



Association
canadienne de
la construction

ÉCHANGER DES PRATIQUES EXEMPLAIRES : table ronde des dirigeants d'association

13 mars 2024

Conférence annuelle de l'ACC 2024

Punta Cana, République dominicaine



TABLES DES MATIÈRES

Résumé	3
Introduction	3
Les points clés incluent les suivants	3
Conclusion	4
Objectif	4
Points clés	5
1. Pratiques exemplaires en matière de recrutement et d'orientation des administrateurs et bénévoles du conseil	5
1a: Il n'y a pas de cohérence dans la composition et la sélection du conseil d'administration	5
1b: La diversité dans le recrutement est l'occasion la plus urgente	6
2. Pratiques exemplaires en matière d'efficacité et d'engagement des conseils d'administration	9
2a: Définition d'un conseil d'administration efficace	9
2b: À quoi ressemble un conseil d'administration engagé?	9
3. Pratiques exemplaires en matière de génération de revenus de source autres que les membres	12
3a: La dépendance sur les cotisations des membres par rapport à celles venues de sources autres que les membres varie selon la région :	12
3b: La diversification des revenus est une stratégie importante et délibérée	13
4. Pratiques exemplaires en matière de structuration des cotisations	14
4a: Les modèles d'adhésion et les cotisations varient considérablement selon la région :	14
4b: Avantages/inconvénients des modèles actuels	14
4c: Affiner les modèles	15
4d: Points clés	15
Prochaines étapes	16
Conclusion	16

Résumé

Introduction

Près de 40 employés et bénévoles d'associations se sont réunis pour échanger des pratiques exemplaires dans le cadre d'une séance organisée par l'Association canadienne de la construction et animée par quatre collègues.

La possibilité d'exploiter la sagesse collective de collègues de tout le Canada est extrêmement précieuse. Cette année, la séance animée a porté sur quatre sujets importants :

- Les pratiques exemplaires en matière de recrutement et d'orientation des membres et bénévoles d'un conseil d'administration;
- Les pratiques exemplaires en matière d'efficacité et d'engagement d'un conseil d'administration;
- Les pratiques exemplaires en matière de génération de revenus venus de sources autres que les membres; et
- Les pratiques exemplaires en matière de structuration des cotisations.

Les points clés incluent les suivants :

1. Le recrutement, l'orientation et la fidélisation des bénévoles doivent faire l'objet d'une stratégie délibérée pour garantir la diversité et le renouvellement. La plupart des associations ont déterminé que l'augmentation de la diversité, en particulier des femmes, constitue leur plus grand défi. Cela est attribuable en partie à la façon dont les conseils d'administration sont composés (certains sont nommés par des partenaires locaux) et à l'incertitude quant à la norme (p. ex., la représentation doit-elle être celle de la population canadienne ou celle de l'industrie?).
 2. Il est largement reconnu que les conseils d'administration devraient se concentrer sur la gouvernance, par rapport aux conseils opérationnels, sauf lorsque ces derniers sont si petits qu'ils ne disposent que d'un personnel réduit. La mise en place d'outils de gouvernance tels que des comités de nomination, des orientations, des mandats, une culture saine où la discussion est encouragée, des évaluations du rendement des administrateurs et de l'efficacité des réunions, des possibilités d'établir des relations et des outils de suivi, tels que des tableaux de bord, a été considérée comme un élément essentiel à la réussite.
-

3. La plupart des associations dépendent fortement des cotisations de leurs membres et cherchent collectivement à se diversifier, que ce soit en actualisant leurs événements et leurs stratégies de parrainage, en se formant, en obtenant un financement public ou en lançant de nouveaux services.
4. Aucune association n'est identique à une autre en ce qui concerne les modèles d'adhésion. Les modèles plus simples sont préférables, mais la proportionnalité entre les grandes et les petites entreprises est importante. La flexibilité des cotisations/avantages peut attirer de nouveaux types de membres. De légères augmentations des cotisations sont acceptées par les membres.

