

RAPPORT ANNUEL
2003-2004 *DE GESTION*

PRODUCTION : École nationale de police du Québec
350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4

Téléphone : (819) 293-8631
Télécopieur : (819) 293-8718

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, 2004
Gouvernement du Québec
Tous droits réservés
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Dépôt légal— 4^e trimestre 2004
ISBN 2-550-43346-7



Québec, octobre 2004

Monsieur Michel Bissonnet
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec (Québec)

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel de gestion de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier s'étant terminé le 30 juin 2004.

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 policiers du Québec. Il décrit aussi la gestion des ressources de l'École et en présente les états financiers et le rapport du Vérificateur général du Québec pour la période.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma considération distinguée.

Le ministre de la Sécurité publique,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Jacques Chagnon

Nicolet, octobre 2004

Monsieur Jacques Chagnon
Ministre de la Sécurité publique
Tour des Laurentides
2525, boulevard Laurier, 5^e étage
Sainte-Foy (Québec) G1V 2L2

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel de gestion de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier qui a pris fin le 30 juin 2004.

Ce rapport constitue une reddition de comptes à l'égard des objectifs du plan stratégique de l'École.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le président du conseil d'administration,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Robert Nelson

Déclaration de la directrice générale

Nicolet, octobre 2004

Les informations contenues dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données contenues dans le rapport et des contrôles afférents.

Les résultats et les données du rapport annuel de gestion 2003-2004 de l'École nationale de police du Québec :

- décrivent fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques de l'École;
- présentent les objectifs, les indicateurs, les cibles à atteindre et les résultats;
- présentent des données exactes et fiables.

Je déclare que les données contenues dans le présent rapport annuel de gestion ainsi que les contrôles afférents à ces données sont fiables et qu'elles correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 30 juin 2004.

La directrice générale,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Louise Gagnon-Gaudreau



Table des matières

Lettre de présentation du rapport au président de l'Assemblée nationale par le ministre	3	Orientation stratégique 3	
Lettre de présentation du rapport au ministre par le président du conseil d'administration	3	Rendre la formation accessible à l'ensemble de la communauté policière québécoise	43
Déclaration de la directrice générale	4	Orientation stratégique 4	
Message du ministre	6	Positionner l'École comme chef de file en recherche dans le domaine policier	47
Message du président	7	Orientation stratégique 5	
Message de la directrice générale	8	Assumer un rôle d'expert-conseil en matière de sécurité publique	52
Présentation générale	11	Orientation stratégique 6	
Les ressources humaines	18	Intensifier la visibilité de l'École tant sur le plan national que sur le plan international	58
Organigramme	23	Orientation stratégique 7	
Les faits saillants de l'exercice	24	Moderniser la gestion pour favoriser la transformation et la pérennité de l'École	61
Rappel de la déclaration de services aux citoyens	25	Orientation stratégique 8	
Les services à la clientèle	26	Doter l'École de lieux physiques fonctionnels répondant adéquatement à sa mission	67
Les résultats au regard du plan stratégique	29	Application de certaines politiques gouvernementales	70
Orientation stratégique 1		États financiers	72
Élaborer et offrir des activités de formation novatrices répondant aux standards d'excellence de l'École	29	Statistiques	81
Orientation stratégique 2		Annexes	
Élaborer et promouvoir un modèle de référence pédagogique en formation policière au Québec	40	Liste des comités auxquels a participé l'École en 2003-2004	96
		Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics	98

Message du ministre

Je suis heureux de souligner que, dès l'automne 2003, l'École nationale de police du Québec a suivi la voie tracée par le plan de modernisation gouvernemental en réalisant un exercice de réingénierie de ses activités afin de les recentrer sur les besoins et les attentes de ses clients, tout en améliorant ses façons de faire.

Le dynamisme soutenu de l'École a par ailleurs permis de franchir des étapes importantes en ce qui concerne le développement des nouvelles activités de formation requises, d'une part, pour réaliser la mise en œuvre de la Loi concernant l'organisation des services policiers et, d'autre part, pour rehausser le niveau de formation dans les domaines de l'enquête et de la gestion policières. L'affirmation du leadership de l'École a largement contribué à harmoniser l'offre globale de formation en vue de répondre aux besoins des corps de police.

En matière de législation, le 22 octobre 2003, j'ai approuvé le Règlement modifiant le règlement sur le régime des études de l'École nationale de police du Québec. L'approbation de ce règlement est venu couronner tous les efforts déployés par l'École et ses partenaires pour moderniser les conditions d'admission au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, notamment en ce qui a trait aux exigences médicales et à celles relatives à la condition physique auxquelles les aspirants policiers doivent répondre.

Pour ce qui est du projet de réaménagement et d'agrandissement de l'École nationale de police, les travaux entrepris en 2001 étaient pratiquement complétés en fin d'exercice. C'est à l'intérieur d'un ensemble immobilier patrimonial que les policières et les policiers ont maintenant accès à des installations ultramodernes tout à fait adaptées à leurs besoins de formation, de maintien des compétences et de perfectionnement professionnel.

Finalement, je désire souligner l'apport et le dévouement du personnel de l'École qui contribue à l'amélioration continue de la formation policière québécoise ainsi qu'au rayonnement international de celle-ci.

Le ministre de la Sécurité publique,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Jacques Chagnon



Message du président

Pendant l'exercice 2003-2004, le conseil d'administration de l'École nationale de police du Québec a tenu quatre réunions.

Le conseil a été témoin, une fois de plus, des nombreux facteurs externes qui influencent la formation policière. Conséquemment aux modifications législatives encadrant les services policiers et à l'évolution des pratiques policières, l'École a dû multiplier ses ressources et ses efforts en vue de répondre aux besoins de formation des corps de police dans les meilleurs délais possibles. Ainsi, le conseil a approuvé un budget spécial pour accélérer le développement de nouvelles activités de formation requises par les corps de police, notamment pour répondre aux exigences de la Loi concernant l'organisation des services policiers.

Le conseil a adopté les nouvelles conditions médicales et physiques du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, le Règlement modifiant le Règlement sur les conditions de travail du personnel de l'École nationale de police du Québec ainsi que le Règlement modifiant le Règlement sur le régime des études de l'École nationale de police du Québec. Il a également approuvé la création d'un comité scientifique en soutien au CIDRAP ainsi que la mise à jour de la politique linguistique et de la politique sur les contrats d'approvisionnement et de services.

En fin d'exercice, le conseil a approuvé la planification stratégique 2004-2007 de l'École et les orientations stratégiques qui conduiront ses actions au cours des trois prochaines années.

Je remercie la directrice générale et le personnel de l'École pour leur détermination sans bornes à accomplir avec grand professionnalisme la mission de l'École nationale de police du Québec.

Encore cette année, je désire remercier mes collègues du conseil pour leur précieuse collaboration ainsi que pour leur disponibilité.

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Robert Nelson

Président du conseil d'administration
École nationale de police du Québec



Message de la directrice générale

L'exercice 2003-2004 vient conclure la planification stratégique 2001-2004 de l'École nationale de police du Québec. En plus de la modernisation de la gestion publique qui s'est inscrite en toile de fond de cette planification stratégique, ces trois années ont également été marquées par une grande mouvance en ce qui a trait aux besoins de formation policière.

Le leadership assumé par l'École dans la foulée de l'identification de plusieurs nouvelles **activités de formation** requises pour répondre aux besoins des corps de police, notamment à la suite de l'instauration de la Loi concernant l'organisation des services policiers, a continué de s'intensifier pendant l'exercice 2003-2004. Quoique la grandeur du défi que représentait le développement de nouvelles activités de formation se situait bien au-delà des capacités organisationnelle et budgétaire de l'École, l'adhésion du personnel à la mission de l'École et la collaboration avec les partenaires a permis de franchir des étapes importantes. Ainsi, l'offre de formation de l'École a été bonifiée d'une quinzaine de nouvelles activités de formation en 2003-2004. De plus, l'École a accordé des budgets supplémentaires pour amorcer le développement de plusieurs autres activités de formation qui seront livrées au cours des prochains mois. Permettez-moi d'ajouter que le baccalauréat en sécurité publique devrait être lancé officiellement à l'automne 2004. En rendant disponibles tous ces nouveaux produits de formation, l'École atteint deux objectifs fondamentaux : répondre aux besoins de formation des corps de police et contribuer au rehaussement du niveau de la formation policière québécoise.

En ce qui a trait à la **restauration, la modernisation et l'agrandissement des lieux physiques de l'École**, le gouvernement du Québec aura investi 76 millions de dollars entre 2001 et 2004 pour compléter ce projet remarquable. Je suis très heureuse de livrer à la communauté policière des installations ultramodernes, soigneusement adaptées à ses besoins de formation, d'hébergement et d'activités d'envergure tels des séminaires et des colloques, et ce, à l'intérieur des murs d'un des plus beaux joyaux du patrimoine architectural québécois. De plus, c'est avec énormément de fierté que je désire souligner l'accroissement de la vocation communautaire de l'École. Selon une entente intervenue entre l'École et la Ville de Nicolet au printemps 2004, l'École loue son centre sportif à la municipalité à l'exception des plages horaires dédiées à la formation. Pour l'École, l'ouverture du centre sportif à la communauté s'inscrit dans le modèle de police communautaire enseigné aux aspirants policiers, qui se traduit entre autres par le rapprochement du policier et du citoyen et le partenariat entre la police, la communauté et les services publics.

Sur le plan administratif, une nouvelle Direction de la formation sur mesure et des services aux collectivités est en fonction depuis le 1^{er} juillet 2003. La formation sur mesure centralise les activités de formation offertes à des organisations publiques et parapubliques reliées à la sécurité ou à l'administration de la justice ainsi que les programmes de formation autochtone. Les services aux collectivités incluent quant à eux les activités offertes par le CAPP, un service d'expertise dans les domaines reliés à la sécurité, la location des espaces et des équipements ainsi que la gestion de projets spéciaux. Par ailleurs, tous les services de repas et de pauses-café, auparavant sous la responsabilité du Service alimentaire, ainsi que la gestion de l'hébergement, auparavant sous la responsabilité du Registrariat, ont été réunis au sein d'une même unité administrative, soit le nouveau Service d'hôtellerie en fonction depuis le 1^{er} juillet 2003. De plus, la Direction générale a bonifié les responsabilités du Service des communications qui est devenu en fin d'exercice le

Service des affaires institutionnelles et des communications. En plus des activités de communication et des activités protocolaires, ce nouveau service a notamment la responsabilité de la planification stratégique, de la gestion du portefeuille de projets et des relations institutionnelles et internationales de l'École.

En matière des ressources humaines, les nouvelles activités de formation ainsi que la diversification des activités de l'École ont eu pour effet d'augmenter l'effectif de 24 employés additionnels. L'exercice 2003-2004 a été caractérisé par de nombreuses rencontres patronales-syndicales visant le renouvellement des conventions collectives de chacune des deux accréditations présentes à l'École. D'un autre point de vue, je suis ravie de souligner que la fin des travaux de construction a eu une incidence directe sur le nombre d'accidents du travail qui a subi une baisse significative de 38 % par rapport à l'exercice précédent.

Sur le plan de la pédagogie, outre la bonification de l'offre de formation, l'École a complété l'implantation d'une cohérence interne au sein des cours du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie et du programme de formation initiale en enquête. Par ailleurs, la logistique du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie a été complètement révisée et a conduit à l'instauration d'un nouveau calendrier de formation avec l'arrivée de la 43^e promotion au mois de mai 2004. Dorénavant, l'École accueillera annuellement neuf cohortes de 72 aspirants policiers chacune plutôt que dix cohortes de 64 aspirants policiers. L'École et la clientèle retireront plusieurs bénéfices de ce remaniement, notamment parce qu'il favorisera une meilleure utilisation des ressources humaines et matérielles de l'École.

En ce qui concerne le rayonnement international, un véritable partenariat s'est inscrit avec la France à l'intérieur de la 59^e Commission permanente de coopération franco-québécoise : un comité composé de représentants de la Police nationale de France, de la Sûreté du Québec et de l'École travaille à la création d'un outil commun d'évaluation. Par ailleurs, pour la première fois de son histoire, l'École a vu s'inscrire à un de ses cours trois policiers belges.

Sur le plan de la modernisation de la gestion, l'École a réalisé, à l'automne 2003, un exercice de réingénierie des activités organisationnelles. Plusieurs des 35 recommandations ayant résulté de cet exercice ont déjà été mises en œuvre, notamment la révision de la logistique du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie et la réorganisation de certaines activités telles la planification stratégique et la gestion du portefeuille de projets dont la responsabilité a été confiée au nouveau Service des affaires institutionnelles et des communications.

Par ailleurs, un exercice de réflexion a été conduit au printemps 2004 afin d'élaborer **la planification stratégique 2004-2007**. Quatre grandes orientations stratégiques guideront les actions de l'École au cours des trois prochaines années :

- Promouvoir des programmes de formation de qualité correspondant à l'évolution de la fonction policière;
- Poursuivre le développement de l'École sur le plan universitaire dans les domaines de pratiques policières;
- Étendre l'expertise de l'École au créneau de la sécurité intérieure;
- Favoriser la modernisation et l'innovation.



