

RAPPORT ANNUEL DE GESTION

2020
2021





RAPPORT ANNUEL DE GESTION
2020-2021



PRODUCTION : École nationale de police du Québec
350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4
Téléphone : 819 293-8631
Télécopieur : 819 293-8630
www.enpq.qc.ca
courriel@enpq.qc.ca

NOTE : Le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement pour alléger le texte.

© École nationale de police du Québec, 2021
Gouvernement du Québec
Tous droits réservés
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Dépôt légal — 4^e trimestre 2021
ISBN 978-2-550-90423-6 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-90424-3 (version PDF)

Québec, novembre 2021

Monsieur François Paradis
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
1^{er} étage, bureau 1.30
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

Je vous invite à prendre connaissance du *Rapport annuel de gestion 2020-2021* de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier ayant pris fin le 30 juin 2021.

Ce rapport fait état des résultats obtenus par l'École nationale de police du Québec, personne morale, mandataire du gouvernement, à l'égard de sa mission de formation et de perfectionnement des forces de l'ordre. Il décrit aussi la gestion des ressources et présente ses états financiers audités pour l'exercice 2020-2021.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, mes salutations distinguées.

La vice-première ministre, ministre de la Sécurité publique et ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale,

ORIGINAL SIGNÉ

GENEVIÈVE GUILBAULT

Nicolet, novembre 2021

Madame Geneviève Guilbault
Vice-première ministre, ministre de la Sécurité publique et ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale
2525, boulevard Laurier, 5^e étage
Tour des Laurentides
Québec (Québec) G1V 2L2

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le rapport annuel de gestion de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier ayant pris fin le 30 juin 2021.

Ce rapport constitue une reddition de comptes, entre autres, au regard des objectifs du plan stratégique de l'École et de sa déclaration de services aux citoyens.

Veillez agréer, Madame la Ministre, l'assurance de ma haute considération.

La présidente du conseil d'administration,

ORIGINAL SIGNÉ

GINETTE FORTIN

Table des matières

Liste des tableaux	5
Liste des acronymes	6
Déclaration de fiabilité des données	8
Message de la présidente du conseil d'administration	9
Message du directeur général	10
1. L'École	11
Présentation générale	12
Contexte et faits saillants de l'exercice 2020-2021	14
2. Les résultats	23
Plan stratégique 2017-2021 – Présentation des résultats	24
Résultats au regard de la <i>Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles</i>	45
3. Les ressources	47
3.1 Utilisation des ressources humaines	48
3.2 Utilisation des ressources budgétaires et financières	55
3.3 Utilisation des ressources informationnelles	57
4. Les exigences législatives et gouvernementales	61
4.1 Gestion et contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de services	62
4.2 Reddition de comptes en matière de développement durable	63
4.3 Divulcation d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	65
4.4 Accès à l'égalité en emploi	66
4.5 Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de l'École nationale de police du Québec	69
4.6 Gouvernance des sociétés d'État	74
4.7 Accès aux documents et protection des renseignements personnels	84
4.8 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration	86
4.9 Politique de financement des services publics	87
5. Les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2021	89
Les annexes	
A. Statistiques	115
B. Liste des comités liés à la mission de l'École	125

Liste des tableaux

Tableau 1	Réponses écrites aux demandes de la clientèle	45
Tableau 2	Nombre de postes autorisés en équivalent temps complet (ETC)	49
Tableau 3	Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin	50
Tableau 4	Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin par type et par catégorie d'emploi	50
Tableau 5	Effectif au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École	50
Tableau 6	Effectif au 30 juin selon le secteur d'activité	51
Tableau 7	Effectif utilisé au 30 juin selon le secteur d'activité	51
Tableau 8	Embauche totale au cours de l'exercice	52
Tableau 9	Taux de départ volontaire	52
Tableau 10	Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel	53
Tableau 11	Évolution des dépenses de formation	53
Tableau 12	Jours de formation selon les catégories d'emploi	53
Tableau 13	Formation du personnel	53
Tableau 14	Départ à la retraite de l'effectif régulier par catégorie d'emploi	53
Tableau 15	Répartition de l'effectif par sexe en nombre de personnes	54
Tableau 16	Répartition de l'effectif par groupe d'âge, en nombre de personnes	54
Tableau 17	Cadre de gestion budgétaire	56
Tableau 18	Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles	59
Tableau 19	Contrats de services comportant une dépense de 25 000 \$ et plus	62
Tableau 20	Répartition de l'effectif pour la période du 1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 par catégorie d'emploi	62
Tableau 21	Groupes visés – Taux d'embauche des membres des groupes visés par statut d'emploi	66
Tableau 22	Groupes visés – Taux de représentativité au sein de l'effectif régulier	67
Tableau 23	Groupes visés – Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	68
Tableau 24	Présences aux assemblées du conseil d'administration	80
Tableau 25	Présences aux assemblées de la Commission de formation et de recherche	83
Tableau 26	Détail relatif aux demandes d'accès aux documents reçues et traitées	85
Tableau 27	Politique de financement des services publics – Tarification	87
Tableau 28	Statistiques sommaires des activités de formation	116
Tableau 29	Fréquentation des cours universitaires	117
Tableau 30	Admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	117
Tableau 31	Statistiques sommaires des activités de formation offertes sur le campus, hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance (centre de formation)	118
Tableau 32	Statistiques des formations offertes aux clientèles policières	119
Tableau 33	Statistiques des formations offertes aux clientèles de la sécurité publique	120
Tableau 34	Satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu	121
Tableau 35	Statistiques sur les services offerts par le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)	121
Tableau 36	Statistiques sur les plaintes et recours administratifs	122
Tableau 37	Statistiques d'hébergement	123
Tableau 38	Statistiques des autres activités organisées par les services aux collectivités	124

Liste des acronymes

ACCES	Actions concertées pour contrer les économies souterraines
ACCP	Association canadienne des chefs de police
ADPQ	Association des directeurs de police du Québec
AEC	Attestation d'études collégiales
AIE	Arme à impulsions électriques
ARC	Agence du revenu du Canada
ASFC	Agence des services frontaliers du Canada
BBB	<i>Big Blue Button</i>
BDI	Bureau du développement institutionnel
BEI	Bureau des enquêtes indépendantes
BRC	Bureau du Registraire et des communications
CA	Conseil d'administration
CAVAC	Centre d'aide aux victimes d'actes criminels
CCC	Comité consultatif clients
CCF	Comité-conseil de formation
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CECAP	Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles
CEPDEP	Centre d'expertise pédagogique et de développement de programme
CIUSSS MCQ	Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec
COPS	Comité organisations policières sécurité
CRDS	Centre de recherche et de développement stratégique
CRM	<i>Customer relationship Management</i> (Système de gestion de la relation client)
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
CSSS-IUGS	Centre de santé et de services sociaux – Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke
DEC	Diplôme d'études collégiales
DFIPG	Direction de la formation initiale en patrouille-gendarmerie
DFSP	Direction de la formation en sécurité publique
DPCP	Directeur des poursuites criminelles et pénales
DPP	Direction du perfectionnement policier
DPSC	Direction des personnes, de la santé et de la culture
DREP	Direction de la recherche, de l'expertise et de la pédagogie
DRH	Direction des ressources humaines
DSAT	Direction des services administratifs et technologiques
ENAP	École nationale d'administration publique
ENPQ	École nationale de police du Québec
ETC	Équivalent temps complet
FQCQ	Fédération québécoise des clubs quads
FPPMQ	Fédération des policiers et policières municipaux du Québec
GI	Groupe d'intervention
GTI	Groupe tactique d'intervention
IGOPP	Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques
ITQ	Infrastructures technologiques Québec
JAC	Journée d'actualisation des connaissances
MEES	Ministère de l'Éducation et ministère de l'Enseignement supérieur
MRC	Municipalité régionale de comté
MRO	Maintien et rétablissement de l'ordre

2020-2021
RAPPORT ANNUEL
DE GESTION

MSP	Ministère de la Sécurité publique
NPS	<i>Net Promoter® Score</i>
PAE	Programme d'aide aux employés
PDRI	Plan directeur des ressources informationnelles
PIFASC	Programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels
PFIE	Programme de formation initiale en enquête
PFIPG	Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie
PGI	Progiciel de gestion intégrée
PP	Perfectionnement professionnel
RCSP	Réseau canadien du savoir policier
SAAQ	Société de l'assurance automobile du Québec
SFPQ	Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec
SGDD	Stratégie gouvernementale de développement durable
SGDS	Système de gestion des dossiers scolaires
SPPADS	<i>State and Provincial Police Academy Directors</i>
SPÉE	Service de police Eeyou Eenu
SPGQ	Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec
SRMTI	Service des ressources matérielles et des technologies de l'information
STM	Société de transport de Montréal
TI	Technologies de l'information
UPAC	Unité permanente anticorruption

Déclaration attestant la fiabilité des données

Les résultats et les renseignements présentés dans le *Rapport annuel de gestion 2020-2021* de l'École nationale de police du Québec relèvent de la responsabilité du directeur général ainsi que des membres du comité de direction. Celle-ci porte sur l'exactitude, l'intégralité et la fidélité de l'information publiée, ainsi que sur la fiabilité des contrôles afférents.

À notre connaissance le *Rapport annuel de gestion 2020-2021* de l'École nationale de police du Québec :

- reprend fidèlement la mission, les mandats et les valeurs organisationnelles de l'École;
- présente les orientations, les objectifs stratégiques et leurs indicateurs de suivi ainsi que les cibles à atteindre tels qu'ils figurent au *Plan stratégique 2017-2021* et les résultats atteints pour la période concernée;
- permet un suivi satisfaisant des engagements de l'École communiqués dans sa *Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles*.

ORIGINAL SIGNÉ

Pierre St-Antoine
Directeur général

Nathalie Bournival
Directrice
Direction des services
administratifs et
technologiques

Marc Desaulniers
Directeur
Direction de la recherche,
de l'expertise et de la
pédagogie

Andréanne Deschênes
Directrice
Projet d'institution en
sécurité publique

Isabelle Lajoie
Directrice
Direction des personnes,
de la santé et de la
culture

André Magny
Directeur
Direction du
perfectionnement policier

Louis Pelletier
Directeur
Direction de la formation
en sécurité publique

Pierre Savard
Directeur
Direction de la formation
initiale en patrouille-
gendarmerie

Message de la présidente du conseil d'administration

En tant que présidente du conseil d'administration (CA), je ne peux que souligner les efforts des équipes des différentes directions de l'École qui ont permis d'offrir des activités de formation dans un contexte des plus complexes. En effet, bien que nous évoluons dans un environnement en perpétuel changement, l'École peut compter sur la motivation de ses équipes, constamment à l'affût des nouvelles réalités, ce qui lui permet de conserver son statut de leader en matière de formation.

Le conseil d'administration s'est réuni à quatre occasions au cours de l'année. Les dossiers suivants ont été au cœur de nos travaux :

- La demande de soutien financier de 1,8M\$ pour l'École, à titre d'institution d'enseignement supérieur, en lien avec l'impact de la pandémie;
- Le suivi des activités financières de l'École;
- Le suivi des impacts humains de la pandémie sur le personnel et les clientèles;
- La gestion des conditions d'admission et l'autorisation du nouveau programme de formation initiale en enquête à la suite des avis favorables de la Commission de formation et de recherche (CFR);
- L'acceptation de la nouvelle structure organisationnelle et l'approbation du règlement sur les conditions de travail;
- La mise en place d'un nouveau règlement de régie interne afin de respecter le cadre de gouvernance des sociétés d'État du gouvernement du Québec;
- La création de trois nouveaux comités du CA, requis en matière de bonne gouvernance :
 - Comité administratif et d'audit;
 - Comité de gouvernance et d'éthique;
 - Comité des ressources humaines.

Par ailleurs, les administrateurs ont pris la décision de mettre en place un plan stratégique transitoire d'une durée de deux ans. Cela permettra à l'École de prolonger les principaux éléments du plan qui se termine et de le moderniser pour y intégrer des éléments d'agilité selon le contexte de l'environnement actuel. Cela permettra également de s'arrimer avec le calendrier gouvernemental des exercices stratégiques.

Je remercie les membres du conseil d'administration pour leur contribution à l'avancement stratégique de l'École.

Les mandats de trois administrateurs ont pris fin au cours de l'exercice. Je tiens à remercier M^{me} Gina Landry, M^{me} Chantal Lavoie et M. Pierre Veilleux pour leur implication des dernières années.

En terminant, j'ai encore pu constater cette année l'engagement, le professionnalisme et l'unité des dirigeants et employés de l'École. Il s'agit d'une institution de cœur composée de gens qui traversent les épreuves en se serrant les coudes et en gardant le regard vers l'horizon. Je tiens à remercier tout un chacun pour votre implication et votre soutien.

ORIGINAL SIGNÉ

Ginette Fortin, FCPA, FCGA, Pl. Fin., ASC
Présidente du conseil d'administration
École nationale de police du Québec

Message du directeur général

À titre de directeur général, je tiens à exprimer ma gratitude envers le personnel et les clientèles qui, encore une fois cette année, ont fait preuve de résilience et d'adaptabilité en cette période particulière que la pandémie nous a amenés à affronter.

L'École a dû s'adapter aux nouveaux modes d'organisation du travail et de prestation des activités de formation. De plus, le confinement sept jours sur sept de nos clientèles de formation initiale pendant neuf mois a amené son lot de défis. Notre personnel a dû faire face à des ajustements exigeants sur les plans de l'organisation du travail et de la prestation de formation. Nos apprenants, quant à eux, ont dû composer avec un internat en continu sur plusieurs semaines. Ils ont su investir leur temps de confinement au raffinement de leurs techniques et au développement de leurs compétences. D'ailleurs, le taux de réussite avant reprise à la hausse des diplômés en fait foi.

Malgré les défis associés à la gestion d'une institution d'enseignement supérieur dans un contexte de pandémie, l'École, avec l'engagement de son personnel, a réussi à hausser ses activités de formation de plus de 11 %, à diplômer 749 personnes dans les programmes de formation initiale policiers et de sécurité publique ainsi qu'à offrir des activités de formation pour plus de 15 000 inscriptions.

Je désire souligner certains avancements dans la réalisation de notre plan stratégique actuel :

- L'implantation d'une nouvelle approche d'appréciation du personnel axée sur l'échange et la communication;
- L'intégration d'une culture d'innovation;
- L'accueil de plusieurs nouveaux membres du personnel pour répondre à nos besoins de croissance.

Cette année a également permis de jeter les bases du projet de fusion de l'École des pompiers avec notre institution. Tel que requis, un rapport conjoint de nos deux organisations a été déposé à la ministre afin d'en évaluer la faisabilité et d'en établir les principales étapes de réalisation. Les orientations ministérielles à venir au cours du prochain exercice permettront de poursuivre le projet, entre autres, sur le plan législatif.

Notre société continue à se complexifier par la multiplication de réalités sociales qui influencent directement les formations de l'École, que ce soit au niveau des relations avec les autochtones, du racisme, du profilage racial, des questionnements associés à certaines interventions policières, de la cybercriminalité, de la corruption, des crimes économiques, de l'intervention auprès de personnes vulnérables, des crimes haineux, des manifestations controversées, de l'intimidation, des violences sexuelles, de la violence conjugale, de la violence avec armes à feu ou de la maltraitance des aînés. Je souhaite exprimer ma fierté puisque le taux d'intégration des actions relatives aux réalités sociales dans les formations de l'École a atteint 95 % en 2020-2021.

Par ailleurs, l'annonce d'un financement de plus de 7 M\$ de la part du gouvernement du Québec en décembre 2020 a permis le déploiement d'un ensemble de mesures visant à améliorer la formation et les pratiques policières à l'endroit des nations autochtones ainsi qu'à lutter contre la violence vécue par les femmes et les filles autochtones. L'École est heureuse de travailler en partenariat avec les corps de police autochtone dans ce projet d'envergure sans précédent.

L'École est un carrefour d'excellence et les membres du personnel sont des acteurs clés afin de contribuer à la crédibilité des formations et ainsi permettre le dépôt d'un bilan comme celui-ci dans le contexte actuel. Je tiens à mentionner l'engagement des gestionnaires et leur soutien constant dans cette période de complexité de gestion. Finalement, je remercie les membres du conseil d'administration dont la collaboration contribue à l'essor de l'enseignement en sécurité publique.

Le directeur général,

ORIGINAL SIGNÉ

Pierre St-Antoine

1 L'ÉCOLE



L'École en bref

Vision

Centrée sur l'excellence, l'accessibilité et l'innovation, l'École est la référence québécoise du milieu policier et de la sécurité publique.

L'École nationale de police du Québec est un organisme mandataire du gouvernement, créé par la Loi sur la police en l'an 2000. En tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, l'ENPQ doit assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de ses formations.

À ce titre, l'École a l'exclusivité de la formation initiale du personnel policier permettant d'accéder aux pratiques de patrouille-gendarmerie, d'enquête et de gestion policière.

Elle offre également des activités de perfectionnement professionnel et effectue de la recherche orientée vers la formation. Elle en publie et en diffuse les résultats.

De plus, elle joue un rôle-conseil en matière de formation professionnelle et favorise la concertation et la collaboration des diverses institutions offrant de la formation.

L'ENPQ encourage, facilite et planifie les échanges d'expertise avec l'extérieur du Québec et, en particulier, favorise la contribution de spécialistes québécois à des missions d'échange international en matière de formation policière.

Elle peut également élaborer des programmes et des activités de formation et les offrir à toute personne ou tout groupe qui lui en fait la demande.

Valeurs ENPQ

Agir en tout temps auprès de chaque être humain, peu importe ses différences, afin que sa dignité ainsi que ses droits et libertés soient respectés.

Respect

Être juste, honnête, impartial et loyal envers la personne et nos institutions démocratiques, ce qui implique des notions de probité, de droiture et d'éthique.

Intégrité

Agir avec professionnalisme en faisant preuve de compétence et en adoptant une conduite exemplaire.

Discipline

Offrir un service de qualité par la mise en commun des efforts et le travail d'équipe, à la recherche de l'excellence.

Engagement

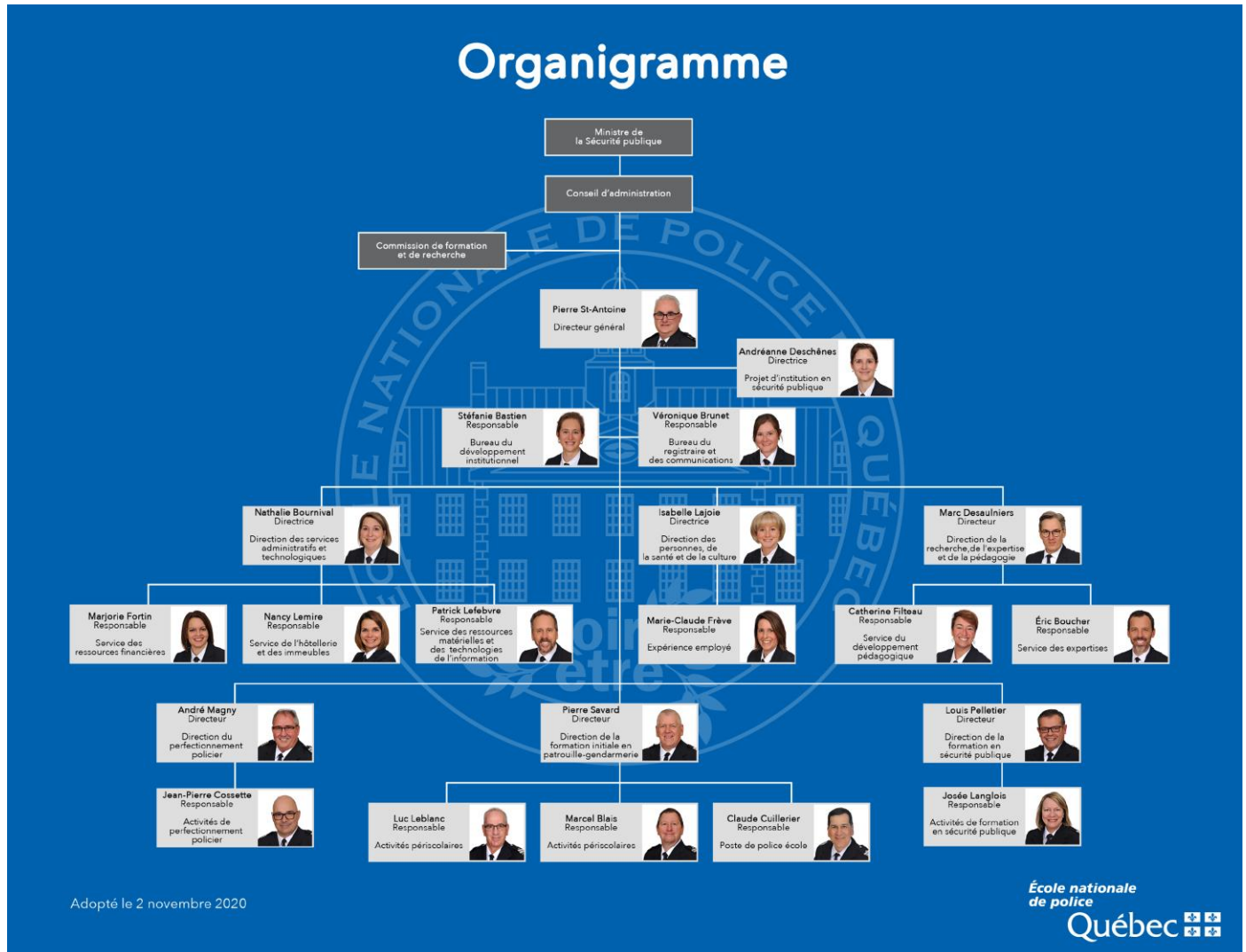
Être responsable et critique face à ses actions. Utiliser judicieusement l'information et les ressources mises à sa disposition.

Sens des Responsabilités

RIDER

Organigramme

Au 30 juin 2021



Contexte et faits saillants de l'exercice 2020-2021

Nouvelle structure organisationnelle

Le 10 juillet 2020, le gouvernement nommait Pierre St-Antoine à titre de directeur général de l'École. Après avoir travaillé plus de trente années au sein de l'institution et connaissant bien les forces, les enjeux et les défis de l'École, il a rapidement mis en place une nouvelle structure organisationnelle favorisant une synergie des équipes afin de mieux répondre aux besoins des partenaires et de la clientèle. Parmi les changements, mentionnons entre autres :

- L'intégration d'une approche centrée sur la personne et l'expérience employé dans un objectif de qualité de vie au travail et de satisfaction de la clientèle;
- L'intégration de la formation initiale en patrouille-gendarmerie autochtone à la Direction de la formation initiale en patrouille-gendarmerie;
 - La mise en commun de toutes les formations initiales en patrouille-gendarmerie permettra la cohérence du programme et des relations d'affaires, entre autres, avec les collègues, dans le respect des spécificités autochtones.
- L'intégration du perfectionnement policier autochtone et des clientèles du Bureau des enquêtes indépendantes (BEI), de l'Unité permanente anticorruption (UPAC), et des programmes ACCES (Actions concertées pour contrer les économies souterraines) à la Direction du perfectionnement policier (DPP);
 - La mise en commun de l'ensemble des formations des policiers et enquêteurs actifs sous l'égide de la DPP permettra d'accentuer la cohérence, la simplification et la révision de l'offre de formation de l'École.
- La création d'une direction à durée limitée pour le projet de développement d'une institution en sécurité publique.

Réflexion sur la réalité policière québécoise

L'École a participé à la réflexion sur la réalité policière québécoise en déposant au comité consultatif, le 20 novembre 2020, son mémoire intitulé « Vers une école nationale de sécurité publique ». En mai 2021, le Comité consultatif sur la réalité policière déposait son « Rapport final : modernité, confiance, efficacité ». L'École y présentait un portrait des priorités et des actions qui lui permettront de soutenir adéquatement la mise en œuvre des changements découlant des recommandations du rapport du Comité consultatif sur la réalité policière. L'analyse interne du rapport a été faite en fin d'exercice, permettant à l'École d'identifier les enjeux et actions qui font partie intégrante de la réalité policière et qui feront partie du prochain plan stratégique.

Projet d'institution de formation en sécurité publique

Un mandat ministériel a donné l'impulsion à ce projet qui vise à proposer un plan de fusion de l'École nationale de police du Québec et de l'École nationale des pompiers du Québec dans l'optique d'en faire une institution de formation en sécurité publique. L'objectif est de favoriser la pertinence de la formation, la complémentarité, la synergie interdisciplinaire, la mise en commun des savoirs et des savoir-faire et l'interopérabilité dans le domaine de la sécurité publique. Ce projet sera réalisé dans le respect de l'identité de chaque organisation, de cheminements de formation distincts et du rôle des partenaires en formation déjà bien établis dans l'écosystème de la formation en sécurité publique au Québec.

De février à la mi-avril 2021, l'équipe de projet a réalisé une vaste tournée des parties prenantes. Environ 550 leaders et personnes clés issues d'une centaine d'organisations significatives du milieu de la sécurité publique ont été rencontrés. Le niveau d'acceptabilité et de faisabilité du projet est très bon. Un rapport préliminaire faisant état des constats, des principaux points de fusion des deux écoles ainsi que des opportunités de développement de cette future institution a été déposé à la ministre de la Sécurité publique afin d'orienter les étapes subséquentes.

Formation policière autochtone

L'École travaille depuis plusieurs années à des propositions de projets afin de soutenir la formation policière autochtone. En décembre 2020, le gouvernement du Québec annonçait un ensemble de mesures visant à améliorer la formation et les pratiques policières à l'endroit des policiers autochtones ainsi qu'à lutter contre la violence vécue par les femmes et les filles autochtones. Plusieurs des mesures mises de l'avant par le ministère de la Sécurité publique concernent spécifiquement l'École, avec un financement de plus de 7 M\$ réparti jusqu'en 2025. Une équipe de projets a été mise en place afin de procéder aux activités de démarrage.

Au cours des trois premiers mois du financement, l'École déclare 133 inscriptions aux cours de perfectionnement, dont 73 % de formation en ligne ou en mode hors établissement. Les formations offertes se situaient essentiellement dans les domaines de l'emploi de la force, de la communication, de la désescalade et de la sécurité routière.

Mentionnons également l'embauche d'un autre formateur autochtone pour soutenir le déploiement des activités de formation, pour un total de deux.

COVID-19

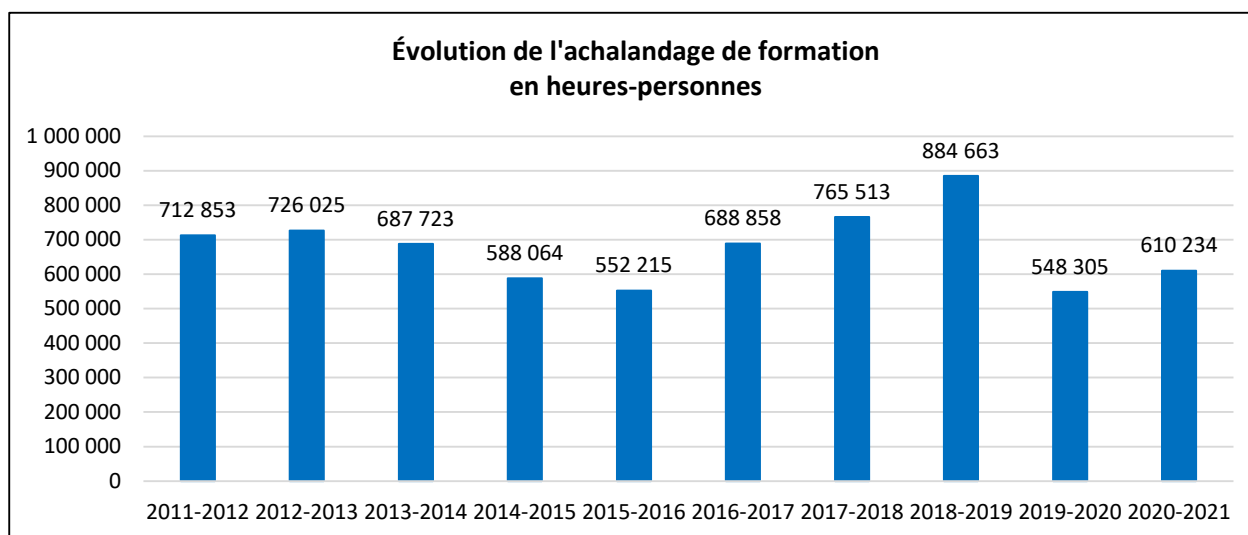
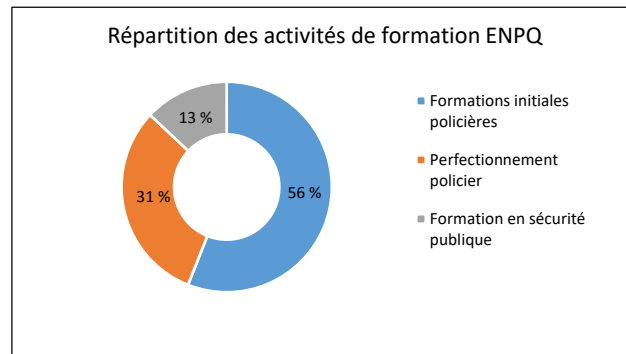
La pandémie de la COVID-19 a encore une fois été un élément qui a marqué les activités de l'organisation au cours de l'année 2020-2021. Afin de respecter les règles sanitaires, lors de la rentrée 2020, les activités de formation se déroulaient à un rythme de 30 %, pour atteindre 70 % en novembre 2020. Avec le déconfinement des clientèles en formation initiale à la fin du mois de juin 2021, les activités étaient de retour à un rythme presque normal, à l'exception des formations avec contact physique. L'efficacité et la rigueur des mesures sanitaires ont entre autres permis une stabilité ainsi qu'une reprise des activités plus rapide et planifiée. Notons qu'aucune éclosion n'a été déclarée.

Impacts de la pandémie sur la mission de l'École

- L'École privilégie une approche pédagogique dite expérientielle. Ce modèle, basé sur de nombreuses mises en situation, implique des activités comportant un ratio d'enseignement et des ressources pédagogiques différant du modèle collégial et universitaire. En effet, 45 comédiens réalisent près de 500 heures de simulation par semaine. Ce modèle s'apparente à des stages avant d'entrer en fonction. Certaines formations dans le domaine de l'emploi de la force et de l'intervention physique exigent des contacts directs avec parfois beaucoup d'intensité physique (menottages, techniques de défense, contrôles articulaires, utilisations d'armes intermédiaires). L'acquisition et la validation de ces compétences sont essentielles à la certification afin de diplômé. L'École a donc mis en place différentes mesures pour diminuer le risque de contagion comme : le port d'équipements de protection individuelle, la création de bulles sociales de neuf candidats et la désinfection des équipements;
- Comme l'enseignement supérieur fait partie des services essentiels, l'École a exécuté des travaux afin de mettre en place des formations en ligne et à distance pour certains cours et programmes. L'École a dû prendre en compte les enjeux technologiques importants de la formation en ligne pour l'ensemble des clientèles, plus particulièrement pour la clientèle autochtone, et s'assurer de répondre aux besoins;
- L'École a fait face à un enjeu de capacité logistique important compte tenu du confinement de certaines clientèles sept jours sur sept ainsi que la modification des ratios pour l'utilisation des salles de classe et locaux spécialisés (dojo, salle de tir et circuit routier), des lieux communs (cafétéria, Carrefour de l'information et du savoir, gymnase) et des ressources humaines (formateurs et comédiens);
- Au 30 juin 2021, l'École accusait un retard important dans la formation de ses différentes clientèles initiales et de perfectionnement professionnel;
- Le pavillon qui avait été désigné comme site d'hébergement temporaire pour le CIUSSS Mauricie-Centre-du-Québec (CIUSSS MCQ) le 10 avril 2020 a été mis en dormance le 17 avril 2021 pour finalement être libéré le 30 juin 2021. Découlant de cette situation, l'École a connu une hausse du nombre de jours d'hébergement de 40,2 %;
- Notons une baisse des activités des Services aux collectivités de 81,7 % découlant de la pandémie.

CONTEXTE STATISTIQUE

- Hausse globale des activités de formation de 11,3 %
 - Hausse des activités de perfectionnement policier de 19,5 %;
 - Hausse des activités de formation en sécurité publique de 10,6 %;
 - Hausse des activités de formation initiale de 7,5 %.



Portrait des clientèles

- Hausse du nombre de minorités/Autochtones au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG) à 14,9 % comparativement à 10,3 %. Il est à noter que les données des PFIPG allochtone et autochtone ont été combinées et figurent dans le résultat de 2020-2021;
- Baisse du nombre de femmes au PFIPG à 30,2 % comparativement à 33,8 % en 2019-2020;
- 17 % des aspirants policiers possèdent un autre diplôme de niveau collégial ou universitaire en plus du DEC en Techniques policières;
- 14 % des aspirants policiers bénéficient d'un prêt ou d'une bourse afin de les soutenir financièrement (374 762 \$ attribués par le ministère de l'Éducation et ministère de l'Enseignement supérieur (MEES));
- 130 nouveaux permis d'exercice de la fonction d'enquêteur émis, comparativement à 171 l'an dernier;
- 39 % de l'offre de formation de perfectionnement professionnel en patrouille-gendarmerie se fait par le réseau de moniteurs accrédités par l'École;
- Du côté de la formation en sécurité publique :
 - 44 formations ont été offertes en ligne;
 - 47 formations ont eu lieu à l'École;
 - 19 formations ont été données en mode hors établissement;
 - 1 formation a été offerte en mode hybride : c'est-à-dire en mode hors établissement et à l'École.

