

# Rapport annuel 2005-06

POLICE SECTOR COUNCIL  
Conseil sectoriel de la police

*connecting forces - securing futures  
unir les forces garantes de l'avenir*



juin 2006

Directeur général  
juin 2006



# Table des matières



1. Aperçu du Programme des conseils sectoriels...	page 3
2. Le CSP en 2005-2006 .....	page 6
3. Le CSP en 2006-2007 .....	page 8



# Programme des conseils sectoriels



- Le gouvernement du Canada estime que les conseils sectoriels ont un rôle important à jouer
  - **nombreuses industries avec des entreprises de petite et moyenne tailles**
  - **elles sont incapables de s'attaquer aux enjeux « nationaux » en matière de ressources humaines (RH)**
  - **le Conseil est un moyen pour elles de collaborer**
- activités-clés pour les conseils sectoriels du secteur privé
  - **études approfondies de l'industrie**
    - information pertinente au marché du travail - comprendre l'offre
    - comprendre les défis propres aux RH - y apporter de bons éléments de réponse
  - **démarche nationale face aux compétences requises**
    - il faut assurer une mise à niveau des compétences pour disposer d'un effectif compétent
  - **normes professionnelles**
  - **engagement des intervenants - générer des revenus**
  - **formation et perfectionnement professionnel**
    - formation intégrée, certification, etc.
  - **recrutement**
- CSP - premier conseil sectoriel du secteur public
  - **enjeux uniques propres au modèle de financement**
  - **difficultés propres à amener les gens à s'engager auprès du Conseil**

# Programme des conseils sectoriels..



- Programme des conseils sectoriels -
  - **budget global de 70 millions de \$ environ**
    - 40 millions de \$ A.-E. - 30 millions de \$ FRC
- ~ 40 millions de \$ des 70 millions de \$ pour l'infrastructure -
  - **financement du Programme des conseils sectoriels**
  - **financement des 32 conseils sectoriels - infrastructure / projets**
    - financement partiel de 10 à 12 conseils apparentés
- projets ~ 30 millions de \$
  - **processus distinct**
- l'avenir du programme
  - **inquiétudes entourant le faible taux de financement**
  - **aucun besoin d'insister sur la représentation égale des syndicats**
  - **encourager des liens avec les activités sectorielles provinciales**
  - **examens plus rigoureux du financement**
    - entre autres critères de financement - taille de la population active, couverture du marché, PIB, effectif âgé de plus de 45 ans, etc.



- infrastructure
  - **Le CSP a reçu :**
    - ~ 484 000 \$/année pendant 2,5 ans (jusqu'en mars 08) - maximum 500 000 \$/conseil
    - rare pour un nouveau conseil sectoriel - habituellement 3 ans pour la mise en route
- projets - exercice 2006-07
  - ~ 30 millions de \$ disponibles auprès du PCS - réellement **~15 millions de \$ non alloués aux nouveaux projets**
  - des demandes s'élevant à plus de 117 millions de \$ alors que seulement 15 millions de \$ sont disponibles pour les projets
  - processus d'autorisation est bureaucratique - « la descente aux enfers »
  - nouveau contexte fédéral où le mot d'ordre est la prudence - imputabilité, rendement/résultats
  - **le CSP a reçu du financement de projets - rare pour un tout nouveau conseil**
    - 2005-06 - en raison de la force du conseil d'administration
      - 185 000 \$ pour le projet IPSOS-REID et la mise à jour de l'étude sectorielle
      - 225 000 \$ ont été autorisés pour l'étude sur le recrutement - somme compromise par suite des élections et du changement de gouvernement
    - 2006-07 - en raison de la force du conseil d'administration et du plan d'entreprise stratégique
      - "approbation en principe" de 3 études - compétences, éducation/formation, et développement du leadership
      - ajout du projet sur le recrutement
      - valeur totale des travaux égale à 600 000 \$
- le CSP est le seul conseil de 3 à avoir reçu la pleine « approbation en principe »

# CSP - Retour en arrière ...

**POLICE SECTOR COUNCIL**  
**CONSEIL SECTORIEL DE LA POLICE**  
*connecting forces - securing futures*  
*unir les forces garantes de l'avenir*

- avril 2004 - premier conseil sectoriel intérimaire - ACPP, ACCP, ACCP
- 25 octobre 2004 - constitué en société à but non lucratif
  - **24 novembre 2004 - entrée en fonction du directeur général**
- l'année écoulée :