Dans le continuum de changement amorcé lors de la planification stratégique précédente, l'École a convenu de recourir à l'approche de gestion de portefeuille de projets pour sélectionner les projets, suivre leur évolution, analyser la performance du portefeuille de projets et faire les recommandations qui s'imposent relativement au maintien, à l'ajout ou à l'abandon des projets découlant de la planification stratégique. Cette approche flexible convient bien à la mouvance des besoins de formation policière.

Enfin, **en ce qui concerne la déclaration de services aux citoyens**, je suis heureuse de mentionner qu'un sondage a révélé un taux global de satisfaction de 95 % au regard des engagements pris par l'École.

Finalement, je ne saurais terminer sans saluer le travail du personnel de l'École. Si de nombreux défis ont été relevés encore cette année, c'est grâce à l'implication de chacun des employés de l'École.

La directrice générale,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Louise Gagnon-Gaudreau



Présentation générale

L'École nationale de police du Québec a été instituée le 1^{er} septembre 2000. Elle remplace l'Institut de police du Québec en vertu de la Loi sur la police.

Au centre d'un continuum de formation et avec la participation d'un important réseau de partenaires, la nouvelle École est le carrefour de la formation policière au Québec et un lieu privilégié de réflexion et d'intégration.

L'École assure la formation initiale des compétences de base dans le domaine de la patrouille-gendarmerie, de l'enquête et de la gestion policière. Elle offre des activités de perfectionnement professionnel, effectue ou fait effectuer de la recherche orientée vers la formation policière et organise des échanges d'expertise sur le plan international. Une Commission de formation et de recherche est constituée au sein de l'École. Elle donne des avis au conseil d'administration en matière de formation policière et l'informe de l'évolution de la recherche. Par ailleurs, les corps de police doivent établir un plan de formation professionnelle, le tenir à jour et le transmettre à l'École chaque année.

Son partenariat avec les collègues, ses programmes axés sur l'approche par compétences, sa stratégie d'apprentissage en virtualité, l'implication d'équipes multidisciplinaires, le contenu de sa formation et sa durée font que l'École nationale de police du Québec est reconnue pour offrir une formation policière unique.

MISSION

En tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration, l'École a la mission d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence des activités relatives à la formation policière.

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 à l'intérieur d'un programme conduisant à un diplôme d'études collégiales ou à une attestation d'études collégiales en techniques policières. La loi prévoit qu'une personne doit, pour être embauchée par un corps de police, détenir un diplôme de l'École en patrouille-gendarmerie.

L'École offre aussi des activités de perfectionnement professionnel et des activités de perfectionnement de service destinées à répondre aux besoins des différents corps de police.

L'École a également le mandat d'effectuer ou de faire effectuer de la recherche et des études orientées vers la formation dans des domaines touchant le travail policier et pouvant avoir une incidence sur la formation policière; elle en publie et en diffuse les résultats. Elle est ainsi un lieu de réflexion sur la formation policière.

L'École peut également homologuer des activités de formation professionnelle conçues à l'extérieur de ses cadres, susceptibles d'être intégrées dans ses programmes ou de bénéficier de son agrément.



Elle conseille, en matière de formation professionnelle, les corps de police et les associations représentatives de leurs membres. Elle favorise la concertation et la collaboration des diverses institutions offrant de la formation policière et tient le ministre de la Sécurité publique informé à cet égard.

L'École peut, sur autorisation conjointe du ministre de l'Éducation et du ministre de la Sécurité publique et aux conditions qu'ils déterminent, élaborer et offrir des programmes de formation professionnelle de niveau collégial et des programmes d'enseignement universitaire.

L'École 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.

VALEURS

Dans la réalisation de sa mission et dans sa gestion, l'École par l'engagement de ses ressources humaines, prône l'adoption et le respect des valeurs suivantes : le comportement éthique, la primauté du client, la qualité du service, l'innovation et la recherche de l'excellence ainsi que le travail d'équipe.

CLIENTÈLE

La clientèle de l'École est diversifiée. On y retrouve notamment : les aspirants policiers, les policiers en exercice, les corps de police ainsi que les ministères, les organismes publics et les entreprises du secteur parapublic reliés à la sécurité ou à l'administration de la justice.

PRINCIPAUX PARTENAIRES

Dans la réalisation de sa mission, l'École s'associe notamment aux partenaires suivants : les corps de police, les ministères de la Sécurité publique et de l'Éducation, les associations de directeurs de police, les syndicats policiers, les cégeps et les universités.

ENVIRONNEMENT

Dans l'ensemble de ses activités, l'École doit tenir compte de différents facteurs qui exercent une influence sur elle.

Facteurs externes

L'École doit tenir compte des éléments qui caractérisent le milieu policier, comme les exigences accrues en formation initiale et une demande croissante pour de la formation, l'évolution des pratiques policières, la mouvance de la carte policière, le contexte socio-économique, les diverses formes de criminalité avec lesquelles les corps de police doivent composer et l'avènement de nouvelles législations, notamment la Loi concernant l'organisation des services policiers et certaines nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail.



Facteurs internes

L'École comporte en elle-même des éléments d'influence notables en ce qui concerne son cadre juridique et ses relations de travail. La mission et les pouvoirs conférés par la Loi sur la police, le conseil d'administration, la Commission de formation et de recherche, les conventions collectives, la structure organisationnelle et le projet de restauration et de modernisation de ses lieux physiques font partie de ces facteurs.

PRINCIPAUX DÉFIS

Durant l'exercice 2003-2004, l'École a dû relever de nombreux défis. Voici les principaux :

- **Le défi de la pertinence et de la cohérence des activités relatives à la formation policière**
S'assurer de la coopération entre les principaux partenaires du continuum de formation policière.
- **Le défi de la qualité de la formation**
S'assurer que la formation qu'elle offre ou qu'elle homologue se conforme à ses règlements, à ses objectifs de formation, à ses stratégies pédagogiques ainsi qu'à ses processus d'évaluation, et ce, en ayant une préoccupation constante en ce qui a trait aux coûts de formation.
- **Le défi de la formation universitaire, de la recherche et de la généralisation des savoirs**
 - S'associer aux partenaires universitaires québécois dans l'élaboration, la diffusion et la reconnaissance des programmes de formation.
 - Effectuer ou faire effectuer de la recherche orientée vers la formation et diffuser les résultats.
- **Le défi de s'affirmer comme une référence sociétale**
S'engager publiquement afin de contribuer à l'avancement de la société, qu'il s'agisse de témoigner à titre d'expert-conseil auprès des instances judiciaires lors de procès, de prendre position sur des projets de loi, d'intégrer des pratiques de formation et de recherche jusqu'ici disparates ou encore d'exposer sa position en matière de sécurité publique.
- **Le défi de la modernisation du système de gestion**
Mettre en place de nouvelles instances ainsi que de nouveaux processus de gestion et réviser la structure organisationnelle.
- **Le défi de la dispersion géographique de la clientèle sur le territoire québécois**
Élaborer et déployer une stratégie de déconcentration de la formation étant donné les coûts associés au déplacement de la clientèle.
- **Le défi de la technologie**
Dynamiser les activités d'enseignement, faciliter leur accessibilité, maximiser les interactions professeur-étudiant et favoriser une gestion optimale de l'information.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration, institué en vertu de l'article 7 de la Loi sur la police (L.R.Q., c. 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 quinze membres répartis comme ci-dessous au 30 juin 2004.

Président*

Robert Nelson

Directeur de l'administration
École de technologie supérieure
Université du Québec

Vice-présidente*

Paule Leduc

Administratrice

Louise Gagnon-Gaudreau

Directrice générale*
École nationale de police du Québec

Administrateurs

Michel Beaudoin

Sous-ministre associé
Direction générale des affaires policières, de la prévention et des services de sécurité
Ministère de la Sécurité publique

Jean Boivin

Professeur
Département des relations industrielles
Université Laval

Guy Demers

Directeur général de l'enseignement et de la recherche
Ministère de l'Éducation

Jean-Pierre Larose*

Directeur adjoint
Division de la surveillance du territoire
Service de police de Longueuil

Georges Painchaud

Président
Fraternité des policiers et policières de Montréal

* Membre du comité administratif.

Normand Proulx

Directeur général
Sûreté du Québec

Michel Sarrazin

Directeur
Service de police de la Ville de Montréal

Michel Tremblay

Maire
Rimouski

Secrétaire du conseil**M^e Gérald Laprise**

Secrétaire général
École nationale de police du Québec

Départs et nomination au cours de l'exerciceDéparts

- M. Jocelyn Gagné, maire de Saint-Joachim-de-Courval
- M. Yves Prud'Homme, Fédération des policiers et policières municipaux du Québec
- M. Daniel St-Onge, sous-ministre associé, Direction générale des affaires policières, de la prévention et des services de sécurité, ministère de la Sécurité publique

Nomination

- M. Michel Beaudoin, sous-ministre associé, Direction générale des affaires policières, de la prévention et des services de sécurité, ministère de la Sécurité publique

Quatre nominations gouvernementales restent à venir (deux élus municipaux, deux personnes provenant d'associations représentatives des policiers).

Sommaire des activités

Au cours de l'année 2003-2004, les membres du conseil d'administration se sont réunis à quatre reprises.

Outre les sujets sur lesquels le conseil d'administration se penche annuellement, tels l'approbation des états financiers, l'adoption des prévisions budgétaires et le financement de l'École, plusieurs dossiers ont fait l'objet d'une étude particulière. Soulignons, entre autres, l'adoption des nouvelles conditions médicales et physiques du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, la création d'un comité scientifique en soutien au CIDRAP, l'adoption de la planification stratégique et des orientations stratégiques 2004-2007, la mise à jour de la politique linguistique et de la politique sur les contrats d'approvisionnement et de services. Le conseil a également procédé à l'adoption du Règlement modifiant le Règlement sur les conditions de travail du personnel de l'École nationale de police du Québec ainsi que du Règlement modifiant le Règlement sur le régime des études de l'École nationale de police du Québec.

COMMISSION DE FORMATION ET DE RECHERCHE

La Commission de formation et de recherche, instituée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la police (L.R.Q., c. P-13.1), a pour 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 a nommé le 19 octobre 2001, pour un mandat de trois ans, les membres suivants :

Présidente

Louise Gagnon-Gaudreau

Directrice générale

École nationale de police du Québec

Vice-président

M^e Paul Monty

Commissaire à la déontologie policière

Membres

Marc Alain

Responsable du CIDRAP

École nationale de police du Québec

Diane Bourdeau

Assistante directrice

Division de la planification et des orientations stratégiques et budgétaires,
de la recherche et du développement

Service de police de la Ville de Montréal

Claude Corbo

Professeur titulaire au Département des sciences politiques

Université du Québec à Montréal

Réjean Corriveau

Responsable de la formation

Association des policiers provinciaux du Québec

Daniel Desbiens

Sergent

Service de police de la Ville de Montréal

Marie Gagnon

Adjointe à la Direction des études

Collège de Maisonneuve

Jean-Pierre Larose

Directeur adjoint
Division de la surveillance du territoire
Service de police de Longueuil

Madeleine Lupien

Responsable du Service de l'expertise pédagogique et du développement de programmes
École nationale de police du Québec

Madeleine-B. Lussier

Directrice de la formation et du développement
Sûreté du Québec

Alain Sirois

Directeur de la formation
École nationale de police du Québec

Raymond Vaillancourt

Professeur
Université du Québec à Trois-Rivières

Nomination au cours de l'exercice**Jean-Pierre Larose**

Directeur adjoint
Division de la surveillance du territoire
Service de police de Longueuil

Deux nominations ministérielles restent à venir (une personne provenant des diverses composantes du milieu policier, sur recommandation du conseil d'administration, et une personne choisie en raison de sa compétence).

Sommaire des activités

Au cours de l'exercice 2003-2004, les membres de la Commission se sont réunis à trois reprises. Des avis au conseil d'administration ont été donnés par la Commission dans les dossiers suivants : la création d'un comité scientifique à l'appui du CIDRAP, la création d'un comité de travail chargé d'analyser l'information découlant des bilans annuels de formation et des plans de formation professionnelle, l'élaboration d'un modèle d'analyse des plans de formation professionnelle, le Règlement modifiant le Règlement sur le régime des études de l'École nationale de police du Québec et le projet de déclaration d'intention de coopération pour la formation policière.



Les ressources humaines

Pendant l'exercice 2003-2004, la Direction des ressources humaines a centré une part importante de ses efforts à assurer l'efficacité et l'efficience de ses processus de gestion en procédant aux révisions nécessaires. Les actions entreprises ont été réalisées dans un contexte de modernisation de la gestion des ressources humaines.