Formation policière

Admission au PFIPG

- Dû au contexte de la COVID-19, l'École a diplômé seulement 491 aspirants policiers durant l'année financière 2019-2020 et 486 durant l'année financière 2020-2021 comparativement au nombre habituel de 648;
- Le calendrier de formation a dû être décalé, et la dernière cohorte des étudiants admis en 2019-2020 a débuté en mars 2021. Quant à la première cohorte de l'année d'admission 2020-2021, elle a débuté sa formation en avril 2021 plutôt qu'en octobre 2020. Sur une période de deux ans, l'École cumule un retard de 319 diplômés;
- L'École a reçu le 3 mars 2020 la confirmation de la part du MEES de l'augmentation du contingentement collégial en Techniques policières. Il passera de 2 296 en 2019-2020 à 2 416 en 2020-2021. Ceci permettra une augmentation du nombre de demandes d'admission à l'École à partir de l'année 2023-2024;
- Une entente a été finalisée avec le MEES et le MSP pour autoriser l'admission d'un total de 52 personnes détenant une AEC pour l'année d'admission 2020-2021;
- Tout comme l'année précédente, dans son processus d'admission, l'École a prolongé jusqu'au 31 janvier 2021 la période pour déposer la preuve de sanction collégiale;
- Afin de combler le retard accumulé par l'arrêt de formation et répondre au mieux aux besoins de main-d'œuvre des organisations policières, l'École a lancé un chantier de travail visant l'augmentation de sa capacité pour le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie. L'objectif est de passer de 648 diplômés annuellement à 756. Afin d'accroître la diversité au sein des aspirants policiers, sur les 108 places additionnelles, 90 seront des candidats AEC diversité policière, ce qui représente une hausse de 83 %;
- Une légère baisse de 6 % des nouvelles demandes d'admission par rapport à 2019-2020 est constatée. Des 702 candidats ayant déposé une demande d'admission en prévision de l'année scolaire 2021-2022, 597 devraient se qualifier sur la liste de classement.

Formation en sécurité publique

- La Direction de la formation en sécurité publique (DFSP) a traité 416 demandes de diverses clientèles. Parmi ces dernières, 94 formations ont été diffusées et 204 demandes étaient en développement ou en planification pour les prochaines années. Les formations existantes et celles développées sur mesure sont offertes notamment dans les champs d'expertise de la santé psychologique, de l'enquête, des inspections, des aspects légaux, de la conduite préventive et d'urgence, de l'emploi de la force, de la gestion et de la communication et désescalade;
- De plus, malgré la pandémie, la DFSP a diffusé au cours de l'exercice trois cohortes d'agents des services correctionnels, deux cohortes de constables spéciaux des palais de justice et de l'Assemblée nationale, ainsi qu'une cohorte de contrôleurs routiers de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ).

Nouvelles formations

- Voici quelques nouvelles formations qui ont été développées au cours de l'année :
 - Gestion de la preuve et règles juridiques applicables;
 - Officier d'opération – Filet II et Filet III;
 - Enquêtes sur les crimes économiques I et II.
- Il est à noter que 34 formations sont offertes 100 % en ligne.

Services aux collectivités – Service à la clientèle

- Au cours de 2020-2021, plusieurs actions ont eu lieu afin d’améliorer l’offre alimentaire de l’École :
 - Un investissement de plus de 1 250 000 \$ a été réalisé pour moderniser l’aire de distribution et la salle à manger de la cafétéria;
 - Les menus ont été complètement revus afin de répondre aux goûts et aux besoins de notre clientèle. Des produits frais et locaux ont été intégrés et un menu végétarien ainsi qu’un dessert santé sont offerts à tous les repas.

Recherche

L’apport de la recherche dans la formation policière est incontestable. Voici quelques exemples de projets de recherche menés au Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS) qui le démontrent.

- **Caméras portatives sur policiers : état de situation**
Une recension des écrits sur les caméras portatives policières a été réalisée afin de fournir un état de situation appuyé scientifiquement quant aux attentes des citoyens, aux situations propices à leur usage, aux bonnes pratiques et enjeux.
- **Le rôle policier au Québec à la suite d’une crise sanitaire**
Grâce à l’obtention d’une subvention du Centre de recherches en sciences humaines (CRSH) en 2020-2021, des travaux ont été menés afin de sonder des gestionnaires quant à leur perception des mesures prises par les organisations policières en réponse aux défis occasionnés par la pandémie. Dans un second volet, des entrevues auprès de patrouilleurs, d’enquêteurs et de superviseurs provenant de différentes « zones » (verte, jaune ou rouge) ont été menées pour mettre en lumière l’évolution du rôle policier en contexte de crise sanitaire (changements opérationnels). Les résultats sont en cours d’analyse.
- **Enjeux du travail policier en milieux autochtones au Québec : la méthode d’analyse en groupe au service de recherche de solutions**
D’abord soutenu par l’ENPQ (2018-2019), puis par l’obtention d’une subvention du CRSH (2019-2022), des travaux ont été menés auprès de policiers œuvrant en contextes autochtones pour expérimenter la méthode d’analyse en groupe dans l’intention de travailler sur la recherche quant aux enjeux perçus.
- **Le désengagement policier au Québec : Exploration du phénomène et de ses causes**
La première phase de ce projet de recherche permettant de conceptualiser le phénomène de désengagement policier s’est déroulée en 2019-2020. En janvier 2021 s’est amorcée la deuxième phase visant à dresser un portrait empirique préliminaire du phénomène au Québec.
- **Étude longitudinale sur l’attrition des candidats à la profession policière**
Cette étude d’envergure financée par le CRSH vise à mieux comprendre le parcours académique et professionnel des candidats à la profession policière, à partir du moment où ils entrent en formation au collégial. Les objectifs visent entre autres à mettre en lumière les caractéristiques de ceux qui deviendront policiers, de ceux qui « se désisteront », ainsi que les facteurs influençant ces perspectives d’emploi. L’analyse des données recueillies et la rédaction sont en cours. D’autres collectes sont à prévoir dans les années à venir.
- **Étude sur le profil des candidats à la profession policière**
Deux hypothèses se confrontent pour expliquer la difficulté des corps de police à recruter des candidats qui correspondent à leurs attentes en termes de caractéristiques et de valeurs organisationnelles : l’hypothèse du biais de sélection mettant en cause les processus de sélection sur une base académique, et l’hypothèse générationnelle dont l’effet serait observé peu importe le type de profession. Afin de trouver des solutions, le sous-comité sur les conditions d’admission, chapeauté par le Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers du Québec, a confié le mandat au CRDS de mener une étude pour déterminer les caractéristiques les plus attendues chez les recrues. Un rapport préliminaire a été déposé, mais les analyses sont toujours en cours.

Expertise à la cour et assignations à comparaître

- Au cours de l'exercice 2020-2021, 16 demandes d'expertise disciplinaire ont été adressées à l'École;
 - Six d'entre elles ont été acceptées et dix ont été refusées.
- Les interventions policières ont été analysées sous l'angle de l'emploi de la force, de l'enquête et de la sécurité routière. Ces expertises donnent lieu à la réalisation de rapports d'analyse et de témoignages, tant auprès du Commissaire à la déontologie policière, lors d'audiences publiques demandées par un coroner, qu'auprès des tribunaux criminels et civils;
- Durant cette même période, 15 demandes d'assignation à témoigner ont été signifiées à l'École par voie d'assignation à un témoin (subpoena);
- La grande majorité de ces demandes portaient sur nos enseignements en matière de capacité de conduite affaiblie par l'alcool.

Revue financière

- **Revenus**
Les revenus totaux de l'École connaissent une croissance de 18,7 %, passant de 37,5 M\$ à 44,5 M\$, pour l'exercice terminé au 30 juin 2021. Les restrictions liées à la pandémie de la COVID-19 avaient causé une fermeture complète de trois mois lors de l'exercice financier précédent. La croissance au cours de l'exercice s'explique par une reprise graduelle des activités, par une facturation de plus de 3 M\$ pour l'entente avec le CIUSSS MCQ et par la subvention spéciale de 1,8 M\$ pour contrer les impacts de la pandémie depuis mars 2020.
- **Charges**
Les dépenses totales sont de 41,8 M\$ comparativement à 39,4 M\$, soit une augmentation globale de 6,1 %. Il y a une augmentation de la dépense des traitements et avantages sociaux de 4 %, mais une hausse significative de 46 % pour le matériel pédagogique, les fournitures et autres. Cette catégorie inclut les dépenses reliées aux équipements de protection individuelle et aux denrées alimentaires. Le confinement en continu de tous les apprenants des programmes de formation initiale ainsi que l'entente avec le CIUSSS MCQ expliquent cette augmentation.
- **Résultats**
L'excédent de l'École s'élève à 2,7 M\$ comparativement à un déficit de 1,9 M\$ en 2019-2020. Cet excédent s'explique principalement par la facturation de plus de 3 M\$ en lien avec l'entente du CIUSSS MCQ et l'encaissement de la subvention spéciale de 1,8 M\$. L'excédent au 30 juin 2021 représente 6 % des revenus totaux et permet à l'École de revenir à une situation financière stable et équivalente à ce qu'elle était avant la pandémie.
- **Investissements**
L'École poursuit son plan d'investissements au niveau de ses installations et de ses équipements. Les investissements annuels s'élèvent à 2,1 M\$ au 30 juin 2021 comparativement à 1,4 M\$ au 30 juin 2020. Le projet majeur d'amélioration locative est la réfection de la cafétéria au montant de 1,2 M\$.

Implications communautaires

- Dans le cadre de leur formation de 15 semaines à l'École, les aspirants policiers s'impliquent dans divers projets communautaires. Dans le respect des normes sanitaires, les activités suivantes ont pu être réalisées :
 - Distribution de cartes de Noël à l'intention du personnel du CIUSSS MCQ et des patients hébergés au pavillon P de l'École;
 - Projets de lave-auto, entre autres pour Centraide Mauricie;
 - Activité BBQ pour la Fondation canadienne du pancréas;
 - Projet de course pour le Calacs;
 - Projets de course à obstacles qui se sont déroulés sur le site l'École entre les aspirants policiers. Les dons recueillis ont été remis aux organismes S.O.S. violence conjugale et Sans violence pour elle.

- De plus, dans le cadre de l'accueil de patients ayant contracté la COVID-19 au site d'hébergement temporaire du CIUSSS MCQ, la direction générale de l'École a voulu souligner leur rétablissement en leur remettant un certificat de sortie. C'est ainsi que 351 certificats ont pu être remis au cours de l'année.

Échanges d'expertise au plan national

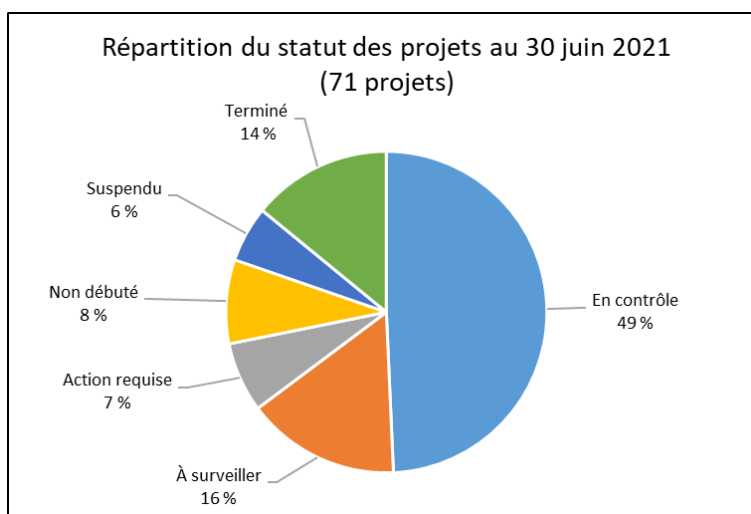
- À la suite de la signature de l'entente entre l'École et le Réseau canadien du savoir policier (RCSP) survenue le 30 juin 2020, 16 formations ont été ou sont en voie d'être analysées. Deux d'entre elles ont été intégrées et publicisées aux clientèles québécoises en mars 2021 : Tireur actif/sensibilisation à une intrusion armée et Enquête sur la cybercriminalité – niveau 1. L'opérationnalisation de l'entente se poursuivra lors de l'année 2021-2022;
- L'École a été active au sein du Comité des ressources humaines et de la formation de l'Association canadienne des chefs de police. Elle a partagé les meilleures pratiques de formation en temps de pandémie et participé aux travaux de mise en place d'une matrice de compétences pancanadiennes pour la formation initiale.

Échanges d'expertise au plan international – Le Réseau international francophone de formation policière FRANCOPOL

- L'École est toujours très active au sein du secrétariat général de FRANCOPOL. Notons l'apport important de l'équipe des technologies de l'information de l'École dans la mise en place d'outils qui permettent d'améliorer les communications entre les membres du secrétariat général qui, rappelons-le, se retrouvent en France, en Belgique, en Suisse et au Canada;
- Les principales activités dans lesquelles l'École a été impliquée en 2020-2021 sont : la planification du 6^e congrès international de FRANCOPOL qui se tiendra à distance grâce au soutien technologique de l'École, et le développement d'outils permettant l'encadrement des activités des neuf comités techniques;
- Depuis décembre 2020, à la suite de sa nomination à titre de directeur général de l'École, Pierre St-Antoine a dû confier ses mandats de trésorier et de coordonnateur des plateformes technologiques, à deux membres de l'équipe de direction de l'École. Toutefois, afin de poursuivre son implication au sein du réseau, les instances de FRANCOPOL lui ont donné le rôle de conseiller stratégie et instances. Son rôle consiste principalement à partager ses réflexions stratégiques et ses connaissances historiques du réseau FRANCOPOL, en plus de s'impliquer et de contribuer aux activités des instances en les orientant dans leurs réflexions.

Portefeuille de projets

- Depuis plus de vingt ans, l'École préconise une approche de gestion de projets. Celle-ci consiste à déterminer annuellement le portefeuille des projets de développement selon une démarche de priorisation multicritères où l'alignement stratégique occupe une place importante, assurant ainsi rigueur et flexibilité pour atteindre les objectifs fixés;
- La répartition des projets en fonction de leur statut à la fin de l'année était la suivante :



- Le portefeuille de projet 2020-2021 est marqué par la création de nouveaux chantiers de travail, c'est-à-dire le regroupement de plusieurs projets sous un même thème, dans le but d'optimiser les ressources impliquées. On y retrouve notamment, les trois chantiers suivants :
 - **Chantier Autochtone** : regroupant six projets qui permettent de répondre aux besoins de main-d'œuvre et de formation des corps de police autochtone. Plus particulièrement, l'annonce faite conjointement par le ministre responsable des Affaires autochtones et la ministre de la Sécurité publique le 4 décembre 2020 a permis la création de quatre projets qui sont en lien avec les recommandations de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (ENFFADA) et de la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès (CERP) et qui seront réalisés entre 2021 et 2025 :
 - Accroître l'accessibilité des aspirants policiers embauchés par les corps de police autochtone au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie;
 - Déployer une formation adaptée à la réalité autochtone en matière de violence conjugale, agression sexuelle et violence intrafamiliale;
 - Développer une formation de base en enquête criminelle en anglais;
 - Accroître l'accessibilité d'un plus grand nombre de policiers autochtones aux formations en perfectionnement professionnel.
 - **Chantier Enquête** : regroupant les projets entourant la refonte du programme de formation initiale en enquête (PFIE) et le nouveau cheminement de formation pour les enquêteurs spécialisés civils;
 - **Chantier Capacité** : regroupant les initiatives qui permettront l'augmentation de la capacité de formation au PFIPG ainsi que l'utilisation optimale du campus de l'École afin de subvenir aux besoins de main-d'œuvre et de formation des corps de police.

La lecture du suivi des objectifs stratégiques des pages 26 à 44 permet de connaître les autres réalisations et faits saillants de l'année.

2 LES RÉSULTATS



PLAN STRATÉGIQUE 2017-2021 SUIVI DES OBJECTIFS STRATÉGIQUES – AN 4

L'année 2020-2021 annonce la fin du *Plan stratégique 2017-2021*. Cette dernière année du plan est marquée par la pandémie de la COVID-19, la nouvelle structure organisationnelle de l'École, les projets de développement vers une institution de formation en sécurité publique ainsi que le dépôt du Rapport du Comité consultatif sur la réalité policière, comme le démontrent les indicateurs. En tout, neuf indicateurs sur 13 ont été atteints alors qu'une cible a été revue. Les détails sont présentés dans les pages qui suivent.

L'ensemble des réflexions entourant le contexte de l'École, jumelé aux travaux préparatoires de cette reddition finale du *Plan stratégique 2017-2021*, orientent l'École vers un plan transitoire de deux ans qui sera représentatif des efforts réellement déployés par son personnel et qui lui offrira l'agilité nécessaire pour s'adapter à son contexte particulier. Ces travaux seront effectués au cours de la prochaine année.

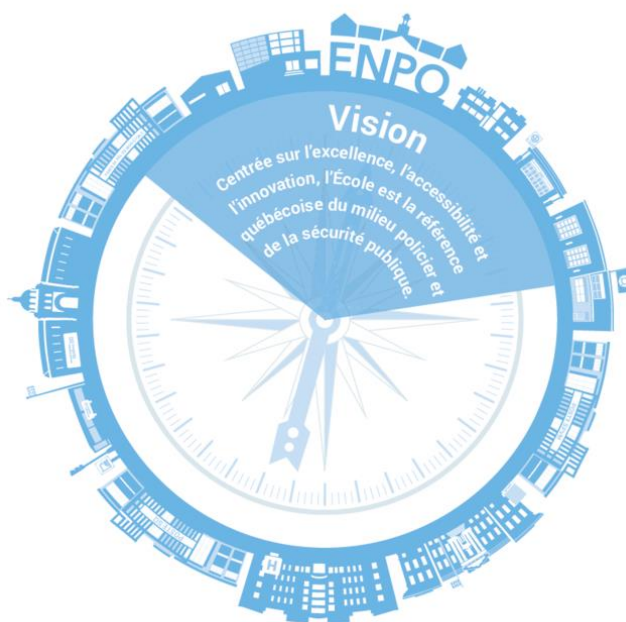





Tableau synthèse du *Plan stratégique 2017-2021*

			RÉSULTATS 2020-2021	Page
Orientation 1 – Valoriser l’approche client				
Objectif stratégique 1	Augmentation du nombre de « promoteurs » de l’École			
Cible	Augmentation du pourcentage de clients promoteurs de 10 % (de 59 % à 69 %) dans les 4 prochaines années	X	57,2 %	26
Objectif stratégique 2	Mise en place d’un nouveau cadre de gestion budgétaire			
Cible	D’ici 2021, mise en place d’un nouveau cadre budgétaire, avec un taux d’avancement de ce chantier de 100 %	↻	52,3 %	30
Objectif stratégique 3	Diminution des délais de développement des formations identifiées comme prioritaires par les clients			
Cible	Obtention d’un taux moyen annuel d’avancement du développement des formations ciblées de 80 %	✓	82 %	31
Orientation 2 – Adapter notre offre				
Objectif stratégique 4	Révision du système de requalification et de maintien des compétences des policiers et des intervenants en sécurité publique			
Cible	D’ici 2021, avancement du chantier de révision du système de requalification et du maintien des compétences des policiers et intervenants en sécurité publique à 100 %	X	87 %	33
Objectif stratégique 5	Augmentation des formations en ligne et en mode hors établissement			
Cibles	a) Annuellement, 50 % des nouvelles activités de formation offertes par l’École contiendront des activités de formation en ligne	✓	80 %	34
	b) Croissance des formations en mode hors établissement au perfectionnement policier pour atteindre une proportion de 33 % en 2021	X	17,3 %	35
Objectif stratégique 6	Intégration dans les formations des actions relatives aux réalités sociales			
Cible	Obtention d’un taux moyen annuel d’avancement des actions relatives aux réalités sociales à 80 %	✓	95 %	36
Orientation 3 – Innover dans nos pratiques				
Objectif stratégique 7	Respect du capital humain dans l’amélioration de l’excellence opérationnelle			
Cibles	a) Taux de satisfaction de son personnel selon le sondage <i>Net Promoter Score</i> (NPS) – Fort 60 à 69 %	✓	Fort Score = 61 %	40
	b) Taux d’avancement des processus d’amélioration ciblés comme prioritaires – Excellent 90 % et plus	✓	Excellent Taux = 100 %	40
	c) Taux d’employés ayant travaillé plus de 150 heures en temps supplémentaire par année – Fort 3,6 à 4,5 %	✓	Fort Taux = 4 %	41
	d) Taux d’employés rencontrés dans le cadre du processus d’appréciation du personnel – Excellent 85 % et plus	✓	Excellent Taux = 91 %	41
Objectif stratégique 8	Mise en œuvre du Campus numérique			
Cible	Le taux de réalisation du Plan directeur des ressources informationnelles (PDRI) est l’indicateur de la réussite de cet objectif stratégique que l’École souhaite concrétiser à 80 % d’ici 2021	✓	95 %	42
Objectif stratégique 9	Intégration d’une culture d’innovation organisationnelle			
Cible	L’indicateur de performance retenu vise à ce que l’École prenne de la maturité dans la catégorie « innovation ouverte » en atteignant un pointage de 2,5 ou plus au test d’innovation d’ici 2021	✓	Score = 2,61	43

Légende :  Cible atteinte  Cible en voie d’être atteinte  Réorientation  Cible non atteinte

ORIENTATION 1

Valoriser l'approche client

Cette orientation fait référence à la valorisation des clientèles, des partenaires et des citoyens dans nos relations d'affaires. Ainsi, l'École souhaitait enraciner une culture centrée sur le client, et ce, à tous les niveaux. L'École voulait également être davantage à l'écoute de ses clients et partenaires, s'investir pour trouver des solutions qui améliorent la fidélité et la satisfaction, et surtout, s'assurer de communiquer tous les gains aux partenaires grâce à l'apport de son personnel. Pour y arriver, l'École se donnait trois objectifs à atteindre et plusieurs initiatives annuelles ou projets pour les soutenir.

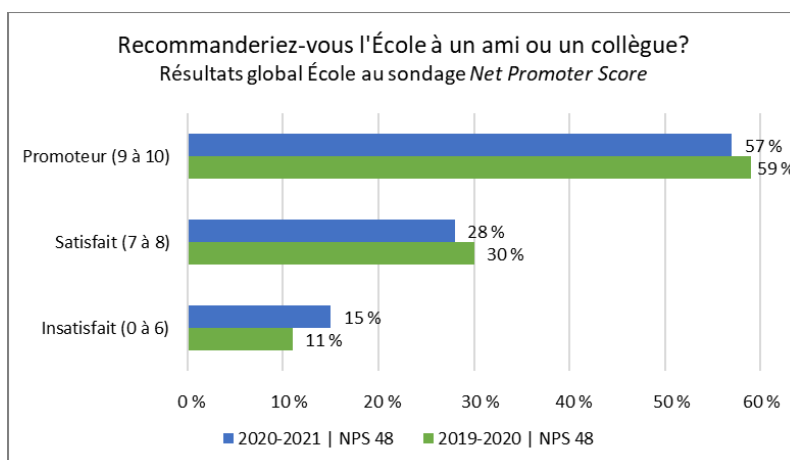
Objectif stratégique 1

Augmentation du nombre de « promoteurs » de l'École

CIBLE	
Augmentation du pourcentage de clients promoteurs de 10 % (de 59 % à 69 %) dans les 4 prochaines années	
Année	Résultats
2020-2021	✗ 57,2 %
2019-2020	✓ 58,7 %
2018-2019	✓ 58,8 %
2017-2018	✓ 67,7 %

SONDAGE

Pour sonder ses clientèles cibles internes et externes, l'École a utilisé la méthodologie du *Net Promoter® Score* (NPS). La méthode NPS permet à une organisation de comprendre rapidement ce que la personne sondée pense à son sujet, ce qui contribue à mieux orienter ses stratégies. Cette méthode est l'un des meilleurs indices de la fidélité de la clientèle parmi les sondages de satisfaction client traditionnels. Elle consiste à poser une seule question aux participants soit « Recommanderiez-vous l'École à un ami ou à un collègue ».



Le pourcentage de promoteurs, c'est-à-dire la proportion des répondants qui accordent une cote de 9 ou 10 sur une échelle de 10, est demeuré relativement stable au cours des trois dernières années, après un départ élevé à 67,7 %. Au terme de la période du plan stratégique actuel, le résultat de 57,2 % obtenu en juin 2021 permet de constater la difficulté d'augmenter le nombre de promoteurs.

Par ailleurs, le maintien du niveau de la satisfaction des clientèles au fil des ans est tangible. L'École possède un nombre important de clients satisfaits et fidèles (28 % dits passifs et 57 % promoteurs), pour un total de 85 % en 2020-2021, taux représentant une diminution de 4 % par rapport à l'an dernier. Cette légère diminution est principalement attribuable aux constats reçus de la clientèle policière en perfectionnement qui soulève particulièrement les contraintes imposées sur le campus en temps de pandémie. Par contre, pour la première fois depuis les quatre dernières années, le taux d'aspirants policiers satisfaits a augmenté, passant de 82,5 % à 87,5 % pour l'année 2020-2021. Il est important de souligner que cette clientèle était confinée à l'École durant toute la durée de leur programme. Certains aspirants policiers soulignent l'esprit d'entraide et de cohésion développé durant cette période toute particulière. La majorité des autres commentaires positifs concernent la qualité des enseignements et des services, l'engagement et les compétences des instructeurs ainsi que l'ambiance agréable de l'École.

Malgré le fait que plus de la moitié des 360 répondants au sondage sont très satisfaits de l'École, il est possible d'identifier certaines pistes d'amélioration pour l'expérience client de l'École. Les principaux points à améliorer qui ressortent sont les suivants :

- La nécessité d'adapter davantage les formations à la réalité du terrain (particulièrement en santé mentale);
- Le manque de confort et d'intimité dans les dortoirs;
- La connexion wifi;
- La nourriture et le manque de variété à la cafétéria.

Exemples de valorisation de la clientèle

En toute cohérence avec cette orientation stratégique, l'École réalise chaque année de nombreuses initiatives pour valoriser ses clientèles. Parmi elles, certaines retiennent l'attention.

L'animation de comités

COMITÉS-CONSEILS DE FORMATION

Les comités-conseils de formation (CCF) réunissent environ 75 représentants, partenaires policiers et certains en sécurité publique, couvrant les domaines de la conduite, de l'emploi de la force, de l'enquête, du maintien et rétablissement de l'ordre (MRO), de la sécurité routière, de la police communautaire et de la gestion. L'objectif premier des rencontres de travail est d'établir un réseautage entre l'École et les différents partenaires et de formuler des recommandations visant l'application des meilleures pratiques dans les activités de formation, et ce, tout en assurant la cohérence du continuum de formation.

Un total de six rencontres des CCF se sont tenues en mode virtuel durant l'année 2020-2021. De ces rencontres, une recommandation dans le domaine des enquêtes a été soumise aux directions de formation, laquelle est en attente d'exécution. Fait important à noter, le plus faible nombre de rencontres au cours de cette période s'explique par le virage virtuel des rencontres tenues en période de pandémie, laquelle a fortement ralenti les travaux. Les CCF ont d'ailleurs été suspendus au printemps 2021 et leur relance fera l'objet d'une analyse en 2021-2022.

COMITÉ CONSULTATIF CLIENTS

Le mandat du Comité consultatif clients (CCC) consiste principalement à conseiller l'École sur son offre de formation, notamment en ce qui concerne les besoins des corps de police reliés au développement des activités de formation universitaire et de formation professionnelle. Le CCC s'est rencontré à quatre reprises au cours de l'année 2020-2021. Des présentations et des consultations faites durant l'année auprès de cette instance auront permis, notamment, d'informer les organisations policières de l'avancement des formations du chantier cannabis, le déploiement des capsules en ligne du programme d'armes à feu ainsi que des projets institutionnels comme l'optimisation de l'offre de formation en mode hors campus et la création d'une institution de formation en sécurité publique.

Promouvoir les pratiques pédagogiques de l'École

Afin de répondre aux besoins de ses clientèles, l'École a une importante équipe de développement pédagogique. Au cours de l'année 2020-2021, les conseillers pédagogiques et les conseillers en technopédagogie, aidés par l'équipe des TI, ont poursuivi le virage virtuel fulgurant de l'année précédente. L'augmentation marquée du nombre de formations offertes en modes synchrone et asynchrone implique l'analyse et l'utilisation de nouveaux outils de travail adaptés ainsi que le soutien des équipes en continu. En ce sens, plusieurs initiatives méritent d'être soulignées.

DE NOUVEAUX OUTILS

- Le développement de l'expertise des équipes dans l'utilisation de la réalité virtuelle à des fins pédagogiques;
- L'utilisation de l'outil H5P, alternative au traditionnel PowerPoint, permettant de guider l'apprentissage ou de favoriser l'apprentissage autonome :
 - Développement de plusieurs activités H5P dans le cadre du développement des activités d'apprentissage de la semaine 0 au PFIPG et au programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels;
 - Offre d'un atelier aux conseillers pédagogiques afin de favoriser l'utilisation de ce nouvel outil au développement de formations.
- L'utilisation de divers outils technopédagogiques complémentaires à l'enseignement à distance :
 - Le PDF dynamique ou formulaire afin d'aider les participants à la prise de notes, à l'intégration des connaissances et à l'évaluation de leurs acquis;
 - Les caméras de table et à angle large pour démontrer des techniques dites manuelles aux participants à distance;
 - Les outils disponibles directement dans *Big Blue Button* (BBB) comme les sondages, le tableau blanc, le travail de groupe dans des salles virtuelles, etc.

L'AMÉLIORATION CONTINUE

- La formation technopédagogique des formateurs qui utilisent BBB afin de soutenir leur enseignement en classe virtuelle;
- Le développement d'activités en ligne et l'amélioration de l'espace Moodle afin de soutenir la refonte pédagogique de la formation Code de la sécurité routière.

L'apport de la recherche dans la formation

En adéquation avec la première finalité de son programme de recherche, le Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS) a mené ou collaboré à des projets qui ont contribué à l'amélioration de la formation offerte par l'École. Au cours de l'année 2020-2021, le CRDS a poursuivi ses travaux de recherche portant sur le désengagement policier. La recherche intitulée *Le désengagement policier au Québec : Exploration du phénomène et de ses causes* aura des retombées concrètes qui serviront à enrichir et bonifier les contenus de formation policière notamment par de la sensibilisation à l'existence du phénomène et le développement d'une approche de soutien aux gestionnaires. Le développement d'approches ou de stratégies de prévention fait également partie des retombées envisagées.

En partenariat avec l'Université de Montréal et l'Université du Québec à Trois-Rivières, le CRDS a poursuivi ses travaux portant sur les trajectoires professionnelles des policiers québécois. Cette recherche suit annuellement les étudiants qui ont été admis en Techniques policières en septembre 2019. La participation à cette recherche permettra à l'École de mieux comprendre les trajectoires de formation et professionnelle des candidats à la profession policière, autant ceux qui deviendront policiers que ceux qui choisiront de se réorienter.

Desservir les clientèles en temps de pandémie de la COVID-19

UN PARTENAIRE ENGAGÉ DANS SA COMMUNAUTÉ

Le 30 novembre 2020, l'École augmentait le nombre de chambres mises à la disposition du CIUSSS MCQ afin d'y héberger des patients atteints de la COVID-19. Ainsi, la totalité des 101 chambres du pavillon P leur a servi de site d'hébergement alternatif. Les différentes commodités de ce pavillon ont permis au CIUSSS MCQ de donner des soins, de loger et de nourrir des usagers qui ne pouvaient respecter les mesures de confinement dans leur milieu de vie. Comme au printemps 2020, outre l'hébergement, l'ENPQ a assuré les repas et l'entretien ménager des lieux.

UN MILIEU SÉCURITAIRE

L'École est un milieu de travail et un lieu de formation sécuritaire qui a surpassé les exigences sanitaires de la santé publique, notamment par :

- L'offre de ses services pour sa clientèle 24 heures par jour, sept jours sur sept;
- L'embauche d'agents sanitaires et de ressources supplémentaires (infirmière et psychologue) à la Clinique de santé;
- L'amélioration continue des mesures : ajout du masque EC3D pour les comédiens, acquisition de machines de désinfection, etc.;
- L'analyse de la qualité de l'air, incluant la ventilation pour l'ensemble du campus.

ADAPTATIONS POUR LA CLIENTÈLE DU PFIGG

En plus des mesures sanitaires strictes et du confinement obligatoire pour la clientèle des aspirants policiers depuis la reprise de leurs activités de formation au printemps 2020, des mesures toutes particulières ont été mises en place pour favoriser le maintien de leur santé mentale :

- La présentation des services offerts par le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP) pour promouvoir les services de soutien psychologique;
- L'ajout d'un psychologue disponible pour les aspirants policiers par le biais de la Clinique de santé;
- Le projet d'évaluation et de suivi de l'état psychologique des aspirants policiers grâce à la compilation d'un sondage qui leur a été envoyé à trois moments-clés du parcours de formation.

À la lumière des résultats de satisfaction obtenus au sondage NPS, force est de constater que tous les efforts déployés pour cette clientèle ont porté fruit.

L'École au cœur des priorités de la sécurité publique

Plusieurs actions ont été réalisées en 2020-2021 en lien avec ses clientèles de la sécurité publique. En voici quelques-unes :

- L'analyse du projet de fusion entre l'École nationale des pompiers du Québec et l'École, permettant d'envisager le concept d'une institution de formation en sécurité publique, est en cours. L'École a été mandatée pour en évaluer la faisabilité. Un rapport a été déposé à la ministre à ce propos et les travaux se poursuivront au cours de l'année 2021-2022;
- La mise en place d'un partenariat entre l'École et les Services correctionnels afin de former un comité stratégique de programme qui favorisera la consolidation des efforts pédagogiques, notamment la valorisation de l'approche en co-enseignement;
- La production et le dépôt d'un devis de formation pour un nouveau client potentiel, le Bureau du coroner. L'analyse des formations existantes ainsi que des besoins de formation a débuté au cours de l'année et se poursuivra en 2021-2022;

- L'offre de formation pour l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC). Une entente a été conclue pour diffuser de la formation en communication et en désescalade. D'autres besoins de formation, en enquête notamment, ont également émergé;
- L'École a collaboré avec l'Unité permanente anticorruption (UPAC) et le MSP à l'élaboration d'un nouvel itinéraire de formation pour les futurs enquêteurs civils qui auront un statut d'agent de la paix. Le MSP compte sur l'École pour assurer le développement du programme de formation, recommandé dans un rapport déposé à la ministre, par un comité mandaté à ce propos. Ce programme pourrait être appliqué advenant le besoin d'enquêteurs civils dans les corps de police au Québec.