Conclusion

Cette séance a reçu des éloges pour l'accent mis sur le développement des relations et l'échange de connaissances, et pour avoir mis en relation les nouveaux cadres et les cadres chevronnés.

Les prochaines séances pourraient porter sur les thèmes suivants :

1. Que pourraient être les objectifs de diversité de notre conseil d'administration et de nos bénévoles?
2. Stratégies visant à maintenir les conseils d'administration à un niveau stratégique.
3. Est-il possible de rationaliser davantage la structure des cotisations pour la simplifier?
4. Remue-méninges sur de nouveaux services potentiels pour se diversifier à l'écart des cotisations des membres.

Objectif

Chaque année, l'ACC réunit le secteur dans le cadre de la conférence annuelle. C'est le moment idéal pour les dirigeants d'associations et les responsables bénévoles d'échanger des pratiques exemplaires. En tant que dirigeants professionnels d'associations, nous sommes conscients que pour rester pertinents, nous devons continuellement approuver notre gouvernance, nos activités et nos propositions de valeur. La possibilité d'exploiter la sagesse collective de collègues de tout le Canada est extrêmement précieuse.

Cette année, la séance animée a porté sur quatre sujets importants :

- Les pratiques exemplaires en matière de recrutement et d'orientation des membres et bénévoles d'un conseil d'administration;
-

- Les pratiques exemplaires en matière d'efficacité et d'engagement d'un conseil d'administration;
- Les pratiques exemplaires en matière de génération de revenus venus de sources autres que les membres; et
- Les pratiques exemplaires en matière de structuration des cotisations.

Chacun des quelque 40 participants a eu l'occasion d'apporter sa contribution et d'écouter les points clés dans chaque domaine.

Nous remercions Shannon Friesen, directrice générale du Saskatchewan Construction Associations Network, Ellowyn Nadeau, présidente sortante de la Winnipeg Construction Association, Anthony Minetti, président de la British Columbia Construction Association, et Duncan Williams, président et directeur général de la Construction Association of Nova Scotia, d'avoir animé les tables rondes.

Points clés

1. Pratiques exemplaires en matière de recrutement et d'orientation des administrateurs et bénévoles du conseil

1a: Il n'y a pas de cohérence dans la composition et la sélection du conseil d'administration

Composition:

Les conseils d'administration des associations locales sont principalement composés d'entrepreneurs généraux (EG), d'entrepreneurs spécialisés (ES), de fournisseurs, de représentants du secteur civil et, occasionnellement, de maîtres d'ouvrage publics ou de représentants d'étudiants. En règle générale, le candidat doit faire partie d'une entreprise membre, mais certaines associations autorisent la présence d'administrateurs indépendants qui apportent un ensemble de compétences particulier.

Il n'y a pas de consensus sur la taille des conseils d'administration des associations locales. Ils ne sont pas basés sur un modèle unique, mais sont composés de façon à servir au mieux leurs associations respectives.

Sélection :

Le processus de sélection des membres d'un conseil d'administration varie d'une association à l'autre. Les critères de sélection comprennent généralement des facteurs tels que la régionalité, le secteur, les qualités/compétences ou les besoins actuels du conseil d'administration.

En matière de procédure, les conseils d'administration sont généralement sélectionnés par des comités de nomination ou par un recrutement direct par les membres du conseil d'administration. Les secteurs individuels disposent souvent d'un siège au conseil d'administration qui leur est réservé. Récemment, de nombreuses associations ont choisi de rendre leurs procédures plus transparentes afin de promouvoir la diversité et de prévenir l'homogénéité parmi les membres du conseil. Les postes de président et de vice-président sont généralement élus par les membres du conseil d'administration parmi eux.