Le développement organisationnel et administratif

Le plan d'effectifs établi pour l'année 2003-2004 était de l'ordre de 163 postes équivalent temps complet. Le secteur de la dotation a été passablement sollicité pendant l'exercice afin de rendre disponibles les effectifs nécessaires à la réalisation des nombreuses activités de l'École. De fait, 16 postes réguliers ont été comblés. À cela s'ajoute l'embauche d'une quarantaine de personnes pour différents emplois. La dotation de ces postes a nécessité le traitement de 1 133 curriculum vitæ. Quelque 372 candidats ont été invités à subir des tests et près de 155 ont été convoqués à une entrevue de sélection.

Le tableau 1 démontre que l'effectif de l'École s'est enrichi de 24 employés passant de 239 au 30 juin 2003 à 263 au 30 juin 2004, soit une augmentation de 10 %. Au total, 40 arrivées et 16 départs ont eu lieu au cours de l'exercice. Cet accroissement de l'effectif est en lien direct avec le développement intensif de nouvelles activités de formation ainsi qu'avec la diversification des activités de l'École.

Tableau 1

Effectif de l'École au 30 juin	Réguliers		Occasionnels		Contractuels		Total	
	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003
Dirigeants d'organisme*	2	2	—	—	—	—	2	2
Cadres	19	20	—	1	—	—	19	21
Professionnels	31	29	25	18	—	—	56	47
Fonctionnaires	60	54	78	73	—	—	138	127
Ouvriers	15	17	11	4	—	—	26	21
Policiers (prêt de service)	—	—	—	—	22	21	22	21
Total	127	122	114	96	22	21	263	239

* Nomination par décret

En outre, l'École fait appel à une banque de salariés contractuels pour la conception et la diffusion de certains cours. Pendant l'exercice, l'École a offert des contrats à 109 d'entre eux, pour un total de 13 637 heures travaillées.

Le développement des ressources humaines

Dans le but de favoriser la cohérence entre le développement des ressources humaines et le développement de l'organisation, l'École a consolidé sa démarche d'implantation d'un plan de développement des ressources humaines (PDRH). Puisqu'un PDRH est un processus dynamique, il se doit d'évoluer avec son organisation. Des politiques, des programmes, des directives et des guides identifiés ont déjà fait l'objet d'une révision, d'autres sont en développement. La mise en œuvre du PDRH est maintenant supportée par un système informatisé de gestion des ressources

humaines dont l'implémentation sera complétée au mois d'août 2004. Ce logiciel permet le traitement de données existentielles et prévisionnelles concernant la dotation, la rémunération, les avantages sociaux, les conventions collectives de travail et la planification de la main-d'oeuvre. En lien avec ce système, un nouveau logiciel de traitement de la paie a également été implanté en fin d'exercice budgétaire.

Dans le cadre de l'application de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre, l'École a investi 2,34 % de sa masse salariale, soit près de 218 000 \$, pour la formation du personnel au cours de l'année 2003. Outre la participation à différents colloques et congrès, les formations suivies étaient axées sur le maintien et le développement des compétences dans les domaines de l'enquête, de la gestion policière, de la formation des formateurs, du tir, de l'intervention physique, des langues et de l'informatique. En tout, 231 participations ont été dénombrées pour les 122 activités de maintien et de développement des compétences suivies par le personnel au cours de l'année.

Par ailleurs, l'École a contribué au développement des connaissances de neuf stagiaires provenant de milieux d'enseignement professionnel, collégial et universitaire.

Les relations de travail

Au chapitre des relations de travail, les unités d'accréditation représentant le personnel syndiqué sont demeurées inchangées. D'une part, le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) représente le personnel de bureau, technicien, instructeur et ouvrier, soit environ 156 salariés. D'autre part, le personnel professionnel, regroupant environ 51 salariés, est représenté par le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

L'exercice terminé le 30 juin 2004 a principalement été caractérisé par le dossier des négociations visant le renouvellement des conventions collectives de chacune des deux accréditations présentes à l'École.

Les négociations avec le SFPQ ont débuté le 14 novembre 2003, conséquemment au dépôt d'un projet de convention collective 2003-2006 effectué par cette accréditation. Depuis cette date, les parties se sont rencontrées à plus de 20 reprises. À la fin juin 2004, l'École rédigeait, à l'attention du Conseil du trésor, une demande de mandat devant lui permettre de poursuivre les négociations pour en arriver à une entente de principe, et ce, possiblement au cours de l'automne 2004. Il convient ici de préciser que les négociations avec le SFPQ revêtent un caractère particulier du fait qu'il s'agit d'une révision complète de la convention collective pour mieux refléter la réalité et la spécificité de l'École. Notons que ces négociations se déroulent dans un contexte constructif. Les principaux points de discussion concernent la révision de la rémunération du personnel instructeur, l'établissement d'un processus d'appel au travail pour les comédiens, la dotation des emplois et les modifications au plan de classification des emplois.

Parallèlement à ces négociations, des rencontres patronales-syndicales sont intervenues avec le SPGQ et ont conduit, le 8 juin 2004, au renouvellement de la convention collective des professionnels pour l'année 2002-2003. Ce renouvellement de la convention collective échue depuis le 31 décembre 2001 avait pour principal enjeu l'ajustement de la rémunération selon les mêmes paramètres salariaux que ceux consentis au personnel de la fonction publique.

Outre les rencontres de négociations, l'École a également tenu des séances de travail avec chacune des accréditations syndicales lors des réunions des comités de relations professionnelles. Ainsi, plusieurs rencontres ponctuelles sont intervenues avec le SFPQ, alors que quatre rencontres formelles ont eu lieu avec le SPGQ. De plus, il importe de souligner qu'au regard de la décision rendue par la Cour supérieure à l'endroit du gouvernement du Québec dans le dossier de l'équité salariale, l'École a entamé, en mai 2004, la réalisation des premières étapes de son programme d'équité. Les travaux inhérents au dossier d'équité, conjugués aux mandats de négociations, mobiliseront la Direction des ressources humaines en 2004-2005.

Sur le plan du contentieux, le SPGQ a déposé un grief, tandis qu'une entente de règlement est intervenue permettant de disposer de trois griefs. Pour sa part, le SFPQ a déposé 23 nouveaux griefs majoritairement reliés à l'assignation au travail des comédiens. Par ailleurs, une requête a été déposée auprès de la Commission des relations du travail.

Le tableau 2 ci-après indique l'état de la situation du contentieux en ce qui concerne les dossiers litigieux traités pendant l'exercice 2003-2004.

Tableau 2

Dossiers litigieux du contentieux	Dossiers actifs au 1 ^{er} juillet 2003	Dépôt pendant l'exercice 2003-2004	Règlement/désistement pendant l'exercice 2003-2004	Dossiers actifs au 30 juin 2004
Griefs du SFPQ	36	23	11	48
Requêtes du SFPQ	—	1	—	1
Griefs du SPGQ	3	1	3	1
Requêtes du SPGQ	—	—	—	—

Quant au comité de liaison intervenant avec les représentants des cadres, il s'est réuni à huit reprises en 2003-2004. Ce comité permet de consulter les cadres sur différents sujets concernant le développement de politiques ou de directives interpellant les gestionnaires dans la réalisation de leurs mandats. Les rencontres de ce comité se veulent un moment privilégié d'échanges sur tout problème relatif à la gestion des cadres et à la recherche de pistes de solutions basées sur la concertation et la collaboration.

La santé et la sécurité du travail

L'École possède un Service de santé qui offre des services professionnels principalement à sa clientèle étudiante (70 % des consultations), mais aussi à son personnel (30 % des consultations). Pendant l'exercice, 1945 interventions de diverses natures ont été effectuées, soit 14,5 % de plus qu'en 2002-2003.

Conséquemment à l'augmentation du nombre d'accidents du travail colligés l'an passé en raison du chantier de construction qui régnait sur le campus, l'École a décidé de revoir ses procédures. Résultat, un « Rapport d'enquête d'accident du travail » a été développé en complément au « Rapport d'événement survenu au travail ». Ce nouveau rapport, en plus d'être très complet, favorise l'implication des parties concernées et une intervention rapide du responsable, notamment en ce qui a trait aux correctifs devant être apportés, à la prévention et à l'identification d'assignations temporaires respectant les restrictions émises par le médecin traitant. Par rapport au dernier élément, précisons que cinq travailleurs ont fait l'objet d'une assignation temporaire au cours de

l'année 2003-2004. L'École est d'avis que ce moyen valorise la réintégration et la réadaptation au travail des employés concernés.

Une attitude proactive, la mise en place de correctifs et la fin du chantier de construction ont contribué à améliorer de façon significative notre bilan en santé et sécurité au travail. Comparativement à l'exercice précédent, le nombre total d'accidents du travail a diminué de 38 %. En ce qui concerne le nombre d'accidents du travail ayant nécessité un arrêt de travail, une baisse de 54 % a été enregistrée. Finalement, le nombre total de jours d'absences en accident du travail a également subi une importante baisse de l'ordre de 70 %.

Le nombre d'accidents du travail et des maladies professionnelles a chuté considérablement au cours de l'exercice 2003-2004, tel qu'il est démontré dans le tableau ci-après.

Tableau 3

Accidents du travail	2003-2004	2002-2003	Écart
Accidents du travail n'ayant pas nécessité un arrêt de travail	14	19	-26 %
Accidents du travail ayant nécessité un arrêt de travail	6	13	-54 %
Total des accidents du travail	20	32	-38 %
Nombre total de jours d'absence en accidents du travail	56	183	-70 %

Le programme d'aide aux employés

Depuis maintenant cinq ans, l'École rend accessible un programme d'aide aux employés (PAE) à son personnel éprouvant certaines difficultés. Le programme, dont les frais sont acquittés par l'employeur, offre un service de consultations professionnelles de types psychologique, juridique, financier et autres. Sous certaines conditions, les services offerts peuvent s'appliquer aux membres de la famille immédiate d'un employé.

Pendant l'exercice, le taux d'utilisation du PAE par les employés éligibles a été de 12 % comparativement à 10 % en 2002-2003.

La politique visant à contrer le harcèlement

Depuis plusieurs années, l'École applique une politique visant à contrer le harcèlement, et ce, afin d'assurer aux membres de son personnel et à sa clientèle un environnement de travail et d'étude propice à la protection de l'intégrité physique et psychologique. Ladite politique référait déjà aux notions de harcèlement psychologique comme le prévoient les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail applicables à l'ensemble des travailleurs depuis le 1^{er} juin 2004.

Pendant l'année 2003-2004, aucune plainte de harcèlement n'a été portée à l'attention du comité de sensibilisation et de traitement des plaintes.

Le programme d'accès à l'égalité en emploi

Pendant l'exercice, en vue de corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes¹ victimes de discrimination en emploi et de rendre le personnel plus représentatif d'une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée, l'École, dans le cadre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des

¹ Les femmes, les autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques.

organismes publics, a élaboré son programme d'accès à l'égalité en emploi. Après consultation des représentants du personnel et du comité de direction, le projet de programme a été soumis à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse chargée de la mise en application de la Loi. La Commission évalue le contenu et la teneur du projet de programme d'accès à l'égalité proposé par l'École et devrait transmettre les résultats de son analyse à l'automne 2004.

