

PLAN STRATÉGIQUE 2021-2024

Diriger et inspirer la croissance et l'innovation du secteur des services de bibliothèque et d'information.

Plan stratégique 2021-2024 de l'OLA

Message de la présidente et de la directrice générale

NOTRE HISTOIRE

Fondée en 1900, l'Ontario Library Association (OLA), ou Association des bibliothèques de l'Ontario, est la plus ancienne association de bibliothèques sans but lucratif en activité au Canada. Forte de près de 4 000 membres, elle constitue une plateforme propice à l'échange d'expériences et de compétences ainsi qu'à la création de solutions innovantes dans un univers en constante évolution. L'OLA offre des possibilités d'apprentissage, de réseautage, de reconnaissance, d'influence et de célébration dans le monde des bibliothèques.

Les membres de l'OLA sont rattachés à des bibliothèques publiques, universitaires, scolaires, gouvernementales et spécialisées, ou sont des élèves, des étudiants et des demandeurs d'emploi. Ce sont des experts en matière de recherche, de conservation d'informations et d'idées, ainsi que de mise en place de possibilités de formation. Les membres participent à la vie associative afin de développer des services de bibliothèque et d'information qui soutiennent les Canadiens dans la poursuite de leurs intérêts en matière de formation, d'emploi et de culture.

En partenariat avec une foule d'associations et d'organisations de bibliothèques, l'OLA renforce et soutient les bibliothèques et leurs effectifs.

NOTRE PLAN

En 2020, une pandémie mondiale s'est déclenchée, qui a changé nos modes de vie et de travail. Ce plan stratégique sera exceptionnel en raison des répercussions de la pandémie mondiale (depuis mars 2020) et des effets continus prévus au cours des deux ou trois prochaines années.

La politique et la procédure de planification stratégique de l'[OLA](#) stipulent une durée de quatre ans. En raison de la période exceptionnelle que nous traversons, le conseil d'administration de l'OLA a approuvé une durée de trois ans avec possibilité de prolongation d'un an.

Nos priorités stratégiques guideront nos actions jusqu'en 2024 :

1. Équité, diversité et inclusion
2. Défense des intérêts et leadership
3. Membrariat et mobilisation
4. Profession axée sur l'apprentissage continu
5. Innovation et pérennité organisationnelles

NOS CONSTATATIONS : LE FRUIT DES CONSULTATIONS

Le monde change autour de nous, ce qui nous oblige à réfléchir à notre avenir de manière stratégique. En août 2021, un sondage a été distribué aux membres afin qu'ils donnent leur avis sur l'orientation stratégique de l'association (394 questionnaires complets retournés). L'analyse FFOM (Forces, faiblesses, opportunités, menaces) et le sondage ont dégagé plusieurs grands thèmes, comme les priorités et les tendances émergentes pour nos membres. Les consultations avec nos membres, nos partenaires et notre équipe de personnel ont révélé les éléments suivants :

- Équité, diversité, inclusion et décolonisation : en tant qu'organisation, en tant que profession, dans la prestation des services de bibliothèque, la programmation, les espaces et les collections.
- Défense des intérêts dans tous les secteurs de la bibliothèque.
- Communauté et services aux membres : accroître le membrariat de l'OLA, développer les possibilités de collaboration entre les membres, de connexion virtuelle et de perfectionnement professionnel.



Andrea Cecchetto
Présidente du conseil
d'administration de 2021



Shelagh Paterson
Directrice générale

Un nouveau cadre pour les principales stratégies de l'OLA

Au cours de l'été 2021, l'OLA a entrepris un vaste effort de planification stratégique par le biais d'un processus touchant les membres, le personnel, les conseils de divisions, les membres du conseil d'administration, les partenaires et les principaux interlocuteurs dans le domaine des bibliothèques. Avec l'aide de Thomas Plant, un consultant de Management Advisory Service (services-conseils bénévoles pour les organismes à but non lucratif), un comité consultatif de planification stratégique du conseil d'administration a fourni des conseils et supervisé le processus de planification.

VISION : Diriger et inspirer la croissance et l'innovation du secteur des services de bibliothèque et d'information.

MISSION : Nous donnons à nos membres du secteur des services de bibliothèque et d'information les moyens de bâtir des collectivités informées, participatives et inclusives grâce à :

la recherche

la défense des droits

l'éducation

le partenariat (anagramme REAP en anglais)

VALEURS

Nos valeurs ont résisté à l'épreuve du temps et continuent de nous guider dans notre travail.