Agilité à répondre aux besoins des clients et partenaires

MISE EN PLACE D'UN CHANTIER « CAPACITÉ »

Afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre des clientèles qu'elle dessert, l'École a mis en place, au printemps 2021, un chantier visant à augmenter sa capacité de formation. Ce chantier regroupe les projets suivants :





- Augmentation du nombre d'aspirants policiers formés par année au PFIG;
- Augmentation du nombre d'agents des services correctionnels formés par année au programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels (PIFASC);
- Optimisation de l'offre de formation en mode hors campus et optimisation des espaces du campus;
- Révision de la politique d'annulation.

PARCOURS PARTICULIER DE FORMATION POLICIÈRE POUR LA NATION CRIE

Pour répondre au besoin urgent de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre du Service de police Eeyou Eenu (SPEE), des travaux ont débuté au cours de l'année 2020-2021 afin de développer un parcours particulier de formation. Ce projet, développé en partenariat avec le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue, vise à réduire au minimum les délais administratifs et pourra permettre d'accroître l'accessibilité des aspirants policiers embauchés par le SPEE au PFIG de l'École. Les travaux se poursuivront au cours de 2021-2022.

Objectif stratégique 2

Mise en place d'un nouveau cadre de gestion budgétaire

CIBLE	
D'ici 2021, mise en place d'un nouveau cadre budgétaire, avec un taux d'avancement de ce chantier de 100 %	
Année	Résultats
2020-2021	 52,3 %
2019-2020	 61,2 %
2018-2019	 43,1 %
2017-2018	 20,4 %

Le contexte entourant le suivi de cet objectif a grandement évolué au cours de la période couverte par le plan stratégique actuel.

Plus particulièrement, en 2020-2021, les enjeux liés au volume variable d'activités en contexte de pandémie et la multiplication des modes et contraintes de diffusion a impacté et redirigé les efforts des équipes. Cependant, c'est plutôt le contexte de croissance de l'École qui influence le plus l'indicateur de cet objectif stratégique, tel que précisé dans la description des projets suivants.

RÉVISION DU MODÈLE DE FINANCEMENT

Le modèle de financement actuel de l'École n'a pas été revu depuis le début des années 2000. Depuis, le contexte budgétaire de l'École et de ses différentes clientèles a évolué. La Direction des services administratifs et technologiques (DSAT) s'est vue confier le mandat d'élaborer un nouveau modèle de financement orienté vers les besoins des clients qui tiendra compte, entre autres, des éléments suivants : le nouveau contexte budgétaire, les nouveaux modes de diffusion de la formation, la transparence de l'utilisation du 1 % de la contribution des corps de police, ainsi que le financement partiel du loyer. Les travaux ont été repoussés afin d'être intégrés au nouveau projet institutionnel de création d'une institution de formation en sécurité publique afin, entre autres, de considérer les nouveaux éléments financiers et budgétaires pouvant en découler. En effet, l'équipe devra réviser les livrables et dates d'échéance qui s'intégreront dans les travaux du projet au cours de l'année 2021-2022. (Le projet *Révision du modèle de financement* est donc désactivé. Le dernier niveau d'avancement du projet était de 66 %).

ÉTUDE DE FAISABILITÉ ET IMPLANTATION D'UN OUTIL DE GESTION BUDGÉTAIRE

En début d'année, la portée du projet a été revue afin d'inclure dans le périmètre les processus d'affaires liés aux volets de planification et de gestion des ressources humaines, incluant la portion du traitement de la paie. Ces volets s'ajoutent ainsi à ceux initialement prévus de la gestion de la performance financière et budgétaire et de la gestion des ressources matérielles. Le libellé du projet a également été revu avec ces ajouts et l'avancement des travaux. Nous parlerons dorénavant d'*Analyse et acquisition d'un nouveau progiciel de gestion intégrée (PGI)*. Vu les nombreux arrimages à faire, et l'ampleur des travaux entourant l'analyse des processus des trois services qui mèneront au processus d'acquisition d'une solution intégrée, le niveau d'avancement est de 40 %.

OPTIMISATION ET MODERNISATION DES PROCESSUS FINANCIERS

Comme les actions qui composent ce projet s'inscriront dorénavant davantage dans une démarche plus globale du projet *Analyse et acquisition d'un nouveau progiciel de gestion intégrée*, le projet a été désactivé. Les principales activités d'optimisation seront donc réalisées à la suite de l'implantation de la future solution (PGI). (Le projet *Optimisation et modernisation des processus financiers* est donc désactivé. Le dernier niveau d'avancement du projet était de 69 %).

Objectif stratégique 3

Diminution des délais de développement des formations identifiées comme prioritaires par les clients

CIBLE		
Obtention d'un taux moyen annuel d'avancement du développement des formations ciblées de 80 %		
Année		Résultats
2020-2021	☑	82 %
2019-2020	✗	69 %
2018-2019	✗	55 %
2017-2018	☑	88 %

Les formations identifiées comme prioritaires par les clients de l'École sont déterminées grâce à la consultation du CCC ou lors de la publication de rapports, des recommandations des CCF, du MSP et de coroners. Au cours de l'exercice 2020-2021, cinq projets de développement de formation ont été retenus, avec un taux de réalisation moyen de 82 %.

Quatre projets concernent le sujet « enquête » car il est jugé prioritaire par la clientèle. Afin d'assurer l'avancement du développement des projets sous cette thématique, un chantier a été mis sur pied. Comme les ressources nécessaires à la réalisation des projets de formation en enquête sont communes, la gestion de projet par chantier a permis de planifier les travaux et d'optimiser les efforts, permettant ainsi l'atteinte de cet objectif stratégique.

1) RÉVISION DU PROGRAMME DE FORMATION INITIALE EN ENQUÊTE (PFIE)

À la base des travaux du chantier enquête, la révision du PFIE entrait dans la troisième phase sur quatre de son développement. Les travaux pour l'année 2020-2021 impliquaient le développement des activités de formation du programme, la planification d'une date d'implantation et le dépôt d'une demande de modification du règlement. La négociation et la finalisation des ententes de développement et de diffusion avec les universités partenaires sont en cours de réalisation. (Projet avancé à 74 %).

2) MICROPROGRAMME SUR LES ENQUÊTES LONGUES ET COMPLEXES

Parmi les projets en cours de réalisation, notons le développement d'un microprogramme sur les enquêtes longues et complexes, en collaboration avec les corps de police, le MSP et le DPCP et faisant suite aux recommandations du « Rapport du comité d'examen sur la gestion des mégaprocès ». Afin de mieux outiller les policiers dans ce genre d'enquête, le microprogramme offrira deux cours qui sont actuellement en développement, soit la *Gestion de la preuve et règles juridiques applicables* (comportant une portion en ligne et qui a été offert en juin 2021) et la *Gestion de projet appliquée à une enquête longue et complexe*. (Projet avancé à 80 %).

Afin de bonifier l'offre de formation au niveau des enquêtes spécialisées, l'avancement des deux projets suivants influence également l'indicateur de cet objectif stratégique.

3) ACTUALISATION DE LA FORMATION ENQUÊTE SUR LES CRIMES ÉCONOMIQUES I

Le cours *Enquête sur les crimes économiques I* (CRI-010-22) a été développé il y a quelques années déjà et demandait une actualisation majeure des contenus pour mieux répondre aux nouvelles tendances en matière d'enquête dans ce domaine. Trois niveaux de formation ont été développés et mis à jour, soit de base, intermédiaire et avancé. (Projet complété à 100 %).

4) DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION ENQUÊTE SUR LES CRIMES ÉCONOMIQUES II

Le cours *Enquêtes sur les crimes économiques II* s'adresse aux niveaux de service 3, 4, 5 et 6. Durant l'année 2020-2021, l'itinéraire de formation a été complété et les thématiques abordées ont été documentées. Certains experts de contenu spécialisés ont été sollicités pour amorcer les travaux et travaillent en collaboration avec l'École. De plus, la réflexion entourant l'intégration technopédagogique de certaines activités d'apprentissage est en cours. (Projet avancé à 57 %).

Il est à noter, que le projet *Analyse et développement de l'offre de formation en cyberenquête* est retiré de cet indicateur car il a été désactivé. Il a été convenu que les contenus sur ce sujet soient inclus dans toutes les formations en enquête.

Afin de conserver la validité des calculs de cet indicateur, le projet *Arme à impulsions électriques* fait également partie des projets jugés prioritaires par les clients dont le pourcentage d'avancement sert aux fins de calculs.

5) ARME À IMPULSIONS ÉLECTRIQUES (AIE)

À la suite de la mise en marché du nouveau Taser 7 de AXON utilisé par les corps de police, l'École a dû faire une mise à jour importante de sa formation sur les AIE, tant au niveau de l'utilisateur que de la trousse du formateur, maintenant accessible sur Moodle. Un espace moniteur a été créé en 2020-2021 sur cette même plateforme. (Projet complété à 100 %).

ORIENTATION 2

Adapter notre offre

L'École est un acteur principal de la formation en sécurité publique et elle doit par le fait même s'assurer d'offrir des formations qui correspondent aux besoins de la société québécoise. Au cours des dernières années, les clientèles de l'École ont clairement exprimé leur désir qu'elle s'investisse davantage dans la formation en ligne et les accompagne dans ce virage. L'École souhaitait également évaluer comment mieux déployer ses activités en mode hors établissement. Elle voulait ainsi mettre en œuvre sa créativité pour mieux répondre aux réalités des clientèles et, de ce fait, se rapprocher d'elles.

Objectif stratégique 4

Révision du système de requalification et de maintien des compétences des policiers et des intervenants en sécurité publique

CIBLE		
D'ici 2021, avancement du chantier de révision du système de requalification et du maintien des compétences des policiers et intervenants en sécurité publique à 100 %		
Année		Résultats
2020-2021	X	87,0 %
2019-2020	✓	83,5 %
2018-2019	✓	66,1 %
2017-2018	✓	39,5 %

Le contenu des cours qu'offre l'École est appelé à évoluer, que ce soit à la suite de recommandations émanant d'autorités diverses, de nouvelles responsabilités liées à une fonction, de nouvelles lois, de l'évolution des pratiques, etc.

Au cours des dernières années, plusieurs des recommandations provenant de diverses instances touchaient la formation initiale des policiers et questionnaient leur requalification et le maintien de leurs compétences au cours de leur carrière. De plus, l'analyse des bilans des formations suivies annuellement par les policiers québécois nous permet de constater le travail à accomplir en matière de requalification et de maintien des compétences. En mai 2021, le Comité consultatif sur la réalité policière formulait dans son rapport près d'une dizaine de recommandations en lien avec la formation continue des policiers. Le système québécois de requalification et de maintien des compétences des policiers mérite d'être revu et consolidé, surtout dans des domaines sensibles comme l'emploi de la force, le tir, les enquêtes, la conduite d'urgence, l'intervention policière liée aux nouvelles réalités sociales ainsi qu'à la santé psychologique des policiers.

À la lumière de ces informations, les efforts déployés dans l'avancement des projets liés à cet indicateur ont été concentrés sur leur opérationnalisation. De ce fait, il faut souligner que tous les travaux reliés à l'itinéraire de formation du projet *Révision et actualisation de l'itinéraire de formation des formateurs dans le domaine de l'emploi de la force* ont été complétés. La réalisation de ce projet permettra d'orienter les prochains développements de formation. (Projet complété à 100 %).

Bien que le marqueur d'identification des moniteurs reste à définir afin de finaliser le déploiement de la *Directive sur les personnes accréditées par l'ENPQ pour exercer dans les activités de perfectionnement professionnel de leur organisation* (DIR 02-01), cette dernière est maintenant appliquée dans les corps de police ainsi que dans le réseau des moniteurs de la clientèle de sécurité publique. Ce projet fait maintenant partie des activités récurrentes au plan de travail de la DPP. (Projet avancé à 95 %).

Objectif stratégique 5

Augmentation des formations en ligne et en mode hors établissement

Après avoir connu une augmentation significative du recours aux technopédagogies dans ses formations au cours des dernières années, l'École s'est lancée dans une démarche structurante visant à mieux baliser son offre de service et ses processus de production en ce domaine. L'intégration d'outils technopédagogiques dans l'enseignement, l'intégration de la vidéo en formation sous l'angle du coaching et l'accompagnement de nos clients dans le déploiement de formations en ligne sont des exemples de démarches structurantes.

CIBLE	
a) Annuellement, 50 % des nouvelles activités de formation offertes par l'École contiendront des activités de formation en ligne.	
Année	Résultats
2020-2021	☑ 80 %
2019-2020	☑ 79 %
2018-2019	☑ 84 %
2017-2018	☑ 52 %

Voici quelques initiatives en lien avec la formation en ligne qui ont été réalisées au cours de l'année 2020-2021 :

- Offrir de nouvelles activités de formation en mode synchrone et asynchrone : 8 sur 10 (80 % des nouvelles formations contiennent un volet en ligne);
- Agir à titre de diffuseur québécois exclusif pour les formations en ligne des organisations policières canadiennes disponibles au Réseau canadien du savoir policier (RCSP) via l'environnement numérique d'apprentissage de l'École (Moodle) :
 - Offrir deux premières formations à l'ensemble des organisations policières à la suite de l'analyse pédagogique et technique de 16 formations.
- Développer et déployer deux premières capsules de formation en ligne du programme de formation sur l'intervention policière en présence d'armes à feu, projet issu d'une entente avec le MSP :
 - Capsule 1 : Armes à feu : Intervention;
 - Capsule 2 : Armes à feu : Identification et classification.
- Tenir pour la toute première fois un événement institutionnel complètement à distance :
 - Journée d'actualisation des connaissances (JAC) des policiers lors d'interventions en matière de violence conjugale en février 2021.
- Soutenir et assurer la formation technopédagogique de 13 formateurs pour enseigner en classe virtuelle afin d'assurer la qualité des formations offertes en ligne.

L'innovation technologique, le développement de nouveaux outils numériques et l'amélioration continue des équipes sont au cœur des actions de l'équipe du Service de développement pédagogique.

L'augmentation des formations offertes en mode hors établissement fait également partie des indicateurs de cet objectif stratégique.

CIBLE

b) Croissance des formations en mode hors établissement au perfectionnement policier pour atteindre une proportion de 33 % en 2021

Année	Résultats
2020-2021	X 17,3 %
2019-2020	✓ 16,8 %
2018-2019	✓ 21,3 %
2017-2018	✓ 29,1 %

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Formation initiale enquête	39,9 %	50,0 %	37,9 %	20,4 %	4,8 %
Formation initiale gestion	27,9 %	18,2 %	8,0 %	8,4 %	16,6 %
Perfectionnement professionnel	25,4 %	20,8 %	15,2 %	15,9 %	22,1 %
TOTAL**	30,0 %	29,1 %	21,3 %	16,8 %	17,3 %

* Proportion en nombre d'heures-personnes et excluant les formations en déconcentration.

** Le calcul de la formation en mode hors établissement ne tient pas compte des statistiques de formation du Chantier Cannabis.

L'École explique le résultat de cet indicateur par le contexte pandémique particulier. En effet, au cours de l'année 2020-2021, les mesures sanitaires imposées ont rendu les formations en mode hors établissement difficiles à réaliser, les déplacements entre les régions étant déconseillés. Les organisations policières ont préféré se tourner vers de la formation en ligne, mobilisant ainsi les ressources pédagogiques de l'École à l'adaptation des formations en ligne, comme le démontre l'indicateur précédent. Par ailleurs, et toujours en raison des mesures sanitaires, plusieurs formations de perfectionnement exigeant des contacts physiques rapprochés ont été reportées.

Néanmoins, l'École continue de considérer cet indicateur comme important. La croissance des activités de formation à l'École et le rattrapage dans les programmes de formation initiale, les demandes de collaboration avec des corps de police des grands centres, combinés à l'analyse des attentes des clientèles et des critères nécessaires à l'offre de formation en mode hors établissement ont mené à la création d'un nouveau projet *Optimisation de l'offre de formation en hors-campus*. Ce projet permettra d'établir une stratégie globale de gestion de la formation en mode hors établissement par la structuration d'une offre récurrente de formation et la sélection de sites permettant à l'École de rejoindre adéquatement ses clientèles.

La réalisation de ce projet, qui se poursuivra au cours de l'année 2021-2022, permettra à l'École de répondre aux besoins des clientèles, de baliser les conditions gagnantes d'un tel déploiement dans un contexte de croissance et ainsi d'assurer la pérennité de ses activités et de son campus.

Objectif stratégique 6

Intégration dans les formations des actions relatives aux réalités sociales

CIBLE		
Obtention d'un taux moyen annuel d'avancement au niveau des actions relatives aux réalités sociales à 80 %		
Année		Résultats
2020-2021	✓	95 %
2019-2020	✓	88 %
2018-2019	✓	81 %
2017-2018	✓	82 %

Afin de répondre aux préoccupations en matière de réalités sociales, des plans d'action gouvernementaux sont élaborés. Ces plans d'action ont pour objectif de donner suite aux recommandations émises, par exemple, lors du dépôt de rapports d'enquête. En 2020-2021, les sujets d'intérêt ont été les suivants : les relations entre les autochtones et certains services publics, la violence conjugale, la violence intrafamiliale et l'agression sexuelle ainsi que le profilage racial et l'interpellation policière.

L'École accorde une grande importance à ces préoccupations. Trois thématiques ont donc été retenues pour l'an 4 du *Plan stratégique 2017-2021*.

• Autochtones

De nombreuses initiatives ont été entreprises durant l'année 2020-2021 en ce qui concerne la formation policière autochtone.

D'abord, l'École avait déposé au Secrétariat aux affaires autochtones quatre initiatives révisées et mises à jour, pour un total de plus de 10M\$. L'approbation des sommes qui ont été annoncées conjointement par le ministre responsable des Affaires autochtones et la ministre de la Sécurité publique le 4 décembre 2020, permettra à l'École de réaliser entre 2021 et 2025 les mesures suivantes en lien avec les recommandations de l'ENFFADA et de la CERP :

- Accroître l'accessibilité des aspirants policiers embauchés par les corps de police autochtone au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie;
- Déployer une formation adaptée à la réalité autochtone en matière de violence conjugale, agression sexuelle et violence intrafamiliale;
- Développer une formation de base en enquête criminelle en anglais;
- Accroître l'accessibilité d'un plus grand nombre de policiers autochtones aux formations en perfectionnement professionnel.

De plus, dans le but de répondre spécifiquement aux besoins de main-d'œuvre du Service de police Eeyou Eenu (SPEE), l'École développe un parcours particulier de formation initiale menant à la diplomation du PFIGP, en collaboration avec le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue et le MSP. Cette mesure exceptionnelle prévoit un parcours de formation plus condensé, où les délais administratifs et pédagogiques sont réduits au minimum.

Un atelier de formation pédagogique nommé *Former en langue seconde auprès d'une clientèle autochtone* a été développé et offert en juin 2021 aux instructeurs qui enseignent à la clientèle autochtone et ceux susceptibles de le faire. Parce que le contexte de réalisation des formations auprès de cette clientèle n'est pas le même que pour la clientèle allochtone et parce que les étudiants autochtones n'ont ni le français ni l'anglais comme langue maternelle, cet atelier vise à outiller les formateurs avec des stratégies pédagogiques différentes. De plus, il importe de sensibiliser

les formateurs aux défis et enjeux contemporains des Autochtones au Québec afin d'offrir à cette clientèle un environnement culturellement sécurisant au sein de notre institution.

- **Violence conjugale, violence intrafamiliale et agression sexuelle**

Cette thématique mobilise de nombreuses équipes de l'École, comme il est possible de le constater par les activités de mise à jour des compétences réalisées, ainsi que par l'implication de l'École auprès de comités et groupes de travail :

- Le MSP, en collaboration avec l'École, a tenu le 3 février 2021 un webinaire sur l'actualisation des connaissances des policiers lors d'interventions en matière de violence conjugale. Cette mise à jour a été offerte en français et en anglais à l'ensemble des corps policiers allochtones et autochtones. À la demande des participants et en suivi à cet événement, le MSP, avec la collaboration du DPCP, a tenu le 21 juin 2021 une deuxième rencontre en webinaire pour faire un retour sur certaines notions du processus judiciaire et sur le soutien et l'accompagnement des victimes de violence conjugale;
- À la suite des recommandations de la coroner Pascale F. Boulay concernant l'élargissement des volets de formation en violence conjugale et à la détection des facteurs de risques liés aux autres homicides intrafamiliaux, des travaux de mise à jour de la formation initiale en patrouille-gendarmerie ont été effectués afin d'inclure dans les activités de formation des situations se situant dans un contexte intrafamilial;
- L'École a collaboré aux travaux de révision de la pratique policière en violence conjugale et a contribué à la révision de l'outil « Prévenir l'homicide du partenaire intime – Aide-mémoire », documents qui ont été approuvés en juin 2021;
- L'École est membre du comité de travail sur le contrôle coercitif en violence conjugale, travaux visant à définir et à analyser l'impact du contrôle coercitif de la personne dans un contexte conjugal;
- L'École a participé à l'activité : Retour sur certaines notions juridiques et sur le soutien et l'accompagnement des victimes en violence conjugale (MSP – Pratiques policières);
- Découlant d'une volonté partagée de démontrer une concertation entre les différents organismes, une entente de collaboration entre la Direction de la police de Trois-Rivières, le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels de la Mauricie (CAVAC), le DPCP, le Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS) de l'École et le CIUSSS MCQ concernant la révision de dossiers en matière d'agressions sexuelles a été signée en juin 2021.

- **Diversité, profilage racial et interpellation**

Plusieurs actions entourant la mise à jour de contenus et le développement des compétences sur ce thème ont débuté durant l'année 2020-2021.

D'abord dans les cours du PFIPG :

- Des travaux ont été amorcés afin d'intégrer et mettre à jour les activités du PFIPG visées par la pratique policière sur l'interpellation en vigueur depuis le 20 août 2020 :
 - La mise à jour de l'atelier thématique traitant de la diversité et du profilage;
 - La mise à jour d'une vingtaine d'activités en ce qui concerne la terminologie utilisée, la bonification de certains outils, la modification de scénarios et mises en situation, la bonification des contenus et outils pédagogiques relatifs aux pouvoirs et devoirs et aux motifs d'intervention;
 - L'ajout de précisions concernant les notions de détention psychologique, de motifs obliques, de biais systémiques et de biais inconscients, d'interpellation aléatoire et sur l'application de l'article 636 du Code de la sécurité routière sur l'immobilisation au hasard et les problématiques courantes d'application par des policiers.

En plus de la mise à jour des contenus des cours offerts au perfectionnement policier, l'initiative suivante retient particulièrement l'attention :

- Depuis avril 2021, l'École, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), le MSP et le commissaire à la déontologie collaborent à l'élaboration d'une offre de formation au perfectionnement policier sur le racisme et le profilage racial et social. Cette action s'inscrit en cohérence avec un projet déposé en octobre 2020 au Groupe d'action contre le racisme qui vise à proposer en formation continue, pour les corps policiers et autres forces de l'ordre ainsi que les membres affiliés à l'appareil judiciaire, des capsules de formation sur la question de la discrimination, du racisme et du profilage.

ORIENTATION 3

Innovier dans nos pratiques

Pour être la référence québécoise du milieu policier et de la sécurité publique, l'École voulait améliorer ses performances, faire preuve de plus de leadership et d'ouverture, collaborer davantage avec ses partenaires dans un objectif ultime d'amélioration de ses résultats, et ce, toujours dans le respect de son capital humain. En conséquence, les vecteurs d'innovation pour les quatre années du plan étaient : des démarches d'amélioration selon une philosophie d'excellence opérationnelle, une vision avant-gardiste des technologies de l'information intégrée dans un campus numérique et, finalement, l'intégration d'une culture d'innovation dans l'organisation grâce aux activités de recherche et de développement organisationnel.

Objectif stratégique 7

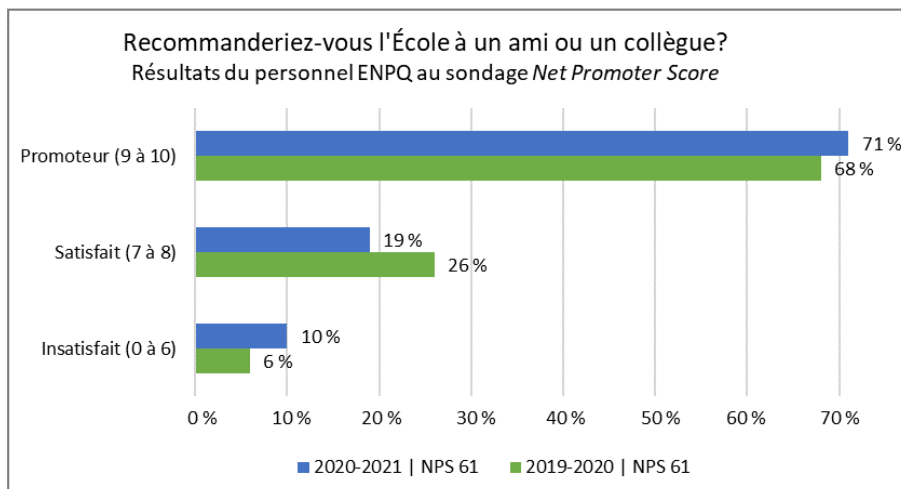
Respect du capital humain dans l'amélioration de l'excellence opérationnelle

CIBLES		Résultats			
L'École a choisi des indicateurs de performance qui devront se classer dans la catégorie « fort » d'ici 2021 :		20-21	19-20	18-19	17-18
a)	Taux de satisfaction de son personnel selon le sondage NPS <i>Excellent 70 % et plus – Fort 60 à 69 % – Moyen 40 à 59 % – Faible 0 à 40 %</i>	Fort Score = 61 %	Fort Score = 61 %	Fort Score = 63 %	Excellent Score = 70 %
b)	Taux d'avancement des processus d'amélioration ciblés comme prioritaires <i>Excellent 90 % et plus – Fort 80 à 89 % – Moyen 70 à 79 % – Faible 0 à 69 %</i>	Excellent Taux = 100 %	Excellent Taux = 91 %	Fort Taux = 81,8 %	Excellent Taux = 100 %
c)	Taux d'employés ayant travaillé plus de 150 heures en temps supplémentaire par année <i>Excellent 3,5 % et moins – Fort 3,6 à 4,5 % – Moyen 4,6 à 5,5 % – Faible 5,6 % et plus</i>	Fort Taux = 4 %	Excellent Taux = 2,1 %	Moyen Taux = 5,2 %	Faible Taux = 7,6 %
d)	Taux d'employés rencontrés dans le cadre du processus d'appréciation du personnel <i>Excellent 85 % et plus – Fort 71 à 84 % – Moyen 61 à 70 % – Faible 60 % et moins</i>	Excellent Taux = 91 %	Faible Taux = 23 %	Faible Taux = 57 %	Faible Taux = 44 %

L'année 2020-2021 est marquée par un changement de structure organisationnelle. En effet, en adéquation avec l'évolution du contexte, des défis de capacité de l'École et du nouveau projet de fusion avec l'École nationale des pompiers, après de multiples consultations, le nouveau directeur général a modifié la structure organisationnelle. Les modifications découlant de cette nouvelle structure ont entraîné une période d'adaptation organisationnelle ayant un impact sur l'ensemble des activités et des ressources de l'École. Elles teintent les résultats de cet objectif stratégique orienté sur le capital humain et l'excellence opérationnelle.

a) LA SATISFACTION DE SON PERSONNEL

L'excellence opérationnelle se concrétise par un ensemble de démarches d'amélioration de la performance au sein d'une organisation et des individus qui la constituent. Pour cet indicateur, le même sondage NPS que pour l'Objectif stratégique 1 est utilisé à la différence où les résultats obtenus de la part du personnel de l'École sont isolés. Chaque année plus d'une centaine d'employés participent à l'exercice. En juin 2021, ce sont 143 membres du personnel qui ont répondu au sondage.



Au terme de son plan stratégique, l'École a atteint sa cible, car elle a maintenu son score NPS à 61. Les statistiques démontrent également que 91 % des employés se disent satisfaits et fidèles, ce qui constitue un fait fort appréciable. Parmi les facteurs de satisfaction, notons l'environnement de travail dynamique, innovant et stimulant, l'ambiance agréable et chaleureuse, la grande fierté d'appartenir à cette organisation, l'engagement et la compétence de ses employés, la qualité de ses installations et les bonnes conditions de travail.

Par contre, le rythme de travail induit par la relance des activités de formation, la pandémie, le télétravail, la croissance institutionnelle et la gestion du changement de structure, expliquent que certains commentaires reçus et analysés soient un peu plus négatifs. Le manque de reconnaissance, la surcharge de travail, le nombre de réunions, le manque d'écoute et la communication parfois difficile sont les éléments qui reviennent le plus souvent.

Néanmoins, devant ces défis, l'École a tenu 18 rencontres de la Régie des ressources de formation durant l'année 2020-2021. Ces rencontres sont toujours axées sur l'utilisation optimale des ressources en fonction des compétences et de la capacité organisationnelle et dans un souci de saine gestion budgétaire plutôt que par direction. L'analyse des besoins de recrutement, des besoins d'induction et la planification d'un plan d'action répondant aux besoins, sont des sujets traités à la Régie. Plusieurs solutions et actions concrètes sont ressorties.

De plus, l'École a revu son mode de gestion des réunions afin de les rendre plus productives, centrées sur les bons sujets et plus courtes. Des journées sans réunion ont été mises en place afin de favoriser la disponibilité des cadres auprès de leur personnel. De courtes rencontres hebdomadaires sous forme de *scrums* sont également tenues avec le personnel afin d'organiser le travail, et ce, en plus des rencontres statutaires.

b) L'AMÉLIORATION DES PROCESSUS

Poursuivant des objectifs d'amélioration continue de la performance de l'organisation, d'augmentation de la satisfaction de la clientèle et de mobilisation accrue des employés, l'amélioration des processus ciblés comme prioritaires est sans équivoque un facteur de succès de l'objectif stratégique Respect du capital humain dans l'amélioration de l'excellence opérationnelle.

Pour l'année 2020-2021, l'École a ciblé deux projets d'optimisation de processus qui étaient issus du changement de structure organisationnelle.

- Le projet *Optimisation de l'offre de formation ENPQ* a été révisé afin de répondre aux nouvelles orientations de l'École et a été renommé *Réorganisation de la planification de l'offre de formation – Kaizen Offre de cours*. Réalisée à 100 %, cette optimisation s'est concrétisée par la tenue d'un Kaizen regroupant une vingtaine d'employés et gestionnaires les 19, 20 et 21 avril 2021. L'atelier Kaizen est un exercice intensif d'amélioration, qui se déroule en très peu de temps et qui implique la mise sur pied d'une équipe constituée de gens de l'organisation. Les travaux visaient notamment l'amélioration de l'excellence opérationnelle et de l'expérience client. À la suite de cette activité, une restructuration des services a été entreprise. Sous la responsabilité du Bureau du Registraire et des communications (BRC), l'École a créé un guichet unique dont le mandat est de traiter toutes les demandes de formation provenant de la clientèle de perfectionnement policier. Également, le Kaizen a permis d'identifier un outil de travail qui simplifie la gestion de l'ensemble du processus du traitement d'une demande de formation. Les travaux entourant l'opérationnalisation de ce projet seront poursuivis au cours de l'année 2021-2022.
- Le projet *Transfert du service de la paie* a également été réalisé à 100 %. Il a été convenu de transférer le processus de traitement de la paie, qui était alors effectué à la Direction des ressources humaines (DRH) (maintenant DPSC), vers l'équipe de la Direction des services administratifs et technologiques (DSAT). Cette optimisation de processus a permis de détailler le processus de traitement de la paie, de distinguer clairement les tâches relevant davantage de l'aspect financier de celles relevant d'une gestion du dossier d'employé, puis de les attribuer respectivement dans les deux services.

c) LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Au 30 juin 2021, 391 employés ont travaillé en temps supplémentaire. De ce nombre, 20 ont cumulé en temps supplémentaires plus de 150 heures durant l'année, soit un taux de 4 % par rapport à l'ensemble du personnel à temps complet de l'École, ce qui donne un résultat « fort » pour 2020-2021. L'analyse des données permet de constater qu'une proportion importante des employés concernés sont des formateurs. Ces heures supplémentaires ont été travaillées afin de répondre ponctuellement à des besoins urgents exprimés par notre clientèle, mais principalement pour combler un manque de ressources en intervention physique, dans le domaine des services correctionnels, ainsi que pour combler les absences associées à la pandémie.

d) LE PROCESSUS D'APPRÉCIATION DU PERSONNEL

Au cours de l'année 2020-2021, 91 % des employés à temps complet ont été rencontrés dans le cadre du processus d'appréciation du personnel. Ce résultat est donc de niveau « excellent ». L'atteinte de cet indicateur est le résultat tangible de nombreux efforts déployés par l'équipe de la DPSC dans la révision du processus d'appréciation ainsi que par l'équipe des cadres. Cette approche plus contemporaine de l'appréciation basée sur la technique de rétroaction constructive, combinée au développement d'un formulaire simplifié et adapté, a contribué au succès de son déploiement. Parmi les commentaires reçus de la part des employés et des gestionnaires, on soulève notamment la convivialité de l'outil et la qualité des échanges.