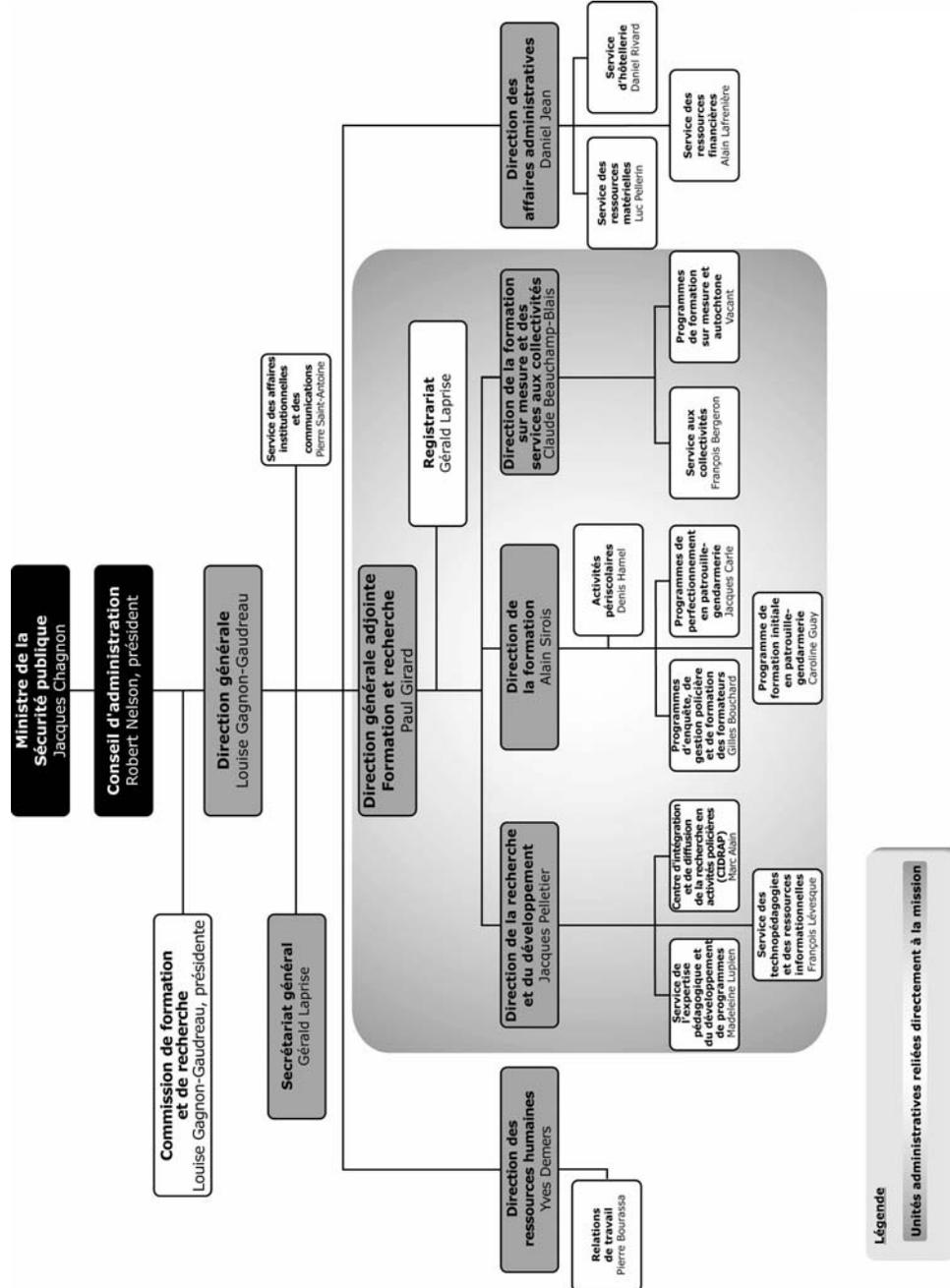
L'éthique

L'École se doit d'être un modèle d'éthique auprès de sa clientèle. À cet égard, l'École s'est dotée d'une directive sur l'éthique qui s'inspire des valeurs communes et des règles d'éthique régissant la fonction publique québécoise. Cette directive a été largement diffusée afin que chaque employé, dans l'exercice de ses fonctions, s'engage à adopter une conduite éthique respectant à la fois les règles et les valeurs de l'École.



Organigramme

Au 30 juin 2004



Légende

Unités administratives reliées directement à la mission

Les faits saillants de l'exercice

- ▶ Réorganisation de l'offre de formation et développement intensif de nouvelles activités de formation conséquemment à l'instauration de la Loi concernant l'organisation des services policiers.
- ▶ Entrée en vigueur de nouvelles normes relatives aux conditions médicales et physiques du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.
- ▶ Implantation d'une nouvelle logistique pour les activités du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.
- ▶ Approbation de la planification stratégique 2004-2007 selon les principes de la gestion de projets.
- ▶ Réalisation d'un exercice de réingénierie des activités organisationnelles de l'École.
- ▶ Modification à la structure : création de la Direction de la formation sur mesure et des services aux collectivités, réorganisation des activités de la Direction générale et du Service des affaires institutionnelles et des communications, instauration du Service d'hôtellerie.
- ▶ Signature d'une entente avec la Ville de Nicolet afin de rendre accessibles à la communauté la piscine et les installations du centre sportif de l'École.
- ▶ Livraison du projet de rénovation et d'agrandissement de l'École.
- ▶ Organisation du Colloque international sur les entrevues policières.



Rappel de la déclaration de services aux citoyens

Dans le cadre de la Loi sur l'administration publique, l'École a diffusé à l'ensemble de ses clients et de ses partenaires, au mois d'octobre 2002, sa *Déclaration de services aux citoyens*. La direction a en outre sensibilisé les gestionnaires aux engagements de l'École afin de s'assurer que tous les membres du personnel y adhèrent d'emblée.

La déclaration fait état de la mission et des valeurs de l'École ainsi que des quatre engagements en ce qui a trait à la qualité des services offerts. Ses engagements envers les clients sont :

- un accueil courtois;
- des délais de réponse connus (un retour d'appel dans les deux jours ouvrables, un accusé de réception aux courriels ou aux correspondances dans les cinq jours ouvrables, une réponse dans les quinze jours ouvrables);
- une réponse claire, exacte et fiable;
- la protection des renseignements personnels.

Un sondage effectué au printemps 2004 a révélé un taux global de satisfaction de 95 % au regard des quatre engagements susmentionnés.



Les services à la clientèle

Direction de la formation

Le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie

Le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, d'une durée minimale de 434 heures, a été conçu de façon à permettre l'acquisition des compétences jugées essentielles au travail du policier-patrouilleur lors de son entrée en fonction au sein d'un corps de police. En plus d'être une exigence pour l'accessibilité à la fonction de policier-patrouilleur, la formation initiale en patrouille-gendarmerie est préalable à la formation initiale en enquête policière et en gestion policière.

Le contenu du programme est ajusté constamment en fonction des modifications législatives, des nouvelles pratiques policières, ainsi que des recommandations émises par les coroners ou autres.

Le programme de formation initiale en enquête policière

L'École nationale de police du Québec a l'exclusivité de la formation initiale du personnel policier permettant d'accéder aux pratiques en enquête policière. Ce programme reçoit la sanction universitaire sous la forme du Programme court de premier cycle en enquête (0599) de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Ce programme a la particularité d'être conçu en partenariat avec différentes universités. L'Université Laval offre en exclusivité le cours Droit pénal appliqué à l'enquête policière. Il en est de même pour l'Université de Montréal avec le cours Analyse criminologique en enquête policière, et l'Université de Sherbrooke avec le cours Éléments d'éthique appliquée. Enfin, l'Activité d'intégration sur les méthodes et techniques d'enquête policière est offerte par l'École sous la supervision de l'Université du Québec à Trois-Rivières.

Le programme de formation initiale en gestion policière

L'École nationale de police a l'exclusivité de la formation initiale du personnel policier permettant d'accéder aux pratiques de gestion policière. Ce programme, qui s'adresse aux gestionnaires de premier niveau, reçoit la sanction universitaire sous la forme du Programme court de premier cycle en gestion policière (0499) de l'Université du Québec à Trois-Rivières.

Le perfectionnement professionnel et de service

L'École offre aux policiers en exercice des programmes de perfectionnement professionnel dans les domaines de la patrouille-gendarmerie, de l'enquête et de la gestion policière qui leur permettent d'évoluer dans leur cheminement de carrière, d'acquérir des connaissances ou des compétences, ou d'assurer leur mise à jour.

Les contenus des cours et des programmes sont périodiquement révisés afin de répondre de façon adéquate aux attentes de la clientèle et aux exigences croissantes de la fonction de travail. L'École fait appel à des équipes de formateurs multidisciplinaires afin d'offrir une formation de qualité.

Le perfectionnement de service est constitué de l'ensemble des activités destinées à faciliter l'intégration du policier dans le corps de police auquel il appartient et à lui assurer une pratique professionnelle aussi harmonieuse et fonctionnelle que possible. Ce type de formation est diffusé sur demande expresse des corps de police.

La plupart des cours peuvent être diffusés sur demande, sur mesure ou en déconcentration, selon les besoins. La tarification est alors établie selon la situation.

Direction de la recherche et du développement

Le Centre d'intégration et de diffusion de la recherche en activités policières (CIDRAP)

Créé en 2001 et doté d'une structure minimale de recherche autonome, le CIDRAP répond aux besoins en matière de recherche appliquée et fondamentale exprimés par l'ensemble des corps de police du Québec, diffuse à l'enseignement la matière accumulée en recherche de pointe et contribue à faire de l'École un lieu d'enseignement et de recherche de calibre international, susceptible d'être reconnu comme un lieu d'avant-garde.

Les projets de recherche d'envergure menés par le CIDRAP reposent sur l'établissement d'une structure en partenariat réunissant les organisations policières demanderesse et les chercheurs dans les différentes disciplines universitaires touchées par ces recherches.

L'expertise conseil

Les divers intervenants du domaine de la sécurité publique peuvent s'adresser à l'École pour obtenir des expertises professionnelle, technique et tactique, notamment en emploi de la force, en intervention policière lors d'événements à haut risque et en sécurité routière.

Direction de la formation sur mesure et des services aux collectivités

La formation sur mesure

L'École, par l'entremise de la Direction de la formation sur mesure et des services aux collectivités, offre des programmes et des activités de formation à d'autres organismes œuvrant dans le domaine de la sécurité publique ou ayant des domaines de compétences qui s'apparentent aux tâches que l'on retrouve en milieu policier. Principalement, le service de formation sur mesure s'appuie sur l'expertise de l'École en matière de patrouille, de sécurité routière, d'emploi de la force et d'enquête pour offrir des programmes de formation adaptés aux particularités de ces clientèles.

Le travail en partenariat et la souplesse d'organisation sont les caractéristiques premières de la formation sur mesure.

La formation policière autochtone

L'École, par l'entremise de la Direction de la formation sur mesure et des services aux collectivités, offre des programmes d'études à la clientèle policière des Premières Nations du Québec afin de lui assurer un cheminement de carrière professionnel et dynamique. Les programmes offerts touchent la formation initiale en patrouille-gendarmerie, la gestion policière (certificat en gestion des organisations policières) ainsi que la formation de constables spéciaux et d'agents intérimaires.

La formation policière autochtone inclut également des cours de perfectionnement professionnel et de service dans les domaines de l'emploi de la force, de la patrouille-gendarmerie, de la sécurité routière, de la gestion et de l'enquête. Ces cours sont offerts en français et en anglais à la clientèle des Premières Nations.

Les services aux collectivités

Les services aux collectivités incluent les activités offertes par le Centre d'appréciation du personnel de la police, l'expertise conseil, la location des espaces et des équipements et la gestion de projets spéciaux. Situé en plein cœur du Québec, le campus de l'École, doté d'installations ultramodernes, peut être mis à la disponibilité d'organismes divers du milieu gouvernemental et sans but lucratif.

Le Centre d'appréciation du personnel de la police (CAPP)

Le CAPP offre des services spécialisés en évaluation de personnel en milieu policier, principalement lors d'embauches et de promotions. De plus, le CAPP offre la formation d'interviewers et d'observateurs-évaluateurs pour des examens de sélection. Enfin, le personnel du CAPP agit parfois à titre conseil auprès des individus et des organismes, ou à titre d'expert devant les tribunaux.



Les résultats au regard du plan stratégique

Les pages qui suivent présentent les résultats obtenus quant aux objectifs contenus dans le plan stratégique 2003-2004 de la planification stratégique 2001-2004.

La planification stratégique est un processus en constante mouvance. Depuis la rédaction de la planification stratégique 2001-2004, laquelle a eu lieu à l'automne 2000, l'environnement législatif a été modifié et de nouveaux besoins de formation sont apparus. Pour ces raisons, certains indicateurs et certaines cibles identifiés initialement ont été modifiés.

Orientation stratégique 1 Élaborer et offrir des activités de formation novatrices répondant aux standards d'excellence de l'École nationale de police du Québec.

Axe d'intervention 1 LA FORMATION INITIALE

- Objectif**
- Élaborer, pour septembre 2001, des programmes de formation permettant d'acquérir les compétences de base pour exercer la profession dans les trois domaines de pratique policière définis dans la Loi sur la police.

Axe d'intervention 2 LE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

- Objectifs**
- Produire et transmettre annuellement aux organisations policières, pour le 1^{er} septembre, un répertoire des cours correspondant aux besoins de formation découlant notamment des plans de formation soumis par les organisations policières.
 - Élaborer et mettre en place les règles, les modalités et les procédures pour intégrer et reconnaître, avant décembre 2002, la formation et les acquis expérimentiels des policiers au regard des activités de l'École.

Axe d'intervention 3 LA FORMATION SUR MESURE (FORMATION SPÉCIFIQUE NON PRÉVUE AU RÉPERTOIRE DES COURS)

- Objectif**
- Élaborer des activités de formation sur mesure générant des bénéfices aux fins de la mission première de l'École.



