



Ordre professionnel
des **criminologues**
du Québec

Forest Lavoie
Conseil



Ordre professionnel des criminologues du Québec

Planification stratégique 2017/18 – 2019/20

Plan stratégique

15 Juin 2017

Table des matières

Mission, vision et valeurs	1
Cible 1 : La compétence et la déontologie	2
Diagnostic	2
Plan d'action	3
Cible 2 : Le rayonnement des criminologues et de l'Ordre	6
Diagnostic	6
Plan d'action	7
Cible 3 : Les criminologues	9
Diagnostic	9
Plan d'action	10
Cible 4 : L'organisation	12
Diagnostic	12
Plan d'action	13
Plan stratégique synthèse	15

Mission, vision et valeurs

Mission :

L'Ordre professionnel des criminologues du Québec a pour mandat premier d'assurer la protection du public en encadrant la qualité des services professionnels fournis par les criminologues aux personnes contrevenantes, aux victimes et à la communauté.

Pour remplir sa mission, l'Ordre :

- Contrôle l'admission à la profession
- S'assure du maintien à niveau des compétences des criminologues
- Entretient une communication efficace et adaptée aux besoins des criminologues
- Veille à la qualité et à l'intégrité de l'exercice de la profession
- Travaille à faire connaître auprès du public la profession de criminologue
- Intervient publiquement sur des questions relatives à la profession
- Reçoit et traite avec diligence les plaintes du public

Vision :

Gage de qualité, symbole d'excellence, l'Ordre professionnel des criminologues du Québec réunit des professionnels compétents et passionnés ayant à cœur d'aider les personnes afin qu'elles reprennent le pouvoir sur leur propre vie.

Valeurs :

Les valeurs premières de l'Ordre professionnel des criminologues du Québec sont :

- **L'intégrité** : En conformité avec les lois et les règlements qui l'encadrent, l'Ordre agit avec intégrité préservant ainsi la confiance du public et de ses membres. Cette intégrité se manifeste par l'adoption des meilleures pratiques en matière de gouvernance et d'éthique ainsi que par la probité qui sous-tend ses actions.
- **Le respect** : Signifie la considération pour chacune des personnes avec qui l'Ordre interagit. Il sous-tend l'écoute, la courtoisie, la diligence et la discrétion. Il suppose le respect de la différence, des idées et des limites de l'autre.
- **La collaboration** : Dans un esprit d'ouverture et d'innovation, l'Ordre s'implique activement avec ses partenaires dans les divers dossiers d'intérêt commun.

Cible 1 : La compétence et la déontologie

Diagnostic

Cible 1 : La compétence et la déontologie		
Diagnostic		
Forces	Faiblesses	Enjeux et Défis
<ul style="list-style-type: none"> • Règlements provisoires en place • Obligation de s'inscrire au tableau de l'Ordre (intervention auprès des mineurs) • Chargée des affaires professionnelles et syndic en place • Code de déontologie en voie d'adoption • Référentiel de compétence développé 	<ul style="list-style-type: none"> • Intervention non reconnue auprès de personnes avec une problématique de santé mentale (activité 3,6,7) • Règlements spécifiques à l'OPCQ non finalisés 	<p style="text-align: center;">Enjeu</p> <p>⇒ Une organisation qui répond à ses obligations et qui assure efficacement une protection du public</p>
Opportunités	Menaces	Défis
<ul style="list-style-type: none"> • Formation continue en demande par les membres • Participation à la Table des Ordres du domaine de la santé mentale et des relations humaines • Technologie de l'information (ex. formation sur webinaire) • Formation continue Congrès 2017 (Société de Criminologie du Québec) • Support des universités au niveau déontologique et des compétences 	<ul style="list-style-type: none"> • Difficulté à rejoindre les membres en région • Usurpation de titres • Attentes des membres non rencontrées au niveau de la formation continue • Lenteur des processus administratifs et juridiques au sein de l'appareil gouvernemental • Méconnaissance du spectre d'action global des criminologues de la part de certains employeurs 	<p>⇒ Déployer efficacement les opérations de l'OPCQ</p> <p>⇒ Livrer des résultats concrets rapidement</p>
<p>Orientation stratégique : Se concentrer sur les priorités de travail identifiées dans le plan stratégique afin d'accomplir efficacement son rôle de protection du public</p>		

Note : activité 3.6.7. Déterminer le plan d'intervention pour une personne atteinte d'un trouble mental ou présentant un risque suicidaire qui est hébergée dans une installation d'un établissement qui exploite un centre de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation.