<p>RÉACTIVITÉ ET SENSIBILISATION</p> <p>Notre association fait preuve de réactivité en tissant des liens entre les personnes, et entre les personnes et les idées. De plus, elle renforce l'autonomie de nos membres en leur offrant une plateforme d'éducation et de sensibilisation à des enjeux importants. Ils sont encouragés à développer leurs propres perspectives et points de vue sur des questions et des événements critiques.</p> <p>LIBERTÉ INTELLECTUELLE</p> <p>Notre association défend la liberté intellectuelle et l'accès ouvert et équitable aux ressources de la bibliothèque, comme principes de base de notre société démocratique.</p>	<p>LITTÉRATIE ET FORMATION CONTINUE</p> <p>Notre association soutient et cultive un large éventail de littératies et la poursuite de l'apprentissage professionnel et personnel, améliorant ainsi la capacité de chacun à participer de façon réelle à une société fondée sur l'information.</p> <p>INNOVATION</p> <p>Notre association se consacre à l'acceptation, à la promotion et au soutien des progrès continus dans les services bibliothécaires, tout en suivant le rythme des tendances et des technologies actuelles.</p> <p>REDDITION DE COMPTES</p> <p>Notre association croit en des pratiques d'entreprise ouvertes et transparentes qui</p>
---	--

DIVERSITÉ

Notre association a une responsabilité partagée de soutenir un milieu favorable à l'intégration au sein de la profession et dans l'ensemble de la collectivité, par la fourniture de ressources et de services bibliothécaires qui répondent aux besoins de tous les usagers de la bibliothèque.

démontrent clairement l'utilisation responsable des ressources organisationnelles en vue d'assurer l'efficacité et l'efficience des programmes et des systèmes des bibliothèques

Nos priorités et objectifs stratégiques

Le 1^{er} décembre 2021, le conseil d'administration de l'OLA a approuvé nos priorités et objectifs stratégiques.

L'illustration ci-dessous met en évidence nos cinq priorités stratégiques et les objectifs qui guideront nos actions d'ici 2024.



PRIORITÉ STRATÉGIQUE 1

Équité, diversité et inclusion

Objectif1: Diversifier la participation et la représentativité des membres de l'OLA. Veiller à ce que les membres noirs, autochtones et des minorités visibles occupent des postes de direction et de décision au sein de l'association.

Objectif2: Créer des politiques, des cadres, de la formation et des ressources pour guider l'OLA dans son cheminement vers une organisation équitable, diversifiée, inclusive et antiraciste.

Objectif3: Explorer et mettre en œuvre des stratégies de diversification de la profession.

PRIORITÉ STRATÉGIQUE 2

Défense des intérêts et leadership

Objectif1: Veiller à ce que l'OLA continue de privilégier des relations solides avec le gouvernement et d'autres groupes professionnels clés afin d'obtenir du soutien et d'éclairer le changement

PRIORITÉ STRATÉGIQUE 3

Membrariat et mobilisation

Objectif1: Ramener le membrariat de l'OLA à son niveau pré-pandémique, par tranches de 10 % par an.

Objectif2: Développer les possibilités de conférences et de formations virtuelles afin d'impliquer les membres et d'améliorer les flux de revenus.

PRIORITÉ STRATÉGIQUE 4

Profession axée sur l'apprentissage continu

Objectif1: Promouvoir une profession durable, notamment en favorisant un contexte favorable à une bonne santé mentale.

Objectif2: Accompagner les membres dans leur compréhension et leur adoption des innovations technologiques.

Objectif3: Rechercher et développer des alliances et des partenariats stratégiques pour soutenir l'apprentissage continu.

PRIORITÉ STRATÉGIQUE 5

Innovation et pérennité organisationnelles

Objectif1: L'OLA est une organisation solide et financièrement viable.

Objectif2: Assurer le soutien, le perfectionnement et la résilience du personnel dans un contexte post-pandémique.

Objectif3: Repenser et refondre la gouvernance afin de renforcer l'OLA.

Les principes généraux suivants guideront notre évaluation critique et la concentration de nos efforts :

L'équité :

Nous veillerons à ce que la prestation de nos services et activités soit faite de manière équitable et réponde aux divers besoins de nos membres. Nous nous efforcerons de répondre aux besoins et aux exigences des membres et des bibliothèques qui se heurtent à des obstacles à une participation complète et à toutes les possibilités.

de nos programmes? Nous voulons que nos actions soient fondées sur les données de nos membres.