Indicateur	Cible 2003-2004	Résultat 2003-2004
Nombre d'inscriptions aux programmes de formation initiale (R)		
↳ Patrouille-gendarmerie	600	640
↳ Enquête policière — Activité d'intégration sur les méthodes et techniques d'enquête policière	100	92
↳ Gestion policière — Activité d'intégration à la fonction de superviseur de la patrouille-gendarmerie	50	78
— Activité d'intégration à la fonction de superviseur des enquêtes	Établissement d'une cible en 2004-2005	—
Taux d'obtention des diplômes de formation initiale (R)		
↳ Patrouille-gendarmerie	75 %	94 %
↳ Enquête policière [°]	Mesure reportée	—
↳ Gestion policière — Superviseur de la patrouille-gendarmerie [°]	Mesure reportée	—
— Superviseur des enquêtes [°]	Mesure reportée	—
Transmission du répertoire des cours aux organisations policières (R)	1 ^{er} septembre	15 septembre 2003 + 15 juin 2004
Taux de satisfaction de la clientèle (R)		
Évaluation de la satisfaction de la clientèle à l'égard de la qualité des activités de formation.	85 %	95 %

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES FORMATION INITIALE

Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie

Pendant l'exercice, le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie a accueilli 640 aspirants policiers répartis en dix cohortes. Le taux d'obtention des diplômes a été de 94,4 % (réussite sans mesures particulières : 68,9 %; réussite suivant une formation d'appoint : 25,5 %) comparativement à 96,6 % (réussite sans mesures particulières : 68,3 %, réussite avec mesures particulières : 28,3 %) l'an dernier.

Les modifications législatives, les nouvelles pratiques policières et les recommandations émises par des coroners ou autres instances amènent l'École à continuellement ajuster le contenu de son programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie. Au cours de l'année 2003-2004, l'École a enrichi son poste de police école de 78 nouveaux scénarios apportant ainsi une très grande diversité aux activités de patrouille auxquelles participent les aspirants policiers. Ces activités sont autant de prétextes utilisés pour consolider l'importance qu'accorde l'École à l'éthique dans le domaine policier. Ainsi, tout au long du programme, les aspirants policiers sont amenés à réfléchir sur leurs valeurs personnelles en rapport avec les valeurs professionnelles, afin d'apprendre à analyser et à considérer les différentes facettes d'une situation et ainsi améliorer leur jugement lors des interventions et des prises de décision. Pendant l'exercice, l'École a également élaboré un processus de traitement des cas liés aux comportements répréhensibles (allant à l'encontre des valeurs de l'École ou des règles et des devoirs du code de discipline des aspirants policiers) en vue d'assurer une meilleure gestion de ces cas particuliers.

[°] Formation universitaire — Programme court de premier cycle (18 crédits) s'échelonnant normalement sur une période de 24 mois.

Pendant l'exercice 2003-2004, parallèlement aux activités de formation, une centaine de journées ont été consacrées à la tenue d'activités complémentaires au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, soit :

- formation d'appoint et réévaluation : 60 journées,
- test d'aptitude physique : 20 journées,
- reconnaissance d'équivalence d'acquis scolaires et expérientiels ... : 20 journées.

Le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie requiert une bonne forme physique. Compte tenu de cette condition, une nouvelle procédure de suivi, mise sur pied pendant l'exercice, permet d'assurer un meilleur suivi du traitement des aspirants policiers souffrant d'une blessure ou d'une maladie et, d'autre part, de gérer plus efficacement le retour de ceux ayant dû temporairement quitter le programme.

À un autre point de vue, le 16 janvier 2004, les inspecteurs du Service général d'inspection ont procédé à une inspection du poste de police Nicolet-ENPQ. Cette inspection thématique portait sur l'arrestation et la détention. Il s'agissait pour l'École et le Service d'une première collaboration en vue de faire un parallèle entre ce qu'on constate dans les organisations policières et ce qui existe à l'École. Cela permettra d'harmoniser le plus possible les pratiques policières, de favoriser de meilleures procédures et également d'assurer la conformité des installations de l'École avec celles des corps de police. Le rapport administratif transmis à l'École par le Service conséquemment à l'inspection suggère quelques modifications à apporter aux blocs cellulaires. D'autres inspections ayant des thématiques tels les poursuites automobiles, les barrages routiers ainsi que le traitement des pièces à conviction devraient suivre.

Au cours des années, l'expertise du personnel du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie a permis à l'École de développer différents outils de travail, notamment le *Guide de présentation des rapports et des formulaires*. D'abord conçu pour répondre aux besoins de formation des aspirants policiers, ce guide est maintenant mis à la disposition des étudiants en techniques policières dans les collèges et des policiers suivant de la formation en enquête, en gestion policière ou en perfectionnement professionnel. Pendant l'année 2003-2004, une refonte majeure, incluant notamment l'ajout de nouveaux formulaires ainsi que des explications détaillées relatives à l'évolution de la législation, a conduit à la publication de la troisième édition du *Guide*. L'École a procédé à l'actualisation de cet outil de référence en collaboration avec les corps policiers, les collèges, le ministère de la Sécurité publique, le ministère de la Justice, la Société de l'assurance automobile du Québec et le Centre de renseignements policiers du Québec. À moyen terme, ce guide pourrait vraisemblablement devenir un instrument de travail utilisé au quotidien par tous les policiers québécois.

Projet d'amendement des conditions d'admission

Lors de l'exercice précédent, un projet d'amendement des conditions d'admission au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie était en élaboration. Ce projet d'amendement avait pour but, entre autres, d'introduire les nouvelles exigences médicales et physiques.

Lors de sa réunion ordinaire du 22 octobre 2003, le conseil d'administration s'est prononcé en faveur du Règlement modifiant le Règlement sur le régime des études de l'École nationale de police du Québec, lequel a été approuvé par le ministre de la Sécurité publique. Par la suite, le Règlement a

été publié dans la *Gazette officielle du Québec* du 29 octobre 2003. Les nouvelles exigences médicales et physiques sont applicables depuis le 1^{er} novembre 2003.

Programmes de formation initiale en enquête et en gestion policières

Programme de formation initiale en enquête policière (0599)

Lors de la planification stratégique, il a été décidé que l'indicateur de résultat pour ce programme serait le nombre d'inscriptions à l'activité d'intégration. En 2002-2003, l'École avait reçu 152 inscriptions à cette activité d'intégration. Ce nombre est passé à 92 en 2003-2004, soit un peu moins que la cible de 100 inscriptions qui a presque été atteinte.

La baisse significative du nombre d'inscriptions peut être attribuable à une combinaison de plusieurs facteurs, notamment aux impacts des fusions des différents corps de police, à l'incertitude créée par les différentes interprétations des activités policières que doivent rendre les corps de police selon leur niveaux de services, au fait que le règlement prévu à l'article 116 de la Loi sur la police, lequel viendrait déterminer les qualités minimales requises pour exercer les fonctions d'enquêteur, est toujours à l'étude laissant ainsi place à l'ambiguïté quant au type et au contenu de formation nécessaire pour agir comme enquêteur de premier niveau.

Projet de règlement visant à fixer les qualités minimales requises pour exercer les fonctions d'enquête

Les travaux du comité ministériel à l'égard d'un éventuel règlement visant à fixer les qualités minimales requises pour exercer les fonctions d'enquête étaient toujours en cours au 30 juin 2004.

Programme de formation initiale en gestion policière (0499)

Le programme de formation initiale en gestion policière comporte deux volets parallèles, l'un s'adresse aux superviseurs de la patrouille-gendarmerie, l'autre aux superviseurs des enquêtes. Lors de la planification stratégique, il a été décidé que l'indicateur de résultat pour ce programme serait le nombre d'inscriptions à l'activité d'intégration de chacun des deux volets. Pour l'année 2003-2004, 78 étudiants se sont inscrits à l'activité d'intégration de la fonction de superviseur de la patrouille-gendarmerie. La cible de 50 inscriptions a été largement dépassée.

Pour ce qui est de l'activité d'intégration de la fonction de superviseur des enquêtes, elle était encore en développement au 30 juin 2004. L'objectif de l'École est d'offrir cette activité au cours de l'année 2005.

Par ailleurs, le Certificat en gestion d'un bureau d'enquête (4699) a été remplacé par le programme de formation initiale en gestion policière (0499). Pendant l'exercice 2003-2004, 169 inscriptions ont été enregistrées, comparativement à 188 en 2002-2003. Cette baisse d'inscriptions s'intensifiera d'année en année étant donné qu'il n'est plus possible d'être admis à ce certificat. Seuls les étudiants inscrits antérieurement compléteront cette formation.

Quant au Certificat en direction des organisations policières (4799), un groupe de 20 policiers se sont inscrits au cours Prise de décision en situation difficile en 2003-2004, comparativement à 19 en 2002-2003. De plus, trois nouveaux cours seront offerts en 2004-2005, soit Gestion d'équipe et mobilisation des personnes (GPE-1009), Gestion de crises et relations avec les médias (PAF-1008) et Gestion des activités budgétaires opérationnelles et mathématiques financières (PAF-1009).

Signature d'ententes de partenariat

En plus de l'entente de partenariat avec l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), l'École a également des ententes de partenariat particulières avec trois universités, soit l'Université de Sherbrooke, l'Université Laval et l'Université de Montréal. Ces ententes touchent les programmes de formation initiale en enquête et en gestion policières. Toutes les demandes d'admission et d'inscription aux programmes de formation universitaire doivent d'abord être soumises à l'École qui les transmet ensuite aux universités partenaires.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES | PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Le nombre d'inscriptions aux cours de perfectionnement professionnel est passé de 5 148 inscriptions en 2002-2003 à 4 092 en 2003-2004, soit une baisse de 20,5 %. L'École avait prévu que la période de décroissance se continuerait en 2003-2004, le temps que les corps de police fusionnés complètent l'arrimage de leurs nouvelles fonctions et responsabilités.

Pour ce qui est du nombre d'inscriptions enregistrées dans le domaine de la patrouille-gendarmerie, il est passé de 3 887 en 2002-2003 à 3 266 en 2003-2004, soit une baisse de 16 %.

Quant au nombre d'inscriptions enregistrées en 2003-2004 dans le domaine de la formation en enquête policière, il a été de 683 comparativement à 1 107 en 2002-2003. Cela représente une baisse de 38 %. Cet écart s'explique par le fait qu'en 2002-2003, des modifications législatives avaient entraîné la formation express de 143 agents multiplicateurs pour l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents et la mise à jour des connaissances de 391 policiers en matière de contrebande d'alcool. De plus, l'École croit que l'impact de la réorganisation découlant des nombreuses fusions de corps policiers municipaux avec la Sûreté du Québec a contribué à influencer le nombre d'inscriptions dans ce domaine.

Le nombre d'inscriptions enregistrées dans le domaine de la gestion policière est passé de 118 en 2002-2003 à 151 en 2003-2004, soit une hausse de 28 %. Deux raisons expliquent cette hausse : les inscriptions au nouveau cours Commandant d'un groupe tactique d'intervention et le plus grand nombre d'inscriptions au cours Application stratégique du maintien de l'ordre par la résolution de problèmes.

En ce qui a trait aux activités de formation en évaluation et sélection de personnel offertes par le CAPP, le nombre d'inscriptions enregistrées est équivalent à celui de l'exercice précédent passant de 36 en 2002-2003 à 35 en 2003-2004.

À la lumière de ce qui précède, le tableau ci-après indique les modifications apportées à la planification prévue au répertoire des cours pendant l'exercice 2003-2004, en comparaison avec l'exercice précédent.

Tableau 4

Modifications par rapport à la planification prévue au répertoire des cours	2003-2004 Nombre de cours	2002-2003 Nombre de cours
Cours annulés	51	36
Cours reportés	20	22
Cours ajoutés	9	28

Besoins de formation en mouvance

Les discussions concernant les différentes interprétations des services policiers que doivent offrir les corps de police selon les niveaux de services prévus à l'annexe G de la Loi sur la police se sont poursuivies en 2003-2004. L'École croit que des corps de police attendent la conclusion de ces échanges pour mieux cibler leurs besoins de formation et que cela a, par conséquent, entraîné un certain nombre de reports et d'annulations.

Par ailleurs, l'article 57 de la Loi sur les normes du travail qui stipule qu'un salarié est réputé au travail durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur est entré en vigueur le 1^{er} mai 2003. L'École croit que ce facteur externe a eu une certaine incidence par rapport à la formation du personnel policier pendant l'exercice 2003-2004. En fait, plusieurs dirigeants des corps de police ont manifesté leur inquiétude quant aux répercussions possibles de cette modification législative sur leur budget de formation. Par ailleurs, l'École a réagi rapidement à ces préoccupations en produisant la charge de travail de plusieurs cours (nombre d'heures en classe, travaux et exercices obligatoires, exercices suggérés, lectures et études). En plus d'ajouter ces renseignements complémentaires à son annuaire 2004-2005, l'École s'est également engagée à réaménager l'horaire des activités de façon à maximiser l'utilisation des heures de travail des policiers.

Modification à la planification prévisionnelle des corps de police

Par ailleurs, au cours des dernières années, les corps de police déposaient leur bilan de formation pour l'année civile terminée et leur planification prévisionnelle pour l'année en cours le 1^{er} avril. Au moment où l'École disposait de la planification prévisionnelle des corps de police, le budget de l'École était déjà adopté ainsi que le calendrier des activités scolaires.

