

Plan stratégique d'Orchestres Canada 2010-2011 et 2011-2012

Mission

La mission d'Orchestres Canada est d'être la voix nationale commune de la communauté orchestrale canadienne et de poursuivre et enrichir le travail des orchestres canadiens grâce à des programmes et des services dans les deux langues officielles.

Vision

Orchestres Canada sera à l'avant-plan de la représentation et un leader du développement des orchestres canadiens, en posant des actions informées pour les orchestres et les communautés desservies par ceux-ci. Nous mettons en valeur les réalisations et le potentiel des orchestres canadiens et aidons à créer les conditions dans lesquelles:

- les orchestres canadiens sont reconnus pour leur résilience, leur collaboration et leur dynamisme artistique en tant qu'organisations qui contribuent activement à la vitalité de leurs collectivités;
- les orchestres canadiens sont parties prenantes avec des auditoires enthousiastes qui traduisent la diversité de leurs collectivités;
- les Canadiens peuvent être fiers d'un style orchestral, d'un répertoire et d'une philosophie d'engagement social proprement « canadiens ».

Objectifs stratégiques pour 2010-2011 et 2011-2012

Orchestres Canada s'emploiera à :

1. améliorer le milieu dans lequel les orchestres canadiens travaillent, en se livrant à des activités de défense des intérêts ciblées, de communication et d'établissement de partenariats;
2. renforcer les liens et améliorer l'échange de renseignements avec les orchestres canadiens et entre ces derniers;
3. continuer à évoluer pour mieux servir les orchestres canadiens.

Objectif n° 1 : Améliorer le milieu dans lequel les orchestres canadiens travaillent.**Stratégie n° 1 : Affiner nos démarches d'affaires publiques et de défense des intérêts auprès des gouvernements, par nous-mêmes et en collaboration avec d'autres.**

Que ferons-nous?	Qui le fera?	Quand?	Ressources organisationnelles supplémentaires requises
Élaborer des positions stratégiques sur les questions fédérales, en consultation avec nos membres.	Comité de la défense des intérêts, avec personnel	Juin-juillet de chaque année.	Aucune : réalisable au moyen des ressources actuelles.
Rester à jour en ce qui concerne la législation fédérale, les politiques et les questions de financement.	Personnel	En cours	Aucune : réalisable au moyen des ressources actuelles.
Présenter des mémoires au Comité permanent des finances et à d'autres comités parlementaires, selon les besoins.	Comité de la défense des intérêts, avec le soutien du personnel	Le 15 août 2010, et en cours.	Aucune : réalisable au moyen des ressources actuelles.
Participer à une journée annuelle au Parlement, pour rencontrer des fonctionnaires fédéraux, et l'appuyer financièrement.	Personnel, avec des organismes de service dans le domaine des arts et de coalitions. Le conseil d'administration d'OC et ses membres vont participer à les réunions	Date de lancement : le 4 novembre 2010; activité annuelle par la suite.	Réaffectation du temps du personnel et des fonds.
Selon les besoins, jouer un rôle au sein de la Coalition canadienne des arts, l'Alliance des arts de la scène et le Sommet canadien des arts.	Personnel	En cours	Aucune : réalisable au moyen des ressources actuelles.
Forger et cultiver des relations avec des défenseurs du secteur comme Imagine Canada et l'Association of Fundraising Professionals.	Personnel et conseil	En cours	Aucune : réalisable au moyen des ressources actuelles.

Faire davantage participer les membres et les parties prenantes à la communication des messages convenus en matière de défense des intérêts.	Comité de la défense des intérêts	Septembre 2010 et en cours	Temps et argent pour appuyer le Comité de la défense des intérêts, assurer un suivi auprès des membres, effectuer des recherches, créer et fournir du matériel.
--	-----------------------------------	----------------------------	---

Objectif n° 1: Améliorer le milieu dans lequel les orchestres canadiens travaillent.

Stratégie n° 2: Communiquer avec les publics clés au sujet des contributions et besoins particuliers des orchestres canadiens.

Que ferons-nous?	Qui le fera?	Quand?	Ressources organisationnelles supplémentaires requises
Identifier les publics internes et externes pour les communications d'Orchestres Canada et établir des priorités de communication.	Personnel et groupe de travail, avec un consultant	Automne/Hiver 2010	Oui – temps du consultant en communications (et ressources pour absorber ces coûts).
Créer et transmettre des messages ciblés aux publics prioritaires.	Personnel	Été 2011 et en cours	Oui – inconnues pour l'instant.
Comprendre et faire connaître la diversité, la vitalité et l'interdépendance des orchestres canadiens en réalisant une étude sur les contributions et les besoins des orchestres de jeunes, des orchestres de formation et des orchestres communautaires.	Personnel et groupe de travail sur les orchestres de jeunes et les orchestres communautaires + consultant	Printemps 2011	Fonds pour absorber les coûts de l'étude et des réunions du groupe de travail.

Objectif no 1: Améliorer le milieu dans lequel les orchestres canadiens travaillent.

Stratégie no 3: Investir du temps et des ressources dans le développement de partenariats qui permettront de renforcer les orchestres canadiens.