Nous tenons à savoir où travaillent les nouveaux diplômés, combien d'entre eux sont membres de l'OLA, combien font du bénévolat pour l'OLA, combien de membres en début de carrière ont accès à des programmes de formation et quelle est l'incidence de notre travail de défense des droits?

La mesure :

Comment mesurons-nous les besoins de nos membres, le rayonnement et le succès

Une organisation antiraciste¹ : « De la diversité à l'antiracisme : Pour lutter contre les contraintes juridiques, sociales et institutionnelles systémiques qui ont créé des obstacles à l'égalité raciale, nous devons aller au-delà d'un état d'esprit axé sur la diversité – qui peut favoriser les simples mesures symboliques – pour adopter un état d'esprit activement antiraciste. Quelle est la différence entre *diversité* et *antiracisme* sur le lieu de travail? Ibram X. Kendi donne la définition suivante d'*antiraciste* :

Personne qui soutient une politique antiraciste par ses actions ou qui exprime une idée antiraciste... Personne qui exprime l'idée que les groupes raciaux sont égaux et qu'aucun d'eux n'a besoin d'être développé et qui soutient une politique qui réduit les inégalités raciales [non définie].

Une organisation activement antiraciste a mis en place des politiques et des pratiques qui s'attaquent aux inégalités systémiques. Les efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) (qui mettent généralement l'accent sur le D) peuvent être un moyen d'atteindre une fin antiraciste, mais souvent, ils ne vont pas assez loin. »

¹ Tiré de *Antiracism Toolkit for Organizations, Toolkits for Equity in Scholarly Publishing Project Volunteers*, accessible en ligne : <https://c4disc.pubpub.org/pub/84y9ozoq/release/2?readingCollection=9a476dc8> (en anglais seulement)

PRIORITÉS, OBJECTIFS ET TACTIQUES STRATÉGIQUES DE L'OLA

Le plan stratégique de l'OLA comprend les éléments suivants :

- **Priorités stratégiques** : l'objectif de l'association pour les trois ou quatre prochaines années.
- **Objectifs** : les résultats souhaités pour chaque priorité stratégique.
- **Tactiques** : comment chaque objectif sera réalisé. Ils sont intégrés dans les plans de travail du personnel et visent à soutenir le travail du conseil et des comités de l'OLA, avec un rapport annuel au conseil d'administration de l'OLA. (Voir l'Annexe)

Les tactiques visant à soutenir les priorités et les objectifs stratégiques seront propres à chacune des trois ou quatre années du présent plan stratégique. Les tactiques forment la base des plans de travail du personnel de l'OLA et soutiennent le travail des membres bénévoles de l'OLA. Le conseil d'administration de l'OLA approuve les tactiques chaque année.

- De la première année à l'assemblée de mars 2022
- De la deuxième année à septembre 2022
- De la troisième année à septembre 2023



Priorité stratégique : Équité, diversité et inclusion

Lors de nos consultations sur la planification stratégique, les membres ont souligné la nécessité de se concentrer sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation : en tant qu'organisation, en tant que profession, dans le secteur des bibliothèques de manière plus générale. Les membres ont mentionné notamment : la nécessité pour les bibliothèques d'examiner les politiques, les procédures et les pratiques des bibliothèques sous l'angle de la lutte contre le racisme, notamment en ce qui concerne la prestation de services, la programmation et le développement des collections.

- La nécessité pour les bibliothèques de mettre en œuvre les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation.
- L'importance d'élaborer des programmes, des services, des espaces, des collections et des services de bibliothèque accessibles
- La solution au manque de diversité dans la profession de bibliothécaire.

La voie à suivre : Objectifs et résultats

Objectif 1 : Diversifier la participation et la représentativité des membres de l'OLA. Veiller à ce que les membres noirs, autochtones et des minorités visibles occupent des postes de direction et de décision au sein de l'association.

Objectif 2 : Créer des politiques, des cadres, de la formation et des ressources pour guider l'OLA dans son cheminement vers une organisation équitable, diversifiée, inclusive et antiraciste.

Objectif 3 : Explorer et mettre en œuvre des stratégies de diversification de la profession.

Quelle forme prendra la réussite dans les trois prochaines années?