Plan d'action

Cible 1 : La compétence et la déontologie							
Axes d'intervention	Objectifs	Responsable	Moyens/actions	Année de mise en œuvre			Indicateurs
				2017/18	2018/19	2019/20	
A. Développement des normes de compétence	<ul style="list-style-type: none"> Adopter les règlements/politiques prévus au Code des professions 	<ul style="list-style-type: none"> DGS/CAP 	<ul style="list-style-type: none"> Dresser la liste des règlements et politiques à mettre en place Prioriser l'ordre d'entrée en vigueur Réaliser les consultations et validations nécessaires Finaliser la rédaction Les faire adopter au CA et les acheminer à l'OPCQ 	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de règlements envoyés à l'OPCQ
	<ul style="list-style-type: none"> Assurer un traitement efficient et équitable des demandes hors Québec pour devenir membre 	<ul style="list-style-type: none"> CAP 	<ul style="list-style-type: none"> Finaliser l'outil d'évaluation Finaliser l'entente avec l'Office québécois de la langue française (OQLF) Mettre sur le site Internet de l'OPCQ, la démarche à suivre pour une personne qui désire réaliser une demande d'équivalence Appliquer les normes d'équivalence prévues aux règlements Tenir un tableau de bord afin de suivre le traitement des demandes 	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de demandes Entente avec l'OQLF disponible Taux d'admission Vitesse de traitement des demandes Nombre de plaintes
B. Admission	<ul style="list-style-type: none"> Accroître le membership de 300 membres 	<ul style="list-style-type: none"> DGS 	<ul style="list-style-type: none"> Dans le cadre de leur formation universitaire, informer les étudiants de la diplomation requise, du rôle et de la mission de l'OPCQ et des avantages à devenir membre Créer un statut membre étudiant et décerner annuellement un prix d'excellence à un membre étudiant Développer un argumentaire et diffuser de l'information aux professionnels quant aux avantages de devenir membre 		x	x	<ul style="list-style-type: none"> Membership supérieur à 1 200

Lexique : DGS = Directeur Général et Secrétaire, CAP = Chargée des Affaires Professionnelles, AC = Agente de Communication, AA = Adjointe Administrative et Syndic- Syndic.

Cible 1 : La compétence et la déontologie							
Axes d'intervention	Objectifs	Responsable	Moyens/actions	Année de mise en œuvre			Indicateurs
				2017/18	2018/19	2019/20	
C. Formation initiale et continue	<ul style="list-style-type: none"> Finaliser la politique de formation continue 	<ul style="list-style-type: none"> CAP 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre sur pied un Comité de formation Élaborer la politique, incluant les critères de reconnaissance Réaliser les consultations et validations nécessaires Faire adopter par le CA 	x			<ul style="list-style-type: none"> Comité opérationnel Politique adoptée par le CA
	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les priorités de formation et s'assurer de les rendre accessibles 	<ul style="list-style-type: none"> CAP 	<ul style="list-style-type: none"> Prioriser les formations continues à développer et à offrir (ex. la préparation à l'inspection professionnelle, éthique et déontologie, santé mentale, etc.) Préciser le format et les médiums de diffusion (ex. WEB) des formations pour favoriser un haut taux de participation des criminologues et une accessibilité à toutes les régions du Québec 	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> Priorités identifiées Taux de participation Québec et régions
	<ul style="list-style-type: none"> Diffuser aux criminologues le référentiel des compétences 	<ul style="list-style-type: none"> DGS/AC 	<ul style="list-style-type: none"> Développer un référentiel synthèse Mettre le référentiel et le référentiel synthèse sur le site de l'OPCQ Informers les criminologues via les divers canaux de communication de l'OPCQ 	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> Référentiel et référentiel synthèse disponibles sur le site de l'OPCQ Activités de communication
	<ul style="list-style-type: none"> Développer un outil informatique de suivi des formations continues réalisées par les criminologues 	<ul style="list-style-type: none"> DGS 	<ul style="list-style-type: none"> Préciser les besoins Obtenir au moins trois soumissions pour le développement d'un outil informatique Mettre en place l'outil 	x	x		<ul style="list-style-type: none"> Outil en place

