



## ARCHIVED - Archiving Content

### Archived Content

Information identified as archived is provided for reference, research or recordkeeping purposes. It is not subject to the Government of Canada Web Standards and has not been altered or updated since it was archived. Please contact us to request a format other than those available.

## ARCHIVÉE - Contenu archivé

### Contenu archivé

L'information dont il est indiqué qu'elle est archivée est fournie à des fins de référence, de recherche ou de tenue de documents. Elle n'est pas assujettie aux normes Web du gouvernement du Canada et elle n'a pas été modifiée ou mise à jour depuis son archivage. Pour obtenir cette information dans un autre format, veuillez communiquer avec nous.

This document is archival in nature and is intended for those who wish to consult archival documents made available from the collection of Public Safety Canada.

Some of these documents are available in only one official language. Translation, to be provided by Public Safety Canada, is available upon request.

Le présent document a une valeur archivistique et fait partie des documents d'archives rendus disponibles par Sécurité publique Canada à ceux qui souhaitent consulter ces documents issus de sa collection.

Certains de ces documents ne sont disponibles que dans une langue officielle. Sécurité publique Canada fournira une traduction sur demande.

**C**ANADIAN  
**P**OLICE  
**K**NOWLEDGE  
**N**ETWORK



**R**ÉSEAU  
**C**ANADIEN DU  
**S**AVOIR  
**P**OLICIER



# Bâtir des ponts :

[ Leçons apprises dans le cadre de la formation, la technologie et la collaboration ]

Sandy Sweet  
Président & Chef de la direction  
Réseau canadien du savoir policier

16 septembre 2013



Quand au sujet de la formation, de nombreux services de police font face aux même enjeux et défis.

# [ Défis: Démographies ]

- Taux de roulement des agents créé une demande élevée de formation
- La génération Y apprend et traite l'information de façon différente.



# [ Défis: Technologie ]



- Suivre la technologie créé une demande dans les cadres des attentes de l'apprenant et des coûts de l'entreprise.

# [ Défis: Economies ]

- Dans un environnement de restrictions budgétaires, les budgets de formation sont souvent parmi les premiers à être retirés.



Une approche améliorée par la technologie a longtemps été reconnue comme une façon de former les agents de première ligne efficacement.



Un rapport de  
RHDC en 2000 sur  
l'état des services de  
police au Canada est  
un catalyseur pour la  
création de  
PoliceLearn.com.



2000

Échelle de temps





2002

## Justice Knowledge Network

Holland College a lancé une initiative R&D pour la conception, le développement et la prestation des produits d'apprentissage en ligne qui répond aux besoins immédiats de la communauté canadienne d'application de la loi.



Échelle de temps



CANADIAN  
POLICE  
KNOWLEDGE  
NETWORK



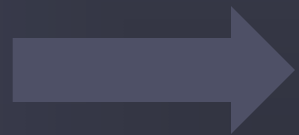
RÉSEAU  
CANADIEN DU  
SAVOIR  
POLICIER

## RCDSP lancé

- Partenariats de « Justice Knowledge Network », Conseil national de recherches Canada , et Communauté des policiers canadiens.
- Modèle à but non-lucratif; approche collaborative, basée sur le secteur
- Parmi les membres fondateurs comptent John Arnold, Graham Muir, Geoff Gruson, Edgar MacLeod

2004

Échelle de temps





2006

Support de l'Association  
canadienne des chefs de police  
(ACCP)

Échelle de temps



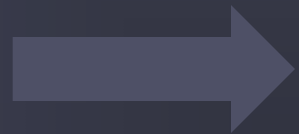
## Comité consultatif national



- Établi pour engager les membres de la communauté policière
- Partage d'expériences, des idées et des recommandations pour l'apprentissage assisté par la technologie
- Identifie les priorités de besoins de formation dans les secteurs.