Objectif stratégique 8

Mise en œuvre du Campus numérique

CIBLE

Le taux de réalisation du PDRI est l'indicateur de la réussite de cet objectif stratégique que l'École souhaite concrétiser à 80 % d'ici 2021.

Année		Résultats
2020-2021	☑	95 %
2019-2020	✓	88 %
2018-2019	✓	53 %
2017-2018	✓	44 %

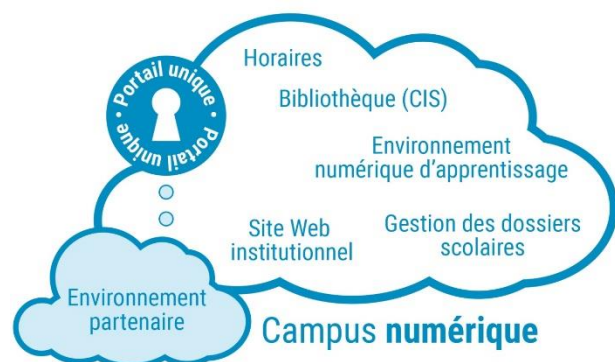
Le plan d'action du *Plan directeur des ressources informationnelles* (PDRI) s'articule autour des trois orientations suivantes :

Orientation 1 : L'École est un leader technologique au sein de la sécurité publique du Québec;

Orientation 2 : L'École offre des produits de qualité et place en priorité l'expérience de l'utilisateur;

Orientation 3 : Les technologies offertes par l'École visent à soutenir la performance et l'efficacité des ressources.

La mise en œuvre du Campus numérique découle directement de la première orientation. Les projets technologiques prioritaires en 2020-2021 ont permis l'atteinte de cet indicateur, donnant par la même occasion l'opportunité à l'École de s'inscrire auprès de son réseau de clients et partenaires comme étant un leader technologique. Il est également intéressant de souligner que l'ensemble des actions identifiées dans le PDRI a été réalisé, la réflexion pour l'élaboration du prochain plan directeur des ressources informationnelles se poursuivra en 2021-2022.



LA RELANCE DES ACTIVITÉS DE FORMATION

En toute cohérence avec la vision 2021 du PDRI, les projets pédagogiques entourant la relance de ses activités ont permis à l'École de déployer davantage de formations en mode synchrone et asynchrone. La relance des activités de formation en ligne en contexte pandémique a mobilisé les efforts tout au long de l'année 2020-2021. De plus, la tenue du premier événement institutionnel offert entièrement à distance par l'École a été réalisée au cours de l'année. Finalement, afin de favoriser le travail collaboratif, les travaux entourant la migration vers l'application TEAMS ont été complétés en juin 2021, permettant

ainsi la formation progressive des usagers vers l'utilisation de ce nouvel outil.

LA RÉGIE NUMÉRIQUE

Afin d'assurer la concertation dans la prise de décision pour toute question relative à la stratégie numérique de l'École, la Régie numérique a été mise sur pied au cours de l'exercice. Ce lieu d'échange permet notamment de discuter des nouveaux projets potentiels et d'échanger sur leur priorisation en fonction de la capacité organisationnelle. Par exemple, au cours de l'année 2020-2021, l'équipe des TI, en collaboration avec les conseillers en technopédagogie, a contribué à des projets de nature pédagogique, dont l'analyse de faisabilité de l'utilisation des caméras numériques sur le campus, ainsi que l'utilisation des vidéos 360 degrés à des fins d'enseignement.

Objectif stratégique 9

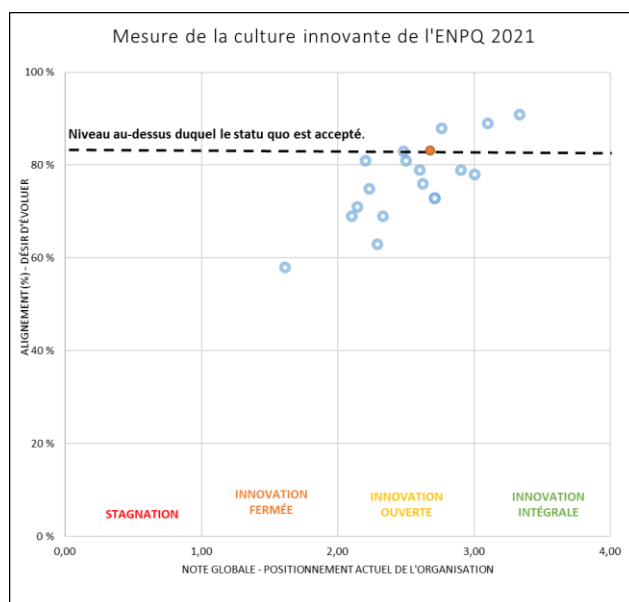
Intégration d'une culture d'innovation organisationnelle

CIBLE

L'indicateur de performance retenu vise à ce que l'École prenne de la maturité dans la catégorie « innovation ouverte » en atteignant un pointage de 2,5 ou plus d'ici 2021.

Année			Résultats
2020-2021	Score au questionnaire « Évaluation de la culture innovante de mon organisation » par Quali-Scope (juin 2021)	☑	2,61
2019-2020	Score au questionnaire « Évaluation de la culture innovante de mon organisation » par Quali-Scope (juin 2020)	☑	2,62
2018-2019	Score au questionnaire « Évaluation de la culture innovante de mon organisation » par Quali-Scope (juin 2019)	✓	2,38
2017-2018	Score au questionnaire « Évaluation de la culture innovante de mon organisation » par Quali-Scope (janvier 2018)	✓	2,10

L'innovation représente la concrétisation de nouvelles idées pour faire face à l'environnement changeant, rapide et complexe dans lequel la société évolue. Pour devenir une organisation plus innovante, l'École doit aligner sa stratégie d'affaires et développer son agilité en gestion, en production et en commercialisation pour mieux satisfaire et fidéliser sa clientèle. La base de ce virage est l'intégration d'une culture d'innovation auprès du personnel.



Au terme de son plan stratégique, l'École a atteint le degré de maturité qu'elle s'était fixée en innovation ouverte, avec un résultat à 2,61 au questionnaire Quali-Scope. La gestion de la pandémie a grandement influencé la création d'une culture d'innovation interne. Chaque semaine, les gestionnaires et le personnel associé à la relance se rencontraient pour discuter d'idées nouvelles et trouver des solutions novatrices aux situations qui se présentaient. L'École a su faire preuve d'agilité dans la gestion de cette crise qui concordait avec une demande de croissance de la part des clientèles. L'École démontre son caractère innovant de plusieurs façons. Les exemples suivants en font la démonstration.

Quelques actions novatrices technologiques

JOURNÉE RETOUR D'EXPÉRIENCE (RETEX) EN LIGNE

Le 26 novembre 2020, se tenait en ligne une journée RETEX qui visait à transmettre aux membres du personnel intéressés les connaissances acquises par leurs collègues qui ont participé à des activités de formation externes. Également, tous les chapitres du Mémoire soumis par l'École dans le cadre de la réflexion effectuée pour le dépôt du Livre vert sur la réalité policière québécoise ont été présentés.

LA RÉALISATION D'ÉVÉNEMENTS INSTITUTIONNELS EN LIGNE

Le développement d'outils de planification et de gestion des événements en ligne a permis la réalisation de plusieurs activités en plus d'en assurer la standardisation :

- Réalisation d'une Journée d'actualisation des connaissances (JAC) en violence conjugale entièrement en ligne, incluant de la traduction simultanée;
- Déroulement des cérémonies de remise des attestations des différentes promotions entièrement en ligne, permettant aux familles des clientèles de formation initiale d'assister à l'événement à distance.

TESTS D'ENTRÉE MAINTENANT EN LIGNE

Les deux instruments de mesure qui constituent les tests d'entrée du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie sont maintenant effectués entièrement en ligne.

L'importance des personnes

LA DIRECTION DES PERSONNES, DE LA SANTÉ ET DE LA CULTURE (DPSC)

Cette nouvelle dénomination pour la Direction des ressources humaines, démontre toute l'importance accordée à l'engagement et à la santé de son personnel, ainsi qu'à la culture organisationnelle maintenant tournée vers « l'expérience employé ». Ce changement de nom est entré en vigueur le 2 novembre 2020 lors de la mise en place de la nouvelle structure organisationnelle.

NOUVELLE POLITIQUE DE TÉLÉTRAVAIL

Bien qu'apparu en contexte de pandémie, le télétravail représente une nouvelle réalité dans l'organisation du travail des entreprises. Afin de baliser cette pratique et d'en pérenniser les avantages, l'équipe de la DPSC a élaboré une politique au cours de l'année 2020-2021. Elle a été adoptée en décembre 2020 et sera en vigueur dès que les mesures exigées par la crise sanitaire seront levées.

Résultats au regard de la Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles

La *Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles* fait état de la mission, des valeurs, des services offerts, des différentes clientèles avec lesquelles l'École traite, ainsi que des engagements rattachés à chacune de ces clientèles. Elle peut être consultée sur le site Internet de l'École.¹

Afin de permettre le suivi de la déclaration de services aux citoyens, l'École a arrimé chacun de ses engagements à au moins un indicateur du *Plan stratégique 2017-2021*. Le tableau suivant présente la concordance entre les deux ouvrages :

Engagement	Référence
<i>L'École s'engage auprès de l'étudiant à :</i>	
○ Offrir un lieu et des équipements propices à l'apprentissage	Objectifs stratégiques 5 et 8
○ Avoir un contenu de formation contemporain	Objectifs stratégiques 1, 3, 5 et 6
<i>L'École s'engage auprès du client du milieu de la sécurité publique à :</i>	
○ Donner un service de qualité	Ensemble des orientations et objectifs stratégiques
○ Répondre aux besoins de formation en fonction de sa capacité organisationnelle	Objectif stratégique 7
<i>L'École s'engage auprès du partenaire à :</i>	
○ Collaborer avec les acteurs du milieu	Objectifs stratégiques 1, 4 et 5
○ Assurer la cohérence des formations	Objectifs stratégiques 1 et 6
<i>L'École s'engage auprès du citoyen et de la communauté à :</i>	
○ Faire connaître davantage la formation et la profession policière	Objectif stratégique 1

La liste des orientations, des objectifs et des cibles est disponible sur le site de l'École.²

Résultats

L'École s'engage à fournir une réponse aux demandes écrites de la clientèle à l'intérieur de trois jours ouvrables ou, s'il est impossible de respecter ce délai, à informer le demandeur et, au besoin, à convenir avec lui d'un délai de réponse. Une vérification effectuée à l'interne, sur un échantillonnage aléatoire de demandes, a révélé que le délai moyen de réponse se situait à 1,2 jour ouvrable.

Tableau 1	2020-2021	2019-2020	2018-2019
Réponses écrites aux demandes de la clientèle			
Délai moyen de réponse	1,2 jour	4,2 jours	1,8 jour

L'École a procédé à plus d'une centaine d'évaluations auprès de ses clients au cours de la dernière année. Le taux de satisfaction global pondéré relatif aux enseignements reçus est de 87,4 % comparativement à 88,1 % l'an dernier (voir le tableau 34 pour les détails). Quant aux plaintes et recours administratifs figurant au tableau 36, ils ont été traités dans les délais prescrits dans nos politiques et directives. En ce qui concerne les installations et services connexes mis à la disposition de la clientèle, le taux de satisfaction se situe à 80 % comparativement à 78 % en 2019-2020.

¹ http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/Decl_serv_cit.pdf

² <http://www.enpq.qc.ca/plan-strategique-2017-2021.html>

3

LES RESSOURCES



3.1 Utilisation des ressources humaines

La Direction des ressources humaines est devenue, au début de l'année 2020-2021, la Direction des personnes, de la santé et de la culture (DPSC), se donnant pour objectif de mettre l'humain au cœur des priorités, autant dans les décisions que dans les stratégies. D'ailleurs, l'expérience employé a été un levier pour plusieurs nouvelles idées et projets mis en place. L'innovation au niveau des pratiques en ressources humaines a également été un leitmotiv à l'émergence de plusieurs nouveautés.

Nous nous devons de souligner les effets qu'a eu la pandémie sur les façons de travailler des employés de l'institution. L'implantation massive du télétravail chez une grande majorité du personnel administratif a bousculé plusieurs façons de faire au niveau de l'organisation du travail et des modes de gestion, en plus de valoriser un effort technologique grandissant. D'ailleurs, afin d'établir un cadre clair, une politique sur le télétravail a été élaborée par la DPSC en vue d'un déploiement au cours de l'année 2021-2022.

Parmi les projets développés par la DPSC en 2020-2021, une nouvelle approche d'appréciation de la contribution a été implantée afin de répondre aux besoins et demandes des employés et des gestionnaires. En effet, le souhait d'avoir des rencontres plus fréquentes et davantage axées sur une discussion proactive, ainsi que l'utilisation d'un formulaire plus intuitif, apparaissait parmi les demandes. Ainsi, à la suite d'un projet-pilote, la nouvelle démarche, ainsi qu'un nouveau formulaire pour support, ont été déployés, et 91 % des employés (réguliers et occasionnels à 35 heures) ont été rencontrés en formule rétroaction par leur gestionnaire.

Un autre projet qui a sollicité l'expertise en gestion des ressources humaines de la DPSC est l'organisation d'une activité de consolidation d'équipe dans un service de l'École. Ainsi, diverses stratégies ont été mises de l'avant avec cette équipe afin de favoriser la bonne entente ainsi que des habiletés de communication satisfaisantes.

Il ne faut pas négliger la part des activités qui sont liées à la dotation. Le recrutement de nouveaux membres du personnel a occupé une place majeure dans l'emploi du temps de la DPSC. Et pour cause, l'École est en pleine croissance. Ceci implique une demande grandissante de la part des différentes unités en matière d'effectifs. Toutefois, la grande pénurie de main-d'œuvre au Québec n'épargne pas l'École. En effet, beaucoup d'efforts doivent être concentrés afin d'attirer et de retenir la main-d'œuvre qualifiée pour nos besoins. Une des façons mises de l'avant en 2020-2021, étant donné le contexte de la pandémie, a été de participer à un salon de l'emploi virtuel. Il était ainsi possible de discuter avec des candidats potentiels et de répondre à leurs questions, tout en faisant la promotion des emplois à pourvoir, et ce, auprès d'un grand bassin de candidats en ligne.

Les conventions collectives entre l'École et les syndicats sont venues à échéance le 31 mars 2020. Les négociations afin de procéder à leur renouvellement, autant avec le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) que le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), ont débuté en mode virtuel durant l'exercice, et elles sont toujours en cours.

La DPSC a organisé une première édition de la *Semaine des personnes* du 10 au 14 mai 2021, en mode virtuel étant donné le grand nombre d'employés en télétravail. Les thématiques abordées visaient à aider les personnes à retrouver un équilibre durant cette année particulière, telles que la santé physique, psychologique et financière. La sensibilisation au harcèlement psychologique a également été traitée pour favoriser le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement.

Le programme d'accueil et d'intégration du personnel en vigueur à l'École depuis quelques années offre un parrainage afin d'assurer un climat de travail stimulant dès l'entrée en fonction des nouveaux membres du personnel. À cet effet, 72 heures ont été utilisées à des fins de parrainage de nouveaux employés au cours de 2020-2021. Les nouveaux membres du personnel participent à un accueil collectif au cours duquel divers intervenants de l'École présentent leur service. Enfin, en plus du parrainage et de l'accueil collectif, les nouveaux membres du personnel sont accueillis de manière informelle lors d'une rencontre statutaire de l'équipe de gestionnaires.

Santé physique et mentale

La Clinique de santé de l'École a bonifié son offre de service avec l'ajout d'une psychologue. Au cours de l'année 2020-2021, cette dernière a effectué 102 consultations.

Pour répondre aux besoins en cette période de pandémie, l'École a encore cette année pu compter sur une deuxième infirmière. Ensemble, les infirmières ont pu procéder à du dépistage rapide (309), à la coordination d'une activité ayant permis l'administration du vaccin (190), à l'évaluation de situations COVID-19 pour les employés (278) ainsi que pour la clientèle (172), à de la mise en isolement (48) et elles ont pu faciliter la vaccination pour des employés (29). Grâce à ces efforts et aux mesures sanitaires strictes pour tous les employés et la clientèle, il n'y a eu aucune éclosion dans l'École.

Pour ce qui est des activités de la Clinique de santé autres que celles liées à la COVID-19, les infirmières ont effectué 1 103 consultations, tandis que le médecin en a effectué 137.

À nouveau en 2020-2021, l'École a renouvelé son entente pour offrir un programme d'aide aux employés (PAE) afin de favoriser une prise en charge des personnes ayant besoin de prévenir, d'identifier ou de résoudre divers problèmes pouvant affecter leur vie personnelle et professionnelle, et ce, sans frais. Les services du PAE s'appliquent aux membres de la famille immédiate d'un employé à coût raisonnable. Cette année, l'École a élargi son entente de services. Ainsi, les enfants des employés de 25 ans et moins encore aux études peuvent consulter à un coût raisonnable alors qu'auparavant ce service se limitait aux enfants de 18 ans ou moins. Le taux d'utilisation du PAE par les employés éligibles est passé de 19,9 % en 2019-2020 à 26,4 % en 2020-2021.

Sécurité au travail

Au cours de 2020-2021, 16 employés ont reçu la formation de secouriste en milieu de travail, pour un total de 19 employés certifiés.

On dénombre 29 événements survenus au travail comparativement à 20 en 2019-2020. Deux de ces événements ont impliqué un arrêt de travail. Le comité paritaire en santé et sécurité s'est réuni trois fois pendant l'année afin de collaborer à la prévention des accidents du travail, en identifiant des situations et des méthodes de travail susceptibles de causer des accidents et de proposer des correctifs.

Développement organisationnel et administratif

Le plan d'effectifs a subi des modifications à la hausse au cours de l'année 2020-2021, se situant à un nombre total d'équivalents temps complet (ETC) de 215,4. Cette hausse s'explique entre autres par la régularisation de postes occupés par des employés de manière occasionnelle depuis quelques années, par la création de nouveaux postes étant donné les besoins grandissants en effectifs dans l'organisation ainsi que par le souhait d'améliorer la rétention des employés en temps de pénurie de main-d'œuvre.

Nombre de postes autorisés en équivalents temps complet (ETC)	2020-2021	2019-2020	2018-2019
Dirigeant d'organisme*	1,0	1,0	1,0
Cadres	19,0	18,0	18,0
Professionnels	65,8	57,8	56,8
Fonctionnaires	89,2	91,9	92,9
Ouvriers	22,4	23,1	23,1
Policiers (prêt de service)	18,0	18,0	18,0
Total en, ETC	215,4	209,8	209,8

* Nomination par décret

Au tableau 3, on retrouve un nombre d'employés réguliers se rapprochant davantage de la normale. La baisse de l'an dernier découlait du fait que la majorité des postes n'avaient pas été dotés pendant la période de confinement liée à la pandémie et parce que la date d'entrée en fonction était prévue pendant l'été 2020. Le tout a pu se rééquilibrer au cours de l'exercice.

Tableau 3			
Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin	2020-2021	2019-2020	2018-2019
Effectif total (personnes)*	209	201	210

* Incluant les policiers en prêt de service

Le tableau 4 montre que le nombre total d'employés est en hausse de 8,1 % pour passer de 481 en juin 2020 à 520 en juin 2021. La baisse des effectifs de 2019-2020 découlait des mises à pied annoncées à la suite de la diminution des activités pendant le confinement. Toutefois, la reprise des activités en 2020-2021 ainsi qu'une demande grandissante au niveau de la formation, combinées à un très grand nombre de projets dans chacune des unités de l'École, a engendré une recrudescence importante des besoins en ressources humaines. D'un point de vue statistique, on dénombre 109 embauches et 70 départs pendant l'exercice.

Tableau 4 Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin	Réguliers			Occasionnels			Contractuels			Total		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Dirigeant d'organisme*	1	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Cadres	17	17	18	3	2	1	-	-	-	20	19	19
Professionnels	70	59	58	55	41	46	-	-	-	125	100	104
Fonctionnaires	78	84	89	226	218	221	-	-	-	304	302	310
Ouvriers	22	25	25	26	18	16	1	1	1	49	44	42
Policiers (prêt de service)	-	-	-	-	-	-	21	15	19	21	15	19
Total	188	186	191	310	279	284	22	16	20	520	481	495

* Nomination par décret

Comme le démontre le tableau 5, le pourcentage de l'effectif dédié à la mission de l'École demeure très stable, année après année.

Tableau 5 Effectif* au 30 juin, selon le lien avec la mission de l'École	2020-2021		2019-2020		2018-2019	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Dédié à la mission de l'École	384	73,8 %	348	72,3 %	365	73,7 %
Soutien	136	26,2 %	133	27,7 %	130	26,3 %
Total	520	100 %	481	100 %	495	100 %

* Nombre de personnes en poste, soit l'effectif utilisé.

Le tableau 6 fait état de l'effectif utilisé par secteur d'activité au sein de l'École. Pour la majorité des directions, la situation est relativement stable comparativement à l'année 2019-2020. Les changements les plus significatifs se situent au niveau de la Direction générale, avec l'abolition de la Direction des affaires institutionnelles et des communications. Deux unités distinctes, soit le Bureau du développement institutionnel et le Bureau du Registraire et des communications, relèvent maintenant de la Direction générale. Un autre changement dans la structure ayant engendré un transfert d'effectifs entre unités s'est produit pour le Centre d'évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles (CECAP), qui est passé de la Direction de la formation en sécurité publique au Service des expertises (Direction de la recherche, de l'expertise et de la pédagogie). Finalement, le transfert des activités de la formation initiale en patrouille-gendarmerie autochtone de la DFSP vers la DFIPG, ainsi que les formations en perfectionnement autochtone de la DFSP vers la DPP.

Tableau 6 Effectif* au 30 juin, selon le secteur d'activité	2020-2021		2019-2020		2018-2019	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Direction générale**	30	5,7 %	2	0,4 %	3	0,6 %
Direction du projet d'institution en sécurité publique***	2	0,4 %	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Direction de la formation initiale en patrouille-gendarmerie	67	12,9 %	58	12,1 %	61	12,3 %
Direction du perfectionnement policier	19	3,7 %	12	2,5 %	20	4,0 %
Multidirections (personnel formateur)	164	31,5 %	157	32,6 %	157	31,7 %
Direction de la formation en sécurité publique	19	3,7 %	33	6,8 %	33	6,7 %
Direction de la recherche, de l'expertise et de la pédagogie	104	20,0 %	88	18,3 %	86	17,4 %
Direction des affaires institutionnelles et des communications**	s. o.	s. o.	20	4,2 %	23	4,7 %
Direction des personnes, de la santé et de la culture	19	3,7 %	15	3,1 %	17	3,4 %
Direction des services administratifs et technologiques	96	18,4 %	96	20,0 %	95	19,2 %
Total	520	100 %	481	100 %	495	100 %

* Nombre de personnes en poste.

** La Direction générale inclut le Bureau du Registraire et des communications et le Bureau du développement institutionnel, ce qui a eu pour effet de dissoudre la Direction des affaires institutionnelles et des communications.

*** Nouvelle direction.

La proportion du nombre d'heures régulières par secteur d'activité figurant au tableau 7 est assez stable par rapport à l'année 2019-2020, sauf pour la Direction de la formation en sécurité publique. En effet, découlant de la restructuration, les activités de formation autochtone et du CECAP ont été réparties respectivement à la Direction du perfectionnement policier et à la Direction de la recherche, de l'expertise et de la pédagogie, expliquant cette situation.

Tableau 7 Effectif utilisé* au 30 juin, selon le secteur d'activité	2020-2021		2019-2020		2018-2019	
	Heures régulières	%	Heures régulières	%	Heures régulières	%
Direction générale**	33 791	8,7 %	4 595	1,2 %	4 541	1,0 %
Direction du projet d'institution en sécurité publique***	1 182	0,3 %	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Direction de la formation initiale en patrouille-gendarmerie	67 706	17,3 %	66 654	16,6 %	71 274	17,2 %
Direction du perfectionnement policier	20 279	5,2 %	22 238	5,5 %	24 705	6,0 %
Multidirections (personnel formateur)	29 430	7,5 %	27 385	6,8 %	35 105	8,5 %
Direction de la formation en sécurité publique	25 188	6,5 %	37 227	9,3 %	34 102	8,2 %
Direction du développement pédagogique et des savoirs	76 470	19,6 %	72 257	18,0 %	75 025	18,1 %
Direction des affaires institutionnelles et des communications**	s. o.	s. o.	32 899	8,2 %	34 523	8,3 %
Direction des ressources humaines	20 576	5,3 %	20 096	5,0 %	21 187	5,1 %
Direction des services administratifs et technologiques	115 431	29,6 %	117 801	29,4 %	114 379	27,6 %
Total	390 053	100 %	401 152	100 %	414 841	100 %

* Utilisation des effectifs, ce qui représente les heures travaillées et payées, n'incluant ni les primes ni les heures supplémentaires, et incluant les heures régulières des policiers-instructeurs en prêt de service.

** La Direction générale inclut le Bureau du Registraire et des communications et le Bureau du développement institutionnel, ce qui a eu pour effet de dissoudre la Direction des affaires institutionnelles et des communications.

*** Nouvelle direction.

On constate une forte hausse du nombre d'embauches en 2020-2021, si on compare avec 2019-2020, passant de 72 à 109, soit une augmentation de 51 %. Comme mentionné précédemment, découlant de la pandémie en 2019-2020 et la croissance de 2020-2021, les demandes en ressources humaines sont grandissantes au sein de l'institution.

Tableau 8 Embauche totale au cours de l'exercice	Réguliers			Occasionnels			Contractuels			Total		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Nombre de personnes embauchées	9	3	10	82	59	78	7	2	4	98	64	92
Nombre de personnes embauchées (incluant les régularisations)*	20	11	18	82	59	78	7	2	4	109	72	100

* Les régularisations de poste sont incluses à partir de 2018, comme demandé par le Secrétariat du Conseil du trésor.

Pour ce qui est du taux de départ volontaire de 6,6 % figurant au tableau 9, il provient de neuf départs à la retraite et de cinq départs volontaires, pour un total de 14 départs au cours de l'année 2020-2021. En comparaison, les données du Secrétariat du Conseil du trésor pour la fonction publique québécoise ont été de 18,29 %, en 2020-2021¹.

Tableau 9 Taux de départ volontaire	2020-2021	2019-2020	2018-2019
Proportion du nombre d'employés réguliers qui ont volontairement quitté (démissions et retraites) durant l'année/Nombre moyen d'employés réguliers au cours de l'année	6,6 %	8,5 %	6,7 %

¹ https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/secretariat-du-conseil-du-tresor/publications-adm/rapport-annuel-de-gestion/rag_2021.pdf?1601488485

Développement des ressources humaines

En vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RLRQ, chapitre D 8.3), l'École doit consentir 1 % de sa masse salariale à la formation de son personnel. Entre les 1^{er} juillet 2020 et 30 juin 2021, l'École a consacré un budget de 393 773 \$ au développement des ressources humaines, ce qui représente 1,6 % de sa masse salariale, soit un ratio stable comparativement à l'année 2019-2020, mais tout de même inférieur aux années précédentes. Au cours de la même année, 321 employés ont reçu de la formation pour un total de 10 334,5 heures.

Tableau 10 Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel, par type d'activité	2020-2021	2019-2020	2018-2019
Colloque/congrès/séminaire	52 927 \$	46 779 \$	141 320 \$
Perfectionnement	36 406 \$	75 633 \$	87 579 \$
Formation qualifiante	304 440 \$	238 152 \$	462 113 \$
Total	393 773 \$	360 564 \$	692 012 \$

Tableau 11 Évolution des dépenses de formation	2020-2021	2019-2020	2018-2019
Proportion de la masse salariale	1,9 %	1,8 %	3,3 %
Jours de formation par personne	2,72	1,93	3,89
Montants alloués par personne	757,26 \$	749,61 \$	1 395,98 \$

Tableau 12 Jours de formation selon les catégories d'emploi	2020-2021	2019-2020	2018-2019
Cadres (incluant le dirigeant d'organisme)	54,6	52,3	130,6
Professionnels	285,3	239,6	412,1
Fonctionnaires	1 136,4	794,6	1 434,4
Ouvriers	-	13,7	10,6
Autres*	-	3,1	2,2

* Services professionnels et prêts de personnel temporaires.

Tableau 13 Formation du personnel	2020-2021	2019-2020	2018-2019
Nombre de jours de formation par équivalent temps complet (ETC), au 30 juin	6,9	5,3	9,5

Planification de la main-d'œuvre

Le tableau 14 montre que neuf employés réguliers ont pris leur retraite en 2020-2021.

Tableau 14 Départ à la retraite de l'effectif régulier* par catégorie d'emploi	2020-2021		2019-2020		2018-2019	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Cadres (incluant le dirigeant d'organisme)	1	5,56 %	2	11,1 %	1	5,3 %
Professionnels	2	2,86 %	0	0,0 %	3	5,2 %
Fonctionnaires	3	3,85 %	4	4,8 %	6	6,7 %
Ouvriers	3	13,64 %	1	4,0 %	1	4,0 %
Total de l'effectif régulier	9	4,8 %	7	3,8 %	11	5,8 %

* Excluant les policiers en prêt de service

On constate que le taux de représentativité des femmes et des hommes figurant au tableau 15 est stable au fil des années, quoiqu'une légère hausse de l'effectif féminin est représentée en 2020-2021. La prédominance demeure toutefois masculine et peut être expliquée, entre autres, par une plus forte concentration d'instructeurs de sexe masculin, classe d'emploi qui est très présente parmi ces effectifs.

Tableau 15 Répartition de l'effectif par sexe, en nombre de personnes	2020-2021		2019-2020		2018-2019	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Hommes	303	58,3 %	291	60,5 %	296	59,8 %
Femmes	217	41,7 %	190	39,5 %	199	40,2 %
Total	520	100 %	481	100 %	495	100 %

En ce qui concerne la répartition de l'effectif par groupe d'âge, les ratios des différents groupes d'âge sont très similaires d'une année à l'autre.

Tableau 16 Répartition de l'effectif par groupe d'âge, en nombre de personnes	2020-2021		2019-2020		2018-2019	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
34 ans et moins	58	11,1 %	44	9,1 %	60	12,1 %
35 à 54 ans	287	55,2 %	267	55,5 %	280	56,6 %
55 ans et plus	175	33,7 %	170	35,4 %	155	31,3 %
Total	520	100 %	481	100 %	495	100 %

3.2 Utilisation des ressources budgétaires et financières

L'École prépare les budgets et comptabilise les opérations financières par secteur d'activités depuis de nombreuses années. Pour l'exercice 2020-2021, le conseil d'administration de l'École a approuvé le budget le 13 mai 2020.

Ainsi, en complément d'information aux états financiers présentés dans ce rapport, vous trouverez au tableau 17, en page suivante, le cadre de gestion budgétaire présentant les différents éléments qui composent les activités de l'École. Le cadre budgétaire s'avère nécessaire et essentiel pour assurer une gestion éclairée. La distribution des activités s'effectue en fonction de leur nature, soit les activités en lien avec la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), dites activités subventionnées, et les autres activités, dites activités non subventionnées.

Les activités subventionnées sont composées des revenus et des charges en lien avec la mission de l'École, soit les programmes de formation initiale en patrouille-gendarmerie, en enquête et en gestion, le programme du perfectionnement policier, la recherche et la vigie dans le domaine de la formation policière, ainsi que l'ensemble des activités des directions administratives et de soutien.

Les activités non subventionnées sont composées principalement des revenus et des charges de la Direction de la formation en sécurité publique (DFSP), du Service de l'hôtellerie et des services aux collectivités, du Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP) et des programmes de formation des clientèles autochtones. Les activités de la DFSP sont composées des programmes de formation offerts à la clientèle parapolicrière et en provenance de la sécurité publique, dont les agents des services correctionnels et les constables spéciaux. Les activités du Service de l'hôtellerie et des services aux collectivités sont composées des services d'hébergement et alimentaire et de la location des locaux.