Défis :

Certaines associations éprouvent des difficultés à recruter des personnes pour siéger à leur conseil d'administration, ce qui accroît la difficulté de traiter la question de la diversité dans leurs rangs. Il n'est pas rare de trouver plusieurs conseils d'administration composés uniquement de membres blancs ou masculins, ce qui reflète le manque de diversité qui persiste au sein de nombreuses organisations.

Le moment et le lieu des réunions d'un conseil d'administration jouent également un rôle dans la diversité des participants. En règle générale, les réunions du conseil d'administration se caractérisent par un mélange de participation hybride et de présence en personne, la majorité optant pour les réunions en personne. En outre, certaines associations n'ont qu'un contrôle limité sur la composition de leur conseil d'administration en raison de la pratique de l'héritage des administrateurs, ce qui entraîne des contraintes en matière de gouvernance et de diversité des compétences.

Reconnaissant la nécessité d'une plus grande inclusion et d'une plus grande expertise, un appel est lancé en faveur d'une formation à la gouvernance adaptée aux candidats inexpérimentés ou plus jeunes, mettant l'accent sur la distinction entre les rôles de supervision et les rôles opérationnels. Bien que la participation aux comités tende à être moins problématique, en grande partie en raison de l'ancienneté des membres directeurs, il existe des variations en fonction de la nature du comité.

Enfin, l'implication des maîtres d'ouvrage dans les affaires de l'association présente un dilemme nuancé. Bien que l'engagement direct puisse être avantageux, des inquiétudes se révèlent quant aux compromis potentiels sur la représentation par l'association de ses membres de base lorsque des conflits se dressent avec les maîtres d'ouvrage.

Autres exigences :

Certains conseils d'administration obligent leurs membres à suivre une formation sur la gouvernance; d'autres exigent qu'ils aient présidé un comité.

Suggestions:

Pour remédier à ces problèmes communs aux conseils d'administration des associations, la mise en œuvre d'un programme de stage au sein du conseil d'administration peut contribuer à répondre aux préoccupations en matière de diversité, tout en offrant des occasions de croissance aux futurs membres potentiels du conseil d'administration.

Par exemple, la Saskatchewan Construction Association a mis en place un programme de jeunes leaders dans le cadre duquel elle offre aux jeunes membres potentiels du conseil d'administration une formation en matière de gouvernance. Pour renforcer l'attrait de ce programme, elle a utilisé un tournoi de golf de mentorat pour encourager les nouveaux membres à s'impliquer.

1b: La diversité dans le recrutement est l'occasion la plus urgente

Si les associations n'ont aucune difficulté à aborder les perspectives sectorielles et régionales, elles ont du mal à attirer les jeunes et les femmes. Certaines associations ont du mal à valoriser les jeunes ou les bénévoles moins expérimentés. Il s'agit d'une situation paradoxale : la valeur vient de leur jeunesse ou de leur début dans l'industrie!

Stratégies pour accroître la diversité

Plusieurs stratégies peuvent être mises en œuvre pour renforcer la diversité au sein de la direction d'une association.

- Les efforts de recrutement actif doivent cibler les candidats potentiels, en s'adressant à eux et en les encourageant à envisager de se présenter à des postes de direction.
 - Les comités spécialisés, tels que Women in Construction ou Young Leaders, peuvent constituer de précieux viviers de talents, avec des possibilités de formation et de mentorat pour les préparer à des rôles au sein du conseil d'administration.
-

- La participation à des séminaires et à des webinaires peut permettre de repérer des candidats prometteurs pour de futures fonctions de direction, avec un encouragement proactif à s'engager plus loin.
- Des initiatives de recrutement ciblées devraient se concentrer sur l'augmentation de la représentation des femmes au sein des groupes de membres et sur le recrutement actif de femmes pour des postes au sein du conseil d'administration.
- La réalisation d'une évaluation des écarts chez les administrateurs actuels peut aider à faire ressortir les points où la diversité fait défaut et à orienter les efforts de recrutement.
- Faire connaître l'engagement de l'association en faveur de la diversité et ses efforts de recrutement fructueux peut renforcer l'intérêt et le soutien de candidats potentiels.
- L'introduction de rôles sans droit de vote ou avec droit de vote pour les jeunes leaders peut apporter une expérience et une représentation précieuses au sein de la structure du conseil d'administration.
- S'engager auprès des employeurs pour valoriser les contributions de leurs jeunes leaders, c'est non seulement reconnaître leurs efforts, mais aussi donner une idée du niveau de soutien qu'ils reçoivent.
- La mise en place d'occasions de formation pour le conseil d'administration, telles que des séances sur les préjugés inconscients, peut favoriser un processus de prise de décision plus inclusif et plus équitable.