Afin de mieux répondre aux besoins de formation exprimés, l'École a demandé aux corps de police cette année de déposer leur planification prévisionnelle pour la période du 1^{er} juillet 2004 au 30 juin 2005. Le document pour la collecte de l'information a été modifié pour tenir compte des domaines de pratiques policières ainsi que des niveaux de services établis dans la Loi sur la police. Les besoins exprimés ont été compilés et l'École a produit un annuaire 2004-2005 contenant une offre de cours en lien direct avec ces besoins. L'annuaire 2004-2005 fournit également l'information relative aux coûts des cours de l'École, et ce, autant pour les cours financés dans le budget régulier de l'École que pour les activités extrabudgétaires.

Transmission du répertoire des cours

Le répertoire des cours 2003-2004 a été transmis aux organisations policières et aux partenaires au cours du mois de septembre 2003.

De plus, l'École est fière de mentionner que son annuaire 2004-2005 a été disponible dès la mi-juin 2004. C'est la première fois que l'École transmettait son offre de formation avant la reprise de ses activités à l'automne.

L'offre de formation est disponible sur le site Web de l'École.

Bonification de l'offre de formation

Nouvelles activités de formation offertes en 2003-2004

Les activités de formation mentionnées ci-dessous ont été offertes pour la première fois pendant l'exercice 2003-2004 bonifiant ainsi l'offre de formation de l'École :

- Alco Sensor IV DWF – Lemoniteur – Requalification
- Analyse de déclaration
- Commandant d'un groupe tactique d'intervention
- Conception informatique d'un portrait-robot à l'aide du logiciel « EFIT »
- Enquête interne
- Lois et règlements relatifs à la sécurité nautique
- Négociateur
- Patrouille à bicyclette (modification, cours de trois jours)
- Patrouille à motoneige
- Patrouille en motoquad
- Patrouille nautique
- Photomètre
- Programme destiné aux moniteurs en emploi de la force
- Transition pistolet/revolver – Le moniteur
- Sauvetage nautique (formation incluse dans le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie)

L'année 2003-2004 a été vraiment exceptionnelle en ce qui a trait au développement de nouvelles activités de formation destinées au perfectionnement professionnel policier.

Nouvelles activités de formation dont le développement a été complété en 2003-2004

L'École, par l'entremise de la Direction de la recherche et du développement et du Service de l'expertise pédagogique et du développement de programmes (SEPDEP), a complété le développement des activités de formation mentionnées ci-après :

- Modèle d'opération planifiée de contrôle routier
- Renseignement criminel
- Techniques d'immobilisation provoquée

Pendant l'exercice, l'École a également organisé des activités complémentaires au développement de nouvelles activités de formation policière, notamment le Colloque sur les niveaux de services policiers (300 participants), le Séminaire sur les interventions à haut risque, la capacité d'endiguement et les équipes d'endiguement (111 participants), le Colloque international sur les entrevues policières (273 participants), le Colloque sur la cybercriminalité (231 participants). Sous la direction du Service de renseignement criminel (SRCQ), l'École a également collaboré à l'organisation du Séminaire sur le renseignement criminel (215 participants).

Nouvelles activités de formation dont le développement se poursuivait au 30 juin 2004

L'École n'a pas été en mesure de compléter le développement des formations mentionnées ci-après au cours de l'exercice 2003-2004 compte tenu du surcroît de la demande de développement par rapport à la capacité budgétaire et opérationnelle de l'École. La montée en flèche de cette demande

découle en grande partie de la Loi concernant l'organisation des services policiers et des nouvelles responsabilités dévolues aux organisations policières.

L'École, par l'entremise de la Direction de la recherche et du développement et du SEPDEP, en collaboration avec les experts-conseils et les experts de contenu de l'École ainsi qu'avec des experts de contenu externes, travaillera au cours des prochaines années à compléter le développement de ces formations. Les priorités de développement seront déterminées selon les consultations effectuées auprès du ministère de la Sécurité publique et des corps de police ainsi que selon le budget disponible.

Pour présenter l'état d'avancement du développement des activités de formation, nous utiliserons la structure de fractionnement de travail relative au développement d'un cours ou d'un programme, laquelle est divisée en quatre grandes étapes :

- Étape 1. Identification des besoins et établissement des objectifs et des standards;
- Étape 2. Conception de l'activité globale type et du plan de cours;
- Étape 3. Élaboration des composantes des activités de formation (activités d'enseignement et d'apprentissage, instruments et outils d'évaluation certificative, précis de cours, guide pédagogique);
- Étape 4. Implantation de la formation (formation des formateurs, évaluation des enseignements, édition officielle).

- **Programme de formation en enquête spécialisée** (*Étape 1 du développement terminée pour l'ensemble des cours composant ce programme*) — Ce programme constitue le plus gros chantier de développement en matière de programme de formation. Une fois terminé, ce programme permettra de répondre aux besoins de formation dans tous les domaines spécialisés de l'enquête, soit tout ce qui entoure l'entrevue de suspects, de témoins, de plaignants et de victimes; le crime organisé; le crime économique; le crime contre la personne; l'incendie criminel; le vol de véhicule; les vols qualifiés; les produits de la criminalité; la cybercriminalité; l'homicide; l'agression sexuelle; les abus physiques faits aux enfants; etc.
- **Agent d'infiltration** (*Étape 1 du développement terminée, étape 2 en cours*) — Cette formation touchera également les agents couvreurs et les superviseurs. Il existait deux cours dans ce domaine : l'un donné par la Sûreté du Québec, l'autre offert aux corps de police municipaux par l'École en collaboration avec le SPVM. Un groupe de travail a fait en sorte de regrouper ces deux formations en une seule qui sera offerte par l'École.
- **Contrôle de foule** (*Étape 1 du développement terminée, étape 2 en cours*) — Plusieurs cours de ce domaine seront offerts aux corps de police en fonction des niveaux de services. La mise à jour des compétences pour les niveaux de services 1, 2 et 3 sera effectuée en priorité. L'École travaillera notamment au développement de : la formation pour les moniteurs en contrôle de foule en vue de permettre la mise à jour des policiers en fonctions; la mise à jour de la formation en contrôle de foule enseignée dans le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie; la formation pour les membres d'un peloton de contrôle de foule; la formation du chef de peloton; la formation du commandant de scène.

- **Équipe d'endigement** (*Étape 1 du développement terminée, étape 2 en cours*) — Élaboré spécialement pour les équipes d'intervention à risque appartenant à des corps de police offrant les niveaux de services 2, 3 et 4, ce programme s'adressera aux policiers qui composeront les équipes d'endigement. Trois formations ont été ciblées, soit celle des membres d'une équipe d'endigement, celle des superviseurs d'une équipe d'endigement ainsi que celle des commandants d'un groupe tactique d'intervention. Pour ce qui est de la formation des commandants d'un groupe tactique d'intervention, ce cours a été offert par l'École pour une toute première fois en mai 2004, en collaboration avec la Sûreté du Québec.
- **Capacité d'endigement** (*Étapes 1, 2 et 3 du développement terminées, étape 4 en cours*) — Cette formation est élaborée spécialement pour répondre aux obligations des corps de police offrant le niveau de services 1. Cette formation s'adressera à tous les patrouilleurs en fonctions. Par ailleurs, l'École ajoutera cette formation à son programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie afin de former tous les futurs aspirants policiers.
- **Programme de formation des formateurs** (*Étape 1 du développement terminée, étape 2 en cours*) — Ce nouveau programme s'adressera aux moniteurs et instructeurs donnant de la formation dans leur corps de police au nom de l'École. Ce programme se subdivisera d'abord en deux champs de formation distincts, soit l'emploi de la force et la sécurité routière. De plus, l'École est à analyser les besoins de formation concernant la conduite de véhicule, ce qui pourrait constituer un troisième champ de formation de moniteurs et d'instructeurs.

Emploi de la force

- Moniteur en intervention physique (modification du cours existant) (*Étape 1 du développement terminée, étape 2 en cours*)
- Moniteur en intervention à haut risque (modification du cours existant) (*Étape 1 du développement terminée, étape 2 en cours*)
- Moniteur de tir (modification du cours existant) (*Étape 1 du développement terminée, étape 2 en cours*)
- Moniteur en contrôle de foule (nouveau cours) (*Étape 1 du développement terminée*)

Sécurité routière

- Moniteur en cinémométrie radar (modification du cours existant) (*Étape 1 du développement terminée. Le développement se poursuivra selon la disponibilité budgétaire de l'École.*)
- Moniteur en appareil de détection (modification du cours existant) (*Étape 1 du développement terminée. Le développement se poursuivra selon la disponibilité budgétaire de l'École.*)

Conduite de véhicule (*Étape 1 du développement non amorcée*)

- Moniteur en conduite de véhicule d'urgence (nouveau cours)
- Moniteur en conduite de véhicule hors route – Motoquad et motoneige (nouveau cours)

- **Relations publiques** (*Étape 1 du développement terminée. Le développement se poursuivra selon la disponibilité budgétaire de l'École.*)
- **Reconstitutionniste en enquête de collision** (*Étape 1 du développement terminée. Le développement se poursuivra selon la disponibilité budgétaire de l'École.*)

- **Technicien en scène d'incendie** (*Étape 1 du développement terminée. Le développement se poursuivra selon la disponibilité budgétaire de l'École.*)
- **Minitrouse** (*Étape 1 du développement terminée. Le développement se poursuivra selon la disponibilité budgétaire de l'École.*)
- **Recherche en forêt** (*Étape 1 du développement terminée. Le développement se poursuivra selon la disponibilité budgétaire de l'École.*)

L'École travaille également à analyser les besoins de formation en matière de filature et de cybercriminalité. Par ailleurs, l'École pourrait choisir d'homologuer certaines formations, notamment celle relative aux équipes cynophiles.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES FORMATION SUR MESURE (clientèle non policière)

La Direction de la formation sur mesure et des services aux collectivités (DFMSC) est en fonction depuis le 1^{er} juillet 2003. La directrice de la formation sur mesure et des services aux collectivités ainsi que le responsable du Service aux collectivités ont été désignés au cours de l'automne 2003. Ayant chacun dû cumuler leurs responsabilités précédentes ainsi que leurs nouvelles fonctions, ils n'ont pu se consacrer entièrement aux activités de la nouvelle direction qu'à compter de janvier 2004.

En ce qui a trait aux activités reliées la clientèle autochtone, la DFMSC a connu, cette année, une recrudescence des activités de formation en perfectionnement professionnel offertes en déconcentration ce qui devrait, dans le prochain exercice financier, amener l'École à dresser un annuaire de cours et lui permettre d'offrir aux corps de police autochtones de nouvelles activités de formation. Pendant l'exercice 2003-2004, l'École a formé une cohorte de 15 personnes au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie comparativement à une cohorte de 16 personnes en 2002-2003.

Pour ce qui est de la formation sur mesure, l'École a de nouveau offert des activités de formation développées spécifiquement pour une clientèle qui relève d'organismes publics et de ministères. Des formations ont, plus particulièrement, été données au ministère de la Sécurité publique, à la Société d'assurance automobile du Québec – Contrôle routier, à la police militaire canadienne, à l'Institut d'assurance et de dommages du Québec ainsi qu'à Hydro-Québec.

Le mandat du Service aux collectivités a été approuvé par le comité de direction de l'École. Il oriente la réalisation d'activités avec des organismes publics, parapublics et sans but lucratif à qui les installations de l'École sont rendues disponibles pour la tenue d'activités de perfectionnement de service, de rencontres de travail ou encore de colloques ou de séminaires.

Au cours de cette première année d'activité, la DFMSC s'est intéressée au développement des processus administratifs du CAPP, opération qui sera complétée durant l'année 2004-2005.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE

Au printemps 2004, une enquête interne a démontré la très grande satisfaction de l'ensemble des clientèles. L'enquête conduite auprès de 311 clients issus des programmes de formation initiale en patrouille-gendarmerie et en enquête ainsi que de cours de perfectionnement professionnel, de formation des formateurs et de formation autochtone a révélé que 95 % d'entre eux étaient satisfaits de la qualité des activités de formation, comparativement à 92 % en 2002-2003.

COMMENTAIRES GÉNÉRAUX POUR L'ORIENTATION STRATÉGIQUE 1**Nouvelle logistique pour les activités du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie**

Dans le contexte d'un exercice de réingénierie, l'École a procédé à un effort de rationalisation concernant le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, et ce, sur deux aspects, soit la régularisation du rythme des cohortes ainsi que la taille et le nombre de cohortes admises annuellement.

Cette analyse avait pour but principal de permettre une meilleure utilisation des ressources de l'École et de simplifier, pour nos clients et nos partenaires, la compréhension de nos activités.

La nouvelle logistique permettra à l'École d'accueillir, à compter de l'automne 2004, neuf cohortes de 72 aspirants policiers chacune, pour un total annuel de 648 personnes. Chaque année, à compter de la mi-août, à toutes les cinq semaines, une nouvelle cohorte fera son entrée à l'École.