Tableau 17

Cadre de gestion budgétaire (en milliers de \$)

Activités subventionnées					
	Budget 2021	Réel 2021	Réel 2020	Écart réel \$	Variation %
Revenus					
Contribution des corps de police	16 410 \$	16 423 \$	16 030 \$	393 \$	2 %
Subvention du gouvernement – Loyer	5 395 \$	5 308 \$	5 395 \$	(87 \$)	- 2 %
Subvention du gouvernement – Soutien COVID-19	- \$	718 \$	- \$	718 \$	1
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	2 797 \$	2 939 \$	2 176 \$	763 \$	35 % 2
Perfectionnement policier	2 532 \$	4 539 \$	3 891 \$	648 \$	17 % 2
Autres	548 \$	602 \$	749 \$	(147 \$)	- 20 % 3
	27 682 \$	30 529 \$	28 241 \$	2 288 \$	
Charges					
Direction générale	2 116 \$	1 948 \$	2 194 \$	(246 \$)	- 11 % 4
Portefeuille de projets	75 \$	146 \$	587 \$	(441 \$)	- 75 % 5
Direction des personnes, de la santé et de la culture	2 299 \$	3 428 \$	2 429 \$	999 \$	41 % 6
Direction de la recherche, de l'expertise et de la pédagogie	3 271 \$	2 916 \$	2 980 \$	(64 \$)	- 2 %
Direction formation policière en patrouille-gendarmerie	6 599 \$	6 420 \$	5 833 \$	587 \$	10 % 2
Direction du perfectionnement policier	3 944 \$	5 718 \$	5 062 \$	656 \$	13 % 2
Direction des services administratifs et technologiques	3 306 \$	3 258 \$	3 424 \$	(166 \$)	- 5 %
Amortissement	650 \$	704 \$	683 \$	21 \$	3 %
Dépense de loyer	9 136 \$	8 701 \$	8 999 \$	(298 \$)	- 3 %
Loyer imputé aux activités	(1 821 \$)	(1 872 \$)	(1 667 \$)	(205 \$)	12 % 2
Recouvrement soutien activités non subventionnées	(1 153 \$)	(1 541 \$)	(1 232 \$)	(309 \$)	25 % 2
	28 422 \$	29 826 \$	29 292 \$	534 \$	
Excédent (déficit) des activités	(740 \$)	703 \$	(1 051 \$)	1 754 \$	
Activités non subventionnées					
Direction de la formation en sécurité publique, CECAP et programmes de formation autochtones					
Revenus	4 494 \$	4 164 \$	3 896 \$	268 \$	7 %
Subvention du gouvernement – Initiative autochtone	- \$	253 \$	- \$	253 \$	7
Charges	4 120 \$	4 197 \$	4 134 \$	63 \$	2 %
	374 \$	220 \$	(238 \$)	458 \$	
Service de l'hôtellerie et services aux collectivités					
Revenus	5 123 \$	6 565 \$	4 684 \$	1 881 \$	40 % 2,8
Subvention du gouvernement – Soutien COVID-19	- \$	602 \$	- \$	602 \$	1
Charges	5 292 \$	6 110 \$	5 105 \$	1 005 \$	20 % 2,8
	(169 \$)	1 057 \$	(421 \$)	1 478 \$	
Autres activités					
Revenus	1 167 \$	1 928 \$	697 \$	1 231 \$	177 % 9
Subvention du gouvernement – Soutien COVID-19	- \$	496 \$	- \$	496 \$	1
Charges	722 \$	1 682 \$	872 \$	810 \$	93 % 9
	445 \$	742 \$	(175 \$)	917 \$	
Excédent (déficit) des activités	650 \$	2 019 \$	(834 \$)	2 853 \$	
Ensemble des activités					
Excédent des activités subventionnées	(740 \$)	703 \$	(1 051 \$)	1 754 \$	
Excédent des activités non subventionnées	650 \$	2 019 \$	(834 \$)	2 853 \$	
Excédent (déficit) total	(90 \$)	2 722 \$	(1 885 \$)	4 607 \$	244 %

Explication des écarts

¹ Subvention gouvernementale totalisant 1 816 202 \$ en soutien aux différents impacts de la COVID-19 dans l'ensemble des activités de l'École.

² Reprise graduelle au cours du premier trimestre des activités de l'École et par la suite augmentation du volume pour atteindre un volume similaire pré-pandémie. Comparativement à un arrêt complet des activités dans le dernier trimestre de 2019-2020.

³ Revenus d'intérêt moindre en lien avec la baisse du niveau de l'encaisse.

⁴ Économie au niveau de la masse salariale.

⁵ Priorisation des efforts de développement via les activités récurrentes des différentes directions et programmes de formation.

⁶ Augmentation des efforts au niveau de l'induction du personnel formateur liés à la reprise des activités et la croissance à venir, et provision additionnelle de salaires rétroactifs.

⁷ Subvention dans le cadre des initiatives au niveau autochtone.

⁸ Intégration des revenus et dépenses d'hébergement en lien avec le centre de confinement du CIUSSS MCQ.

⁹ Intégration des revenus et dépenses d'entretien, de buanderie, manutention, aménagement, etc. en lien avec le centre de confinement du CIUSSS MCQ.

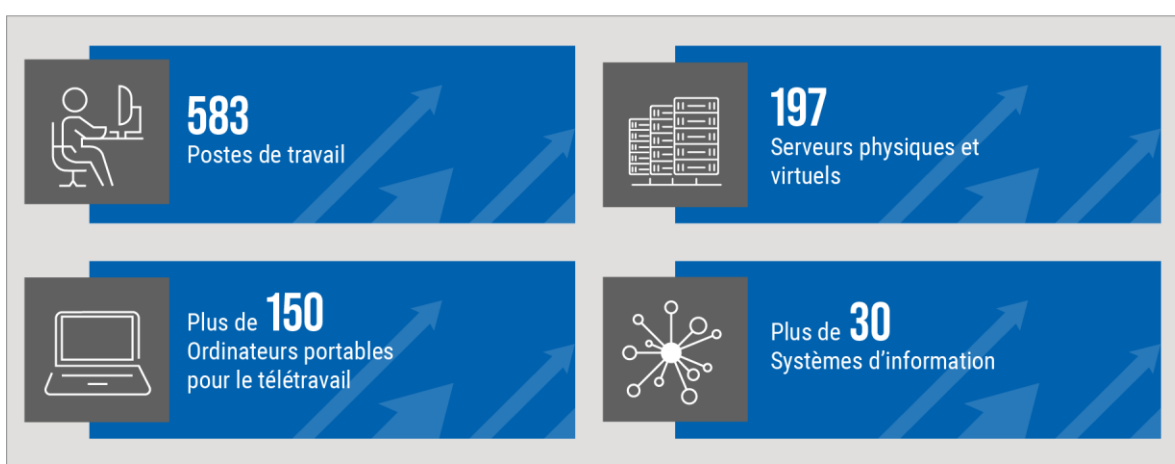
3.3 Utilisation des ressources informationnelles

L'équipe du Service des technologies de l'information (TI) a dû se surpasser cette année à différents niveaux, autant pour assurer un service à sa clientèle, que dans la modernisation de ses environnements technologiques, dans la réalisation de différents projets et surtout dans la mise en place de différentes mesures et actions afin d'assurer la sécurité de l'information et des environnements technologiques de l'École.

Sécurité des environnements technologiques

La sécurité de l'information est un enjeu important et de premier plan pour le Service des TI. Différentes actions ont été entreprises au cours de l'année 2020-2021 afin d'assurer la sécurité des environnements technologiques de l'École.

- Maintenance des environnements technologiques :



- Sensibilisation des usagers à la sécurité de l'information :
 - Visionnement par les employés des quatre capsules d'information de l'Académie de la transformation numérique;
 - Mise en place d'un Cyber Héro afin de promouvoir la sécurité de l'information auprès des usagers.
- Révision de la stratégie de sauvegarde de données selon les bonnes pratiques du marché;
- Mise en place d'une surveillance en continu des environnements web de l'École par le Centre gouvernemental de cyberdéfense.

La modernisation

Toujours dans un souci d'offrir les meilleurs outils technologiques à l'organisation, en lien avec le *Plan directeur en ressources informationnelles* (PDRI) et les projets priorités par l'organisation, le Service des TI a réalisé divers mandats au cours de 2020-2021. En voici quelques exemples :

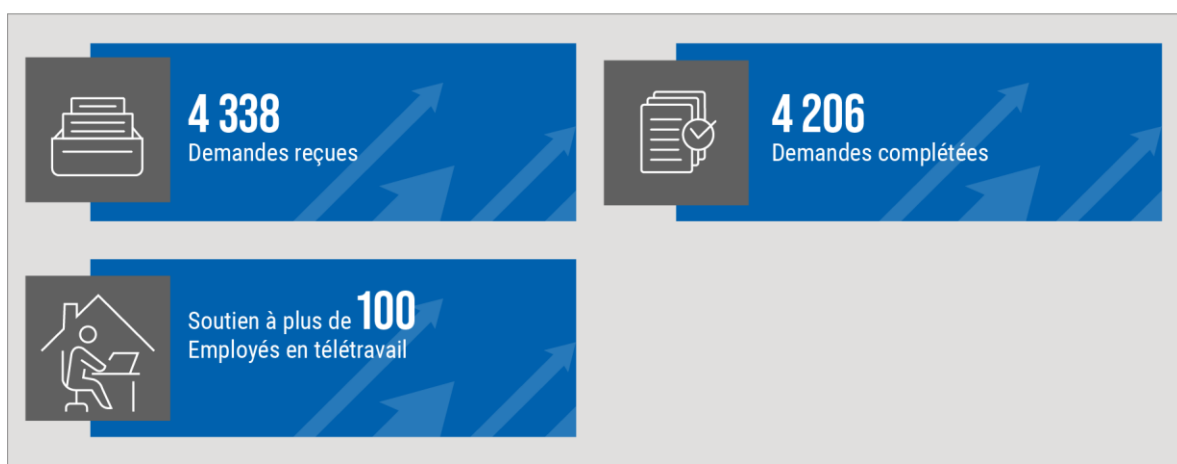
- Implantation d'un logiciel de gestion de la relation client (CRM) pour la Direction de la formation en sécurité publique;
- Réalisation des travaux pour la mise en place de Microsoft Office 365, entre autres pour l'utilisation de Microsoft Teams;
- Diffusion en flux continu (streaming) des cérémonies de remise des attestations;
- Hébergement et mise en production du Système de gestion des dossiers scolaires (SGDS) pour l'École nationale des pompiers;
- Événement en ligne pour une journée d'actualisation des connaissances avec traduction simultanée en anglais.

La consolidation des centres de traitement informatique

Nous avons amorcé au cours de 2020-2021 les travaux d'analyse et de la revue diligente dans le cadre du projet de consolidation des centres de traitement informatique. Nous travaillons en étroite collaboration avec un chargé de projet d'Infrastructures technologiques Québec (ITQ) pour mener à terme ce projet. Les travaux dans le cadre de ce projet devraient être complétés au cours de l'année 2022-2023.

Service à la clientèle

L'équipe du Service des TI assure un suivi sur les différentes demandes d'incidents ou de requêtes de service en provenance des employés et de la clientèle. Au cours de l'année 2020-2021, l'équipe a mis tous les efforts afin d'assurer un service de qualité, autant pour les activités en présentiel que pour les activités à distance (formation en ligne, télétravail, etc.).



Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles

La Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement (RLRQ, chapitre G-1.03) établit un cadre de gouvernance et de gestion en matière de ressources informationnelles applicable aux ministères et à la plupart des organismes publics. Faisant partie des organismes publics autres que budgétaires énumérés à l'annexe 2 de la Loi sur l'administration financière (RLRQ, chapitre A-6.001), l'École est ainsi assujettie à cette loi (3^e alinéa de l'article 2).

Les dépenses et investissements planifiés et réels pour les opérations en ressources informationnelles pour la période 2020-2021 sont présentés au tableau 18. Les projets inférieurs à 100 000 \$ se retrouvent sous la rubrique « Activités de continuité ». Aucun projet supérieur à 100 000 \$ n'a été réalisé au cours de l'année.

Tableau 18 Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles	Dépenses et investissements prévus (en milliers \$)	Dépenses et investissements réels (en milliers \$)	Écarts (en milliers)	Explication sommaire des écarts
Activités d'encadrement	91,3	85,9	5,4	s. o.
Activités de continuité	1 990,7	1 860,4	130,3	L'écart est principalement attribuable à la masse salariale
Projets ¹	50,0	-	50,0	L'écart est attribuable au report du projet dû à la pandémie
Total des dépenses et investissements	2 132,0	1 946,3	185,7	

¹ Le Secrétariat du Conseil du trésor ne considère pas, pour le moment, les projets d'investissement informatique de nature éducative dans le cadre de sa gouvernance et de sa gestion en matière de ressources informationnelles. L'ensemble des investissements technologiques est donc considéré dans les activités de continuité.

4

LES EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES



Québec 

4.1 Gestion et contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de services

La Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État (RLRQ, c. G-1.011) est entrée en vigueur le 5 décembre 2014. Dans le cadre de cette loi, les ministères et organismes doivent faire état, dans leur rapport annuel, des contrats de services octroyés et de leur effectif en regard de la cible fixée par le Conseil du trésor.

Tableau 19 Contrats de services comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1 ^{er} avril 2020 et le 31 mars 2021	Nombre	Valeur (\$)
Contrats de services avec une personne physique ¹	0	0
Contrats de services avec un contractant autre qu'une personne physique ²	20	3 417 315 \$
Total des contrats de services	20	3 417 315 \$

¹ Une personne physique, qu'elle soit en affaires ou non.

² Inclut les personnes morales de droit privé, les sociétés en nom collectif, en commandite ou en participation.

La répartition de l'effectif pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 figurant au tableau 20 est présentée par catégorie d'emploi, tel que requis pour les organismes publics dont le personnel n'est pas assujéti à la Loi sur la fonction publique, et ce, à la suite de l'entrée en vigueur de la Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État (RLRQ, chapitre G-1.011).

Tableau 20 Répartition de l'effectif en heures rémunérées pour la période du 1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 par catégorie d'emploi	Heures rémunérées 2020-2021	Heures rémunérées 2019-2020	Écart
Personnel d'encadrement	33 893	34 784	(891)
Personnel professionnel	106 730	113 283	(6 553)
Personnel enseignant	68 574	99 667	(31 093)
Personnel de bureau, technicien et assimilé	153 871	183 591	(29 720)
Agents de la paix	32 622	37 868	(5 246)
Ouvriers, personnel d'entretien et de service	60 289	58 570	1 719
Étudiants et stagiaires	2 255	4 132	(1 877)
Total des heures rémunérées	458 234	531 895	(73 661)
Total en, ETC transposés (total des heures rémunérées / 1 826,3 h)	250,91	291,24	40,33

La cible fixée pour l'École par la ministre de la Sécurité publique est de 506 215 heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

4.2 Reddition de comptes en matière de développement durable

Le *Plan d'action de développement durable 2016-2020* a permis de réaliser des actions qui contribuent à l'atteinte des objectifs gouvernementaux inscrits à la Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020.

Étant donné que la révision générale de la Stratégie gouvernementale de développement durable a été reportée au 31 mars 2022, le Plan d'action de l'École a été prolongé jusqu'au 30 juin 2021.

Le *Plan d'action de développement durable 2016-2020* de l'École nationale de police du Québec est disponible sur le site web de l'École, dans la section « Publications », à l'adresse : www.enpq.qc.ca.

SUIVI ANNUEL DU PLAN D'ACTION DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2016-2020 – PROLONGÉ POUR 2021

Objectif de la Stratégie gouvernementale de développement durable (SGDD)					
#	Actions	Indicateurs	Cibles	Résultats et synthèse des activités réalisées au cours de l'année	Atteinte de la cible
1	Favoriser une gestion efficace des documents papier et électroniques	Nombre de mesures significatives mises en place	Six mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020, dont minimalement une par année – Prolongé	Bonification des mesures en place au 30 juin 2021	Atteinte – Avant ou à la date prévue
2	Réduire la consommation d'encre, de papier et d'énergie	Nombre de mesures mises en place pour réduire la consommation d'encre, de papier et d'énergie	Trois mesures mises en place, dont une avant le 30 juin 2017 – Prolongé	Trois nouvelles mesures au 30 juin 2021	Atteinte – Avant ou à la date prévue
3	Réaliser des activités visant une meilleure gestion du parc automobile et des déplacements des employés et clientèles de l'École	Nombre de mesures significatives mises en place	Trois mesures mises en place, dont une avant le 30 juin 2017 – Prolongé	Cinq nouvelles mesures au 30 juin 2021	Atteinte – Avant ou à la date prévue
4	Appliquer les meilleures pratiques environnementales dans la gestion des immeubles et l'aménagement de locaux	Nombre de mesures significatives mises en place	Deux mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020 – Prolongé	Trois nouvelles mesures au 30 juin 2021	Atteinte – Avant ou à la date prévue
5	Poursuivre la gestion écoresponsable du parc informatique et du matériel électronique de l'organisation	Nombre de mesures significatives mises en place	Trois mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020	Cible non reportée en 2020-2021	Atteinte en 2019-2020

Objectif de la Stratégie gouvernementale de développement durable (SGDD)					
#	Actions	Indicateurs	Cibles	Résultats et synthèse des activités réalisées au cours de l'année	Atteinte de la cible
6	Poursuivre la mise en place de mesures de gestion écoresponsable des événements et des communications de l'organisation	Pourcentage d'événements planifiés selon le Guide sur l'organisation d'événements écoresponsables	75 % des événements planifiés selon le Guide sur l'organisation d'événements écoresponsables	Cible non reportée en 2020-2021	Atteinte en 2019-2020
7	Augmenter de façon significative les acquisitions faites de façon écoresponsable	Pourcentage d'acquisitions faites de façon écoresponsable	75 % d'acquisitions faites de façon écoresponsable – Prolongé	Cible non reportée en 2020-2021	Non atteinte – Débutée
8	Élaborer et mettre en place un processus organisationnel appuyant la démarche de prise en compte des principes de développement durable	Mise en place d'un processus de prise en compte des principes de développement durable au sein de l'École	D'ici le 30 juin 2018	Cible non reportée en 2020-2021	Atteinte en 2017-2018
9	Participation de l'École à la vie culturelle et au développement social de la région nicolétaine et du Québec	Nombre de mesures significatives mises en place	Trois mesures mises en place, dont une avant le 30 juin 2017	Deux mesures au 30 juin 2021	Atteinte – Avant ou à la date prévue
10	Soutenir les activités visant le partage d'expertise dans le domaine policier en lien avec les réseaux	Nombre d'activités et de processus visant le partage d'expertise	Trois activités ou processus mis en place, dont un avant le 30 juin 2017 – Prolongé	Une nouvelle mesure au 30 juin 2021	Atteinte – Avant ou à la date prévue
11	Faciliter l'accès en emploi à des policiers canadiens et à des policiers autochtones sur le marché québécois	Nombre de mesures significatives mises en place	Deux mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020 – Prolongé	Deux nouvelles mesures au 30 juin 2021	Atteinte – Avant ou à la date prévue
12	Contribuer à la promotion de la santé et de la sécurité du personnel	Nombre de mesures significatives mises en place	Six mesures mises en place d'ici 2020 – Prolongé	Quatre nouvelles mesures au 30 juin 2021	Atteinte – Avant ou à la date prévue
13	Former des partenariats avec les organismes municipaux et scolaires	Nombre de mesures significatives mises en place	Deux mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020 – Prolongé	Une nouvelle mesure au 30 juin 2021	Atteinte – Avant ou à la date prévue

Les principales réalisations en développement durable pour l'année 2020-2021 sont :

- Travaux d'élaboration d'une politique de télétravail;
- Achat et mise à la disposition de poubelles pour la récupération des masques de procédure;
- Installation de bacs de jardinage dans la cour intérieure;
- Signature d'une entente avec le Réseau canadien du savoir policier pour le partage de leur catalogue de formation à la communauté policière du Québec;
- Obtention d'une subvention du ministère de la Sécurité publique pour la mise en place de quatre projets autochtones;
- Renouvellement du partenariat avec la Ville de Nicolet pour le partage des installations.

4.3 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics

Suivant l'entrée en vigueur, en mai 2017, de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (RLRQ, chapitre D-11.1), les organismes publics assujettis ont maintenant l'obligation de faire état dans leur rapport annuel, d'information en lien avec l'application de la Loi.

Pour l'année 2020-2021, aucune divulgation concernant des actes répréhensibles n'a été faite.

4.4 Accès à l'égalité en emploi

En vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics (RLRQ, chapitre A-2.01), l'École applique depuis janvier 2005 son programme d'accès à l'égalité en emploi. Les objectifs énoncés visent à corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes pouvant être victimes de discrimination en emploi et de rendre le personnel de l'École plus représentatif d'une main-d'œuvre disponible de plus en plus diversifiée.

Taux d'embauche

Le tableau 21 illustre la situation de l'École en fin d'exercice au regard des objectifs d'embauche du programme d'accès à l'égalité en emploi. On remarque une légère baisse du taux d'embauche des femmes, en respectant toutefois le seuil de 50 % des employés réguliers. Pour ce qui est des emplois occasionnels, on constate toutefois une légère hausse, nous rapprochant du seuil. On distingue également l'embauche de trois employés de la communauté autochtone.

Tableau 21	Réguliers						Occasionnels						Contractuels*					
	2020-2021		2019-2020		2018-2019		2020-2021		2019-2020		2018-2019		2020-2021		2019-2020		2018-2019	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Embauches totales	20		11		18		82		59		78		7		2		4	
Objectifs du taux d'embauche																		
Autochtones	1	5	-	-	1	6	1	1	-	-	2	3	1	14	2	100	-	-
Femmes	10	50	6	55	9	50	40	49	25	42	30	38	3	43	-	-	3	75
Minorités visibles et ethniques	-	-	-	-	-	-	2	2	5	8	-	-	-	-	-	-	-	-
Personnes handicapées	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-

* Les policiers en prêt de service ne sont pas soumis aux objectifs du programme d'accès à l'égalité en emploi.

** Lorsqu'un candidat soumet sa candidature, il n'a pas l'obligation de s'identifier comme faisant partie d'un des groupes visés.

*** Le 26 novembre 2004, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a approuvé le programme d'accès à l'égalité en emploi de l'École nationale de police du Québec en vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (RLRQ, chapitre A-2.01). Ce programme fait état que la Commission a jugé suffisante la représentation des personnes faisant partie du groupe des Autochtones.

Taux de représentativité

La représentativité des femmes au niveau de l'effectif régulier est relativement stable passant de 58,2% en 2019-2020 à 57,9 % en 2020-2021.

Tableau 22 Taux de représentativité au sein de l'effectif régulier	Cadres (Incluant le dirigeant d'organisme)		Professionnels		Fonctionnaires		Ouvriers		Policier* (Prêt de service)		Total	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	% versus l'effectif régulier **
Autochtones	-	-	0	0	1	1,3	-	-	2	9,5	3	1,4
Femmes	9	50,0	41	58,6	51	65,4	13	59,1	7	33,3	121	57,9
Minorités visibles et ethniques	-	-	1	1,4	-	-	-	-	-	-	1	0,5
Personnes handicapées	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* Les policiers en prêt de service sont inclus dans le taux de représentativité puisqu'ils occupent des postes réguliers.

** Incluant les prêts de service.

Note : En référence à l'effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin (voir tableau 4).

Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi

Depuis quelques années, une série de mesures ont été élaborées afin de favoriser l'embauche de femmes, de minorités visibles, de minorités ethniques et de personnes handicapées à l'École. Plus spécifiquement, en 2020-2021, un nouveau Programme d'accès à l'égalité pour la période 2021-2024 a été élaboré. Ainsi, diverses mesures concrètes seront mises en œuvre dans les prochaines années afin d'assurer une bonne représentation des personnes faisant partie de chaque groupe visé par le Programme et ainsi se prévaloir d'un environnement exempt de toute discrimination.

Tableau 23 Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	2020-2021	
	Groupe visé	Personnes visées
Recrutement Lors de leur inscription sur la plateforme de recrutement en ligne, les candidats sont invités à répondre à la question suivante : <i>Les examens ou les conditions d'administration doivent-ils être adaptés lors de la séance d'examen?</i> Dans le cas d'une réponse positive, une communication a lieu afin de connaître les accommodements nécessaires lors du processus de dotation.	Personnes qui présentent un handicap	Les candidats qui sont admissibles pour venir passer les tests ou convoqués en entrevue
Dotation Dès la première étape du processus de dotation, les candidats visés sont invités à communiquer avec un organisme de la région, affilié à Emploi-Québec, qui peut aider les nouveaux arrivants à payer leurs frais de transport et les soutenir dans leur intégration dans la région.	Personnes de minorités visibles et ethniques	Les candidats qui sont admissibles pour venir passer les tests ou convoqués en entrevue
Intégration au travail Un partenariat a été établi avec le Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement de la Mauricie-et-Centre-du-Québec (CRDITED MCQ) concernant le Service d'adaptation/réadaptation à la personne en contexte d'intégration au travail.	Personnes qui présentent un handicap	Les personnes qui présentent un handicap et qui souhaitent intégrer le marché du travail

Note : Puisqu'il n'y a pas de sous-représentation d'Autochtones, tel qu'il est établi par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, l'École n'a pas à élaborer de mesures au sein de son programme.

Éthique

Le déploiement des outils mis en place dans les dernières années a permis de déceler toutes les situations pouvant avoir une apparence de conflit d'intérêts. En début d'année budgétaire, chaque déclaration comportant une situation à risque est évaluée par le comité de direction. Les employés sont rencontrés et invités à prendre les mesures nécessaires pour éliminer tous les risques.

En plus de cet exercice annuel, la répondante en éthique a fait neuf consultations, comparativement à trois en 2019-2020. La culture éthique s'installe graduellement à l'École et les employés développent l'habitude de se faire accompagner dans leurs questionnements.

4.5 Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de l'École nationale de police du Québec

Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1, article 25)

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Dans le présent code, on entend par :
 - a) **Administrateurs publics** : Tous les membres du conseil d'administration de l'École ainsi que le directeur général et, s'il y a lieu, les directeurs généraux adjoints.
 - b) **Conflit d'intérêts** : Toute situation réelle, apparente ou potentielle qui est objectivement de nature à compromettre l'indépendance et l'impartialité nécessaire à l'exercice de sa fonction, ou à l'occasion de laquelle l'administrateur public utilise ou cherche à utiliser les attributs de sa fonction pour en retirer un avantage indu ou pour procurer un tel avantage indu à une tierce personne.
 - c) **Conflit d'intérêts indirect** : Cas où un administrateur public peut tirer un avantage quelconque par ricochet. Cette notion inclut également l'apparence de conflit.
 - d) **École** : École nationale de police du Québec.
 - e) **Intérêt personnel** : Intérêt auquel l'administrateur public a partie liée, soit par des liens de parenté, d'amitié, d'affaires ou autres.
 - f) **Lien de parenté** : Lien qui existe entre un administrateur public et l'une ou l'autre des personnes suivantes : conjoint ou conjointe, fils, fille, père, mère, beau-frère, belle-sœur, beau-père, belle-mère, gendre, bru, petit-fils, petite-fille, neveu, nièce.
2. Les membres du conseil d'administration de l'École doivent se doter d'un code d'éthique et de déontologie dans le respect des principes et règles édictés par le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (Décret 824-98, 17 juin 1998, Loi sur le ministère du Conseil exécutif, L.R.Q., c. M-30).
3. Le présent code a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration publique, de favoriser la transparence au sein de l'École et de responsabiliser ses administrateurs publics.
4. Le présent code établit les principes d'éthique et les règles de déontologie de l'École.

Les principes d'éthique tiennent compte de la mission de l'École, des valeurs qui sous-tendent son action de ses principes généraux de gestion.

L'École a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de cette dernière.

Les règles de déontologie portent sur les devoirs et les obligations des administrateurs publics : elles les explicitent et les illustrent de façon indicative. Elles traitent notamment :

- 1° des mesures de prévention, notamment des règles relatives à la déclaration des intérêts détenus par les administrateurs publics;
- 2° de l'identification de situations de conflit d'intérêts;
- 3° des devoirs et obligations des administrateurs publics même après qu'ils ont cessé d'exercer leurs fonctions.

5. Les personnes déjà régies, le cas échéant, par des normes d'éthique ou de déontologie en vertu de la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1) sont de plus soumises au présent code lorsqu'elles occupent des fonctions d'administrateurs publics.

SECTION II DEVOIRS ET OBLIGATIONS EN REGARD DES PRINCIPES D'ÉTHIQUE ET DES RÈGLES GÉNÉRALES DE DÉONTOLOGIE

6. Le président du conseil d'administration doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les administrateurs publics de l'École.

§1. Dispositions générales

7. Les administrateurs publics sont nommés ou désignés pour contribuer, dans le cadre de leur mandat, à la réalisation de la mission de l'État et, le cas échéant, à la bonne administration de ses biens.

Leur contribution doit être faite, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

8. L'administrateur public est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la loi et le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, ainsi que ceux établis dans le présent code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.

Il doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

L'administrateur public qui, à la demande d'un organisme ou d'une entreprise du gouvernement, exerce des fonctions d'administrateur dans un autre organisme ou entreprise, ou en est membre, est tenu aux mêmes obligations.

Au moment de son entrée en fonction, l'administrateur public atteste par écrit qu'il a pris connaissance du présent code et qu'il se déclare lié par ses dispositions.

§2. Discrétion, indépendance et réserve

9. L'administrateur public est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un administrateur public représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

10. L'administrateur public doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisans.
11. Le président du conseil d'administration, le directeur général et l'administrateur public à temps plein doivent faire preuve de réserve dans la manifestation publique de leurs opinions politiques.

§3. Conflit d'intérêts

12. L'administrateur public doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

Il doit dénoncer à l'École tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre l'École, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur. Sous réserve de l'article 9, l'administrateur public nommé ou désigné dans un autre organisme ou entreprise doit aussi faire cette dénonciation à l'autorité qui l'a nommé ou désigné.

13. L'administrateur public à temps plein ne peut, sous peine de révocation, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association mettant en conflit son intérêt personnel et celui de l'École. Toutefois cette révocation n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

Tout autre administrateur public qui a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de l'École doit, sous peine de révocation, dénoncer par écrit cet intérêt au président du conseil d'administration et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

Le présent article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher un administrateur public de se prononcer sur des mesures d'application générale relatives aux conditions de travail au sein de l'organisme ou de l'entreprise par lesquelles il serait aussi visé.

14. L'administrateur public ne doit pas confondre les biens de l'École avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.
15. L'administrateur public ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un administrateur public représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

§4. Exklusivité des fonctions

16. L'administrateur public à temps plein doit exercer ses fonctions de façon exclusive sauf si l'autorité qui l'a nommé ou désigné le nomme ou le désigne aussi à d'autres fonctions. Il peut, toutefois, avec le consentement du président du conseil d'administration, exercer des activités didactiques pour lesquelles il peut être rémunéré et des activités non rémunérées dans des organismes sans but lucratif.

Le président du conseil d'administration peut pareillement être autorisé par le secrétaire général du Conseil exécutif.

§5. Donation, cadeau, faveur ou autre semblable avantage

17. L'administrateur public ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste et qu'à la condition qu'ils aient été offerts à l'occasion d'un événement auquel il a participé.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État.

18. L'administrateur public ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.
19. L'administrateur public doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

§6. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions

20. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'École.
21. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant l'École, ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle l'École est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

Les administrateurs publics de l'École ne peuvent traiter avec l'administrateur public visé au paragraphe précédent dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

§7. Charge publique élective et activités politiques

22. L'administrateur public à temps plein, le président du conseil d'administration ou le directeur général de l'École qui a l'intention de présenter sa candidature à une charge publique élective doit en informer le secrétaire général du Conseil exécutif.
23. Le président du conseil d'administration ou le directeur général de l'École qui veut se porter candidat à une charge publique élective doit se démettre de ses fonctions.
24. L'administrateur public à temps plein qui veut se porter candidat à la charge de député à l'Assemblée nationale, de député à la Chambre des communes du Canada ou à une autre charge publique élective dont l'exercice sera probablement à temps plein doit demander et a droit à un congé non rémunéré à compter du jour où il annonce sa candidature.
25. L'administrateur public à temps plein qui veut se porter candidat à une charge publique élective dont l'exercice sera probablement à temps partiel, mais dont la candidature sera susceptible de l'amener à enfreindre son devoir de réserve, doit demander et a droit à un congé non rémunéré à compter du jour où il annonce sa candidature.
26. L'administrateur public à temps plein qui obtient un congé sans rémunération conformément à l'article 24 ou à l'article 25 a le droit de reprendre ses fonctions au plus tard le 30^e jour qui suit la date de clôture des mises en candidature, s'il n'est pas candidat, ou, s'il est candidat, au plus tard le 30^e jour qui suit la date à laquelle une autre personne est proclamée élue.
27. L'administrateur public à temps plein dont le mandat est à durée déterminée, qui est élu à une charge publique à temps plein et qui accepte son élection, doit se démettre immédiatement de ses fonctions d'administrateur public.

Celui qui est élu à une charge publique dont l'exercice est à temps partiel doit, si cette charge est susceptible de l'amener à enfreindre son devoir de réserve, se démettre de ses fonctions d'administrateur public.

28. L'administrateur public à temps plein dont le mandat est à durée indéterminée et qui est élu à une charge publique a droit à un congé non rémunéré pour la durée de son premier mandat électif.

§8. Rémunération, allocation et indemnité de départ

29. L'administrateur public n'a droit, pour l'exercice de ses fonctions, qu'à la seule rémunération reliée à celles-ci. Cette rémunération ne peut comprendre, même en partie, des avantages pécuniaires tels ceux établis notamment par des mécanismes d'intéressement basés sur la variation de la valeur des actions ou sur la participation au capital-actions de l'entreprise.

30. L'administrateur public révoqué pour une cause juste et suffisante ne peut recevoir d'allocation ni d'indemnité de départ.

31. L'administrateur public qui a quitté ses fonctions, qui a reçu ou qui reçoit une allocation ou une indemnité de départ et qui occupe une fonction, un emploi ou tout autre poste rémunéré dans le secteur public pendant la période correspondant à cette allocation ou indemnité doit rembourser la partie de l'allocation ou de l'indemnité couvrant la période pour laquelle il reçoit un traitement, ou cesser de la recevoir durant cette période.

Toutefois, si le traitement qu'il reçoit à titre d'administrateur public est inférieur à celui qu'il recevait antérieurement, il n'a à rembourser l'allocation ou l'indemnité que jusqu'à concurrence du nouveau traitement, ou il peut continuer à recevoir la partie de l'allocation ou de l'indemnité qui excède son nouveau traitement.

32. Quiconque a reçu ou reçoit une allocation ou une indemnité de départ du secteur public et reçoit un traitement à titre d'administrateur public pendant la période correspondant à cette allocation ou indemnité doit rembourser la partie de l'allocation ou de l'indemnité couvrant la période pour laquelle il reçoit un traitement, ou cesser de la recevoir durant cette période.

Toutefois, si le traitement qu'il reçoit à titre d'administrateur public est inférieur à celui qu'il recevait antérieurement, il n'a à rembourser l'allocation ou l'indemnité que jusqu'à concurrence du nouveau traitement, ou il peut continuer à recevoir la partie de l'allocation ou de l'indemnité qui excède son nouveau traitement.