Cible 1 : La compétence et la déontologie

Axes d'intervention	Objectifs	Responsable	Moyens/actions	Année de mise en œuvre			Indicateurs
				2017/18	2018/19	2019/20	
D. Inspection	<ul style="list-style-type: none"> Finaliser le règlement et les procédures 	<ul style="list-style-type: none"> CAP 	<ul style="list-style-type: none"> Poursuivre les travaux du Comité Réaliser les consultations et validations nécessaires Faire adopter le règlement et les procédures par le CA L'acheminer à l'OPQ 	x	x		<ul style="list-style-type: none"> Règlement et procédures acheminées à l'OPQ
	<ul style="list-style-type: none"> Se doter d'objectifs mesurables et préciser l'approche 	<ul style="list-style-type: none"> CAP 	<ul style="list-style-type: none"> Analyser l'approche des autres ordres et préciser l'approche à privilégier pour l'OPCQ Identifier le nombre de criminologues à inspecter par année Préciser les moyens pour réaliser les inspections 	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'inspections à réaliser identifié Approche déterminée
	<ul style="list-style-type: none"> Amorcer les inspections en 2018 	<ul style="list-style-type: none"> CAP 	<ul style="list-style-type: none"> Monter une équipe d'inspecteurs et les former Amorcer les inspections 		x		<ul style="list-style-type: none"> Inspection amorcée en 2018
	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser des capsules « Saviez-vous que » pour prévenir les problématiques 	<ul style="list-style-type: none"> CAP/Syndic/AC 	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les sujets prioritaires Rédiger les « Saviez-vous que » et les mettre sur le site de l'OPCQ 	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de capsules sur le site de l'OPCQ
	<ul style="list-style-type: none"> Développer un outil informatique de suivi des inspections 	<ul style="list-style-type: none"> DG 	<ul style="list-style-type: none"> Préciser les besoins Obtenir au moins trois soumissions pour le développement d'un outil informatique Mettre en place l'outil 		x		<ul style="list-style-type: none"> Outil en place
E. Enquêtes et Discipline	<ul style="list-style-type: none"> S'assurer d'un traitement diligent des plaintes, et ce, dans les délais requis 	<ul style="list-style-type: none"> Syndic 	<ul style="list-style-type: none"> Élaborer une politique de traitement des plaintes Réaliser les consultations et validations nécessaires Faire adopter par le CA Tenir à jour un tableau de bord sur la gestion des plaintes (nombre, délais de traitements, etc.) 	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> Politique adoptée par le CA Tableau de bord à jour
	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser une offensive sur l'usurpation de titre 	<ul style="list-style-type: none"> Syndic/AC 	<ul style="list-style-type: none"> Assurer une veille en continu sur l'usurpation de titre Réaliser une campagne de sensibilisation auprès des employeurs et des médias 	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> Veille en place Campagne auprès des employeurs et des médias réalisée
	<ul style="list-style-type: none"> Se doter d'une politique de diffusion des décisions (véhicule, portée, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> DGS 	<ul style="list-style-type: none"> Inventorier l'approche retenue par les autres ordres Préciser les implications légales Se doter d'une politique La faire adopter par le CA 			x	<ul style="list-style-type: none"> Politique adoptée

Cible 2 : Le rayonnement des criminologues et de l'Ordre

Diagnostic

Cible 2 : Le rayonnement des criminologues et de l'Ordre		
Diagnostic		
Forces	Faiblesses	Enjeux et Défis
<ul style="list-style-type: none"> • Poste d'agent de communication • Lien de communication avec les universités et les employeurs • Présence dans les journaux (ex. Cahier des professions) 	<ul style="list-style-type: none"> • Faible connaissance de la profession chez les employeurs et les conseillers en orientation • Méconnaissance de la profession au sein du Public • Champs de compétences mal circonscrits, notamment au niveau de l'évaluation du risque • Ressources limitées de l'OPCQ pour faire connaître la profession 	<p>Enjeu</p> <p>⇒ La notoriété de la profession de criminologue</p> <p>Défis</p> <p>⇒ Se doter d'une stratégie de communication permettant d'optimiser la visibilité de la profession et de l'Ordre, et ce, en tenant compte des ressources limitées</p>
Opportunités	Menaces	
<ul style="list-style-type: none"> • Plan de communication bien défini pour faire connaître la profession auprès du public et des employeurs • Activités de représentation • Prendre position publiquement sur les enjeux sociétaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de pertes d'emplois pour les criminologues reliées à la non-obtention du 3.6.7 • Non-reconnaissance de la profession • Coupure dans le secteur public et réduction de services à la population • Dérive médiatique • Mauvaise intervention publique • Mauvaise perception de la population des ordres professionnels 	
<p>Orientation stratégique : <i>Déployer une stratégie de communication novatrice pour faire connaître la profession et son importance en regard de la protection du public</i></p>		