- |  |  |
|--|--|
| <p><b>infrastructure</b> - janv. 2005 - mars 2006</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– mise sur pied du bureau - entrée en fonction de la directrice administrative</li> <li>– communications - logo, slogan, listes de coordonnées électroniques, réunions, conférences, etc.</li> <li>– mise sur pied du conseil d'administration - bénévole, à but non lucratif, enthousiastes passionnés par la « mission »</li> <li>– création du comité de l'éducation et de la formation du conseil d'administration - 2 réunions</li> <li>– 1<sup>er</sup> juillet 2005 - première réunion du conseil d'administration</li> <li>– RH de l'ACCP deviennent le comité d'éducation et de la formation</li> <li>– lancement du site Web du CSP - bilingue - mise à jour hebdomadaire du contenu</li> <li>– nov. 2005 - 2<sup>e</sup> réunion du conseil d'administration - approbation du plan d'entreprise stratégique</li> <li>– présentation du plan d'entreprise stratégique au PCS (RHDSO)</li> <li>– lancement du bulletin « L'Aide-mémoire du policier » - supports papier et électronique</li> </ul> | <p><b>projets</b> - mars 2005 - mars 2006</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– mars 2005 - 35 000 \$ étude Ipsos-Reid</li> <li>– avril 2005 - mini-enquête sur les services de police</li> <li>– sept. 2005 - mise à jour de l'étude sectorielle - 150 000 \$</li> <li>– sept. 2005 - proposition de 225 000 \$ pour une stratégie sur le recrutement           <ul style="list-style-type: none"> <li>• "approuvée" le 24 oct. - en attente de la signature du ministre</li> </ul> </li> <li>– choix du comité directeur pour le projet sur le recrutement</li> <li>– déc. 2005 - propositions de 3 projets s'élevant à 500 000 \$</li> <li>– janv. 2006 - « approbation en principe » des 3 projets</li> <li>– mise en attente du « recrutement » par suite du changement de gouvernement et du nouveau ministre</li> <li>– mars 2006 - achèvement de la Mise à jour de l'étude sectorielle - « La Police en 2005 »</li> <li>– mars 2006 - report de l'étude sur le recrutement ajout aux projets prévus en 2006-07</li> </ul> |
|--|--|



# CSP - Retour en arrière ...

- l'année écoulée (suite) :

infrastructure - nov. 2005 - mars 2006  
(suite)

- entrée en fonction d'un spécialiste des RH/chargé de projet
- nov. 2005 - de l'étape conceptuelle à l'étape opérationnelle
  - annonce du ministre - financement de l'infrastructure sur 2,5 ans - 1,2 million de \$
- téléconférences mensuelles du comité exécutif
- suivi mensuel du PSC des demandes de réclamations et des dépenses
- mise à profit de toutes les occasions de communication
- acquisition d'une excellente réputation de gestion/liaison avec le gouvernement
- avril 2006 - vérification des livres - après la première année d'exploitation
- on tient le coup !!

projets - nov. 2005 - avr. 2006

- projet sur l'étude diagnostique est présenté de nouveau
- remise sur pied du comité directeur
- comité de sélection revoit les soumissions des entrepreneurs

- Mise à jour de l'étude sectorielle de 2000 (*Analyse stratégique sur les RH*)
  - mars 2006 - rapport - « *La Police en 2005* »
- Les constatations viennent confirmer la plupart des recommandations contenues dans l'Étude de l'an 2000
  - certains progrès ont été réalisés au cours des dernières cinq années
    - une évolution très modeste des pratiques propres aux RH
    - les services continuent d'investir des ressources et des efforts, mais le font indépendamment les uns des autres
    - il faut accélérer la cadence
- « La Police en 2005 » donne le ton - il est urgent d'intervenir sans plus tarder
  - le marché du travail policier s'est détérioré
  - l'évolution démographique est inéluctable
  - le changement technologique s'opère de plus en plus vite
  - les attentes à l'endroit du service de police public sont de plus en plus grandes, de plus en plus complexes
- Pour tout dire, la police est vulnérable à moins que le secteur ne fonctionne comme d'un seul homme
  - stratégies et activités horizontales et intégrées pour améliorer la planification et la gestion des RH
  - l'alerte a été donnée il y a cinq ans, mais la réaction a été tiède
- Il faut s'engager et focaliser l'intervention immédiatement

## ▪ l'année à venir - activités prévues

### infrastructure - avril 2006 - mars 2007

- optimiser les communications - bulletins de nouvelles, Cyber-Info, conférences/réunions, etc.
- réseauter/réseauter/réseauter
  - spécialistes des RH
  - chercheurs de la police
  - planificateurs stratégiques provinciaux/fédéraux
  - éducateurs/formateurs
- intégrer - bâtir les synergies
- optimiser les options de financement
- 28-29 juin : 1<sup>re</sup> assemblée générale annuelle
- enquête sectorielle pour bâtir une base de données sur les employés
- créer un site Web générique sur le recrutement
- revoir le plan d'entreprise stratégique
  - en fonction des stratégies diagnostiques
- 8 nov. - réunion du conseil d'administration
- 24 nov. - présenter le plan d'entreprise stratégique au PCS
- gérer les attentes !!!
- résultats escomptés - démarche standardisée, compréhension des investissements requis, amélioration du rendement

### projets - avril 2006 - mars 2007

- **lancement de l'étude diagnostique - report éventuel sur 2 ans**
  - étude des plans et des procédés actuels à l'appui du recrutement/ compétences/ éducation et formation/ développement du leadership
  - données sur le marché du travail - tendances, enjeux, disponibilités - 3 niveaux
  - stratégies / recommandations - recrutement national - marketing social
  - stratégies / recommandations - normes / processus de recrutement / éducation et formation /développement du leadership nationaux
- soumettre des propositions à d'autres sources de financement éventuelles
- activités intégrées de l'analyse contextuelle - établir une seule analyse sectorielle
- projets de suivi pour chacune des études diagnostiques selon les ressources disponibles
  - cadre de compétences sectoriel
  - campagne de recrutement
  - uniformisation des programmes de formation et d'éducation
  - uniformisation des programmes de développement du leadership
  - conférences des différents réseaux
  - analyse sectorielle, etc.