Stratégies pour répondre au modèle de nomination directe :

De nombreuses associations permettent à l'association de nommer un certain nombre de personnes faisant partie ou non des membres/de l'industrie, de sorte que l'association dispose d'une certaine souplesse pour compléter les nominations régionales/sectorielles directes et accroître la diversité.

2. Pratiques exemplaires en matière d'efficacité et d'engagement des conseils d'administration

Les principaux thèmes abordés lors de cette table ronde incluaient les suivants :

2a: Définition d'un conseil d'administration efficace :

Un conseil de gouvernance efficace maintient idéalement une distinction claire entre l'implication opérationnelle et la supervision de la gouvernance, en se concentrant sur les politiques et le soutien collaboratif à l'équipe de la direction.

Idéalement, un conseil de gouvernance :

- Se tient à l'écart des opérations et se concentre plutôt sur la supervision de la gouvernance et des politiques.
- Soutient la direction et travaille en collaboration avec elle.
- Parle d'une voix commune une fois les décisions prises.
- Prend l'initiative de se tenir au courant des tendances et des problèmes.
- Comprend sa responsabilité fiduciaire.
- Procède régulièrement à des examens de la gouvernance.
- Comprend que les grands conseils d'administration ne sont pas efficaces.
- Reste concentré sur les priorités de l'ordre du jour, avec du temps pour une discussion moins structurée à la fin.
- Valorise et recherche la diversité, en veillant à une représentation inclusive afin que tous les membres ressentent que leur voix est entendue.
- Participe activement aux discussions et soulève les problèmes de manière appropriée.
- Crée une culture de confiance marquée.

S'il s'agit d'un conseil de travail :

En raison de la taille de certaines associations, les administrateurs sont davantage impliqués dans les opérations. Dans ce cas, il est important de procéder à une sélection rigoureuse et les administrateurs engagés peuvent avoir un impact significatif sur le conseil d'administration. Le fait qu'ils soient directement responsables des aspects opérationnels renforce leur responsabilité et garantit une participation et une contribution actives lors des réunions.

2b: À quoi ressemble un conseil d'administration engagé?

Caractéristiques :

L'efficacité et l'engagement du conseil d'administration sont renforcés par diverses pratiques,

notamment la défense et le soutien actif du changement, la prestation d'une direction d'orientation et la promotion d'une réflexion prospective. Les membres doivent se préparer aux réunions du conseil d'administration en lisant les documents d'information, en écoutant activement et en posant des questions. Une culture de discussion saine est cultivée, dans laquelle ceux qui remettent en cause le statu quo ou s'engagent dans un débat sur des questions importantes sont respectés et valorisés. Les membres du conseil d'administration comprennent les objectifs de l'organisation et se concentrent sur les besoins des membres. Ils revoient régulièrement leurs objectifs et établissent des mesures claires de réussite tout en réalisant régulièrement le quorum. Le président assume la responsabilité de diriger la réunion et de mener le vote, ce qui distingue son rôle de celui du directeur de l'exploitation ou du directeur général.