- L'OLA a adopté un plan pluriannuel de lutte contre le racisme pour l'association, élaboré avec un consultant, et a élaboré des politiques, des cadres, des formations et des ressources pour guider l'organisation dans ses objectifs de lutte contre le racisme.
- Il y a une représentation équitable des Noirs, des Autochtones et des minorités visibles aux postes de direction du conseil d'administration, des conseils et des comités de l'OLA.
- L'OLA aplanit les obstacles à la participation à l'OLA.
- L'OLA est outillée pour rendre compte de la représentation des bénévoles dans l'ensemble de l'Association.
- Des relations avec des organisations alignées seront mises en place afin de soutenir les stratégies à long terme pour une profession équitable et inclusive.



Priorité stratégique : Défense des intérêts et leadership

Lors de nos consultations sur la planification stratégique, les membres ont également souligné la nécessité de continuer à défendre les intérêts des bibliothèques dans tous les secteurs. La situation des bibliothèques scolaires, qui ont connu une érosion sans précédent de leur personnel et de leur financement au cours de la dernière décennie, est très préoccupante. Sans augmentation du financement provincial annuel des bibliothèques publiques depuis plus de 20 ans, la valeur de l'investissement de la province dans les bibliothèques publiques a chuté de plus de 60 %. La situation est encore plus difficile pour les bibliothèques publiques des réserves des Premières Nations, où un modèle de financement provincial non durable a entraîné la fermeture de certaines d'entre elles ou un accès fortement réduit.

La voie à suivre : Objectifs et résultats

Objectif 1 : Veiller à ce que l'OLA continue de privilégier des relations solides avec le gouvernement et d'autres groupes professionnels clés afin d'obtenir du soutien et d'éclairer le changement.

Quelle forme prendra la réussite dans les trois prochaines années?

L'OLA a toujours défendu les intérêts des bibliothèques auprès des gouvernements provinciaux et municipaux et les a interpellés au sujet du financement des bibliothèques publiques et scolaires pour :

- Accroître la sensibilisation et le soutien aux bibliothèques publiques des réserves des Premières Nations en fonction des besoins établis par les dirigeants des bibliothèques publiques des Premières Nations.
- Soutenir les nouveaux conseils d'administration de bibliothèques publiques dans la mobilisation des municipalités.
- Tous les partis politiques sont conscients des priorités du secteur des bibliothèques et s'engagent en ce sens.
- L'OLA a établi et développé des relations avec les décideurs responsables du soutien aux bibliothèques scolaires.

Le secteur des bibliothèques est en mesure d'avoir une incidence positive sur les changements sociétaux dans les domaines suivants :

- Changements climatiques.
- Engagement et littératie numériques.
- Liberté intellectuelle.
- Les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation.
- L'antiracisme.



Priorité stratégique : Membrariat et mobilisation

Au cours des deux dernières années, le nombre de membres de l'OLA a diminué dans tous les secteurs, ce qui a eu une incidence sur le rayonnement, les revenus et la viabilité à long terme de l'association. Lors de notre consultation des membres, nous avons entendu exprimer un intérêt pour de nouvelles façons de tisser des liens et de se mobiliser dans un contexte virtuel : des espaces de collaboration entre membres, la connexion virtuelle et le perfectionnement professionnel continu.

La voie à suivre : Objectifs et résultats

Objectif 1 : Ramener le membrariat de l'OLA à son niveau pré-pandémique, par tranches de 10 % par an.

Objectif 2 : Développer les possibilités de conférences et de formations virtuelles afin d'impliquer les membres et d'améliorer les flux de revenus.

Quelle forme prendra la réussite dans les trois prochaines années?

- Le nombre de membres de l'OLA a augmenté pour atteindre le niveau prépandémique; le processus d'adhésion et les catégories sont simplifiés.
- Les données de plusieurs sondages sectoriels sur l'emploi nous permettent de comprendre les tendances pluriannuelles en matière d'emploi des diplômés récents des programmes de formation des bibliothécaires et des techniciens en bibliothéconomie en Ontario.
- Le Festival de la Forêt de la lecture est rétabli en tant qu'événement en personne et touche un public plus large en dehors de la région du Grand Toronto.
- Le site web de l'OLA affiche de nouvelles fonctionnalités et une nouvelle convivialité.
- La super conférence hybride accroît la mobilisation et la participation des membres et du secteur des bibliothèques en général.
- Les activités de l'OLA bénéficient d'une participation équitable d'intervenants issus de collectivités marginalisées.
- Les activités de l'OLA ont accru leur portée et leur accessibilité et comprennent une composante antiraciste.