Cible 2 : Le rayonnement des criminologues et de l'Ordre

Plan d'action

Cible 2 : Le rayonnement des criminologues et de l'Ordre							
Axes d'intervention	Objectifs	Responsable	Moyens/actions	Année de mise en œuvre			Indicateurs
				2017/18	2018/19	2019/20	
A. Communication	<ul style="list-style-type: none"> Développer une stratégie d'intervention publique sur les enjeux de sociétés 	<ul style="list-style-type: none"> DGS/AC 	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser une veille médiatique sur les thématiques reliées à la criminologie Identifier annuellement les enjeux sur lesquels l'OPCQ est susceptible d'être interpellé Préparer des fiches sur les sujets identifiés présentant l'état de la connaissance Identifier des criminologues ressources pour différents champs de compétence Les référer aux journalistes au besoin 		x	x	<ul style="list-style-type: none"> Stratégie développée et déployée
	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser des activités de communication pour accroître la notoriété des criminologues et de l'Ordre 	<ul style="list-style-type: none"> DGS/AC/CAP 	<ul style="list-style-type: none"> Préciser les messages à véhiculer pour faire connaître la profession et son expertise spécifique Préciser les clientèles cibles à prioriser et les médiums de communication à privilégier Représenter l'Ordre dans les différents Colloques/Congrès Solliciter les criminologues pour qu'ils écrivent des articles, résumés de colloques, etc., dans la Revue interne de l'Ordre et autres publications Sonder la notoriété des criminologues auprès du grand public 	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'activités de communication Sondage sur la notoriété, réalisé
	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir à jour le site Internet et assurer une présence en continu sur les médias sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> DGS/AC 	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser un sondage auprès des membres sur leurs attentes envers l'OPCQ, à son site Internet et aux médias sociaux Se doter de règles relativement aux médias sociaux et au site Internet de l'OPCQ Mettre à jour rapidement les informations sur le site Internet et les médias sociaux. 	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> Site Internet à jour et fréquence des présences sur les médias sociaux
B. Partenariats	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir l'approche actuelle de concertation avec les partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> DGS 	<ul style="list-style-type: none"> Poursuivre les rencontres avec les autres ordres et le CIQ Réaliser des alliances stratégiques sur divers projets/dossiers 	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de rencontres Nombre d'alliances stratégiques
	<ul style="list-style-type: none"> Collaborer avec les organisations représentant les victimes 	<ul style="list-style-type: none"> DGS 	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les organisations Préciser les alliances potentielles Les contacter et réaliser des alliances 		x	x	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'alliances avec les organismes représentant les victimes

Cible 2 : Le rayonnement des criminologues et de l'Ordre

Cible 2 : La communication et le partenariat							
Axes d'intervention	Objectifs	Responsable	Moyens/actions	Année de mise en œuvre			Indicateurs
				2017/18	2018/19	2019/20	
C. Représentations	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser les représentations nécessaires visant l'obtention de l'activité 3.6.7 	<ul style="list-style-type: none"> DGS 	<ul style="list-style-type: none"> Rédiger et présenter les mémoires nécessaires Obtenir l'appui des Ordres professionnels connexes Rencontrer les autorités concernées Identifier le véhicule juridique le plus efficient pour être en mesure d'exercer l'activité 3.6.7 	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de mémoires préparés et présentés Nombre d'activités de représentations réalisées
	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser des activités de représentation pour faire connaître l'OPCQ auprès des membres, différentes facultés dans les universités, étudiants, employeurs, autres ordres, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> CAP/AC 	<ul style="list-style-type: none"> Tenir à jour une liste de criminologues intéressés à présenter la profession Développer des outils de communication sur la profession 		x	x	<ul style="list-style-type: none"> Liste à jour Outils de communication développés Nombre d'activités réalisées