Que ferons-nous?	Qui le fera?	Quand?	Ressources organisationnelles supplémentaires requises
A. Recherche			
i. Recruter un groupe de travail de recherche et de développer un programme de recherche pour les orchestres canadiens.	Personnel et Groupe de travail sur la recherche	Automne 2012	Temps de réunion.
ii. Trouver des partenaires dans les universités, au gouvernement et dans des fondations pour faire effectuer la recherche.	Personnel, Groupe de travail, membres	Printemps 2012	Temps requis pour trouver et cultiver des partenaires de recherche.
B. Perfectionnement et développement du leadership			
i. Confirmer les besoins en matière de perfectionnement professionnel et de développement du leadership des gestionnaires actuels et futurs d'orchestres canadiens en se fondant sur l'étude de 2010.	Groupe de travail sur le perfectionnement et le développement du leadership	Été 2010	Aucune - l'investissement a déjà été fait.
ii. Identifier des partenaires potentiels (orchestres membres, universités et organismes de services aux arts, pour commencer), avec qui collaborer pour répondre aux besoins identifiés.	Groupe de travail sur le perfectionnement et le développement du leadership	Automne 2010	Temps requis pour créer et développer des collaborations.
iii. Demander des fonds pour appuyer des collaborations ou les demandes de financement des partenaires.	Personnel et conseil d'administration d'OC	À partir de l'automne 2010	Temps requis pour effectuer les recherches nécessaires et produire des demandes de financement.

Objectif no 2: Renforcer les liens et améliorer l'échange de renseignements avec les orchestres canadiens et entre ces derniers.**Stratégie no 1: Élargir les possibilités d'échange avec les membres et entre ces derniers**

Que ferons-nous ?	Qui le fera?	Quand?	Ressources organisationnelles supplémentaires requises
Organiser des téléconférences périodiques entre les différents groupes d'employés des orchestres membres, menées soit par un pair bénévole soit par un spécialiste rémunéré.	Personnel, en partenariat avec les membres.	Automne 2010	Réaffectation des budgets internes pour absorber les coûts des téléconférences et des personnes-ressources; temps additionnel requis du personnel pour l'établissement du calendrier des téléconférences et la prise de notes.
Inclure le bulletin d'information ou le blogue d'OC des articles de fond sur les réussites ou défis des membres.	Personnel, en partenariat avec les membres.	Automne 2010	Temps requis des employés et des membres pour effectuer les recherches et rédiger des articles.
Organiser régulièrement des réunions régionales et nationales des groupes de pairs, en collaboration avec des orchestres membres et les partenaires.	Personnel, en partenariat avec les membres.	Automne 2010 et en cours	Temps requis du personnel et des membres; réaffectation du budget des déplacements d'OC pour permettre la tenue de réunions régulières dans différentes régions du pays.
À partir des constatations de l'étude sur les orchestres communautaires et de jeunes, élaborer s'il y a lieu une stratégie analogue pour ces groupes.	Personnel, en partenariat avec un groupe de travail.	Automne 2011	Temps requis du personnel.

Objectif n° 3: Continuer à évoluer, afin de mieux servir les orchestres canadiens.

Stratégie n° 1: Être un modèle de pratiques exemplaires en gouvernance.

Que ferons-nous?	Qui le fera?	Quand?	Ressources organisationnelles supplémentaires requises
S'engager dans une évaluation régulière du conseil et un processus d'auto-évaluation.	Comité exécutif d'OC et comité des mises en candidature	Hiver 2010	Besoin éventuel d'une expertise externe pour nous aider à structurer un modèle d'évaluation.
Lier les stratégies de recrutement du conseil aux besoins cernés dans le processus de planification stratégique.	Comité des mises en candidature d'OC	Printemps 2011	Aucune.

Objectif n° 3: Continuer à évoluer, afin de mieux servir les orchestres canadiens.**Stratégie n° 2: Renforcer et simplifier la collecte de renseignements.**

Que ferons-nous?	Qui le fera?	Quand?	Ressources organisationnelles supplémentaires requises
Améliorer la qualité des données brutes dans le Rapport comparatif annuel.	Statisticien d'OC, en consultation avec membres	A compter de l'été 2010	Aucune.
Examiner la possibilité d'utiliser un outil sur Internet de collecte de données et de présentation de rapports afin de simplifier la collecte et l'analyse des données incluses dans le Rapport comparatif.	Personnel d'OC, en consultation avec statisticien	Automne 2011	Aucune pour la recherche; coûts d'exécution inconnus.
Explorer la possibilité de travailler en plus étroite collaboration avec CADAC et (ou) Le monde des affaires pour les arts pour compléter la recherche que nous effectuons déjà.	Personnel d'OC, en consultation avec membres	Printemps 2012	Aucune pour la recherche; coûts d'exécution inconnus.

Objectif n° 3: Continuer à évoluer, afin de mieux servir les orchestres canadiens.

Stratégie n° 3: Évaluer nos services selon un cycle régulier

Que ferons-nous?	Qui le fera?	Quand?	Ressources organisationnelles supplémentaires requises
Mettre en place un calendrier pour l'évaluation de tous les services d'OC selon un cycle de trois ans.	Personnel d'OC, en consultation avec conseil d'administration	Été 2012	Aucune.