Priorité stratégique : Profession axée sur l'apprentissage continu

Les deux dernières années ont été remplies de défis, soulignant l'importance d'accorder une attention et un soutien collectifs à la santé mentale au sein de la profession. Dans le cadre de nos consultations de planification stratégique, les membres ont également parlé de la nécessité d'une formation et d'une croissance continues pour répondre aux réalités changeantes, aux besoins de la collectivité et pour tirer le meilleur parti des technologies émergentes.

La voie à suivre : Objectifs et résultats

Objectif 1 : Promouvoir une profession durable, notamment en favorisant un contexte favorable à une bonne santé mentale.

Objectif 2 : Accompagner les membres dans leur compréhension et leur adoption des innovations technologiques.

Objectif 3 : Rechercher et développer des alliances et des partenariats stratégiques pour soutenir l'apprentissage continu.

Quelle forme prendra la réussite dans les trois prochaines années?

- L'OLA a animé des groupes de discussion qui ont permis à l'association d'identifier et de fournir des ressources à ses membres pour faire face à un contexte postpandémique.
- Les membres de l'OLA ont accès à des ressources et à des formations d'actualité sur des sujets comme la santé mentale, l'innovation technologique et les changements climatiques.
- Dans leur engagement auprès de l'OLA et dans leur pratique professionnelle, les membres sont à l'aise et au fait des technologies et des pratiques bibliothécaires.
- Les membres de l'OLA apprennent les uns des autres grâce à des initiatives menées par les membres sur la manière de travailler, d'enseigner et de gérer dans des formats virtuels.
- Les membres de l'OLA possèdent les compétences nécessaires pour relever les défis de la culture et de la citoyenneté numériques dans notre profession.



Priorité stratégique : Innovation et pérennité organisationnelles

Les deux dernières années ont été extraordinaires, changeant à jamais la façon dont les organisations travaillent et s'adaptant à une nouvelle normalité, fonctionnant dans un monde en constante évolution imposé par la pandémie mondiale. Les participants à nos consultations ont manifesté un intérêt pour les moyens de diversifier nos revenus, de rationaliser nos processus et de suivre l'évolution de l'innovation technologique croissante.

La voie à suivre : Objectifs et résultats

Objectif 1 : L'OLA est une organisation solide et financièrement viable.

Objectif 2 : Assurer le soutien, le perfectionnement et la résilience du personnel dans un contexte postpandémique.

Objectif 3 : Repenser et refondre la gouvernance afin de renforcer l'OLA.

Quelle forme prendra la réussite dans les trois prochaines années?

- L'OLA aura rétabli son budget à son niveau pré-pandémique, aura rationalisé et mis en œuvre la technologie et les processus pour permettre la croissance.
- Le personnel de l'OLA apprendra et s'épanouira dans sa carrière.
- L'OLA aura transformé son modèle de gouvernance afin qu'il rende des comptes et s'harmonise avec l'objectif de l'OLA, qu'il soit agile, réactif, qu'il gère les risques, qu'il dispose d'une connaissance institutionnelle approfondie et qu'il soit à l'aise avec le leadership dans la prise de décision.

Merci.

Ce plan n'aurait pas vu le jour si de nombreuses personnes n'avaient pas fait entendre leur voix et exprimé leurs idées lors de l'élaboration de notre plan stratégique.

Nos membres : Nous remercions tous nos membres, y compris les conseils de division et les comités, pour leur aide et leurs commentaires dans le cadre de sondages et de réunions.

Conseil d'administration : Merci au conseil d'administration 2021 de l'OLA, qui s'est efforcé de comprendre la diversité de nos membres et la complexité de leurs besoins. Grâce au leadership et aux conseils de notre conseil d'administration, nous avons pu élaborer un plan stratégique pertinent, efficace et tourné vers l'avenir.

Comité consultatif sur la planification stratégique : Nous remercions tout particulièrement notre comité consultatif de planification stratégique qui a fourni des informations précieuses pour l'élaboration de ce plan.

Consultant : Thomas Plant de [Management Advisory Service](#). Thomas compte plus de 20 ans d'expérience dans l'administration municipale, se spécialisant dans la planification stratégique, la gestion de projets et l'amélioration continue des organisations.

Notre personnel : Un merci tout particulier à l'ensemble du personnel de l'OLA qui a exprimé une voix stratégique et a élaboré le plan de travail pour réaliser les objectifs primordiaux et qui nous guidera au cours des trois ou quatre prochaines années.