Cible 3 : Les criminologues

Diagnostic

Cible 3 : Les criminologues		
Diagnostic		
Forces	Faiblesses	Enjeux et Défis
<ul style="list-style-type: none"> • Membres reconnaissent la nécessité de l'Ordre • Plus de 900 membres inscrits au Tableau de l'Ordre • Majorité des membres exercent la profession à temps complet et au moins une des activités réservées • Critères d'admission précisés • Processus de renouvellement des permis efficace • Sondage auprès des membres pour connaître leurs réalités « terrain » et identifier leurs besoins • Présence aux activités scolaires pour faire connaître la profession 	<ul style="list-style-type: none"> • Perception de non-pertinence de l'Ordre de la part de ceux qui travaillent avec les adultes • Une portion des membres n'y voit pas davantage; simplement un coût monétaire de plus pour eux • Difficulté à rejoindre les membres 	<p style="text-align: center;">Enjeu</p> <p>⇒ Un fort sentiment d'appartenance des criminologues à leur Ordre</p> <p style="text-align: center;">Défis</p> <p>⇒ Développer une culture organisationnelle axée sur la qualité de la relation avec les criminologues</p> <p>⇒ Être novateur dans l'offre de services et dans les relations avec les criminologues</p> <p>⇒ Obtenir une implication des criminologues dans les activités de l'Ordre</p>
Opportunités	Menaces	
<ul style="list-style-type: none"> • Réorganisation du système public • Sentiment d'appartenance à l'Ordre et de fierté de la profession • Reconnaissance de l'expertise par les clients, les employeurs et le grand public • Étendre l'obligation de s'inscrire à l'Ordre pour ceux qui interviennent avec les adultes et en santé mentale • Mouvement des employeurs pour exiger que leurs employés soient membres de l'OPCQ • Statut membre étudiant • Bourse aux étudiants 	<ul style="list-style-type: none"> • Méconnaissance du rôle et des responsabilités d'un Ordre professionnel de la part des membres, ce qui peut générer des attentes non réalistes • Non-reconnaissance du titre, notamment en région 	
<p>Orientation stratégique : <i>S'assurer d'une relation de grande qualité avec les criminologues favorisant un sentiment d'appartenance et une implication dans les activités de leur Ordre</i></p>		

Plan d'action

Cible 3 : Les criminologues							
Axes d'intervention	Objectifs	Responsable	Moyens/actions	Année de mise en œuvre			Indicateurs
				2017/18	2018/19	2019/20	
A. Relation avec les criminologues	<ul style="list-style-type: none"> Élaborer une pochette d'accueil pour les nouveaux diplômés 	<ul style="list-style-type: none"> CAP/AC 	<ul style="list-style-type: none"> Préciser le contenu Préparer les éléments Faire approuver par le CA 		x		<ul style="list-style-type: none"> Pochette élaborée
	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser régulièrement des activités de communication afin de rappeler aux membres le rôle et les responsabilités de l'Ordre 	<ul style="list-style-type: none"> DGS/AC 	<ul style="list-style-type: none"> Préciser les messages à véhiculer, la fréquence de diffusion et les médiums de communication à privilégier Faire approuver par le CA 	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'activités de communication
	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser annuellement un sondage de satisfaction des criminologues envers leur Ordre 	<ul style="list-style-type: none"> DGS/AC 	<ul style="list-style-type: none"> Préparer un sondage L'envoyer aux membres Analyser les résultats Faire ressortir les points forts et les points à améliorer Identifier les améliorations nécessaires Présenter les résultats au CA 	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> Sondage réalisé annuellement Améliorations implantées
	<ul style="list-style-type: none"> Se doter d'une politique de reconnaissance pour les criminologues qui se démarque 	<ul style="list-style-type: none"> DGS 	<ul style="list-style-type: none"> Former un Comité « reconnaissance » Préciser la nature de la reconnaissance Préciser les critères d'évaluation Rédiger une politique Faire adopter la politique par le CA 			x	<ul style="list-style-type: none"> Politique adoptée Prix reconnaissance décernés
B. Services aux criminologues	<ul style="list-style-type: none"> Dresser une liste de personnes ressources pouvant être recommandées aux criminologues étant à la recherche d'expertise spécifique 	<ul style="list-style-type: none"> CAP/AC 	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir la liste à jour Diffuser la liste sur site Internet de l'Ordre dans la section réservée aux membres 		x	x	<ul style="list-style-type: none"> Liste à jour Liste disponible sur le site de l'OPCQ
	<ul style="list-style-type: none"> Offrir des services connexes aux criminologues (assurances, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> DGS 	<ul style="list-style-type: none"> Lancer les services connexes Suivre le nombre d'adhérents 	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> Services connexes disponibles Taux d'adhésion