Facteurs de réussite :

- Veiller à ce que les membres du conseil d'administration soient nommés par leurs entreprises respectives et bénéficier de leur soutien total est fondamental pour une gouvernance efficace.
 - Il s'avère que la réduction de la taille des conseils d'administration renforce l'engagement des membres.
 - Le leadership du président est essentiel pour diriger efficacement les réunions.
 - Pour maintenir l'engagement, des conséquences sont prévues : par exemple, l'absence à deux réunions donne lieu à une discussion avec le président, avec un suivi de l'assiduité et des répercussions en cas de non-participation.
 - Les réunions du conseil d'administration se déroulent selon un calendrier régulier, ce qui leur confère cohérence et structure.
 - Le conseil d'administration encourage activement les liens entre les membres, en particulier par le biais de séances de planification stratégique, idéalement organisées lors de retraites afin de définir des objectifs et des orientations.
 - Les membres des conseils d'administration bénéficient d'un soutien continu, notamment en matière d'orientation et de formation à la gouvernance.
-

- Le suivi de la réussite de l'association par rapport aux plans stratégiques, y compris les stratégies de gestion des risques, est facilité par des outils de tableau de bord.
 - Des évaluations périodiques des réunions par le biais de sondages garantissent une amélioration continue.
 - Des séances de formation et d'examen de la gouvernance sont organisées pour améliorer l'efficacité du conseil d'administration.
 - Les réunions en face-à-face sont utilisées pour établir des relations.
 - Les administrateurs sont censés représenter leur entreprise, leur secteur ou leur région de manière crédible tout en donnant la priorité aux intérêts de l'association. Une procédure de candidature pour les nouveaux membres du conseil d'administration garantit la prise en compte de l'expérience, des compétences et de la diversité pertinentes.
 - Des mandats clairs pour les rôles précisent les attentes des membres potentiels du conseil d'administration.
 - L'engagement des administrateurs en tant que découvreurs de talents permet de repérer de nouveaux membres potentiels.
 - Les évaluations du rendement, y compris les évaluations par les collègues et les pairs, alimentent les efforts d'amélioration continue. La mise en œuvre d'un plan de succession et la limitation de la durée des mandats garantissent le renouvellement périodique et la diversification du conseil d'administration.
 - Reconnaître et célébrer les apports des bénévoles favorise une culture positive et de reconnaissance au sein du conseil d'administration.
-

3. Pratiques exemplaires en matière de génération de revenus de source autres que les membres

Ce qui suit est une synthèse des idées et des stratégies sur les pratiques exemplaires pour générer des revenus à partir de sources autres que les membres et accéder aux financements locaux, provinciaux et fédéraux.

3a: La dépendance sur les cotisations des membres par rapport à celles venues de sources autres que les membres varie selon la région :

Composition des membres :

La dépendance des associations sur les cotisations est très variable, les pourcentages les plus élevés et les plus bas étant respectivement 100 % et 12 %. Les cotisations des membres constituent la principale source de revenus de la plupart des organisations, dans des proportions allant de 35 à 90 %. Cette diversité a mis en évidence des degrés variables de dépendance sur les cotisations des membres. Certaines organisations ont maintenu un mélange équilibré de sources de revenus, avec des pourcentages allant de 33 à 55 %. Dans l'ensemble, ces résultats soulignent l'importance de comprendre la dynamique financière au sein de chaque organisation, ainsi que la nécessité de diversifier les sources de revenus en vue de la durabilité.

Sources importantes de revenus autres que les cotisations :

Les principales sources de revenus autres que les cotisations sont les événements, le parrainage et l'éducation. En outre, les programmes de prestations fiduciaires et le financement public jouent un rôle important dans la génération de revenus. L'arrivée de nouveaux services tels que Tradeslink et les guides de location contribue également à la diversification des revenus. Certaines associations génèrent des revenus en louant des parties de leurs bâtiments, tandis que d'autres sollicitent directement des contributions pour soutenir des projets particuliers.