Formation universitaire

Les données disponibles semblent démontrer que les policiers se tournent de plus en plus vers les programmes universitaires. Cela confirme, une fois de plus, que le programme de baccalauréat en sécurité publique correspond bien à l'esprit de la loi qui souhaite le rehaussement du niveau de formation des policiers en cours d'emploi. En 2003-2004, 1062 inscriptions à différents cours universitaires ont été enregistrées comparativement à 563 en 2002-2003, soit une augmentation notable de 89 %. Un tableau global des inscriptions aux cours universitaires sera produit lorsque le programme de Baccalauréat en sécurité publique aura démarré.

Enrichissement de l'annuaire 2004-2005

L'École a enrichi son annuaire 2004-2005 en y ajoutant des renseignements sur la charge de travail des cours, notamment le temps requis pour les travaux.

Orientation stratégique 2 Élaborer et promouvoir un modèle de référence pédagogique en formation policière au Québec.

Axe d'intervention 1 LES PROCESSUS PÉDAGOGIQUES

- Objectifs**
- Implanter une approche programme dans les activités de formation soutenant le développement des compétences avant juin 2002.
 - Formaliser, avant janvier 2003, les processus pédagogiques spécifiques visant le développement de compétences transférables dans la pratique.

Axe d'intervention 2 LA STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE EXPÉRIENTIEL

- Objectif**
- Actualiser et élaborer des outils pédagogiques favorisant le recours systématique à la « pensée réflexive » dans les activités de formation.

Axe d'intervention 3 LA FORMATION DES FORMATEURS

- Objectif**
- Offrir un programme de formation destiné aux formateurs en milieu de travail policier afin de rendre leur pratique éducative conforme aux processus pédagogiques retenus.

Indicateur	Cible 2003-2004	Résultat 2002-2003
Implantation d'une approche programme (MO)		
↳ Patrouille-gendarmerie	Automne 2003	Réalisé à 100 %
↳ Enquête policière	Automne 2003	Réalisé à 100 %
↳ Gestion policière	Automne 2003	Réalisé à 100 %
Nombre d'outils pédagogiques favorisant le recours systématique à la pensée réflexive (R)		
↳ Enquête policière	1	Réalisé à 100 %
↳ Gestion policière	1	Réalisé à 100 %
Formation des formateurs (R)		
↳ Nombre d'inscriptions au programme de formation des formateurs	130	164
↳ Requalification des formateurs accrédités	200	109
Taux de satisfaction des formateurs formés (R)		
Évaluation de la satisfaction à l'égard de la qualité des services de formation.	85 %	82 %

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES | PROCESSUS PÉDAGOGIQUES

Implantation d'une approche programme
Programmes de formation en patrouille-gendarmerie, en enquête et en gestion policières

Au cours de l'année 2003-2004, l'approche programme, qui consiste en la création d'une cohérence interne au sein des cours composant un programme d'études, a été réalisée à 100 % dans le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie et dans le programme de formation initiale en enquête. De plus, le développement en cours des activités composant le programme de

formation initiale en gestion est effectué en conformité avec la philosophie de l'approche programme.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE EXPÉRIENTIEL

Les stratégies d'enseignement et d'apprentissage des cours développés à l'École visent essentiellement l'acquisition de compétences professionnelles spécifiques à l'exercice du travail policier.

C'est dans ce contexte que les cheminements d'apprentissage de tous les étudiants inscrits sont encadrés et orientés de façon à favoriser le recours systématique, par cette clientèle étudiante, à sa capacité d'analyse et d'évaluation de ses expériences lors d'interventions simulées ou d'études de cas, simulés ou fictifs, mais tous inspirés de la pratique policière réelle.

Tous les cours développés pendant l'exercice 2003-2004 l'ont été selon ces paramètres.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES FORMATION DES FORMATEURS

Pendant l'exercice 2003-2004, le programme d'études en pédagogie des formateurs en sécurité publique a reçu 90 inscriptions comparativement à 60 en 2002-2003, soit une augmentation de 50 %. Parallèlement, 74 inscriptions au cours Animateur ont été enregistrées comparativement à 93 en 2002-2003, soit une baisse de 20 %. Bien que l'implantation du nouveau programme de formation des formateurs entraînera une diminution de la demande du cours Animateur en vue de former des moniteurs ou des instructeurs, l'École continuera tout de même à offrir ce cours afin de répondre aux besoins des corps de police concernant la communication et l'animation de groupe.

De plus, un total de 162 inscriptions ont été enregistrées aux différents cours de moniteurs dans les domaines de l'emploi de la force et de la sécurité routière comparativement à 243 en 2002-2003, soit une baisse de 33 %. Une fois de plus, l'École attribue cette baisse à la réorganisation des besoins de formation qu'a entraîné l'annexe G de la Loi sur la police.

En ce qui a trait à la cible de 200 inscriptions pour la requalification des formateurs/moniteurs accrédités, elle n'a pas été atteinte cette année, tout comme l'an dernier d'ailleurs. Toutefois, 109 inscriptions ont été enregistrées en 2003-2004 comparativement à 58 en 2002-2003, soit une augmentation de 88 %.

Tel qu'il avait été annoncé l'an dernier, le projet de programme de formation des formateurs offert conjointement par l'École et le Groupe Performa de l'Université de Sherbrooke s'adressera principalement aux instructeurs et aux moniteurs accrédités. Son objectif sera d'offrir une formation initiale en pédagogie aux intervenants responsables du développement initial ou du maintien des compétences professionnelles du futur policier ou du policier en exercice. Il permettra également à un formateur en milieu policier d'obtenir une formation de base nécessaire à l'exercice des fonctions dévolues à un diffuseur généraliste dans le contexte du perfectionnement de service. Ce nouveau programme débutera dès qu'il aura reçu la validation finale des partenaires universitaires.

Dans ce programme, le cheminement proposé à l'étudiant diffère selon que celui-ci se destine à l'exercice du rôle d'instructeur, de moniteur en emploi de la force ou en sécurité routière, ou de formateur généraliste. Un tronc commun est cependant proposé aux différents profils afin de faciliter l'intégration et la progression académique des étudiants inscrits.

Même si le programme lui-même n'est pas encore officialisé, plusieurs des cours le composant sont déjà offerts à différentes catégories de formateurs, et cela, afin de leur permettre d'intervenir pédagogiquement dans des conditions optimales. Cela d'autant plus que la fin de l'exercice 2003-2004 a été marquée par la poursuite de l'étape très importante d'élaboration et d'offre à la clientèle d'activités de formation diverses dans le domaine du perfectionnement professionnel, toutes rendues aussi nécessaires les unes que les autres par les exigences de la Loi concernant l'organisation des services policiers.

La formation des formateurs (responsables de la supervision pédagogique des apprentissages) a fait l'objet d'interventions spécifiques, notamment en ce qui concerne leur préparation à la didactique des domaines sous leur responsabilité. Ainsi, en plus d'accroître leurs compétences disciplinaires, les formateurs concernés ont eu l'occasion de s'approprier les fondements stratégiques et les pratiques éducatives en vigueur, en plus de se familiariser avec l'instrumentation didactique prescrite dans les cours où leur participation était requise.

Satisfaction de la clientèle

Une enquête interne conduite au printemps 2004 auprès d'un groupe de 15 clients issus du programme de formation des formateurs a révélé que 82 % d'entre eux étaient satisfaits de la qualité des services de formation comparativement à 79 % en 2002-2003. La cible visée (85 %) est considérée comme atteinte.

COMMENTAIRES GÉNÉRAUX POUR L'ORIENTATION STRATÉGIQUE 2

Formalisation des processus pédagogiques

L'ensemble des moyens et des instruments didactiques utilisés dans les cours conçus par le SEPDEP sont en conformité avec les exigences rigoureuses de développement des compétences professionnelles.

Ainsi, les différents documents et outils didactiques nécessaires au déroulement optimal d'un cours ont été réalisés en respectant des normes et des standards précis. Ces derniers représentent dorénavant des références incontournables lorsqu'il s'agit de concevoir et d'offrir une activité de formation ou un programme d'études dans sa totalité.

Orientation stratégique 3 **Rendre la formation accessible à l'ensemble de la communauté policière québécoise.**

Axe d'intervention 1 DÉCONCENTRATION DE LA FORMATION

- Objectif**
- Assurer une offre de formation dans les régions du Québec suivantes :
 - ▶ Communauté métropolitaine de Montréal (CMM) (couronnes nord et sud incluses);
 - ▶ Communauté métropolitaine de Québec (CMQ);
 - ▶ Régions métropolitaines de recensement (RMR) de Hull, Chicoutimi, Sherbrooke, Trois-Rivières;
 - ▶ Bas-Saint-Laurent, Côte-Nord, Abitibi-Témiscamingue.

Axe d'intervention 2 LE RÉSEAU DES FORMATEURS ACCRÉDITÉS

- Objectif**
- Élargir l'éventail des activités de formation offertes par les formateurs accrédités.

Axe d'intervention 3 LES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

- Objectif**
- Intégrer l'utilisation des technologies de l'information dans la formation, notamment dans la préparation et la mise à niveau des connaissances, des apprenants et des formateurs.

Indicateur	Cible 2003-2004	Résultat 2003-2004
Nombre d'inscriptions aux cours de perfectionnement professionnel selon le lieu de diffusion (R)		
↳ École nationale de police du Québec	1 800	1 631
↳ En déconcentration	3 700	2 461 ²
Éventail des cours offerts par les formateurs accrédités (R)	7	17
Nombre d'inscriptions pour la formation et la qualification par les moniteurs accrédités (R)	18 000	18 458
Nombre de cours offerts en formation en ligne (R)	1	—
Taux de satisfaction de la clientèle (R)		
Évaluation de la satisfaction de la clientèle à l'égard de l'accessibilité à la formation.	85 %	85 %

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES DÉCONCENTRATION DE LA FORMATION

La déconcentration de la formation a pour objet d'offrir les activités de perfectionnement professionnel près du lieu de travail des policiers. Pour l'exercice 2003-2004, le pourcentage d'activités de perfectionnement professionnel offertes en déconcentration par rapport aux activités diffusées sur le campus de l'École a légèrement diminué, passant de 65,6 % en 2002-2003 à 60,1 % en 2003-2004. Par

² Donnée non comparable avec celle de l'exercice antérieur.

ailleurs, le nombre d'inscriptions aux cours en déconcentration est passé de 3 371 en 2002-2003 à 2 461 en 2003-2004, ce qui représente une baisse de 27 %.

Cette baisse s'explique en grande partie de la façon suivante. Au printemps 2003, l'École souhaitant favoriser la formation en déconcentration et voulant offrir le maximum d'autonomie aux corps de police convenait de ne plus inscrire aux relevés de notes les résultats des formations offertes par les moniteurs, à l'exception des résultats des formations du secteur de la cinémométrie. Pour la première fois, l'exercice 2003-2004 ne prenait plus en compte ces inscriptions. Le résultat de l'année 2003-2004 n'est donc pas comparable à celui de l'exercice précédent.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES | RÉSEAU DES FORMATEURS ACCRÉDITÉS

La renommée de l'École en matière de perfectionnement professionnel repose en grande partie sur la déconcentration des activités. L'École a su créer au fil des ans un véritable réseau de moniteurs qui assurent la formation d'intervenants en sécurité publique relativement à l'emploi de la force et à la sécurité routière sur tout le territoire québécois. Ces moniteurs, formés par l'École, constituent l'une des deux pierres angulaires de la déconcentration; l'autre étant les instructeurs de l'École qui se rendent dans les organisations pour former directement des intervenants dans une discipline particulière.

Pendant l'exercice, l'ensemble des moniteurs accrédités ont enregistré un total de 18 458 inscriptions aux différentes activités de formation et de qualification offertes dans les domaines de la sécurité routière et de l'emploi de la force. La cible a été atteinte.

En ce qui concerne le domaine de la sécurité routière, un total de 1 597 inscriptions ont été enregistrées en 2003-2004 comparativement à 2 115 en 2002-2003, soit une baisse de 24,5 %.

Concernant la qualification en tir, le nombre d'inscriptions enregistrées est comparable à celui de l'exercice précédent passant de 16 561 en 2002-2003 à 16 591 en 2003-2004.