33. L'administrateur public à temps plein qui a cessé d'exercer ses fonctions, qui a bénéficié de mesures dites de départ assisté et qui, dans les deux ans qui suivent son départ, accepte une fonction, un emploi ou tout autre poste rémunéré dans le secteur public doit rembourser la somme correspondant à la valeur des mesures dont il a bénéficié jusqu'à concurrence du montant de la rémunération reçue, du fait de ce retour, durant cette période de deux ans.

34. L'exercice à temps partiel d'activités didactiques par un administrateur public n'est pas visé par les articles 31 à 33.

35. Pour l'application des articles 31 à 33 « secteur public » s'entend des organismes, des établissements et des entreprises visés par l'annexe du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics.

**SECTION III
PROCESSUS DISCIPLINAIRE**

§1. Autorité compétente

36. Aux fins de la présente section, l'autorité compétente pour agir est le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsque c'est le président du conseil d'administration ou un administrateur public nommé ou désigné par le gouvernement ou un ministre qui est en cause.

Le président du conseil d'administration est l'autorité compétente pour agir à l'égard de tout autre administrateur public.

§2. Procédure

37. L'autorité compétente fait part à l'administrateur public des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut, dans les sept jours, lui fournir ses observations et, s'il le demande, être entendu à ce sujet.

§3. Situation d'urgence et cas présumé de faute grave

38. L'administrateur public à qui l'on reproche des manquements à l'éthique ou à la déontologie peut être relevé provisoirement de ses fonctions, avec rémunération, par l'autorité compétente, afin de permettre la prise d'une décision appropriée dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave.

§4. Sanction

39. Sur conclusion que l'administrateur public a contrevenu à la loi ou au présent code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente lui impose une sanction.

Toutefois, lorsque l'autorité compétente est le secrétaire général associé visé à l'article 36, la sanction est imposée par le secrétaire général du Conseil exécutif. En outre, si la sanction proposée consiste en la révocation d'un administrateur public nommé ou désigné par le gouvernement, celle-ci ne peut être imposée que par ce dernier, dans ce cas, le secrétaire général du Conseil exécutif peut immédiatement suspendre sans rémunération l'administrateur public pour une période d'au plus trente jours.

40. La sanction qui peut être imposée à l'administrateur public est la réprimande, la suspension sans rémunération d'une durée maximale de trois mois ou la révocation.
41. Toute sanction imposée à un administrateur public, de même que la décision de le relever provisoirement de ses fonctions, doit être écrite et motivée.

SECTION IV DISPOSITIONS FINALES

42. Le présent code entre en vigueur lors de son adoption.

Note : Ce code d'éthique et de déontologie a été adopté par le conseil d'administration de l'École nationale de police du Québec le 4 octobre 2006. Il est également disponible sur le site web de l'École à l'adresse <http://www.enpq.qc.ca>. **Par ailleurs, aucun cas en matière d'éthique et de déontologie n'est survenu au cours de l'année.**

4.6 Gouvernance des sociétés d'État

L'information générale concernant la mission, les valeurs, les défis et les orientations stratégiques de l'École est disponible sur le site web de l'École à l'adresse www.enpq.qc.ca.

Conseil d'administration

Le conseil d'administration, institué en vertu de l'article 18 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), exerce tous les droits et pouvoirs de l'École nationale de police du Québec. L'École est administrée par un conseil d'administration composé de 15 membres.

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU 30 JUIN 2021

Le gouvernement nomme parmi les membres du conseil, pour un mandat de deux ans, un président et un vice-président.

Présidente

Ginette Fortin, FCPA, FCGA, Pl. Fin., ASC

Services financiers Ginette Fortin inc.

Date de nomination : le 3 mai 2017

Renouvellement de mandat : 23 septembre 2020

Mandat en cours se terminant le 22 septembre 2022 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre indépendant

Siège sur le conseil d'administration de Retraite Québec

Diplômée en Sciences comptables et détentrice d'un diplôme en planification financière et d'un certificat en gouvernance de sociétés (ASC), madame Fortin est membre Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec (CPA). Elle a d'abord été, de 1988 à 2000, associée chez Lebrun Michaud Fortin CGA, et présidente pour Les systèmes informatiques Concepta. Par la suite, elle a agi à titre de directrice régionale associée au Groupe Investors. De 2004 à 2016, elle a occupé diverses fonctions de gestion à la Banque Nationale du Canada, notamment à titre de directrice – Équipe des planificateurs financiers. Son mandat à titre de vice-présidente des ressources humaines et des finances pour Service de gestion documentaire France Longpré s'est terminé en 2017. Depuis 2020, elle est consultante en Finances et Gouvernances chez Services financiers Ginette Fortin inc. Madame Fortin a également présidé plusieurs conseils d'administration, dont celui de la Société d'habitation du Québec, de 2009 à 2015, et a été administratrice et présidente du comité des ressources humaines au sein de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec de 2012 à 2014. Depuis mars 2016, elle est membre du conseil d'administration de Retraite Québec et présidente du comité de vérification.

Vice-présidente

Sophie Bergeron ^{1 et 3} (voir la description des notes à la page 79)

Directrice générale

Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)

Date de nomination : le 3 mai 2017

Renouvellement de mandat : 23 septembre 2020

Mandat en cours se terminant le 22 septembre 2022 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre indépendant

Siège sur le conseil d'administration du Carrefour sécurité en violence conjugale

Titulaire d'un baccalauréat spécialisé en criminologie depuis 1999 et membre de l'Ordre des professionnels des criminologues du Québec depuis 2015, madame Bergeron est directrice générale du Centre d'aide aux victimes d'actes criminels Centre-du-Québec depuis 2003. Au cours de sa carrière, elle a été conseillère clinique pour divers programmes de réinsertion sociale auprès des femmes délinquantes. Elle est aussi enseignante en Techniques d'éducation spécialisée depuis 2011 et depuis 2016 en Techniques policières au Collège Ellis.

Administrateurs – Membres permanents

Brigitte Pelletier

Sous-ministre

Ministère de la Sécurité publique

Siège depuis le 3 janvier 2020

Membre non indépendant

Siège sur le conseil d'administration de l'Association du Lac-Clair

Membre du Barreau du Québec, madame Pelletier est titulaire d'un baccalauréat en science politique et d'un baccalauréat en droit de l'Université Laval. Elle détient également un diplôme universitaire d'administratrice de sociétés certifiée de l'Université Laval du Collège des administrateurs de sociétés. Depuis janvier 2020, madame Pelletier est sous-ministre au ministère de la Sécurité publique. Elle est dans le domaine politique depuis plus de 20 ans. Elle a été directrice de plusieurs cabinets, dont celui du premier ministre de 2002 à 2003. Elle a ensuite poursuivi sa carrière à la Commission des normes du travail de 2003 à 2012 et a été nommée sous-ministre au ministère du Travail. Elle a par la suite été nommée sous-ministre au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Depuis 2014, elle est également membre et présidente de la Commission municipale du Québec.

Johanne Beausoleil¹

Directrice générale par intérim

Sûreté du Québec

Siège depuis le 31 mai 2019

Membre non indépendant

Siège sur le conseil d'administration de Chaire Unesco de recherche appliquée pour l'éducation en prison

Directrice générale par intérim de la Sûreté du Québec depuis décembre 2019, madame Beausoleil est titulaire d'une attestation d'études en sciences politiques, d'une attestation d'études en techniques d'entrevues et d'interrogatoires et d'un certificat en sciences politiques de l'Université de Montréal. Elle a également une attestation d'études « Porte-parole des relations avec les médias » et une maîtrise en administration publique de l'ENAP. Elle a complété le programme de formation dans les communications de crise avec un modèle de gestion de risque de l'Université du Québec de Montréal. Madame Beausoleil a consacré la presque totalité de sa carrière au sein du ministère de la Sécurité publique. Elle a notamment été surveillante – Sûreté du Québec, chef d'unité (services correctionnels), directrice des services de détention, directrice des services à la clientèle, directrice des services correctionnels de l'Outaouais, directrice de la direction de la sécurité, directrice générale adjointe aux programmes et à la sécurité, directrice générale des services correctionnels par intérim, sous-ministre associée à la Direction générale des services correctionnels et finalement administratrice d'État II affectée auprès du directeur général de la Sûreté du Québec. En 2019 elle a également été Cheffe du bureau de la vérification et de l'évaluation au Service de police de la Ville de Montréal.

Sylvain Caron²

Directeur général

Service de police de la Ville de Montréal

Siège depuis le 12 décembre 2018

Membre non indépendant

Directeur du Service de police de la Ville de Montréal depuis 2018, monsieur Caron est titulaire d'un diplôme en administration policière supérieure du Collège canadien de police. Il a un certificat en gestion des ressources humaines et un certificat en gestion des organisations policières de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Il a également une attestation de formation de Leadership en action pour gestionnaire de gestionnaires de l'ENAP. Monsieur Caron a travaillé pendant un peu plus de 20 ans au sein du Service de police de Sorel-Tracy, tout d'abord comme agent à la gendarmerie pour finalement être directeur du service de 1997 à 2002. Il a ensuite poursuivi sa carrière au sein de la Sûreté du Québec. Il a notamment occupé les postes de capitaine, inspecteur et directeur général adjoint. En 2018, il été nommé directeur adjoint, direction des enquêtes criminelles, au Service de police de la Ville de Montréal.

Pierre St-Antoine

Directeur général

École nationale de police du Québec

Siège depuis le 10 juillet 2020

Membre non indépendant

Siège sur le conseil d'administration de l'Association des directeurs de police du Québec et d'Intersection

Pierre St-Antoine est nommé par le Conseil des ministres, à titre de directeur général de l'École nationale de police du Québec, à compter du 10 juillet 2020 pour une durée de 5 ans.

De 2005 à 2020, il a occupé le poste de directeur des affaires institutionnelles et des communications avec comme principales responsabilités, la direction des affaires institutionnelles, de la planification stratégique, du bureau de projets, de l'approche qualité, des communications internes et externes, de l'organisation d'événements, des relations publiques, des relations nationales et internationales, du développement durable et du protocole. Il a également veillé à la gestion des affaires juridiques, des plaintes, de l'accès à l'information, du Carrefour de l'information et du savoir incluant la bibliothèque et la gestion documentaire, au secrétariat des instances officielles de l'École et à la gestion du Registrariat de l'École.

À titre d'administrateur de FRANCOPOL, le Réseau international francophone de formation policière, dès 2008, il a assumé les rôles de trésorier et de responsable du développement technologique. Depuis novembre 2020, il assume le rôle de conseiller stratégie et instances.

Lors de son arrivée à l'École, en 1990, Pierre St-Antoine a agi comme formateur en maintien de l'ordre, conseiller en gestion des ressources humaines, conseiller en communications et responsable du Service des communications et des affaires institutionnelles. Il a effectué des intérim à la Direction des ressources humaines et au Service des ressources matérielles et technologiques.

Monsieur St-Antoine détient un baccalauréat ès arts en relations industrielles de l'Université Laval, a suivi diverses formations dans le domaine des communications, de la gestion de projets et de l'approche qualité.

Esther Blais

Directrice générale des affaires collégiales

Ministère de l'Éducation et ministère de l'Enseignement supérieur (MEES)

Siège depuis le 2 juillet 2015

Membre non indépendant

Siège sur le conseil d'administration de l'Institut national des mines du Québec et du Comité directeur de négociation des collèges

Titulaire d'un baccalauréat ès arts en linguistique, et d'une maîtrise ès arts en linguistique de l'Université Laval, madame Blais a obtenu deux diplômes de l'ENAP pour le programme de formation de gestionnaires et un pour le programme de formation des professionnelles et professionnels chefs d'équipe ou en situation de gestion. Madame Blais est à l'emploi du MEES depuis plus de 15 ans. Elle a été coordonnatrice aux épreuves ministérielles, chef de service à la sanction des études et directrice de l'enseignement collégial. Depuis 2015, elle est directrice générale des affaires collégiales.

Administrateurs nommés par le gouvernement pour un mandat de deux ans

À la fin de leur mandat, les membres non permanents demeurent en fonction jusqu'à ce qu'ils soient remplacés ou nommés de nouveau.

Un directeur de corps de police municipal, après consultation de l'association représentative des directeurs des corps de police du Québec :

Danny Paterson ²

Directeur de police de la Ville de Saint-Jérôme

Membre du conseil d'administration

Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)

Date de nomination : 23 septembre 2020

Mandat en cours se terminant le 22 septembre 2022 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre non indépendant

Siège sur le conseil d'administration de l'Association des directeurs de police du Québec et d'Intersection

Monsieur Paterson est à l'emploi de la Ville de Saint-Jérôme depuis plus de 25 ans. Il a occupé les postes de patrouilleur, moniteur en emploi de la force, chargé de la relève et inspecteur de la gendarmerie, et durant neuf ans, il a été directeur adjoint du service de police. Depuis plus de sept ans, il est directeur de police de la Ville de Saint-Jérôme. Monsieur Paterson a réussi deux certificats, un en gestion de la police et sécurité et un en gestion des ressources humaines à l'Université du Québec à Montréal. Il a également une maîtrise en administration publique de l'ENAP.

Trois (3) élus municipaux, après consultation des organismes représentatifs des municipalités :

Audrey Boisjoly ²

Mairesse

Municipalité de Saint-Félix-de-Valois

Date de nomination : 23 septembre 2020

Mandat en cours se terminant le 22 septembre 2022 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre indépendant

Siège sur le conseil d'administration de la Fédération québécoise des municipalités, de la Place aux jeunes en région et de Connexion Matawinie

Madame Boisjoly est titulaire d'un baccalauréat en gestion publique de l'Université du Québec à Montréal. Elle a débuté sa carrière comme attachée politique à l'Assemblée nationale du Québec. Aujourd'hui, elle est mairesse de Saint-Félix-de-Valois depuis 2017, elle a également été conseillère municipale juste avant d'être élue mairesse.

Patrick Bousez ¹

Maire

Municipalité de Rivière-Beaudette

Date de nomination : 23 septembre 2020

Mandat en cours se terminant le 22 septembre 2022 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre indépendant

Monsieur Bousez est maire de la Ville de Rivière-Beaudette depuis 2009 et préfet depuis 2017. Avant d'être maire, il a été propriétaire de Bousez Auto, il a été débosseleur-peintre, technicien durant plus de 30 ans. Monsieur Bousez a été directeur général chez Deva Papier. Il a obtenu un diplôme d'études collégiales en sciences humaines et un diplôme d'études professionnelles de peintre-débosseleur.

Geneviève Dubois ³

Mairesse

Ville de Nicolet

Date de nomination : 23 septembre 2020

Mandat en cours se terminant le 22 septembre 2022 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre indépendant

Madame Dubois est titulaire d'un baccalauréat en information scolaire et professionnelle de l'Université du Québec à Montréal et un diplôme d'études collégiales en psychologie. Elle a débuté sa carrière comme enseignante au *Toronto Catholic District School Board* pendant 18 mois. Madame Dubois a été intervenante psychosociale pendant quatre ans à la Formation Accès Intégration Travail. Par la suite, elle a été directrice générale chez Femmes et production industrielle, environ quatre ans. Elle a été attachée politique et directrice du bureau de comté à l'Assemblée nationale du Québec pendant quatre ans. Durant trois ans, elle a été directrice générale de Pôle d'économie sociale de la Mauricie. Depuis 4 ans, elle est mairesse de la Ville de Nicolet et préfète de la MRC Nicolet-Yamaska depuis trois ans.

Trois (3) personnes provenant des associations représentatives des policiers, après consultation de ces dernières :

Yves Francoeur ³

Président

Fraternité des policiers et policières de Montréal

Date de nomination : 7 juin 2006

Renouvellements de mandat : 23 juin 2009, 7 décembre 2011, 3 mai 2017, 23 septembre 2020

Mandat en cours se terminant le 22 septembre 2022 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre non indépendant

Siège sur le conseil d'administration de l'Association canadienne des policiers (vice-président)

Président de la Fraternité des policiers et policières de Montréal depuis 2005, monsieur Francoeur est dédié au syndicat depuis plus de 25 ans. Monsieur Francoeur a également fait des études au certificat en relations industrielles à l'Université de Montréal. Il a également un certificat en relation syndico-policière et un au programme en développement d'habileté en prévention des lésions professionnelles de l'Université Laval. Il a également suivi un séminaire de formation en gouvernance (Institut sur la gouvernance des organisations privées et publiques [IGOPP] et complété le programme de certificat de leadership de direction de l'Association canadienne de police (*Harvard Law School* et Université d'Ottawa, 2016). Avant de travailler pour la Fraternité, monsieur Francoeur a été agent et sergent au Service de police de la Ville de Montréal de 1986 à 1996.

François Lemay

Président

Fédération des policiers et policières municipaux du Québec (FPPMQ)

Date de nomination : le 23 septembre 2020

Mandat en cours se terminant le 22 septembre 2022 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre non indépendant

Monsieur Lemay est président de la FPPMQ depuis 2019. Il est à l'emploi du Service de police de la Ville de Châteauguay depuis plus de 25 ans. Monsieur Lemay est titulaire d'un diplôme d'études collégiales en Techniques policières et a réussi son programme de base en formation policière à l'Institut de police du Québec en 1992.

Trois (3) personnes provenant de groupes socio-économiques :

Présidente du conseil d'administration

Ginette Fortin, FCPA, FCGA, PI. Fin., ASC

Services financiers Ginette Fortin inc.

Vice-présidente du conseil d'administration

Sophie Bergeron

Directrice générale

Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)

Marie-Ève Lachapelle-Bordeleau

Commissaire aux relations avec les peuples autochtones

Bureau de relations gouvernementales et municipales

Date de nomination : 23 septembre 2020

Mandat en cours se terminant le 22 septembre 2022 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre indépendant

Madame Lachapelle-Bordeleau est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université Laval. Aujourd'hui, elle est Commissaire aux relations avec les peuples autochtones – Bureau des relations gouvernementales et municipales à la Ville de Montréal. Madame Lachapelle-Bordeleau a également été coordonnatrice – Justice et sécurité publique chez Femmes autochtones du Québec inc. Elle a débuté sa carrière comme avocate en droit autochtone chez Morin & Murdock avocats durant quatre ans.

Secrétaire du conseil

Stéphanie Bastien

Responsable du Bureau du développement institutionnel

École nationale de police du Québec

DÉPARTS ET NOMINATIONS AU COURS DE L'EXERCICE

Départs

- Gina Landry, retraitée – Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec (CIUSSS MCQ)
- Chantal Lavoie, préfète de la MRC de la Matapédia
- Pierre Veilleux, président de l'Association des policières et des policiers provinciaux du Québec

Nominations

- Une nomination à venir

¹ Membres du Comité administratif et d'audit

² Membres du Comité de gouvernance et d'éthique

³ Membres du Comité des ressources humaines

ACTIVITÉS DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Nombre d'assemblées tenues en 2020-2021 : 4 assemblées ordinaires

Tableau 24 Présences aux assemblées du conseil d'administration	2020		2021	
	9 juillet	21 octobre	3 février	12 mai
Beausoleil, Johanne ou son représentant	✓	✓	✓	✓
Bergeron, Sophie	✓	✓	✓	✓
Blais, Esther	✓	✓	✓	✓
Boisjoly, Audrey*	s. o.	Abs.	✓	✓
Bousez, Patrick*	s. o.	✓	✓	✓
Caron, Sylvain ou son représentant	Abs.	✓	✓	✓
Dubois, Geneviève*	s. o.	✓	✓	✓
Fortin, Ginette	✓	✓	✓	✓
Francoeur, Yves	Abs.	✓	Abs.	✓
Guay, Yves (mandat terminé le 10 juillet 2020)	✓	X	X	X
Landry, Gina (mandat terminé le 22 sept. 2020)	✓	X	X	X
Lachapelle-Bordeleau, Marie-Ève*	s. o.	✓	✓	Abs.
Lavoie, Chantale (mandat terminé le 22 sept. 2020)	✓	X	X	X
Lemay, François*	s. o.	✓	Abs.	✓
Paterson, Danny*	s. o.	✓	✓	Abs.
Pelletier, Brigitte ou son représentant	✓	✓	✓	✓
St-Antoine, Pierre*	s. o.	✓	✓	✓
Veilleux, Pierre (mandat terminé le 22 sept. 2020)	✓	X	X	X

Légende :

✓ Présent

* Membre nommé au cours de l'exercice.

s. o. : Membre nommé après cette date.

Abs : Absent

X : Mandat terminé

Commission de formation et de recherche

La Commission de formation et de recherche, composée de 15 membres et instituée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), a comme mandat de donner son avis au conseil d'administration de l'École sur tout ce qui concerne la formation policière. Conformément aux articles 33 et 34 de la Loi sur la police, le ministre de la Sécurité publique nomme les membres, pour un mandat de trois ans.

COMPOSITION DE LA COMMISSION AU 30 JUIN 2021

Président

Pierre St-Antoine | Membre permanent

Directeur général

École nationale de police du Québec

Siège depuis le 23 septembre 2020

Vice-présidente

Caroline Bernard | 2^e mandat

Directrice adjointe, Direction des enquêtes et de la planification stratégique

Service de police de la Ville de Saint-Jérôme

Siège depuis le 20 septembre 2016

Membres

Nina Admo | 2^e mandat

Enseignante – Techniques policières et Techniques d'intervention en délinquance

Collège de Maisonneuve

Siège depuis le 20 septembre 2016

Marie Beaulieu | 2^e mandat

Professeure titulaire de la Chaire de recherche sur la maltraitance envers les personnes âgées

Université de Sherbrooke, Faculté des lettres et sciences humaines

École de travail social

Centre de recherche sur le vieillissement du Centre de santé et de services sociaux – Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke (CSSS-IUGS)

Siège depuis le 20 septembre 2016

Manon Beaumier | 2^e mandat

Professeure titulaire, directrice de comité de programme de cycles supérieurs en sécurité publique

Université du Québec à Trois-Rivières

Siège depuis le 20 septembre 2016

Marc Desaulniers | 2^e mandat

Directeur de la recherche, de l'expertise et de la pédagogie

École nationale de police du Québec

Siège depuis le 20 septembre 2016

André Magny | Membre permanent

Directeur du perfectionnement policier

École nationale de police du Québec

Siège depuis le 28 septembre 2020

Johnny Primiani | 1^{er} mandat

Vice-président au secrétariat et à la trésorerie

Fraternité des policiers et policières de Montréal

Siège depuis le 2 décembre 2020

Lise Lebel | 2^e mandat

Présidente

Fondation Katherine Beaulieu

Siège depuis le 20 septembre 2016

Annie Gendron | 1^{er} mandat

Chercheuse

École nationale de police du Québec

Siège depuis le 2 décembre 2020

Jasmin Rainville | 1^{er} mandat

Vice-président aux griefs et à la formation

Association des policières et policiers provinciaux du Québec

Siège depuis le 18 juin 2021

Jean Duchesneau | 1^{er} mandat

Directeur

Service de police de Wendake

Siège depuis le 18 juin 2021

Secrétaire de la Commission

Stéphanie Bastien

Responsable du Bureau du développement institutionnel

École nationale de police du Québec

DÉPARTS ET NOMINATIONS AU COURS DE L'EXERCICE

Départs

- Suzanne Boucher
- André Deslauriers
- André Gendron
- Yves Guay
- Ève Paquette
- Dominic Ricard
- Nathalie Roy

Nominations

- Suzanne Boucher
- Jean Duchesneau
- Annie Gendron
- Johnny Primiani
- Jasmin Rainville

ACTIVITÉS DE LA COMMISSION

Tableau 25 Présences aux assemblées de la Commission de formation et de recherche	2020		2021	
	3 septembre	3 décembre	18 mars	3 juin
Admo, Nina	✓	✓	✓	✓
Beaulieu, Marie	✓	✓	✓	✓
Beaumier, Manon	Abs.	✓	✓	Abs.
Bernard, Caroline	✓	✓	✓	Abs.
Boucher, Suzanne*	s. o.	✓	✓	✓
Desaulniers, Marc	✓	✓	✓	✓
Duchesneau, Jean*	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Gendron, Annie*	s. o.	s. o.	✓	✓
Lebel, Lise	✓	✓	✓	✓
Lesage, Louis	✓	✓	Abs.	✓
Magny, André	✓	✓	✓	✓
Pintal, Marie	✓	✓	Abs.	✓
Primiani, Johnny*	s. o.	✓	Abs.	✓
Rainville, Jasmin*	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
St-Antoine, Pierre	✓	✓	✓	✓

Légende :

✓ Présent

* Membre nommé au cours de l'exercice.

s. o. : Membre nommé après cette date.

Abs : Absent

4.7 Accès aux documents, protection des renseignements personnels

Le Comité sur l'accès à l'information, la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information a pour mandat de s'assurer que l'École protège la confidentialité des renseignements personnels qu'il détient en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1).

Il a également pour mandat de permettre l'accès aux documents publics. Il s'assure de la mise en œuvre, du respect et de la sensibilisation du personnel de l'École concernant les dispositions de la loi, des règlements et des documents administratifs s'y rattachant. Enfin, il s'assure du respect de toute législation relative à la sécurité de l'information tout au long du cycle de vie d'un actif informationnel.

COMPOSITION DU COMITÉ SUR L'ACCÈS À L'INFORMATION, LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET LA SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

Président

Pierre St-Antoine

Directeur général

Membres

Nathalie Bournival

Directrice des services administratifs et technologiques

Responsable de la sécurité de l'information

Isabelle Lajoie

Directrice des personnes, de la santé et de la culture

Pierre Savard

Directeur de la formation initiale en patrouille-gendarmerie

Véronique Brunet

Responsable du Bureau du registraire et des communications

Patrick Lefebvre

Responsable des ressources matérielles et des technologies de l'information

Stéphanie Bastien

Responsable du Bureau du développement institutionnel

Responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels

L'École respecte les obligations du Règlement sur la diffusion de l'information et la protection des renseignements personnels. Ces obligations sont, entre autres, la diffusion des dépenses de l'organisme et la diffusion des documents transmis dans le cadre d'une demande d'accès, accompagnés de la décision anonymisée du responsable de l'accès aux documents, à l'exception de certains documents que prévoient les articles 23, 24, 28, 28.1, 29, 29.1 et 55 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1).

Au cours de l'année 2020-2021, l'École a reçu et traité 134 demandes d'accès aux documents (voir le tableau 26 à la page suivante).

Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels

Tableau 26				
Détail relatif aux demandes d'accès aux documents reçues et traitées				
Nombre total de demandes reçues : 134				
Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais				
Nature des demandes traitées au cours de l'année financière				
Demandes d'accès				
Délais de traitement	Documents administratifs	Renseignements personnels	Rectification	
0 à 20 jours	20	114	-	
21 à 30 jours	-	-	-	
31 jours et plus (le cas échéant)	-	-	-	
Total	20	114	-	
Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et de la décision rendue				
Demandes d'accès				
Décision rendue	Documents administratifs	Renseignements personnels	Rectification	Disposition de la Loi invoquée¹
Acceptée (entièrement)	11	113	-	-
Partiellement acceptée	9	-	-	Articles 12, 22, 28, 29, 40, 48 et 50
Refusée (entièrement)	-	1	-	Articles 53 et 54
Autres	-	-	-	-
Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable				-
Nombre d'avis de révision reçus de la Commission d'accès à l'information				-

¹ Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1).

4.8 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration

La politique linguistique de l'École a été adoptée par le comité de direction et diffusée auprès de l'ensemble du personnel le 5 février 2018. Dans le but d'en faciliter la lecture, un document résumé a également été produit et rendu disponible.

COMITÉ PERMANENT ET MANDATAIRE

Avez-vous un mandataire?	Oui
Combien d'employés votre organisation compte-t-elle?	50 ou plus
- Moins de 50	
- 50 ou plus	
Avez-vous un comité permanent?	Oui
Si oui, y a-t-il eu des rencontres des membres du comité permanent au cours de l'exercice?	Non
Si oui, combien?	s. o.

STATUT DE LA POLITIQUE LINGUISTIQUE INSTITUTIONNELLE

Votre organisme a-t-il adopté une politique linguistique institutionnelle?	Oui (5 février 2018)
Depuis son adoption, cette politique linguistique institutionnelle a-t-elle été révisée?	Non
Si oui, à quelle date les modifications ont-elles été officiellement approuvées par la plus haute autorité de l'organisme après que vous ayez reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française?	s. o.

IMPLANTATION DE LA POLITIQUE LINGUISTIQUE INSTITUTIONNELLE

Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour faire connaître votre politique linguistique institutionnelle?	Oui
Si oui, expliquez lesquelles :	Diffusion auprès des nouveaux employés (liste des politiques auxquelles ils doivent se conformer)
Sinon, durant le prochain exercice, quelles activités prévoyez-vous tenir pour faire connaître votre politique linguistique et pour former le personnel à son application?	s. o.

4.9 Politique de financement des services publics

Comme l'exige la Politique de financement des services publics, l'École applique depuis 2005 des principes de financement pour ses programmes de formation et a établi une tarification au regard de chacune des catégories de biens et de services offerts à sa clientèle.

Une seconde exigence de la politique est l'établissement d'une règle annuelle d'indexation des tarifs. L'École applique une règle d'indexation annuelle de ses tarifs depuis 2002. Cette règle est incluse dans le *Règlement sur les frais de scolarité de l'École nationale de police du Québec* (RLRQ, chapitre P-13.1, r. 0.1.1).

Au cours de l'année financière 2020-2021, la variabilité importante des revenus amène une discordance sur les taux de financement prévus. Cette discordance est engendrée par la répartition des clientèles entre les niveaux de financement et leur provenance.

Le tableau 27 présente les résultats obtenus au 30 juin 2021, la méthode de fixation du tarif, le mode d'indexation, le mode de révision et le niveau de financement.

Tableau 27
Politique de financement des services publics – Tarification
(en milliers)

Revenus provenant de la tarification	Méthode de fixation du tarif*	Mode d'indexation	Date de révision	Revenus de tarification ¹	Coût total ²	Niveau de financement	
						Taux réel	Taux prévu
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	CS-T	Indice des prix à la consommation**	2005-2006	8 027,8 \$	14 311,3 \$	56 % ^{2,3}	25 %
Programmes de formation initiale en enquête et gestion policières et formation des formateurs	CS-T	Révision des coûts	Juin 2020	3 038,4 \$	6 783,1 \$	45 % ^{1,2,3}	25 %
Perfectionnement policier	CS-D	Révision des coûts	Juin 2020	3 865,0 \$	6 594,3 \$	59 % ^{1,2,3}	100 %
Inscriptions et autres services tarifés	MAG	Révision des coûts	Juin 2020	2 784,5 \$	1 796,4 \$	s. o.	s. o.
Service de l'hôtellerie	CS-T	Révision des coûts	Juin 2020	3 284,2 \$	7 034,8 \$	47 % ¹	100 %
Formation et services aux autres clientèles**	CS-T	Révision des coûts	Juin 2020	1 163,3 \$	5 294,9 \$	22 % ^{1,4}	109 %
Total				22 163,2 \$	41 814,8 \$		

* Légende :

CS-D : Coûts des services – coûts de diffusion.

CS-T : Coûts des services – ensemble des coûts.

MAG : Prix du marché ou comparable à celui d'un autre gouvernement.

** Établi en fonction du *Règlement sur les frais de scolarité de l'École nationale de police du Québec* (c. P-13.1, r. 0.1.1).

Explication des écarts :

¹ Pour 2020-2021, 50 % des revenus proviennent du périmètre comptable. Ces revenus sont exclus du calcul du taux réel.

² Les coûts reliés au loyer sont répartis dans les coûts des différents programmes, malgré la subvention du gouvernement du Québec relative à celui-ci. Les taux de financement prévus ne considèrent pas les coûts liés au loyer. Cette discordance est engendrée par la répartition des clientèles entre les niveaux de financement et la provenance des clientèles selon le périmètre comptable.

³ Les contributions des corps de police autres que celle de la Sûreté du Québec sont réparties dans les différents programmes de formation.

⁴ Le coût des services a été déterminé en fonction d'un volume d'activités afin de répartir adéquatement les coûts fixes de formation. La reprise graduelle des activités en début d'année financière et, par la suite, l'évolution de la pandémie, ont eu un impact sur le niveau de financement.

5

LES ÉTATS FINANCIERS DE L'EXERCICE CLOS LE 30 JUIN 2021



ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTATS FINANCIERS
DE L'EXERCICE CLOS LE
30 JUIN 2021

TABLE DES MATIÈRES

RAPPORT DE LA DIRECTION	3
RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT	4
ÉTATS FINANCIERS	
État des résultats et de l'excédent cumulé	6
État de la situation financière.....	7
État de la variation de la dette nette	8
État des flux de trésorerie	9
Notes complémentaires.....	10 à 24

RAPPORT DE LA DIRECTION

Les états financiers de l'École nationale de police du Québec (l'École) ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de méthodes comptables appropriées et qui respectent les normes comptables canadiennes pour le secteur public. Les renseignements financiers contenus dans les autres sections de ce rapport annuel concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles internes conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables.

La direction de l'École reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Le conseil d'administration surveille la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il approuve les états financiers. Il est assisté dans ses responsabilités par le comité administratif, dont certains membres ne font pas partie de la direction. Ce comité rencontre la direction et le Vérificateur général du Québec, examine les états financiers et en recommande l'approbation au conseil d'administration.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à l'audit des états financiers de l'École, conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, et son rapport de l'auditeur indépendant expose la nature et l'étendue de cet audit et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, rencontrer le comité administratif pour discuter de tout élément qui concerne son audit.



Pierre St-Antoine
Directeur général



Nathalie Bournival
Directrice des services administratifs et technologiques

Nicolet, le 20 octobre 2021



RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

À l'Assemblée nationale

Rapport sur l'audit des états financiers

Opinion

J'ai effectué l'audit des états financiers de l'École nationale de police du Québec (« l'École »), qui comprennent l'état de la situation financière au 30 juin 2021, et l'état des résultats et de l'excédent cumulé, l'état de la variation de la dette nette et l'état des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi que les notes complémentaires, y compris le résumé des principales méthodes comptables.