Cible 3 : Les criminologues

Axes d'intervention	Objectifs	Responsable	Moyens/actions	Année de mise en œuvre			Indicateurs
				2017/18	2018/19	2019/20	
C. Implications des criminologues au sein de l'Ordre	<ul style="list-style-type: none"> Créer à partir des membres, une banque de bénévoles prêts à s'impliquer 	<ul style="list-style-type: none"> CAP 	<ul style="list-style-type: none"> Préparer une politique en regard des bénévoles Identifier les besoins Réaliser un appel aux bénévoles en fonction des besoins identifiés 		x	x	<ul style="list-style-type: none"> Banque de bénévoles à jour Participation des bénévoles aux activités
	<ul style="list-style-type: none"> Encourager les retraités à demeurer membres de l'Ordre 	<ul style="list-style-type: none"> DGS 	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser des activités de communications afin d'intéresser les retraités à demeurer membres Préciser les types d'activités que les retraités peuvent faire pour favoriser la transmission de leur savoir 			x	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de membres retraités
	<ul style="list-style-type: none"> Assurer une forte présence des criminologues à l'AGA de l'Ordre 	<ul style="list-style-type: none"> DGS 	<ul style="list-style-type: none"> Tenir une activité mobilisatrice lors de chaque AGA Organiser des activités de réseautage lors des AGA 	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> Taux de participation des membres supérieur à 10 %

Cible 4 : L'organisation

Diagnostic

Cible 4 : L'organisation		
Diagnostic		
Forces	Faiblesses	Enjeux et Défis
<ul style="list-style-type: none"> • Stabilité du conseil d'administration et de la permanence • Fierté des administrateurs • CA rigoureux et engagé • Règle de gouvernance en place • Comités formés et fonctionnels • DG avec forte expérience en gestion et en gouvernance d'organisation • Employés compétents et engagés • Politique RH adoptée • Ressources financières adéquates • Bureaux de l'Ordre fonctionnels • Site WEB fonctionnel et moderne 	<ul style="list-style-type: none"> • Processus comptable à améliorer • T.I. à améliorer • Ressources limitées (humaine et financière) 	<p style="text-align: center;">Enjeu</p> <p>⇒ Une utilisation optimale des ressources</p> <p style="text-align: center;">Défis</p> <p>⇒ Mettre en place une politique de gouvernance claire et bien comprise</p> <p>⇒ Offrir un environnement de travail attrayant et motivant pour le personnel</p> <p>⇒ Assurer une adéquation entre les ressources et les obligations et priorités de travail de l'Ordre</p>
Opportunités	Menaces	
<ul style="list-style-type: none"> • Formation sur la gouvernance disponible 	<ul style="list-style-type: none"> • Rôles et responsabilités administrateurs/permanence mal définis • Essoufflement des administrateurs et des employés 	
<p>Orientation stratégique : <i>Mettre en place une politique de gouvernance efficace et offrir un environnement de travail attrayant permettant à l'Ordre de s'acquitter de ses obligations et de réaliser les priorités du plan stratégique</i></p>		