Des subventions ont été obtenues pour :

Diverses initiatives contribuent à l'obtention de subventions, notamment la productivité du lieu de travail, les programmes pour les jeunes, l'apprentissage, l'éducation, les programmes pour les nouveaux arrivants, la formation et l'apprentissage aux métiers, les programmes de sécurité et les efforts de recherche et de développement. En outre, l'embauche d'un rédacteur de demandes de subvention s'est avérée déterminante pour obtenir le financement de ces projets.

3b: La diversification des revenus est une stratégie importante et délibérée

Il n'est pas surprenant qu'étant donné la forte dépendance sur les cotisations des membres, un thème récurrent dans les associations participantes soit l'importance de diversifier les sources de revenus.

Financement du développement de la main-d'œuvre

L'accès au financement des programmes de développement de la main-d'œuvre, y compris l'apprentissage, la formation aux métiers et les programmes pour les jeunes, est un domaine de réussite notable. Plusieurs associations ont réussi à exploiter les ressources locales, provinciales et fédérales, et plusieurs projets novateurs ont été mis en évidence, tels que des initiatives écologiques et des programmes autochtones.

Recommandations

- **Développer les sources de revenus autres que les cotisations** : les organisations devraient continuer à explorer et à développer des domaines tels que les événements, les parrainages et l'éducation, tout en explorant des voies numériques pour l'engagement et les revenus.
- **Demandes de financement stratégiques** : le succès connu dans l'obtention de financement public souligne la nécessité d'une approche stratégique pour les demandes de subventions, avec, éventuellement, du personnel consacré à cette tâche.
- **Innover et expérimenter** : de nouvelles idées, telles que des initiatives écologiques et des plateformes numériques pour le réseautage et la formation, devraient être poursuivies pour rester en tête de la génération de revenus et de l'engagement des membres.
- **Engager directement les membres** : les demandes directes et l'engagement avec les membres pour des causes ou des projets particuliers peuvent compléter efficacement les flux de revenus traditionnels.

Conclusion

Les réflexions collectives soulignent l'importance de la diversification des sources de revenus et de l'acquisition stratégique de fonds pour le développement de la main-d'œuvre. En mettant en œuvre une combinaison de stratégies traditionnelles et de stratégies innovantes, les organisations peuvent renforcer leur stabilité financière et continuer à apporter de la valeur à leurs membres et à la communauté au sens large.

4. Pratiques exemplaires en matière de structuration des cotisations

4a: Les modèles d'adhésion et les cotisations varient considérablement selon la région :

Les cotisations varient considérablement d'une association à l'autre, mais il existe plusieurs modèles communs :

- **Modèle forfaitaire** : Les associations qui optent pour le modèle forfaitaire demandent des cotisations annuelles comprises entre 1 000 \$ et 3 000 \$.
- **Modèle échelonné** : Les modèles dont les taux sont basés sur le chiffre d'affaires des entreprises membres comportent généralement entre trois et cinq niveaux, le niveau le plus élevé allant de 3 000 \$ à 11 500 \$ et le plus bas de 1 000 \$ à 1 750 \$. Là où des systèmes à plusieurs niveaux sont utilisés, certains reposent uniquement sur l'auto-déclaration des revenus par les membres, tandis que d'autres ont recours à l'examen par les pairs, c'est-à-dire par des bénévoles.

Les structures d'adhésion comportent souvent des niveaux distincts et des avantages adaptés aux non-constructeurs tels que les cabinets d'avocats, les fournisseurs et les architectes. En outre, les structures des cotisations peuvent varier, certaines associations facturant les frais à une date anniversaire tournante ou à une date commune, ce qui permet de calculer les frais au prorata au cours de l'année civile. Également, des dispositions de paiement peuvent être proposées comme choix de rechange aux paiements forfaitaires, offrant ainsi aux membres une certaine flexibilité dans la gestion de leurs engagements financiers vis-à-vis de l'association.

4b: Avantages/inconvénients des modèles actuels

Il a été observé que les modèles d'adhésion offrant une plus grande flexibilité en matière de prix et d'avantages stimulent la croissance et la diversification des adhésions en offrant des propositions de valeur améliorées. Toutefois, les structures d'adhésion plus simples sont souvent privilégiées en raison de leur facilité d'administration.

