 45 années à l'occasion du souper de la présidence.



« Une conférence incroyable. Un rythme soutenu, des sujets intéressants, un lieu magnifique et une organisation extraordinaire. Félicitations aux organisateurs et aux planificateurs ainsi qu'à toute l'équipe qui s'est jointe au groupe pour réaliser un événement sans faille! »

– UN CONGRESSISTE SATISFAIT

« L'ACAMaraderie et l'atmosphère accueillante de l'ACAM étaient extraordinaires. En tant que nouveau membre et délégué à la conférence pour la première fois, quelle expérience formidable! »

– UN PARTICIPANT ÉCLAIRÉ

## Programme de prix d'excellence

De gauche à droite :

- Zoran Postic, directeur général adjoint, Travaux publics, Municipalité de Vaughan (Ont.)
- Michael Kirkopoulos, directeur général, Ville de Lincoln (Ont.)
- Ron Tripp, directeur général, Région de Niagara (Ont.)
- Bryan Teasdale, directeur général et secrétaire municipal, Ville de Rossland (C.-B.)
- Sharry Sowiak, directrice des ressources humaines, Comté de Strathcona (Alb.)
- Andrea Nwobosi, spécialiste en communication, Comté de Strathcona (Alb.)
- Darrell Reid, directeur général, Comté de Strathcona (Alb.)
- Erin Wildeboer, superviseur, programmes de sensibilisation au réacheminement des déchets, Comté de Strathcona (Alb.)
- Leah Seabrook, gestionnaire, Gestion des déchets et services énergétiques communautaires, Comté de Strathcona (Alb.)
- Terry Burton, directeur, Planification et Ingénierie, Ville de Lloydminster (Alb.)
- Don Stang, cadre responsable des opérations, Ville de Lloydminster (Alb.)

**\* À noter que la Ville d'Innisfil, lauréate du prix, n'a pas pu être représentée.**



# CÉLÉBRONS L'ÉQUIPE D'ÉTOILES DE L'ACAM

## Unir les municipalités d'un océan à l'autre pour l'ACAMaraderie 2024

Un grand bravo à la fabuleuse équipe de rock stars de l'ACAM 2024 pour ses compétences exceptionnelles, ses personnalités éclatantes et son travail d'équipe incomparable. Cette équipe pancanadienne s'est réunie pour offrir un autre événement sous le sceau de l'ACAMaraderie épique.



*Victoria Bowering (Nanaimo), Carolina Correa (Fredericton), Julia McDevitt (Fredericton), Alycia Bartlett (Fredericton), Jennifer Goodine (Fredericton), Alisha Bainbridge-Trites (Fredericton), Denise Habibovic (Mississauga), Beth Readman (Napanee), Doreen Nakhle (Fredericton)*

# MERCI SPÉCIAL À NOS PARTENAIRES DE LA CONFÉRENCE 2024

Commanditaires et partenaires, nous vous remercions chaleureusement pour votre formidable soutien à la conférence de l'ACAM de 2024. Vos contributions et votre engagement ont été essentiels pour faire de cet événement un succès retentissant. Merci de nous aider à faire progresser l'administration municipale et à favoriser une communauté dynamique de professionnels. Nous nous réjouissons à l'idée de poursuivre notre collaboration et d'atteindre ensemble des sommets encore plus élevés.

## Partenaires platine



LIDSTONE & COMPANY



Government Frameworks.com



## Partenaires argent



## Partenaires bronze





# À NOTER : ACAM 2025

## Mont Tremblant - Un incontournable!

Nous avons déjà hâte d'accueillir tout le monde au magnifique Fairmont Tremblant pour la 51<sup>e</sup> Conférence annuelle, du 26 au 28 mai 2025, en commençant par les activités préconférence le lundi 26 mai et en terminant par le dîner du président le mercredi 28 mai 2025 en soirée. Surveillez l'ouverture du bloc de chambres d'hôtel en septembre 2024!

1-866-771-2262 ou 1-866-771-CAMA  
admin@camacam.ca | camacam.ca



BP 128, succursale A | Fredericton (N.-B.) | Canada E3B 4Y2

CAMA  ACAM  
L'art de diriger