Plan d'action

Cible 4 : L'organisation							
Axes d'intervention	Objectifs	Responsable	Moyens/actions	Année de mise en œuvre			Indicateurs
				2017/18	2018/19	2019/20	
A. Gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> Se doter d'une politique de gouvernance et d'un processus d'évaluation annuelle des résultats 	<ul style="list-style-type: none"> DGS 	<ul style="list-style-type: none"> Créer un Comité de gouvernance Préciser les rôles et responsabilités des administrateurs, des comités et des employés en fonction des saines pratiques de gouvernance Réaliser une fois par année une analyse des résultats 	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> Comité de gouvernance opérationnel Politique de gouvernance adoptée Évaluation annuelle des résultats réalisée
	<ul style="list-style-type: none"> Offrir de la formation sur la politique de gouvernance de l'Ordre aux administrateurs 	<ul style="list-style-type: none"> DGS 	<ul style="list-style-type: none"> Rendre disponibles la formation et l'information sur la gouvernance et l'éthique 	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de formations offertes et suivies
	<ul style="list-style-type: none"> Assurer un parrainage aux nouveaux administrateurs afin de faciliter l'appropriation de la politique de gouvernance 	<ul style="list-style-type: none"> DGS 	<ul style="list-style-type: none"> Jumeler un administrateur en place à chacun des nouveaux administrateurs Développer le guide de l'administrateur 		x	x	<ul style="list-style-type: none"> Parrainage des nouveaux administrateurs offert Guide disponible
	<ul style="list-style-type: none"> Se doter d'une politique encadrant la qualité des services offerts par les employés de l'Ordre aux criminologues et aux personnes externes 	<ul style="list-style-type: none"> DGS 	<ul style="list-style-type: none"> Préciser les attentes Identifier des critères Rédiger la politique La faire adopter par le CA La présenter aux employés 			x	<ul style="list-style-type: none"> Politique implantée
	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir actif le Comité de pilotage du plan stratégique 	<ul style="list-style-type: none"> DGS 	<ul style="list-style-type: none"> Réunir deux fois par année le Comité de pilotage pour assurer un suivi de l'état d'avancement des travaux Présenter deux fois par année l'état d'avancement des travaux au CA et revoir, au besoin, les priorités à la lumière de l'état d'avancement et des faits nouveaux 		x	x	<ul style="list-style-type: none"> Suivi du plan stratégique réalisé

Cible 4 : L'organisation

Axes d'intervention	Objectifs	Responsable	Moyens/actions	Année de mise en œuvre			Indicateurs
				2017/18	2018/19	2019/20	
B. Ressources financières	<ul style="list-style-type: none"> Intégrer annuellement dans le processus budgétaire, les obligations et priorités de travail de l'Ordre 	<ul style="list-style-type: none"> DGS 	<ul style="list-style-type: none"> Préparer un budget annuel en lien avec les obligations de l'Ordre et les priorités du plan stratégique Assurer l'équilibre budgétaire Se doter d'un outil de suivi budgétaire Faire adopter le budget au CA 	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> Budget annuel adopté Outil de suivi en place
	<ul style="list-style-type: none"> Préciser la politique des placements financiers de l'Ordre 	<ul style="list-style-type: none"> DGS 	<ul style="list-style-type: none"> Préparer une politique de placement Faire adopter la politique par le CA 	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> Politique adoptée par le CA
	<ul style="list-style-type: none"> Trouver des façons de diversifier les ressources financières et se doter d'objectifs à moyen terme 	<ul style="list-style-type: none"> DGS 	<ul style="list-style-type: none"> Préciser les objectifs à atteindre Identifier les sources potentielles Développer une stratégie pour atteindre les objectifs budgétaires Faire adopter par la CA 			x	<ul style="list-style-type: none"> Sources de financement trouvées
C. Ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> Doter les employés d'un plan de formation continue et de perfectionnement 	<ul style="list-style-type: none"> DGS 	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les besoins de formation des employés en fonction des objectifs de l'Ordre Rendre accessible la formation aux employés 	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de formations suivies
	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser une analyse comparative des conditions de travail offertes à l'Ordre pour s'assurer de demeurer dans le « marché » 	<ul style="list-style-type: none"> DGS 	<ul style="list-style-type: none"> Comparer les conditions de travail offertes à l'Ordre par rapport à des employeurs comparables 			x	<ul style="list-style-type: none"> Benchmarking réalisé
D. Ressources matérielles et informationnelles	<ul style="list-style-type: none"> Revoir les contrats des fournisseurs afin de s'assurer de leur compétitivité 	<ul style="list-style-type: none"> DGS 	<ul style="list-style-type: none"> Analyser les contrats des fournisseurs Aller en appel de proposition 	x	x	x	<ul style="list-style-type: none"> Contrats révisés régulièrement
E. Gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> Se doter d'un plan de gestion de crise 	<ul style="list-style-type: none"> DGS 	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les divers risques potentiels Convenir d'un processus de « qui fait quoi » et « comment », en cas de crise Au besoin, embaucher un expert pour aider l'Ordre à préciser son approche 		x	x	<ul style="list-style-type: none"> Plan de gestion de crise en place