Des problèmes se posent dans les cas où des taux forfaitaires sont utilisés, en particulier pour justifier des cotisations uniformes pour les grands entrepreneurs et les membres de plus petite ampleur. En outre, les fusions d'associations de construction dans certaines régions ont exacerbé les problèmes, car les membres de différentes localités peuvent payer des montants largement différents pour profiter des mêmes avantages.

Parmi les autres défis à relever, citons la dépendance sur les cotisations en tant qu'association provinciale sans accès direct aux membres et la consolidation des entreprises membres, ce qui entraîne une réduction du nombre de membres et des cotisations perçues.

Trouver un juste équilibre entre ces complexités demeure un défi permanent pour les administrateurs d'associations.

4c: Affiner les modèles

De nombreuses associations réexaminent régulièrement leurs modèles d'adhésion afin de s'adapter à l'évolution des besoins et des défis. Cependant, elles se heurtent souvent à de la résistance lorsqu'elles tentent de mettre en œuvre des changements. Par exemple, certains membres rejettent les initiatives proposées, ce qui rend difficile l'obtention des approbations nécessaires, même pour des ajustements mineurs des cotisations. Malgré ces obstacles, certaines associations ont réussi à augmenter les cotisations de 5 à 10 % sans affronter d'opposition notable. À titre d'exemple, une association a supprimé progressivement sa catégorie architectes/ingénieurs, en augmentant graduellement les cotisations sur une période de trois ans pour les paralléliser avec son taux forfaitaire habituel, et a finalement conservé tous ses membres. D'autres changements potentiels sont à l'étude, notamment la réduction du nombre de paliers, l'offre de réductions pour les nouvelles entreprises et les entreprises autochtones, et la mise en place de paliers pour les maîtres d'ouvrage. Ces délibérations soulignent les complexités et les considérations liées à la refonte des modèles d'adhésion afin de mieux répondre aux divers besoins des membres.

D'autres changements potentiels sont à l'étude, notamment la réduction du nombre de paliers, l'offre de réductions pour les nouvelles entreprises et les entreprises autochtones, et la mise en place de paliers pour les maîtres d'ouvrage. Ces délibérations soulignent les complexités et les considérations liées à la refonte des modèles d'adhésion afin de mieux répondre aux divers besoins des membres.

4d: Points clés

- Aucune association n'est identique à une autre en ce qui concerne les modèles d'adhésion.
 - Les modèles plus simples sont préférés en raison de leur facilité d'administration, mais la proportionnalité entre les grandes et les petites entreprises est importante.
-

- La flexibilité des cotisations et des avantages peut attirer de nouveaux types de membres.
- L'échelonnement des changements sur des périodes plus longues peut garantir une transition plus harmonieuse.
- Les augmentations mineures des cotisations n'entraînent pas toujours une réaction négative de la part des membres.

Prochaines étapes

L'ACC organisera une table ronde lors de la conférence 2025 qui se tiendra à Québec.

Les thèmes suivants pourraient être abordés à l'avenir :

- Pour la diversité, quel est notre objectif? Parité avec la population canadienne ou représentation de l'industrie de la construction?
- Que pouvons-nous faire différemment pour aider les gens à participer?
Changements de technologie, traduction, etc.?
- Le conseil d'administration est-il fatigué? Est-ce que ce sont toujours les mêmes personnes qui se succèdent?

Conclusion

En mettant en commun les leçons apprises, les tendances clés et les nouvelles occasions, nous pouvons renforcer non seulement nos propres associations, mais aussi notre soutien collectif à notre industrie.

Communiquez avec :

Rodrigue Gilbert

Président

Association canadienne de la construction

rgilbert@cca-acc.com

Ce contenu ne peut être reproduit sans l'autorisation expresse
de l'Association canadienne de la construction.



Association
canadienne de
la construction