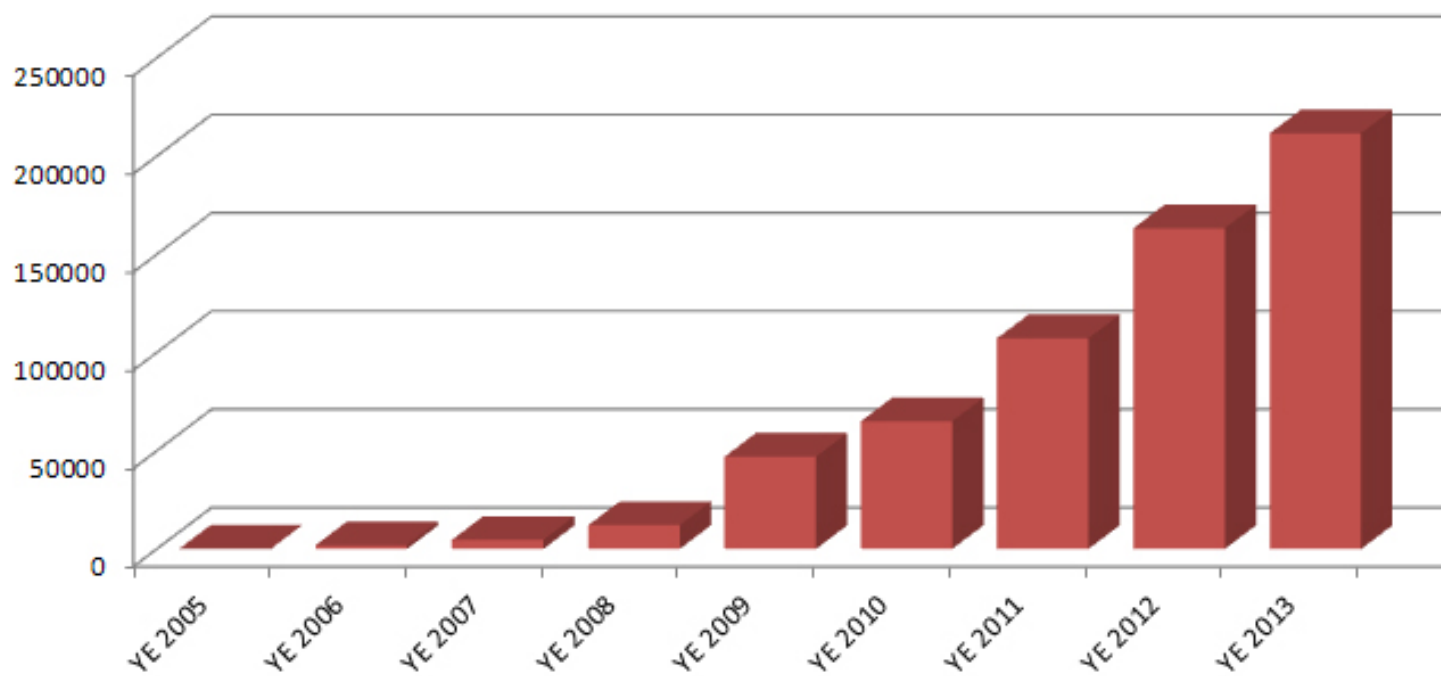
2007

Échelle de temps



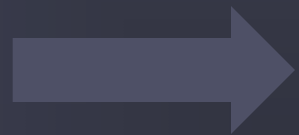
## CPKN Course Completions

Cumulative Growth 2005 - 2013



2013

Échelle de temps



La collaboration du secteur au complet est clé pour améliorer les efficacités de la formation.



Conseil d'administration & Comité consultatif national du RCDSP



Les fournisseurs de contenu et les Partenaires

- Plus de 40 services de police, académies, et agences pertinentes ont partagé des connaissances des experts et meilleures pratiques.

# Une communauté de partenariats



# [ Leçons apprises ]

## 1 TEL = ROI

(L'apprentissage assisté par la technologie = Rendement du capital investi)

- La recherche fondée sur des preuves et les études de cas supportent la valeur d'apprentissage en ligne et d'apprentissage intégré à l'intérieur des services de police canadiens.