À mon avis, les états financiers ci-joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'École au 30 juin 2021, ainsi que des résultats de ses activités, de ses gains et pertes de réévaluation, de la variation de sa dette nette et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Fondement de l'opinion

J'ai effectué mon audit conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada. Les responsabilités qui m'incombent en vertu de ces normes sont plus amplement décrites dans la section « Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers » du présent rapport. Je suis indépendante de l'École conformément aux règles de déontologie qui s'appliquent à l'audit des états financiers au Canada et je me suis acquittée des autres responsabilités déontologiques qui m'incombent selon ces règles. J'estime que les éléments probants que j'ai obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder mon opinion d'audit.

Responsabilités de la direction et des responsables de la gouvernance à l'égard des états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle des états financiers conformément aux normes comptables canadiennes pour le secteur public, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Lors de la préparation des états financiers, c'est à la direction qu'il incombe d'évaluer la capacité de l'École à poursuivre son exploitation, de communiquer, le cas échéant, les questions relatives à la continuité de l'exploitation et d'appliquer le principe comptable de continuité d'exploitation, sauf si la direction a l'intention de liquider l'École ou de cesser son activité ou si aucune autre solution réaliste ne s'offre à elle.

Il incombe aux responsables de la gouvernance de surveiller le processus d'information financière de l'École.

Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers

Mes objectifs sont d'obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers pris dans leur ensemble sont exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, et de délivrer un rapport de l'auditeur contenant mon opinion. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, qui ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada permettra toujours de détecter toute anomalie significative qui pourrait exister. Les anomalies peuvent résulter de fraudes ou d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce que, individuellement ou collectivement, elles puissent influencer sur les décisions économiques que les utilisateurs des états financiers prennent en se fondant sur ceux-ci.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, j'exerce mon jugement professionnel et je fais preuve d'esprit critique tout au long de cet audit. En outre :

- j'identifie et évalue les risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, je conçois et mets en œuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunis des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder mon opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative résultant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne;
- j'acquies une compréhension des éléments du contrôle interne pertinents pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'École;
- j'apprécie le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que des informations y afférentes fournies par cette dernière;
- je tire une conclusion quant au caractère approprié de l'utilisation par la direction du principe comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments probants obtenus, quant à l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou situations susceptibles de jeter un doute important sur la capacité de l'École à poursuivre son exploitation. Si je conclus à l'existence d'une incertitude significative, je suis tenue d'attirer l'attention des lecteurs de mon rapport sur les informations fournies dans les états financiers au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas adéquates, d'exprimer une opinion modifiée. Mes conclusions s'appuient sur les éléments probants obtenus jusqu'à la date de mon rapport. Des événements ou situations futurs pourraient par ailleurs amener l'École à cesser son exploitation;
- j'évalue la présentation d'ensemble, la structure et le contenu des états financiers, y compris les informations fournies dans les notes, et apprécie si les états financiers représentent les opérations et événements sous-jacents d'une manière propre à donner une image fidèle.

Je communique aux responsables de la gouvernance notamment l'étendue et le calendrier prévus des travaux d'audit et mes constatations importantes, y compris toute déficience importante du contrôle interne que j'aurais relevée au cours de mon audit.

Rapport relatif à d'autres obligations légales et réglementaires

Conformément aux exigences de la *Loi sur le vérificateur général* (RLRQ, chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis ces normes ont été appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Pour la vérificatrice générale du Québec,



Patrick Dubuc, CPA auditeur, CA
Vérificateur général adjoint par intérim

Montréal, le 20 octobre 2021

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTAT DES RÉSULTATS ET DE L'EXCÉDENT CUMULÉ
De l'exercice clos le 30 juin 2021

	2021 Budget	2021 Réel	2020 Réel
REVENUS			
Contributions des corps de police (note 3)	16 410 361 \$	16 423 086 \$	16 030 250 \$
Formation (note 4)	10 285 294	11 447 431	9 711 202
Hébergement (note 4)	4 774 426	6 325 427	4 345 749
Subvention du gouvernement du Québec - MSP ¹			
Loyer	5 395 300	5 308 325	5 395 300
Initiative autochtone	-	253 331	-
Soutien - Covid 19	-	1 816 202	-
Ventes de services	918 350	1 914 263	1 179 181
Intérêts	40 000	49 907	183 941
Autres	642 028	999 054	673 237
	38 465 759	44 537 026	37 518 860
CHARGES			
Traitements et avantages sociaux (note 5)	23 187 240	25 044 523	24 084 490
Loyer - Société québécoise des infrastructures	8 020 572	7 537 757	7 816 808
Entretien - Loyer	1 100 000	1 539 426	1 182 214
Matériel pédagogique, fournitures et autres (note 6)	2 292 887	3 063 279	2 104 145
Services professionnels	2 075 352	2 341 429	2 278 331
Transport et communication	433 366	521 095	483 002
Entretien et réparations	322 507	476 790	357 714
Location de matériel et autres	129 061	370 352	245 957
Intérêts sur la dette à long terme	-	41 050	18 069
Amortissement des immobilisations corporelles	995 000	879 072	832 702
	38 555 985	41 814 773	39 403 432
EXCÉDENT (DÉFICIT) DE L'EXERCICE	(90 226)	2 722 253	(1 884 572)
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT DE L'EXERCICE	2 003 132	2 003 132	3 887 704
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN DE L'EXERCICE	1 912 906 \$	4 725 385 \$	2 003 132 \$

¹ Ministère de la Sécurité publique

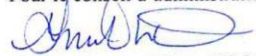
Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.


ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
 ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE
 Au 30 juin 2021

	2021	2020
ACTIFS FINANCIERS		
Trésorerie	3 401 547 \$	3 779 470 \$
Créances	3 599 306	2 411 725
Subvention du gouvernement du Québec à recevoir - MSP (note 7)	5 300 731	5 395 300
Contributions des corps de police à recevoir		
Premier versement	11 469 911	11 085 205
Deuxième versement	5 239 994	5 242 275
	29 011 489	27 913 975
PASSIFS		
Emprunts à court terme (note 8)	2 000 000	4 500 000
Charges à payer et frais courus		
Traitements et avantages sociaux	2 539 149	1 256 433
Autres charges à payer	1 995 978	2 761 946
Revenus reportés (note 9)		
Contributions des corps de police	12 532 429	12 245 610
Subvention du gouvernement du Québec - MSP	3 785 550	4 046 475
Autres	1 157 587	1 099 492
Provision pour vacances	1 833 499	1 745 831
Provision pour congés de maladie (note 10)	1 733 460	1 883 883
Dette à long terme (note 11)	2 266 402	883 464
	29 844 054	30 423 134
DETTE NETTE	(832 565)	(2 509 159)
ACTIFS NON FINANCIERS		
Immobilisations corporelles (note 12)	4 188 757	2 972 084
Stocks	539 056	579 550
Loyer payé d'avance	496 240	586 466
Charges payées d'avance	333 897	374 191
	5 557 950	4 512 291
EXCÉDENT CUMULÉ	4 725 385 \$	2 003 132 \$
OBLIGATIONS CONTRACTUELLES ET DROITS CONTRACTUELS (note 15)		
ÉVENTUALITÉS (note 19)		

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le conseil d'administration,


Ginette Fortin, FCPA, FCGA
 Présidente du conseil d'administration


Pierre St-Antoine
 Directeur général

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTAT DE LA VARIATION DE LA DETTE NETTE
De l'exercice clos le 30 juin 2021

	2021	2021	2020
	Budget	Réel	Réel
EXCÉDENT (DÉFICIT) DE L'EXERCICE	(90 226) \$	2 722 253 \$	(1 884 572) \$
Acquisition d'immobilisations corporelles	(2 550 000)	(2 095 745)	(1 414 246)
Amortissement des immobilisations corporelles	995 000	879 072	832 702
	(1 555 000)	(1 216 673)	(581 544)
Acquisition de stocks		(352 120)	(442 773)
Augmentation de charges payées d'avance		(317 286)	(351 991)
Consommation des stocks		392 614	296 013
Utilisation d'un loyer payé d'avance	90 226	90 226	90 225
Utilisation de charges payées d'avance		357 580	219 458
	90 226	171 014	(189 068)
DIMINUTION (AUGMENTATION) DE LA DETTE NETTE	(1 555 000)	1 676 594	(2 655 184)
(DETTE NETTE) ACTIFS FINANCIERS NETS AU DÉBUT DE L'EXERCICE	(2 509 159)	(2 509 159)	146 025
DETTE NETTE À LA FIN DE L'EXERCICE	(4 064 159) \$	(832 565) \$	(2 509 159) \$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
 ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE
 De l'exercice clos le 30 juin 2021

	2021	2020
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
Excédent (déficit) de l'exercice	2 722 253 \$	(1 884 572) \$
Éléments sans incidence sur la trésorerie :		
Amortissement des immobilisations corporelles	879 072	832 702
Virement des revenus reportés de l'année	(17 205 929)	(16 948 861)
Loyer payé d'avance	90 226	90 225
Charges payées d'avance	40 294	(132 533)
	(16 196 337)	(16 158 467)
Variation des actifs et des passifs reliés au fonctionnement (note 13)	16 183 262	19 228 406
Flux de trésorerie liés aux activités de fonctionnement	2 709 178	1 185 367
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS		
Acquisition d'immobilisations corporelles et flux de trésorerie liés aux activités d'investissement en immobilisations	(288 588)	(601 387)
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement en immobilisations	(288 588)	(601 387)
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT		
(Diminution) augmentation des emprunts à court terme	(2 500 000)	2 000 000
Remboursement de la dette à long terme	(298 513)	(123 690)
Flux de trésorerie liés aux activités de financement	(2 798 513)	1 876 310
(DIMINUTION) AUGMENTATION DE LA TRÉSORERIE	(377 923)	2 460 290
TRÉSORERIE AU DÉBUT DE L'EXERCICE	3 779 470	1 319 180
TRÉSORERIE À LA FIN DE L'EXERCICE	3 401 547 \$	3 779 470 \$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC NOTES COMPLÉMENTAIRES Au 30 juin 2021

1. STATUT CONSTITUTIF ET NATURE DES ACTIVITÉS

L'École nationale de police du Québec (l'École), corporation mandataire du gouvernement constituée par la *Loi sur la police* (RLRQ, chapitre P-13.1), a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de cette dernière.

À ce titre, l'École a l'exclusivité de la formation initiale du personnel policier permettant d'accéder aux pratiques de patrouille-gendarmerie, d'enquête et de gestion policière, exception faite de la formation acquise dans le cadre d'un programme conduisant à un diplôme d'études collégiales en techniques policières.

L'École offre également des activités de perfectionnement professionnel et effectue de la recherche orientée vers la formation. Elle offre en outre des activités de perfectionnement de service destinées à répondre aux besoins des différents corps de police.

Dans le cadre de l'élaboration de ses programmes de formation initiale, l'École consulte, s'il y a lieu, des établissements d'enseignement universitaire relativement à la reconnaissance de ces programmes comme étant de niveau universitaire.

En vertu de l'article 984 de la *Loi sur les impôts* (RLRQ, chapitre I-3) et de l'article 149 de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (L.R.C., 1985, 5e suppl.), l'École n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

Référentiel comptable

Aux fins de la préparation des états financiers, l'École utilise prioritairement le *Manuel de comptabilité de CPA Canada pour le secteur public*. L'utilisation de toutes autres sources de principes comptables généralement reconnus est cohérente avec ce dernier.

Utilisation d'estimations

La préparation des états financiers de l'École, conformément aux normes comptables canadiennes pour le secteur public, exige que la direction ait recours à des estimations et des hypothèses. Ces dernières ont des incidences à l'égard de la comptabilisation des actifs et des passifs, de la présentation des actifs et des passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que de la comptabilisation des revenus et des charges de l'exercice présenté dans les états financiers. Des estimations et hypothèses ont été utilisées pour évaluer les principaux éléments, soit la durée de vie utile des immobilisations et l'évaluation de la provision pour les congés de maladie. Les résultats réels peuvent différer des meilleures prévisions établies par la direction.

État des gains et pertes de réévaluation

L'état des gains et pertes de réévaluation n'est pas présenté étant donné qu'aucun élément n'est comptabilisé à la juste valeur ni libellé en devises.

Instruments financiers

La trésorerie, les créances (à l'exception des taxes à la consommation), la subvention du gouvernement du Québec à recevoir – MSP et les contributions des corps de police à recevoir sont classées dans la catégorie des actifs financiers évalués au coût ou au coût après amortissement selon la méthode du taux d'intérêt effectif.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2021

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Instruments financiers (suite)

Les emprunts à court terme, les charges à payer et frais courus (à l'exception des avantages sociaux à payer et des taxes à la consommation) ainsi que la provision pour vacances et la dette à long terme sont classés dans la catégorie des passifs financiers évalués au coût ou au coût après amortissement selon la méthode du taux d'intérêt effectif.

Les coûts de transaction sont ajoutés à la valeur comptable des éléments classés dans la catégorie des instruments financiers évalués au coût ou au coût après amortissement lors de leur comptabilisation initiale.

Opérations interentités

Les opérations interentités sont des opérations conclues entre entités contrôlées par le gouvernement du Québec ou soumises à son contrôle conjoint.

Les services reçus et rendus à titre gratuit ne sont pas comptabilisés. Les autres opérations interentités ont été réalisées à la valeur d'échange, c'est-à-dire au montant convenu pour la contrepartie donnée en échange de l'élément transféré ou du service fourni.

Revenus

Les contributions des corps de police sont constatées à titre de revenus de l'exercice au cours duquel ont eu lieu les opérations ou les faits dont ils découlent.

Les revenus de subvention du gouvernement du Québec sont constatés dans l'exercice au cours duquel surviennent les faits qui donnent lieu à ces revenus, dans la mesure où elles sont autorisées, que l'École a satisfait à tous les critères d'admissibilité, s'il en est, et qu'il est possible de faire une estimation raisonnable des montants en cause. Elles sont présentées en revenus reportés lorsque les modalités imposées par le cédant créent une obligation répondant à la définition d'un passif. Elles sont comptabilisées en revenus à mesure que les conditions relatives au passif sont remplies.

Les revenus provenant de la formation, de l'hébergement, des ventes de services, des intérêts et les autres revenus sont comptabilisés dans l'exercice au cours duquel ont eu lieu les opérations ou les faits dont ils découlent.

Charges

Régimes de retraite

La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes interemployeurs à prestations déterminées gouvernementaux compte tenu que l'École ne dispose pas de suffisamment d'informations pour appliquer la comptabilité des régimes à prestations déterminées.

Actifs financiers

Trésorerie

La trésorerie se compose du solde bancaire.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2021

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Passif

Revenus reportés

Le revenu reporté relatif aux contributions des corps de police représente la portion des contributions pour les services qui seront rendus lors de l'exercice subséquent, puisque les contributions annuelles sont exigibles au 30 juin et couvrent la période du 1^{er} avril au 31 mars. Le revenu reporté relatif à la subvention du gouvernement du Québec - MSP représente le montant reçu de ce dernier afin de financer la charge de loyer de l'École pour l'exercice subséquent. Les autres revenus reportés sont principalement constitués des revenus de formation et d'hébergement perçus d'avance au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

Provision pour vacances

Aucun calcul d'actualisation n'est jugé nécessaire puisque la direction estime que les vacances accumulées seront majoritairement prises dans l'exercice suivant.

Provision pour congés de maladie

Les obligations à long terme découlant des congés de maladie accumulés par les employés sont évaluées sur une base actuarielle au moyen d'une méthode d'estimation simplifiée selon les hypothèses les plus probables déterminées par la direction. Ces hypothèses font l'objet d'une réévaluation annuelle.

Le passif et les charges correspondantes qui en résultent sont comptabilisés sur la base du mode d'acquisition de ces avantages sociaux par les employés, c'est-à-dire en fonction de l'accumulation et de l'utilisation des journées de maladie par les employés.

Actifs non financiers

De par leur nature, les actifs non financiers sont généralement utilisés afin de rendre des services futurs.

Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût et sont amorties en fonction de leur durée de vie estimative selon la méthode de l'amortissement linéaire sur les périodes suivantes :

Équipement spécialisé	5 à 10 ans
Moyen de transport léger terrestre	5 ans
Améliorations locatives	5 à 10 ans
Équipement informatique et bureautique	3 ans
Mobilier de bureau	5 ans

Lorsque la conjoncture indique qu'une immobilisation corporelle ne contribue plus à la capacité de l'École de fournir des biens et des services, ou que la valeur des avantages économiques futurs qui se rattachent à l'immobilisation corporelle est inférieure à sa valeur comptable nette, le coût de l'immobilisation corporelle est réduit pour refléter sa baisse de valeur. Les moins-values nettes sur immobilisations corporelles sont passées en charges dans les résultats. Aucune reprise sur réduction de valeur n'est permise.

Stocks

Les stocks de fournitures de bureau, de livres de formation, d'équipement de protection individuel, de produits alimentaires, de munitions et de vêtements sont évalués au coût historique. Les coûts sont établis selon la méthode de l'épuisement successif.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
 NOTES COMPLÉMENTAIRES
 Au 30 juin 2021

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Actifs non financiers (suite)

Loyer et charges payés d'avance

Le loyer et les charges payés d'avance représentent des débours effectués avant la fin d'exercice pour des services dont l'École bénéficiera au cours du ou des prochains exercices. Ces montants sont imputés aux charges au moment où l'École bénéficiera des services acquis.

Le loyer payé d'avance correspond au déboursé effectué au cours de l'exercice 2015 pour la construction d'un nouveau pavillon de formation, conformément à la décision du Conseil du trésor 211946 du 6 novembre 2012. Le montant est amorti selon la méthode de l'amortissement linéaire sur la durée restante du bail, lors de la mise en service du pavillon, soit 133 mois.

3. CONTRIBUTIONS DES CORPS DE POLICE

L'article 43 de la *Loi sur la police* (RLRQ, chapitre P-13.1) prévoit que l'École reçoit annuellement un financement équivalent à un pourcentage maximal de 1 % de la masse salariale des corps de police de la province de Québec, à l'exception des corps de police autochtones, selon des modalités déterminées par le gouvernement pour la période du 1^{er} avril au 31 mars. Les totaux des contributions ont été calculés comme suit, selon les modalités et les déclarations des masses salariales des corps de police :

	2021	2020
Contributions de l'année civile 2019 pour 3 mois	4 177 476 \$	- \$
Contributions de l'année civile 2018 pour 9 mois	12 245 610	-
Contributions de l'année civile 2018 pour 3 mois	-	4 081 870
Contributions de l'année civile 2017 pour 9 mois	-	11 948 380
	16 423 086 \$	16 030 250 \$

4. FORMATION ET HÉBERGEMENT

	Formation		Hébergement	
	2021	2020	2021	2020
Formation aux aspirants policiers	3 324 077 \$	2 476 358 \$	1 776 139 \$	1 389 177 \$
Formation aux policiers	4 798 178	3 855 723	949 924	964 439
Formation en sécurité publique	2 993 768	2 953 222	1 020 805	731 706
Formation aux autochtones	297 596	368 945	83 951	82 808
Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles	33 812	56 954	52 602	29 457
Services aux collectivités, cafétéria	-	-	2 442 006	1 148 162
	11 447 431 \$	9 711 202 \$	6 325 427 \$	4 345 749 \$

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2021

5. TRAITEMENTS ET AVANTAGES SOCIAUX

	2021	2020
Employés de l'École	21 885 605 \$	21 393 477 \$
Policiers municipaux	1 587 871	1 422 080
Policiers – Sûreté du Québec	748 538	643 131
Formateurs et conférenciers	822 509	625 802
	25 044 523 \$	24 084 490 \$

6. MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE, FOURNITURES ET AUTRES

	2021	2020
Matériel pédagogique	1 334 136 \$	1 051 241 \$
Produits alimentaires et fournitures d'hébergement	1 151 693	658 966
Fournitures de bureau	577 450	393 938
	3 063 279 \$	2 104 145 \$

7. SUBVENTION DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC À RECEVOIR - MSP

	2021	2020
Loyer	5 047 400 \$	5 395 300 \$
Initiative autochtone	253 331	0
	5 300 731 \$	5 395 300 \$

8. EMPRUNTS À COURT TERME

Aux 30 juin 2020 et 2021, l'École était autorisée à contracter auprès d'institutions financières ou auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec, des emprunts à court terme ou à utiliser une marge de crédit jusqu'à concurrence d'un montant total de 5 000 000 \$. Cette entente est en vigueur jusqu'au 30 juin 2023.

Au 30 juin 2021, l'École détient une marge de crédit auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec qui s'élève à 2 000 000 \$ (2020 : 4 500 000 \$). Cette marge de crédit porte intérêt au taux quotidien des acceptations bancaires à un mois diminué de 0,10 %, lequel taux d'intérêt était de 0,414 % au 30 juin 2021 (2020 : 0,415 %).

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
 NOTES COMPLÉMENTAIRES
 Au 30 juin 2021

9. REVENUS REPORTÉS

	Contributions des corps de police	Subvention du gouvernement du Québec - MSP	Autres	Total
Au 30 juin 2021				
Revenus reportés au début	12 245 610 \$	4 046 475 \$	1 099 492 \$	17 391 577 \$
Virements aux revenus de l'année	(12 245 610)	(4 046 475)	(913 844)	(17 205 929)
Octrois de l'exercice	12 532 429	3 785 550	971 939	17 289 918
Revenus reportés à la fin	12 532 429 \$	3 785 550 \$	1 157 587 \$	17 475 566 \$
Au 30 juin 2020				
Revenus reportés au début	11 948 380 \$	4 046 475 \$	998 491 \$	16 993 346 \$
Virements aux revenus de l'année	(11 948 380)	(4 046 475)	(954 006)	(16 948 861)
Octrois de l'exercice	12 245 610	4 046 475	1 055 007	17 347 092
Revenus reportés à la fin	12 245 610 \$	4 046 475 \$	1 099 492 \$	17 391 577 \$

10. PROVISION POUR CONGÉS DE MALADIE

L'École dispose d'un programme d'accumulation de congés de maladie qui donne lieu à des obligations à long terme dont l'École assume les coûts en totalité.

Les obligations du programme d'accumulation des congés de maladie augmentent au fur et à mesure que les employés rendent des services à l'École.

Pour la convention collective du syndicat de la fonction publique (SFPQ) et la convention collective du Syndicat des professionnels et professionnelles du Québec (SPGQ), la valeur de cette obligation est établie à l'aide d'une méthode qui répartit le coût de ce programme sur la durée de la carrière active des employés et selon les modalités convenues dans la convention collective.

SFPQ

Le programme d'accumulation des congés de maladie permet à des employés d'accumuler les journées non utilisées des congés de maladie auxquelles ils ont droit annuellement et de se les faire monnayer à 50 % en cas de cessation d'emploi, de départ à la retraite ou de décès, et cela, jusqu'à concurrence d'un montant représentant l'équivalent de 66 jours.

Les employés peuvent également faire le choix d'utiliser ces journées accumulées comme journées d'absence pleinement rémunérées dans un contexte de départ en préretraite. Ce programme ne fait pas l'objet d'une capitalisation pour en pourvoir le paiement.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2021

10. PROVISION POUR CONGÉS DE MALADIE (suite)

SPGQ

Depuis le 1er avril 2019, selon les termes de la nouvelle convention collective pour les employés du syndicat des professionnels et professionnelles du Québec (SPGQ), la valeur de cette obligation se limite à 20 journées accumulées. Au 1er septembre de chaque année, l'excédent devient alors payable à 100 % aux employés. Au 30 juin 2021, l'excédent accumulé payable est estimé à 64 312\$ (2020 : 48 347 \$).

Des mesures transitoires ont été mises en place pour les banques cumulées au 1er avril 2019 qui dépassaient le maximum de 20 jours. Ces mesures transitoires s'étendront du 1er avril 2019 au 31 mars 2024. Les obligations à long terme concernant les employés affiliés au SPGQ sont calculées selon ces nouvelles conditions. Au terme de la période transitoire, les soldes des banques cumulées seront payés à 70 % de leur valeur.

Valeur au 30 juin 2021

Le programme d'accumulation des congés de maladie fait l'objet d'une actualisation sur la base notamment des estimations et des hypothèses économiques à long terme suivantes au 30 juin :

	2021	2020
Taux de croissance annuelle des salaires	2,5 %	2,5%
Taux d'actualisation	2,44 %	2,3%
Durée résiduelle moyenne d'activités des salariés actifs	12 ans	13 ans

Le tableau suivant présente les variations de la provision au cours de l'exercice :

	2021	2020
Solde au début de l'exercice	1 883 883 \$	1 821 696 \$
Charges de l'exercice	424 175	560 222
Prestations versées au cours de l'exercice	(574 598)	(498 035)
Solde à la fin de l'exercice	1 733 460 \$	1 883 883 \$

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
 NOTES COMPLÉMENTAIRES
 Au 30 juin 2021

11. DETTE À LONG TERME

Financement auprès de la Société québécoise des infrastructures (SQI)

	2021	2020
2,36 %, remboursable par versements mensuels de 7 206 \$ incluant capital et intérêts, échéant en juillet 2024.	257 219 \$	336 834 \$
2,36 %, remboursable par versements mensuels de 2 316 \$ incluant capital et intérêts, échéant en août 2024.	84 814	110 352
1,95 %, remboursable par versements mensuels de 1 239 \$ incluant capital et intérêts, échéant en mars 2025.	53 788	-
1,95 %, remboursable par versements mensuels de 6 235 \$ incluant capital et intérêts, échéant en août 2025.	299 585	-
2,36 %, remboursable par versements mensuels de 4 371 \$ incluant capital et intérêts, échéant en septembre 2029.	393 493	436 278
1,95 %, remboursable par versements mensuels de 11 490 \$ incluant capital et intérêts, échéant en octobre 2030.	1 177 503	-
	2 266 402 \$	883 464 \$

Les versements en capital à effectuer sur le financement à long terme se détaillent comme suit :

Exercices	
2022	351 442 \$
2023	358 789
2024	366 292
2025	266 853
2026	187 201
2027 et suivantes	735 825
	2 266 402 \$

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2021

12. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	Équipement spécialisé	Moyen de transport léger terrestre	Améliorations locatives	Équipement informatique et bureautique	Mobilier de bureau	2021 Total	2020 Total
Coût							
Solde au début	5 183 180 \$	2 092 280 \$	1 439 855 \$	3 850 598 \$	238 522 \$	12 804 435 \$	11 449 797 \$
Acquisitions	109 013	158 686	1 681 451	146 595	-	2 095 745	1 414 246
Radiations	(5 890)	-	-	-	-	(5 890)	(59 608)
Solde à la fin	5 286 303 \$	2 250 966 \$	3 121 306 \$	3 997 193 \$	238 522 \$	14 894 290 \$	12 804 435 \$
Amortissement cumulé							
Solde au début	4 111 138 \$	1 674 228 \$	444 113 \$	3 470 913 \$	131 959 \$	9 832 351 \$	9 059 257 \$
Amortissement	264 995	151 468	230 878	209 827	21 904	879 072	832 702
Radiations	(5 890)	-	-	-	-	(5 890)	(59 608)
Solde à la fin	4 370 243 \$	1 825 696 \$	674 991 \$	3 680 740 \$	153 863 \$	10 705 533 \$	9 832 351 \$
Valeur comptable nette au 30 juin 2021	916 060 \$	425 270 \$	2 446 315 \$	316 453 \$	84 659 \$	4 188 757 \$	- \$
Valeur comptable nette au 30 juin 2020	1 072 042 \$	418 052 \$	995 742 \$	379 685 \$	106 563 \$	- \$	2 972 084 \$

Au 30 juin 2021, des immobilisations corporelles pour un montant de 125 706 \$ (2020 : 0\$) sont inscrites aux autres charges à payer.

Au 30 juin 2021, des acquisitions d'immobilisations corporelles au montant de 125 706 \$ (2020 : 85 782 \$) sont capitalisées, mais non encore amorties au 30 juin. La mise en service de ces immobilisations est prévue au cours du prochain exercice.

Au cours de l'exercice, l'École a acquis des améliorations locatives pour un montant de 1 681 451 \$ (2020 : 1 007 154\$) auprès de la SQI, qui finance directement ces acquisitions. Par conséquent, ces acquisitions ainsi que l'émission des dettes s'y rattachant n'ont pas eu d'incidence sur le flux de trésorerie.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
 NOTES COMPLÉMENTAIRES
 Au 30 juin 2021

13. FLUX DE TRÉSORERIE

Variation des actifs et des passifs reliés au fonctionnement :	2021	2020
Créances	(1 187 581) \$	2 634 800 \$
Subvention à recevoir du gouvernement du Québec - MSP	94 569	-
Contributions des corps de police à recevoir	(382 425)	(396 307)
Charges à payer et frais courus	391 042	(188 353)
Revenus reportés	17 289 918	17 347 092
Provision pour vacances	87 668	(84 253)
Provision pour congés de maladie	(150 423)	62 187
Stocks	40 494	(146 760)
	16 183 262 \$	19 228 406 \$

Les intérêts payés au cours de l'exercice s'élevaient à 41 050 \$ (2020 : 18 069 \$). Les intérêts encaissés au cours de l'exercice s'élevaient à 49 907 \$ (2020 : 183 941 \$).

14. RÉGIMES DE RETRAITE

Les membres du personnel de l'École participent au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite de l'administration supérieure (RRAS), au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) ou au Régime de retraite des membres de la Sûreté du Québec (RRMSQ). Ces régimes inter-employeurs sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Au 1er janvier 2021, les taux de cotisation de certains régimes de retraite ont été modifiés. Ainsi, le taux pour le RREGOP est passé de 10,63 % à 10,33 % de la masse salariale admissible, le taux pour le RRPE et le RRAS, qui fait partie du RRPE, est demeuré à 12,29 % et le taux du RRMSQ est passé de 12,96 % à 12,13 %.

Les cotisations versées par l'employeur sont équivalentes aux cotisations des employés, à l'exception du RRMSQ dont la part de l'employé est de 10,19 % et d'un montant de compensation prévu dans la loi du RRPE. Pour les années civiles 2020 et 2021, le montant de compensation à verser par l'employeur (part des participants et part de l'employeur) qui sera déterminé par Retraite Québec sera basé sur la perte assumée par la caisse des participants du RRPE en raison du transfert de participants en provenance du RREGOP.

Ainsi, l'École a estimé un montant de compensation correspondant à 6,00 % de la masse salariale admissible pour les années civiles 2020 et 2021.

Les cotisations de l'École, incluant le RREGOP, le montant de compensation à verser au RRPE et au RRAS ainsi que les cotisations d'employeur pour les membres de son personnel libérés par la Sûreté du Québec contribuant au RRMSQ, imputées aux résultats de l'exercice s'élevaient à 1 454 481 \$ (2020 : 1 506 074 \$). Les obligations de l'École envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2021

15. OBLIGATIONS CONTRACTUELLES ET DROITS CONTRACTUELS

Obligations contractuelles

L'École s'est engagée en vertu d'une convention d'emphytéose avec la SQI échéant en 2028 pour la location d'immeubles et par divers contrats échéant jusqu'en 2026 pour la location de biens et de services pour un total de 54 434 758 \$ (2020 : 63 878 955 \$).

	<u>Immeubles</u>	<u>Biens et services</u>
2022	7 728 905 \$	140 165 \$
2023	7 728 905	64 385
2024	7 728 905	51 192
2025	7 728 905	46 530
2026	7 728 905	30 150
2027 et subséquemment	15 457 811	-
	<u>54 102 336 \$</u>	<u>332 422 \$</u>

De plus, au cours de cet exercice, l'École a conclu 2 ententes d'un montant global de 551 467 \$ avec la SQI en lien avec des immobilisations qui seront acquises au cours du prochain exercice. Ces acquisitions seront financées à long terme sur une durée de 5 ans à un taux entre 1,95 % et 2,13%. Les déboursés débiteront au cours du prochain exercice.

Droits contractuels

L'École a conclu une entente avec le Ministère de la sécurité publique concernant la mise en place d'initiatives en faveur des communautés autochtones échéant au 31 mars 2024. Le total de ces droits est de 4 507 941\$ (0 \$ au 30 juin 2020) et les versements s'établissent comme suit pour les prochains exercices :

Exercice	
2022	1 418 086 \$
2023	1 754 939
2024	1 334 916
Total	<u>4 507 941 \$</u>

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2021

16. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

L'École est apparentée avec toutes les entités contrôlées par le gouvernement du Québec ou soumises à son contrôle conjoint. Elle est également apparentée à ses principaux dirigeants, leurs proches parents, ainsi qu'avec les entités pour lesquelles une ou plusieurs de ces personnes ont le pouvoir d'orienter les décisions financières et administratives de ces entités. Les principaux dirigeants sont composés des membres du conseil d'administration et du comité de direction ainsi que du directeur général de l'École.

L'École n'a conclu aucune opération importante avec des apparentés à une valeur différente de celle qui aurait été établie si les parties n'avaient pas été apparentées.

17. INSTRUMENTS FINANCIERS

Gestion des risques liés aux instruments financiers

Dans le cours normal de ses activités, l'École est exposée à différents risques, notamment le risque de crédit, le risque de liquidité et le risque de marché.

La direction a mis en place des politiques et des procédés en matière de contrôle et de gestion qui l'assurent de gérer les risques inhérents aux instruments financiers et d'en minimiser les impacts potentiels.

Risque de crédit

Le risque de crédit est le risque qu'une partie à un instrument financier manque à l'une de ses obligations et, de ce fait, amène l'autre partie à subir une perte financière. L'École est exposée au risque de crédit découlant de la possibilité que des parties manquent à leurs obligations financières, s'il y a concentration d'opérations avec une même partie ou concentration d'obligations financières de tierces parties ayant des caractéristiques économiques similaires et qui seraient affectées de la même façon par l'évolution de la conjoncture. Les instruments financiers qui exposent l'École à une concentration du risque de crédit sont composés de la trésorerie, des créances, de la subvention du gouvernement du Québec à recevoir - MSP et des contributions des corps de police à recevoir.