Plan stratégique synthèse

Axes d'intervention	Objectifs
Cible 1 : La compétence et la déontologie	
A. Développement des normes de compétence	<ul style="list-style-type: none"> • Adopter les règlements/politiques prévus au Code des professions • Assurer un traitement efficient et équitable des demandes hors Québec pour devenir membre de l'Ordre
B. Admission	<ul style="list-style-type: none"> • Accroître le membership de 300 membres
C. Formation initiale et continue	<ul style="list-style-type: none"> • Finaliser la politique de formation continue, incluant les critères de reconnaissance • Identifier les priorités de formation et s'assurer de les rendre accessibles • Diffuser aux criminologues le référentiel des compétences • Développer un outil informatique de suivi des formations continues réalisées par les criminologues
D. Inspection	<ul style="list-style-type: none"> • Finaliser le règlement et les procédures • Se doter d'objectifs mesurables et préciser l'approche • Amorcer les inspections en 2018 • Réaliser des capsules « Saviez-vous que » pour prévenir les problématiques • Développer un outil informatique de suivi des inspections
E. Enquêtes et Discipline	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer d'un traitement des plaintes diligent, et ce, dans les délais requis • Réaliser une offensive sur l'usurpation de titre • Se doter d'une politique de diffusion des décisions (véhicule, portée, etc.)
Cible 2 : La communication et le partenariat	
A. Communication	<ul style="list-style-type: none"> • Développer une stratégie d'intervention publique sur les enjeux de sociétés • Réaliser des activités de communication pour accroître la notoriété des criminologues et de l'Ordre • Maintenir à jour le site Internet et assurer une présence en continu sur les médias sociaux
B. Partenariats	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir l'approche actuelle de concertation avec les partenaires • Collaborer avec les organisations représentant les victimes
C. Représentations	<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser les représentations nécessaires visant l'obtention de la reconnaissance pour intervenir auprès des personnes avec une problématique de santé mentale (activités 3.6.7) • Réaliser des activités de représentation pour faire connaître l'OPCQ auprès des membres, différentes facultés dans les universités, étudiants, employeurs, autres ordres, etc.
Cible 3 : Les criminologues	
A. Relation avec les criminologues	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer une pochette d'accueil pour les nouveaux diplômés • Réaliser régulièrement des activités de communication afin de rappeler aux membres le rôle et les responsabilités de l'Ordre • Réaliser annuellement un sondage de satisfaction des criminologues envers leur Ordre • Se doter d'une politique de reconnaissance pour les criminologues qui se démarquent
B. Services aux criminologues	<ul style="list-style-type: none"> • Dresser une liste de personnes ressources pouvant être recommandées aux criminologues à la recherche d'expertise spécifique • Offrir des services connexes aux criminologues (assurances, etc.)
C. Implications des criminologues dans l'Ordre	<ul style="list-style-type: none"> • Créer une banque de bénévoles avec les membres prêts à s'impliquer • Encourager les retraités à demeurer membres de l'Ordre • Assurer une présence en grand nombre des criminologues à l'AGA de l'Ordre
Cible 4 : L'Organisation	
A. Gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> • Se doter d'une politique de gouvernance et d'un processus d'évaluation annuelle des résultats • Offrir de la formation aux administrateurs sur la politique de gouvernance de l'Ordre • Assurer un parrainage aux nouveaux administrateurs afin de faciliter l'appropriation de la politique de gouvernance • Se doter d'une politique encadrant la qualité des services offerts par les employés de l'Ordre aux criminologues et aux personnes externes • Maintenir actif le Comité de pilotage du plan stratégique
B. Ressources financières	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer annuellement les obligations et priorités de travail de l'Ordre dans le processus budgétaire • Préciser la politique des placements financiers de l'Ordre • Trouver des façons de diversifier les ressources financières et se doter d'objectifs à moyen terme
C. Ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> • Doter les employés d'un plan de formation continue et de perfectionnement • Réaliser une analyse comparative des conditions de travail offertes à l'Ordre pour s'assurer de demeurer dans le « marché »
D. Ressources matérielles et informationnelles	<ul style="list-style-type: none"> • Revoir les contrats des fournisseurs afin de s'assurer de leur compétitivité
E. Gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> • Se doter d'un plan de gestion de crise