# [ Leçons apprises ]



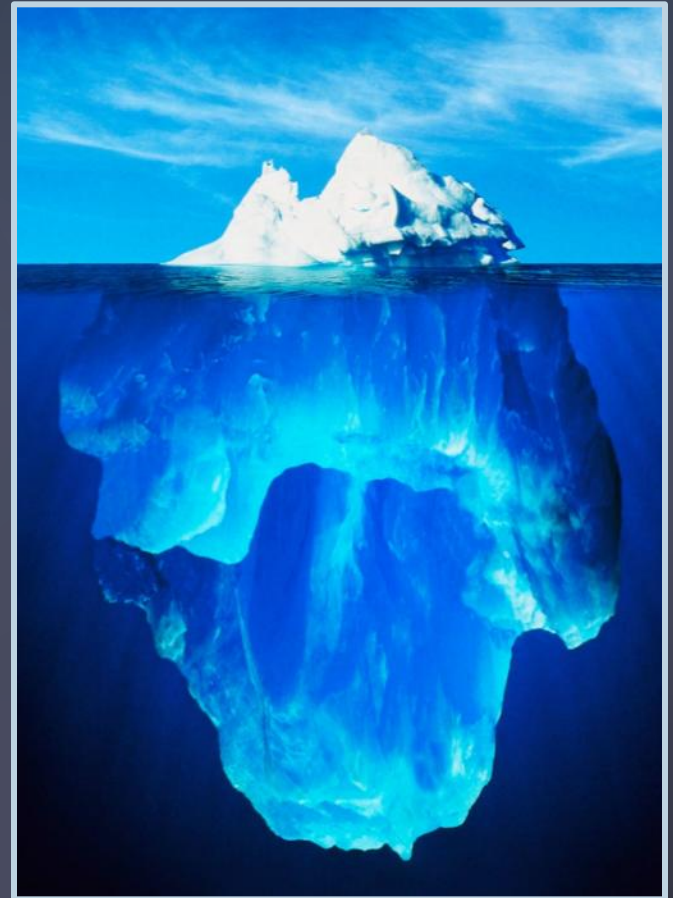
## Club de culture 2

- La culture de statu quo demeure le seul grand obstacle afin de bâtir une approche basée sur le secteur dans un inventaire de ressources de formation au niveau national.

# [ Leçons apprises ]

## 3 Plus que la surface

Malgré la croissance à ce jour, nous utilisons seulement une fraction du potentiel que représente l'apprentissage assisté par la technologie .



# [ Plus que la surface ]

On estime  
qu'**un milliards**  
**de dollars** est  
utilisé annuellement  
sur la formation  
policière au  
Canada.



# [ Plus que la surface ]

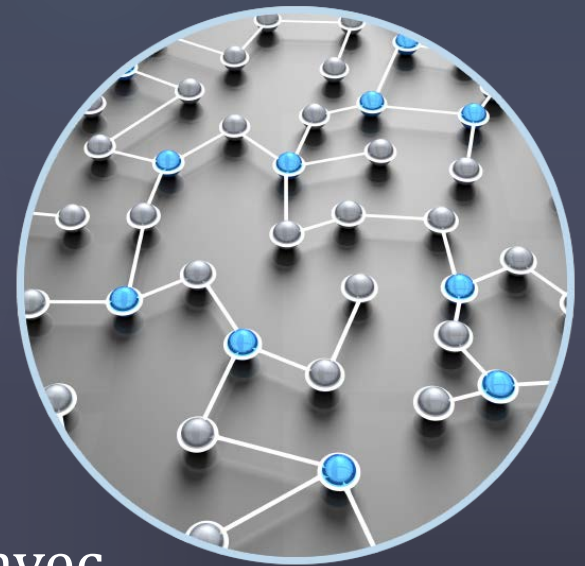
A photograph of a large iceberg floating in the ocean. The iceberg is white and jagged, with a significant portion submerged below the water's surface. The water is a deep blue, and the sky is a lighter blue with some wispy clouds. A semi-transparent teal circle is overlaid on the right side of the image, containing white text.

Avec une collaboration et intégration augmentée, autant que **300 millions de dollars** en ressources pourraient être réaffectés à d'autres zones d'opérations.

# [ Faire des connections, bâtir des ponts ]

Au cours des deux prochaines journées, nous travaillerons à:

- Comprendre le potentiel
- Identifier des opportunités
- Trouver de nouvelles façons à collaborer avec les initiatives TEL basées sur les secteurs.



**C**ANADIAN  
**P**OLICE  
**K**NOWLEDGE  
**N**ETWORK

[www.cpkn.ca](http://www.cpkn.ca)



**R**ÉSEAU  
**C**ANADIEN DU  
**S**AVOIR  
**P**OLICIER

[www.rcdsp.ca](http://www.rcdsp.ca)