Le risque de crédit associé à la trésorerie est essentiellement réduit au minimum en s'assurant qu'elle est investie auprès d'institutions financières réputées.

Le risque de crédit associé aux créances (à l'exception des taxes à la consommation), à la subvention du gouvernement du Québec à recevoir - MSP et aux contributions des corps de police à recevoir est réduit puisque de nombreux clients sont des entités gouvernementales.

La direction estime que les concentrations de risque de crédit relativement aux créances (à l'exception des taxes à la consommation) sont limitées en raison de la qualité du crédit des parties auxquelles le crédit a été consenti, de même qu'en raison du nombre considérable des clients du gouvernement fédéral, provincial ou municipal. Au 30 juin 2021, les montants à recevoir d'entités gouvernementales représentaient 94 % (2020 : 83 %) du montant total recouvrable.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2021

17. INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

Le tableau suivant présente le classement chronologique des créances (à l'exception des taxes à la consommation) au 30 juin :

	2021	2020
Moins de 30 jours suivant la date de facturation	2 721 209 \$	1 116 213 \$
De 30 à 60 jours suivant la date de facturation	359 656	103 252
De 61 à 90 jours suivant la date de facturation	69 147	61 917
Plus de 90 jours suivant la date de facturation	145 063	726 940
	3 295 075 \$	2 008 322 \$

Quant à la subvention du gouvernement du Québec à recevoir – MSP, elle a été encaissée en totalité le 12 octobre 2021.

De plus, selon les modalités de versement des contributions des corps de police, le premier versement était dû pour le 30 juillet 2021. Le premier versement est reçu à 99%, un seul corps de police n'a pas effectué son paiement. Pour ce qui est du deuxième versement, il est recevable le 1er février 2022. Quant à la contribution de la Sûreté du Québec, elle a été reçue en totalité le 30 juillet 2021.

L'École doit faire des estimations en ce qui a trait à la provision pour créances douteuses. Selon les taux historiques de défaillance des comptes clients, l'École estime qu'il n'est pas nécessaire de comptabiliser une perte de valeur relative aux créances. Une provision pour créances douteuses d'un montant de 4 266 \$ a été jugée nécessaire par la direction au 30 juin 2021 (2020 : 8 152 \$).

Risque de liquidité

Le risque de liquidité est le risque que l'École ne soit pas en mesure de répondre à ses besoins de trésorerie ou de financer ses obligations liées à ses passifs financiers lorsqu'elles arrivent à échéance. Le risque de liquidité englobe également le risque que l'École ne soit pas en mesure de liquider ses actifs financiers au moment opportun à un prix raisonnable.

L'École finance ses charges de fonctionnement ainsi que l'acquisition et l'amélioration des immobilisations corporelles en combinant les flux de trésorerie provenant de ses activités de fonctionnement lesquels comprennent la subvention de fonctionnement du gouvernement du Québec et les flux de trésorerie de financement. L'École respecte ses exigences en matière de liquidité en préparant et en surveillant les plans de financement et de charges, et en détenant des actifs financiers pouvant facilement être transformés en trésorerie.

L'École considère qu'elle détient suffisamment de trésorerie et de facilités de crédit afin de s'assurer d'avoir les fonds nécessaires pour répondre à ses besoins financiers courants et à long terme, et ce, à un coût raisonnable, le cas échéant.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
 NOTES COMPLÉMENTAIRES
 Au 30 juin 2021

17. INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

La valeur et les échéances estimatives des passifs financiers affectant le risque de liquidité sont les suivantes :

Au 30 juin 2021	Moins d'un an	D'un an à 5 ans	Plus de 5 ans	Total des flux de trésorerie contractuels
Emprunts à court terme	2 000 000 \$	- \$	- \$	2 000 000 \$
Charges à payer et frais courus, excluant les avantages sociaux et les taxes à la consommation	3 730 701	-	-	3 730 701
Provision pour vacances	1 833 499	-	-	1 833 499
Dette à long terme	394 276	1 279 493	767 955	2 441 724
	7 958 476 \$	1 279 493 \$	767 955 \$	10 005 924 \$
Au 30 juin 2020				
Emprunts à court terme	4 500 000 \$	- \$	- \$	4 500 000 \$
Charges à payer et frais courus, excluant les avantages sociaux et les taxes à la consommation	3 487 272	-	-	3 487 272
Provision pour vacances	1 745 831	-	-	1 745 831
Dette à long terme	166 709	564 415	222 916	954 040
	9 899 812 \$	564 415 \$	222 916 \$	10 687 143 \$

Risque de marché

Le risque de marché est le risque que le cours du marché ou que les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations du prix du marché. Le risque de marché comprend trois types de risque : le risque de change, le risque de taux d'intérêt et l'autre risque de prix. L'École est seulement exposée au risque de taux d'intérêt.

Risque lié aux taux d'intérêt

Le risque de taux d'intérêt s'entend du risque que la juste valeur des instruments financiers ou que les flux de trésorerie futurs associés à ces instruments fluctuent en raison des variations des taux d'intérêt du marché.

L'École est exposée au risque de taux d'intérêt en raison de ses emprunts temporaires portant intérêt à taux variable et à ses dettes à long terme portant intérêt à taux fixe.

Au 30 juin 2021, l'École avait contracté une marge de crédit de 2 000 000\$ (2020 : 4 500 000\$) portant intérêt à un taux variable. L'École n'a pas été exposée de façon significative aux risques liés aux taux d'intérêt, car l'emprunt a été contracté dans le dernier mois de l'exercice et il est de courte durée.

Les dettes à long terme portent intérêt à taux fixe. Ainsi, la fluctuation des taux d'intérêt du marché n'aurait aucun impact sur les frais d'intérêts de l'École. De plus, l'École n'est pas exposée aux variations de la juste valeur découlant de la fluctuation des taux d'intérêt du marché puisqu'elle comptabilise ses dettes à long terme au coût après amortissement et les conserve jusqu'à leur échéance.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2021

18. INCIDENCES FINANCIÈRES DE LA COVID-19

Au mois de mars 2020, l'Organisation mondiale de la Santé a décrété une pandémie mondiale due au nouveau coronavirus (COVID-19). Cette situation est en constante évolution et les mesures mises en place ont de nombreux impacts économiques à l'échelle mondiale.

Depuis ce temps, l'École a subi des pertes de revenus en lien avec l'arrêt de ses formations et la reprise graduelle de ses activités dans le respect des mesures sanitaires. Pour faire face aux impacts économiques de cette crise sanitaire, l'École a pu bénéficier d'une subvention spéciale au cours de l'exercice.

À la date de mise au point définitive des états financiers, la durée et l'incidence à venir de la pandémie de COVID-19 demeurent inconnues. L'École a pris et continuera de prendre les mesures à la suite de ses événements afin de minimiser les répercussions.

19. ÉVENTUALITÉS

Réserve structurelle

Depuis le début de la convention d'emphytéose avec la SQI, la charge de loyer incluait, à titre de réserve structurelle, une somme de 300 000 \$ par exercice, somme qui est passée par la suite à 376 000 \$, à 576 000 \$ et s'élevait maintenant à 582 000 \$ depuis le 1er décembre 2015. Ce montant est modifiable et évalué aux cinq ans selon les projets prévus et qualifiables dans la réserve structurelle. Ces sommes versées annuellement sont cumulées et servent à payer des améliorations de nature structurelle. La convention prévoit que l'École doit compenser tout montant déficitaire pendant la durée de l'entente et que le solde non décaissé lui sera remis au terme de cette dernière. La valeur de la réserve structurelle s'élevait à 2 413 786 \$ au 30 juin 2021 (2020 : 1 757 741 \$). En raison de l'impossibilité d'estimer la valeur des montants déficitaires futurs ni le solde de la réserve structurelle à l'échéance de la convention, aucun montant n'est comptabilisé à l'état de la situation financière de l'École.

Immeubles contaminés

Certains immeubles du campus, inclus dans la convention d'emphytéose avec la SQI, sont touchés par la présence de pyrrhotite. Cette dernière se retrouve dans l'agrégat utilisé dans la composition du béton. Ces minéraux peuvent, dans certaines circonstances, provoquer un gonflement qui a pour effet de fissurer les éléments de béton. Des études et analyses périodiques sont entreprises afin de surveiller la situation. Advenant le cas où des réparations seraient requises, l'École et la SQI pourraient avoir recours à la réserve structurelle pour les coûts qui seraient admissibles. De plus, certains recours ont été entrepris auprès des entrepreneurs responsables de la construction de ces immeubles afin d'obtenir un dédommagement pour couvrir les coûts estimés de la reconstruction des bâtiments. Ainsi, en date du 30 juin 2021, la direction ne prévoit pas d'incidence défavorable importante sur la situation financière et les résultats d'exploitation de l'École.

20. INFORMATION COMPARATIVE

Certains chiffres de l'exercice 2020 ont été reclassés afin de rendre leur présentation identique à celle de l'exercice 2021.

ANNEXE A

Les statistiques

Statistiques sommaires des activités de formation¹

Tableau 28 Formations offertes	2020-2021			
	Nombre de cohortes (programme continu)	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-personnes	Nombre de diplômés ²
FORMATIONS INITIALES				
Patrouille-gendarmerie				
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG)	7	492	239 362	486
Équivalence au PFIPG (5 jours)	s. o.	10	337	s. o.
Équivalence au PFIPG (1 jour)	s. o.	31	248	s. o.
Mise à jour des compétences du PFIPG	s. o.	0	0	s. o.
Anciens diplômés IPQ (Mise à jour) (4 jours)	s. o.	0	0	s. o.
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie Premières Nations	2	17	8 288	14
Équivalence au PFIPG (1 jour) Premières Nations	s. o.	0	0	0
Équivalence au PFIPG (5 jours) Premières Nations	s. o.	5	169	0
Équivalence constables spéciaux à PFIPG Premières Nations	s. o.	0	0	0
Enquête policière				
Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement par blocs de cours	s. o.	830	55 010	
Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement régulier	s. o.	643	29 607	130
Programme de formation des enquêteurs du BEI	s. o.	7	335	0
Gestion policière				
Programme de formation initiale en gestion policière	s. o.	149	11 347	0
Total partiel – Formations initiales	9	2 184	344 703	630
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL				
Patrouille-gendarmerie (inclus la formation donnée par le réseau de moniteurs)				
Formation en pédagogie	s. o.	444	10 852	s. o.
Activités du patrouilleur et sécurité routière	s. o.	3 374	58 485	s. o.
Appareils de mesure du taux d'alcool	s. o.	1 307	12 312	s. o.
Intervention tactique, intervention physique et armes à feu	s. o.	1 265	21 538	s. o.
Formation en lien avec le cannabis	s. o.	2 774	8 765	s. o.
Premières Nations (patrouille-gendarmerie et formation en pédagogie)	s. o.	321	4 338	s. o.
Enquête policière				
Police	s. o.	1 523	51 024	s. o.
Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	s. o.	8	457	s. o.
Unité permanente anticorruption (UPAC)	s. o.	75	1 963	s. o.
Premières Nations	s. o.	46	1 460	s. o.
Gestion policière				
Police	s. o.	276	6 063	s. o.
Premières Nations	s. o.	2	120	s. o.
Programmes ACCES	s. o.	275	6 408	s. o.
Séminaires et colloques	s. o.	354	2 478	s. o.
Total partiel – Perfectionnement professionnel	s. o.	12 044	186 263	s. o.
FORMATION EN SÉCURITÉ PUBLIQUE				
Cours et programmes				
Formation initiale des contrôleurs routiers	1	18	13 230	18
Formation de base des constables spéciaux du MSP	2	53	25 122	24
Intégration à la fonction d'agent des services correctionnels	3	68	23 758	66
Gestionnaires de 1 ^{er} niveau - Services correctionnels	0	0	0	0
Formation initiale des inspecteurs de la STM	1	12	5 478	11
Perfectionnement professionnel (incluant les programmes de formation universitaire)	s. o.	733	11 680	s. o.
Séminaires et colloques	s. o.	0	0	s. o.
Total partiel – Formation en sécurité publique	7	884	79 268	119
Total général des formations offertes à l'École	16	15 112	610 234	749

¹ Il est à noter que les heures-personnes de formation figurant dans les tableaux de statistiques sont comptabilisées selon l'année de diplomation, ce qui n'est pas le cas pour les tableaux financiers qui, quant à eux, respectent les Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

² Apprenant ayant répondu aux exigences menant à l'obtention d'un diplôme d'un programme de formation.

Afin de démontrer l'intérêt des policiers envers la professionnalisation de la fonction policière, les données relatives aux cours de niveau universitaire suivis pendant l'exercice sont présentées de manière distincte dans les tableaux suivants.

Tableau 29 Fréquentation des cours universitaires	2020-2021		2019-2020	
	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions
Microprogramme de premier cycle en Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	0	0	1	6
Programmes universitaires en sécurité publique incluant : microprogramme en enquête policière, microprogramme en gestion policière, certificat en intervention policière, certificat en enquête policière, certificat en gestion policière, baccalauréat en sécurité publique	58	1 121	58	1 200
Autorisation d'études hors établissement	s. o.	412	s. o.	369
Reconnaissance d'acquis scolaires	s. o.	161	s. o.	s. o.
Reconnaissance d'acquis expérientiels	s. o.	4	s. o.	4
Total de la fréquentation des cours universitaires	58	1 698	59	1 579

Tableau 30 Admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	2020-2021		2019-2020	
	Nombre d'admissions	Nombre de diplômés UQTR	Nombre d'admissions	Nombre de diplômés UQTR
Microprogramme de premier cycle en Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	2	0	0	0
Microprogramme en enquête policière	402	130	352	171
Microprogramme en gestion policière	75	0	106	0
Certificat en gestion sécurité publique policière	40	0	0	0
Certificat en intervention policière	177	62	92	0
Certificat en enquête policière	319	16	241	3
Certificat en gestion policière	47	0	0	13
Baccalauréat en sécurité publique	58	6	36	14
Total des admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	1 120	214	827	201

2020-2021
RAPPORT ANNUEL
DE GESTION

Tableau 31 Statistiques sommaires des activités de formation offertes sur le campus, en mode hors établissement, en mode déconcentration, en ligne et hybrides Statistiques selon le pourcentage du nombre d'heures-personnes	Activités de formation offertes 2020-2021										Total
	Par l'École sur le campus		Par l'École en mode hors établissement		En mode déconcentration par le réseau d'inst. et moniteurs accrédités ENPQ		Par l'École en ligne		Formations hybrides – Portion en ligne		Nombre d'heures-pers. (100 %)
FORMATIONS INITIALES											
Patrouille-gendarmerie	239 699	99,9 %	0	0 %	0	0 %	120	0,05 %	128	0,05 %	239 947
Patrouille-gendarmerie Premières Nations	8 457	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	8 457
Enquête policière	27 360	32 %	0	0 %	0	0 %	53 729	64 %	3 528	4 %	84 617
Programme de formation des enquêteurs du BEI	0	0 %	0	0 %	0	0 %	335	100 %	0	0 %	335
Gestion policière	8 392	74 %	1 152	10 %	0	0 %	1 803	16 %	0	0 %	11 347
Total partiel	283 908	82 %	1 152	0,5 %	0	0 %	55 987	16 %	3 656	1,5 %	344 703
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL											
Patrouille-gendarmerie	40 181	36 %	24 839	22 %	43 440	39 %	3 471	3 %	21	0 %	111 952
Patrouille-gendarmerie Premières Nations	1 289	30 %	2 764	64 %	48	1 %	237	5 %	0	0 %	4 338
Enquête policière	41 696	82 %	2 208	4 %	2 320	5 %	4 800	9 %	0	0 %	51 024
Enquête policière Premières Nations	728	50 %	0	0 %	0	0 %	634	43 %	98	7 %	1 460
Enquête BEI	452	99 %	0	0 %	0	0 %	5	1 %	0	0 %	457
Enquête UPAC	1 684	86 %	160	8 %	16	1 %	103	5 %	0	0 %	1 963
Gestion policière	4 352	72 %	943	15 %	0	0 %	768	13 %	0	0 %	6 063
Gestion policière Premières Nations	120	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	120
Programmes ACCES	5 720	89 %	160	3 %	0	0 %	528	8 %	0	0 %	6 408
Séminaires et colloques	0	0 %	0	0 %	0	0 %	2 478	100 %	0	0 %	2 478
Total partiel	96 222	52 %	31 074	17 %	45 824	24 %	13 024	7 %	119	0,06 %	186 263
AUTRES CLIENTÈLES											
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers	10 710	81 %	2 520	19 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	13 230
Programme de formation de base des constables spéciaux du MSP	25 122	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	25 122
Programme d'intégration fonction agent des services correctionnels	23 758	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	23 758
Programme de formation des gestionnaires de 1 ^{er} niveau du MSP	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Programme de formation initiale des inspecteurs de la STM	5 478	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	5 478
Perfectionnement professionnel intervention en sécurité publique	4 885	52 %	1 324	14 %	252	3 %	2 890	31 %	0	0 %	9 351
Perfectionnement professionnel – Enquête	64	4 %	252	16 %	0	0 %	1 266	80 %	0	0 %	1 582
Perfectionnement professionnel – Gestion	747	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	747
Séminaires et colloques	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Total partiel	70 764	89 %	4 096	5 %	252	1 %	4 156	5 %	0	0 %	79 268
TOTAL	450 894	74 %	36 322	6 %	46 076	7,5 %	73 167	12 %	3 775	0,5 %	610 234

DÉFINITIONS

Les formations sur le campus sont des activités de formation professionnelle de l'École réalisées sur son campus de Nicolet.

Les formations en mode hors établissement sont des activités de formation professionnelle de l'École réalisées à l'extérieur de son établissement et de ses antennes.

Les formations en mode déconcentration sont des activités de formation professionnelle de l'École réalisées par le réseau d'instructeurs, de moniteurs ou de personnes dûment qualifiées par l'École.

Les formations en ligne sont des activités de formation professionnelle de l'École réalisées partiellement ou entièrement par l'entremise d'un moyen d'apprentissage électronique, comme la plateforme de formation en ligne de l'École.

Les formations hybrides sont une combinaison, en proportion variable, d'activités en présence et d'activités en ligne.

Statistiques des clientèles policières

Tableau 32 Formations offertes	2020-2021		2019-2020		Écart selon le nombre d'heures-pers.	
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.		
FORMATIONS INITIALES					%	
Patrouille-gendarmerie (incluant les équivalences)	533	239 947	526	246 663	↓	6 716 2,7 %
Patrouille-gendarmerie (incluant les équivalences) Premières Nations	22	8 457	10	1 103	↑	7 354 666,7 % ①
Enquête policière	1 473	84 617	1 025	56 546	↑	28 071 49,6 % ②
Enquête policière – BEI	7	335	6	270	↑	65 24,1 %
Gestion policière	149	11 347	175	14 224	↓	2 877 20,2 %
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL						
Patrouille-gendarmerie	8 720	101 100	10 111	98 322	↑	2 778 2,8 %
Patrouille-gendarmerie Premières Nations	277	3 874	336	4 744	↓	870 18,3 %
Enquête policière	1 523	51 024	1 105	29 386	↑	21 638 73,6 % ③
Enquête policière Premières Nations	46	1 460	9	425	↑	1 035 243,5 % ④
Gestion policière	276	6 063	342	6 155	↓	92 1,5 %
Gestion policière Premières Nations	2	120	9	144	↓	24 16,7 %
Formation en pédagogie	444	10 852	218	6 672	↑	4 180 62,6 % ⑤
Formation en pédagogie Premières Nations	44	464	1	40	↑	424 1 060 % ⑥
Unité permanente anticorruption (UPAC)	75	1 963	34	1 163	↑	800 68,8 %
Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	8	457	21	393	↑	64 16,3 %
Programmes ACCES	275	6 408	243	5 872	↑	536 9,1 %
Séminaires et colloques	354	2 478	244	3 416	↓	938 27,5 %

- ① Deux cohortes du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie autochtone se sont déroulées au cours de l'année.
- ② Hausse marquée dans plusieurs cours des cheminements par blocs de cours ou individuels en enquête.
- ③ Le cours *Gestion des informateurs* est très en demande depuis deux ans. On note des hausses dans les cours *Introduction à la surveillance physique auxiliaire*, *Négociateur*, *Coordonnateur d'information sur la menace terroriste*, *Enquête sur les crimes à caractère sexuel*, *sur l'abus physique et le décès de jeunes enfants* et *Enquête sur les crimes économiques*.
- ④ Hausse au niveau de la formation *Prélèvements d'échantillons d'ADN et prise d'empreintes digitales*.
- ⑤ Hausse découlant entre autres de l'intérêt pour la formation *Prévention des impacts psychologiques (superviseur)*.
- ⑥ Augmentation venant principalement de la formation *Prévention des impacts psychologiques chez les policiers*.

Statistiques des clientèles de sécurité publique

Tableau 33 Formations offertes	2020-2021		2019-2020		Écart selon le nombre d'heures-pers.		
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.			
FORMATIONS INITIALES					%		
Contrôleurs routiers de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ)	18	13 230	24	17 376	↓	4 146	23,9 %
Constables spéciaux du MSP	53	25 122	0	0	↑	25 122	
Agents des services correctionnels	68	23 758	109	41 856	↓	18 098	43,2 % ①
Programme de formation des gestionnaires de 1 ^{er} niveau – Services correctionnels	0	0	13	1 040	↓	1 040	
Inspecteurs de la Société de transport de Montréal (STM)	12	5 478	0	0	↑	5 478	
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL							
Intervention en sécurité publique ¹	614	9 351	544	5 892	↑	3 459	58,7 % ②
Enquête	101	1 582	372	12 378	↓	10 796	87,2 % ③
Gestion	18	747	42	1 639	↓	892	54,4 %
Séminaires et colloques	0	0	1	14	↓	14	

- ① Trois cohortes d'ASC ont eu lieu comme l'année précédente, mais on compte 38 % moins d'apprenants afin de respecter les mesures sanitaires.
- ② On note une hausse des inscriptions pour les formations :
- *Tir défensif – Le pistolet* pour la Direction des services de sécurité dans les palais de justice. Il est à noter que cette formation est incluse dans le programme de formation de base des constables spéciaux;
 - *Désescalade – État mental perturbé* (en ligne) pour la Direction de la protection des personnalités et service de filtrage de sécurité du MSP;
 - *Pouvoir et devoirs du constable spécial* d'Hydro Québec. Le mode de diffusion a été revu afin d'offrir cette formation via la plateforme BBB;
 - *Agent de surveillance de sentier (FQCQ)*. Cette formation toujours en demande par la Fédération Québécoise des Clubs Quads, a été offerte via la plateforme BBB en raison des mesures sanitaires.
- ③ Les formations de l'UPAC et du BEI figurant dans les résultats de l'année 2019-2020 ont été intégrées dans les résultats du perfectionnement professionnel policier figurant au tableau 32, expliquant en grande partie cette baisse de 87,2 %.

¹ Incluant intervention physique, pédagogie, sécurité routière, etc.

Statistiques diverses

Tableau 34 Satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu ¹ Secteurs d'activité	2020-2021		2019-2020		2018-2019	
	Taux de satisfaction ²	Nombre de répondants ³	Taux de satisfaction	Nombre de répondants ³	Taux de satisfaction	Nombre de répondants ³
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	86 %	491	85 %	336	88 %	68
Formation initiale en enquête policière	86 %	80	91 %	253	96 %	45
Formation initiale en gestion policière	86 %	47	85 %	79	90 %	113
Perfectionnement professionnel policier	91 %	519	93 %	443	93 %	577
Formation des formateurs	89 %	43	90 %	179	94 %	170
Formation des Premières Nations	93 %	19	s. o.	s. o.	94 %	11
Formation services correctionnels MSP	89 %	69	93 %	251	92 %	124
Formation en sécurité publique	87 %	139	93 %	250	95 %	626
Moyenne pondérée⁴	87,4 %	1407	88,1 %	1 791	90,9 %	1 734

¹ Le taux de satisfaction de la clientèle est calculé à partir des évaluations des enseignements. Contenus : approche pédagogique employée, encadrement, moyens d'évaluation, qualités des formateurs, appréciation générale de la formation.

² L'évaluation des enseignements a fait l'objet d'une révision au début de l'année 2020-2021. Toute comparaison avec les années antérieures doit être effectuée avec prudence.

³ Le nombre de répondants varie d'un secteur d'activité à l'autre. Toute comparaison doit être effectuée avec prudence.

⁴ La moyenne de la satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu est pondérée en fonction du chiffre d'affaires généré par chacun des secteurs d'activité.

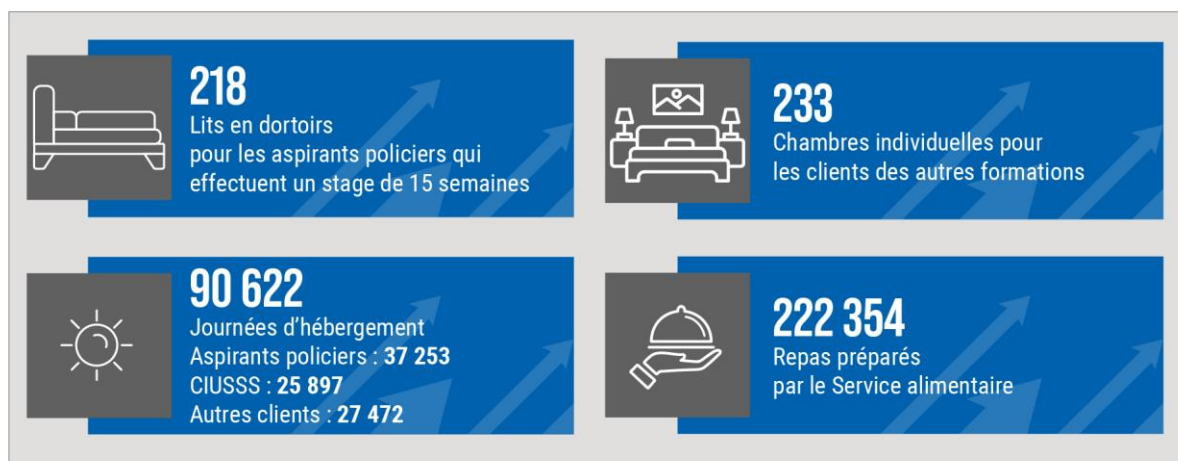
Tableau 35 Services offerts par le Centre évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)	2020-2021	2019-2020	2018-2019
	Quantité	Quantité	Quantité
Examens de connaissances (PRQ)	384	230	417
Appréciation par simulation (APS)	215	216	314
Tests psychométriques	43	57	92
Entrevues structurées	42	33	33
Évaluation des compétences en gestion (profil)	17	29	15
Tests d'entrée du PFIG	823	717	698
Formation – Connaissance de soi	2	10	12
Rencontre de rétroaction	50	31	26
Sélection du personnel policier 1 – Concepts et applications – Appréciation par simulation	14	1	15
Sélection du personnel policier 2 – Principes et méthodes – Entrevue structurée	12	7	0
Sélection du personnel policier : concepts, application spécifique à une fonction spécialisée	0	5	s. o.

Note : Les quantités des services offerts par le CECAP varient en fonction des demandes des clients et sont présentées en nombre de candidats. Ces quantités tiennent compte de la clientèle policière et des clientèles de la sécurité publique.

Tableau 36 Plaintes et recours administratifs	2020-2021		2019-2020		2018-2019	
	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées
Plaintes	0	s. o.	1	1	4	4
Recours administratifs pour contester une décision prise par l'École en vertu d'un de ses règlements ou d'une de ses directives	3	3	9	8	8	9*

* Le nombre de demandes traitées et réglées est supérieur à celui des demandes reçues, puisqu'une demande traitée et réglée provient de l'année précédente.

Hébergement et services aux collectivités



Confinement des apprenants en formation initiale

À l'automne 2020, l'École a pu de nouveau ouvrir ses portes aux apprenants des différents programmes de formation initiale (patrouille-gendarmerie, contrôle routier, services correctionnels, constables spéciaux). Une des conditions imposées par la Santé publique était le confinement des apprenants sur le campus pendant toute la durée de leur stage. Cette mesure particulière a entraîné une réorganisation complète du Service d'hôtellerie et du Service alimentaire.

Site alternatif du CIUSSS MCQ

Pendant tout l'exercice 2020-2021, le CIUSSS MCQ a maintenu son utilisation du Pavillon P, lequel avait été transformé en site alternatif de soins pour la COVID-19 au printemps 2020. Ce pavillon d'hébergement complètement indépendant des installations de formation contient 101 chambres. L'École assurait le service d'entretien des chambres et la préparation des repas.

Tableau 37 Hébergement selon les secteurs de formation	2020-2021	2019-2020	2018-2019
	Nombre de journées d'hébergement	Nombre de journées d'hébergement	Nombre de journées d'hébergement
Formation initiale en patrouille-gendarmerie (aspirants policiers) (dortoirs)	37 253	30 698	44 908
Formation initiale en enquête, en gestion et en perfectionnement professionnel (policiers) (chambres)	12 551	13 706	18 002
Activités et formation en sécurité publique (autres clientèles) (chambres)	11 218	7 306	9 697
Services aux collectivités	3 703	11 550	10 321
Location du Pavillon P au CIUSSS MCQ	25 897	1 336	s. o.
Sous-total :	53 369	33 898	38 020
TOTAL	90 622	64 596	82 928

Le tableau 38 fait état de l'impact négatif de la pandémie sur les activités des Services aux collectivités.

Tableau 38 Statistiques des autres activités organisées par les Services aux collectivités	2020-2021			2019-2020			2018-2019		
	Quant.	Nombre de jours	participants	Quant.	Nombre de jours	participants	Quant.	Nombre de jours	participants
Colloques, congrès ou réunions d'envergure tenus à l'École, mais organisés par des organisations gouvernementales ou des organismes sans but lucratif	1	0,5	50	9	17	1 249	20	75	1 707
Réunions	10	8,5	86	79	71	1 527	109	102	1 635
Cérémonies – Formation sur mesure	7	3,5	239	5	2,5	849	9	9	2 475
Cérémonies – Autochtones	1	0,5	20	0	0	0	1	1	208
Activités de formation tenues à l'École	21	52	248	49	183	1 272	54	233	1 413
Divers (banquets, visites guidées, location d'un amphithéâtre, du circuit routier, vidéocomparutions, webinaires, etc.)	15	16	400	66	263,5	828	94	404	1 129
TOTAL	55	81	1 043	208	537	5 725	287	824	8 567

ANNEXE B

La liste des comités liés à la mission de l'École

Liste des comités liés à la mission et auxquels l'École participe

Comités ENPQ
Comité consultatif clients
Comité-conseil de formation en conduite
Comité-conseil de formation en enquête policière
Comité-conseil de formation en gestion
Comité-conseil de formation en maintien et rétablissement de l'ordre
Comité-conseil de formation en sécurité routière
Comité-conseil de formation sur la police communautaire
Comité consultatif en recherche
Comité de liaison collègues-ENPQ
Comités externes
Comité aviseur national du Réseau canadien du savoir policier
Comité capacités affaiblies (DPCP) (CIRC)
Comité COPS
Comité d'analyse des recommandations du rapport du Comité sur les disparitions et les enlèvements d'enfants
Comité de concertation en matière de capacité de conduite affaiblie (MSP)
Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers du Québec (MSP)
Comité de programme (baccalauréat en sécurité publique)
Comité de sélection BEI
Comité de travail témoins experts
Comité directeur - Mégaprocès
Comité intersectoriel MSP/MELS recommandations du coroner – Affaire Villanueva
Comité permanent sur la conduite d'un véhicule d'urgence (MSP)
Comité provincial sur les interventions auprès des personnes présentant un problème de santé mentale
Conseil sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial (MSP)
Comité sur la formation des futurs policiers et policières autochtones
Comité sur la surveillance physique spécialisée
Comité sur les caméras corporelles pour les policiers
Comité sur les niveaux de service
Comité sur les pratiques policières
Comité sur les ressources humaines et l'apprentissage de l'Association canadienne des chefs de police (ACCP)
Comité tactique ACCES alcool
Comité tactique ACCES tabac
Comité technique agent évaluateur
Comité technique FRANCOPOL – Comité des écoles
Comité technique FRANCOPOL – Communication de crise
Comité technique FRANCOPOL – Comportement policier
Comité technique FRANCOPOL – Cybercriminalité
Comité technique FRANCOPOL – Emploi de la force
Comité technique FRANCOPOL – Police et citoyen
Comité technique sur les appareils d'analyse d'alcool
Comité technique sur les appareils de mesure de vitesse
Comité thématique ADPQ
Comité thématique séminaire Intersection MSP
Programme canadien de sûreté et sécurité (PCSS), <i>Communities of Practice for Law Enforcement</i>

Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force (MSP)
Sous-comité santé mentale
Table des directeurs de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)
Table des partenaires du Centre d'expertise en agressions sexuelles Marie-Vincent (CEASMV)
Groupes de travail
Groupe de liaison police (APSAM)
Groupe de travail sur le maintien des compétences des TQE (MSP)
Rencontre des agents d'application en sécurité nautique
Table de vigie GI – GTI
Conseils d'administration
Bureau international de FRANCOPOL
Conseil d'administration de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)
Conseil d'administration du réseau INTERSECTION
Conseil des sages de FRANCOPOL
Association canadienne des chefs de police
Association canadienne des intervenants en formation policière
Association québécoise de criminalistique
Association sur l'accès et la protection de l'information (AAPI)
<i>International Association of Chiefs of Police</i>
<i>Project Management Institute (PMI)</i>
Réseau canadien du savoir policier
Réseau des responsables de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels
Réseau policier en accès et protection de l'information
<i>State and Provincial Police Academy Directors (SPPADS)</i>





350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4

www.enpq.qc.ca