Quant à la qualification en rapport avec la problématique du Tableau de l'emploi de la force, 270 inscriptions ont été enregistrées en 2003-2004 comparativement à 540 en 2002-2003, soit une baisse de 50 %. La problématique du Tableau de l'emploi de la force fait partie intégrante du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie depuis quelques années déjà, ce qui a permis la formation de tous les aspirants policiers. Par conséquent, cette décroissance est facilement compréhensible. L'École continue d'offrir cette activité de formation pour combler des besoins de ressourcement.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES | TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

L'année 2003-2004 s'est poursuivie dans l'élan du virage important entrepris en 2002-2003. Les efforts consentis en cours d'année ont tous été orientés dans un but ultime, celui d'intégrer au maximum les technologies à l'enseignement. L'École est à développer une première activité de formation en ligne pour les policiers québécois lui permettant ainsi d'expérimenter, avec la Sûreté du Québec et le Service de police de la Ville de Montréal, un nouveau champ de compétences. Sur



le plan de la production vidéo numérique, le personnel a été formé sur les systèmes de montage vidéo numérique suivants : Matrox, Avio, F.A.T.S. De plus, deux productions vidéo sont en cours de réalisation avec des organisations clientes; ces projets ont pour clientèle cible les policiers en exercice au Québec et les aspirants policiers du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

Les travaux en cours visant à doter l'École de l'infrastructure technologique sécurisée, en complément aux actifs en place, permettra dans les mois à venir la diffusion de contenus multimédias par le biais d'un extranet, et ce, sans compromettre la sécurité informatique de l'École. Ces travaux ont pour objectif d'offrir des produits de formation de qualité, livrés de façon conviviale tout en respectant les normes et standards de l'industrie de la formation à distance. La participation active de l'École à la création de « FormationPolicriere.com - PoliceLearn.com » devenue « Réseau canadien du savoir policier – Canadian Police Knowledge Network » et les démarches auprès d'une firme informatique externe ainsi que la mise en place de l'Agora de la recherche en sécurité publique font foi de la volonté ferme de l'École de relever ce défi technologique.

Le CNRC a interpellé l'ensemble des académies de police du Canada, dont l'École, afin de mettre en commun les expertises, les connaissances et les contenus requis pour offrir à l'ensemble des policiers du Canada des formations en ligne de qualité et adaptées selon les particularités régionales. Ainsi a été créé « Réseau canadien du savoir policier – Canadian Police Knowledge Network » (RCSP/CPKN). En tant que nouvelle entité, RCSP/CPKN devrait coordonner les efforts de développement de formation en ligne des académies participantes en lien avec les besoins exprimés par les organisations policières dans une synergie « client / expert de contenu / expert en technologie » visant la plus grande efficacité dans l'utilisation des fonds publics.

Des pourparlers en cours avec une firme informatique externe visent essentiellement deux cibles : doter l'École d'un système de gestion des apprentissages parfaitement arrimé au futur système de gestion des dossiers étudiants et offrir un lieu virtuel de formation, d'échange, de création et de gestion du téléapprentissage.

Le processus d'appel d'offres a été complété avec la Commission scolaire La Riveraine afin d'être partenaire dans le déploiement de la fibre optique du Réseau d'informations scientifiques du Québec (RISQ). Le projet a toutefois été interrompu, car celui-ci s'est retrouvé devant le CRTC à la suite d'une plainte déposée par un soumissionnaire n'ayant pas été retenu. Notons qu'une fois liée au RISQ, l'École pourra offrir un lien Web allant jusqu'à 1 Gbit/s, répondant amplement aux besoins futurs de formation en ligne.

Enfin, la mise en œuvre de l'Agora de la recherche représente un premier pas en avant vers la diffusion électronique sécurisée. Cette structure réseau en parallèle permet d'ores et déjà de tester un lieu virtuel transactionnel.

Bien que l'École n'offrira pas de formation en ligne avant la fin de l'année 2004, les nombreuses démarches en cours lui permettront d'être en lien avec des partenaires en formation policière désireux d'offrir des cours en ligne, d'avoir un système de gestion des apprentissages parfaitement intégré aux systèmes de l'École, d'être relié à l'un des meilleurs réseaux en fibre optique qui soit et d'avoir expérimenté les technologies transactionnelles.



RÉSULTATS ET COMMENTAIRES SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE

Une enquête interne conduite au printemps 2004 auprès de 85 clients du perfectionnement professionnel a révélé que 85 % d'entre eux étaient satisfaits quant à l'accessibilité à la formation, comparativement à 84 % en 2002-2003. La cible visée a été atteinte.

COMMENTAIRES GÉNÉRAUX POUR L'ORIENTATION STRATÉGIQUE 3

Nouvelles directives

L'École a adopté deux nouvelles directives dans le but de mieux encadrer la formation en déconcentration.

La Directive sur la formation des moniteurs et instructeurs de l'École nationale de police en déconcentration est venue préciser, pour l'ensemble des champs disciplinaires, les pouvoirs et devoirs des représentants de l'École en déconcentration.

La Directive sur la qualification des opérateurs en cinémométrie a permis de mettre à jour la liste des cinémomètres reconnus.



Orientation stratégique 4 Positionner l'École nationale de police du Québec comme chef de file en recherche dans le domaine policier.

Axe d'intervention 1 LA VEILLE :

- ▶ TECHNOLOGIQUE
- ▶ PÉDAGOGIQUE
- ▶ CONCERNANT LES MEILLEURES PRATIQUES OPÉRATIONNELLES

- Objectifs**
- Fournir un lieu privilégié de partage de l'information et des savoirs, constamment renouvelé, permettant aux utilisateurs d'être à la pointe de l'avancement des connaissances dans le domaine policier.
 - Favoriser la mise sur pied d'un réseau interactif pour l'ensemble des acteurs touchés par le domaine policier.
 - Créer un climat d'innovation incitant l'amélioration constante des pratiques, des savoirs et des savoir-faire de l'ensemble des acteurs touchés par le domaine policier.

Axe d'intervention 2 LA RECHERCHE APPLIQUÉE

- Objectifs**
- Susciter l'émergence d'une approche réseau parmi l'ensemble des acteurs touchés de près ou de loin par le domaine policier : organisations policières, ministères concernés, universités, organisations parapolicieres ou privées.
 - Devenir le lieu privilégié de l'avancement des connaissances dans le domaine policier.
 - Élaborer des modalités de financement assurant la pérennité de la capacité de recherche de l'École nationale de police du Québec.

Indicateur	Cible 2003-2004	Résultat 2003-2004
Mise sur pied de l'Agora de la recherche en sécurité publique (MO)	Automne 2003	Réalisé à 100 %
Mise sur pied d'un réseau virtuel de veille (MO)	2003-2004 Printemps 2004	Projet interrompu
Taux de satisfaction de la clientèle (R) Évaluation de la satisfaction de la clientèle à l'égard du rôle de l'École en matière de recherche policière.	2003-2004 85 %	Enquête non réalisée

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES	VEILLE ET RECHERCHE APPLIQUÉE
----------------------------------	-------------------------------

Mise sur pied de l'Agora de la recherche en sécurité publique (ARSP)

Les activités en ligne ont débuté comme prévu à l'automne 2003. Trois groupes de travail distincts utilisent actuellement l'ARSP : le comité scientifique du Colloque international francophone sur la police et les citoyens, le groupe de travail sur le contrôle de foule et le groupe de travail du projet des stratégies locales de prévention de la criminalité. Les 52 utilisateurs, dont 13 sont des employés de l'École, ont été formés par le CIDRAP sur l'utilisation du logiciel Unvirtuelle. Des pourparlers sont en cours avec d'autres groupes d'utilisateurs potentiels. Le CIDRAP continue à offrir le support technique pour les groupes de travail dont les activités ont débuté.

Mise sur pied d'un réseau virtuel de veille

Le projet visant à mettre sur pied un réseau virtuel de veille par rapport aux domaines reliés à la sécurité publique a été interrompu en 2004, en raison des coûts trop élevés requis pour l'implantation d'un système de soutien informatique. Une veille ciblée est toutefois assurée par l'équipe du CIDRAP.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES	SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE
----------------------------------	------------------------------

Des contraintes budgétaires et logistiques n'ont pas permis à l'École de réaliser l'évaluation de la satisfaction de la clientèle à l'égard du rôle de l'École en matière de recherche policière, comme il avait été prévu initialement. L'École a néanmoins pu observer que le nombre de demandes de recherche qui lui ont été acheminées, autant par l'interne que par des organismes externes, a considérablement augmenté. Ainsi, le nombre de demandes soumises au CIDRAP a été deux fois plus élevé que lors de l'exercice précédent.

COMMENTAIRES GÉNÉRAUX POUR L'ORIENTATION STRATÉGIQUE 4
--

Pendant l'exercice, le CIDRAP a initié ou poursuivi plusieurs projets de recherche en collaboration avec différents partenaires des milieux de la recherche et de la pratique policière. Ces projets de recherche sont mentionnés ci-après.

Projets de recherche terminés

- **Recensement des activités de recherche** — Ce projet, qui consistait à réaliser un recensement des activités de recherche conduites par les organisations policières québécoises, s'est finalisé à l'automne 2003 par la publication des résultats sous la forme d'un rapport de recherche.
- **Groupe de travail sur les techniques d'immobilisation provoquée (TIP) et les modèles d'opérations planifiées en contrôle routier (MOPCR)** — Conséquemment au dépôt du rapport final effectué au ministère de la Sécurité publique en décembre 2002, le CIDRAP a continué à accompagner les experts-conseils en sécurité routière et en emploi de la force dans leurs représentations auprès des organisations policières québécoises. Un support méthodologique est toujours offert dans le cadre du développement de la formation sur ces deux sujets.

- **Étude de développement du système d'agrément du test d'aptitudes physiques (TAP-ENPQ) pour l'admission des aspirants policiers au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie** — Le rapport final a été déposé à la Direction générale adjointe – Formation et recherche le 29 avril 2004. Ce rapport présente le cahier des charges, le cahier des procédures de même que le système d'agrément qui permettront à l'École d'agrément d'autres institutions pour faire passer le TAP-ENPQ. Dans le cadre de ce mandat, le CIDRAP a aussi collaboré à uniformiser les pratiques administratives et les méthodes de travail internes relatives aux séances du TAP-ENPQ. Un support méthodologique est toujours offert afin de finaliser la mise en pratique du système d'agrément.

Projets de recherche en cours

- **Étude sur la socialisation professionnelle des policiers québécois** — Cette étude qui a débuté au printemps 2002 et qui s'échelonne en cinq phases sur cinq ans suit son cours selon les délais prévus, l'année 2003-2004 constituant la phase 3. Le rapport de recherche de la phase 1 sera disponible dès septembre 2004. L'analyse des données des phases 2 et 3 conduira à la publication d'un deuxième rapport de recherche, prévue pour l'automne 2005. Le rapport final est prévu pour l'automne 2007. Au 30 juin 2004, le taux de réalisation de cette recherche était de 60 %.
- **Étude sur le contexte d'utilisation des armes intermédiaires d'impact** — Cette recherche sur les armes intermédiaires d'impact à projectiles et les autres armes intermédiaires constitue un projet d'envergure commandé à l'École nationale de police du Québec par le ministre de la Sécurité publique au lendemain du Sommet des Amériques, tenu à Québec, en avril 2001. Cinq des sept livrables de cette recherche ont déjà été livrés. Au 30 juin 2004, le taux de réalisation de cette étude était de 75 %.
- **Développement et validation des modèles d'intervention en contrôle routier auprès de véhicules lourds** — Entièrement financé par Contrôle routier Québec, ce projet permettra de tirer profit de l'expérience développée dans le cadre du projet de développement des modèles d'opérations planifiées de contrôle routier (MOPCR) en adaptant ces derniers aux cas particuliers des interventions auprès de véhicules lourds. Au 30 juin 2004, le taux de réalisation de cette étude était de 25 %. Le projet a été interrompu pendant l'exercice en raison de la redéfinition du mandat ainsi que de problématiques de relations de travail chez les contrôleurs routiers québécois.
- **Recherche sur les déviances policières et les actes dérogatoires** — Durant l'exercice, un groupe de travail sur la prévention des comportements dérogatoires a vu le jour. Ce groupe est composé de représentants de diverses organisations policières (Montréal, Laval, Québec, Longueuil, Trois-Rivières et Sûreté du Québec), du Bureau du commissaire à la déontologie policière et de l'École. Les objectifs du groupe de travail et sa structure de fonctionnement seront à l'ordre de jour des prochaines réunions afin d'assurer la cohérence et l'efficacité des travaux.

Parallèlement à la mise sur pied de ce groupe de travail, des travaux ont déjà été amorcés sur le sujet par une stagiaire à la maîtrise en criminologie qui a effectué un travail d'analyse en collaboration avec le CIDRAP. Cette analyse portait sur les données des dossiers du Bureau du commissaire à la déontologie policière. Ce rapport de recherche est disponible pour consultation auprès du Centre de documentation de l'École.

- **Étude comparative internationale concernant les attitudes des policiers québécois, italiens, français et catalans quant à l'usage de la force et à la propension à dénoncer ou non des comportements dérogatoires** — En collaboration avec le Centre national de recherche scientifique de Paris (CNRS) et la police italienne, cette recherche tente d'approfondir la question de la propension à dénoncer ou non des comportements dérogatoires. À ce stade-ci de l'étude, on tente d'impliquer les services de police italiens. Au 30 juin 2004, le taux de réalisation était de 25 %.
- **Étude sur les conditions d'implantation du modèle de police communautaire au Québec** — Cette étude, effectuée en collaboration avec le ministère de la Sécurité publique et l'Université de Montréal, a pour objectif de concevoir une trousse d'autodiagnostique organisationnel destinée aux corps de police. Au 30 juin 2004, le taux de réalisation de l'étude était de 65 %.
- **Projet de recherche conjoint sur le terrorisme et le contre-terrorisme au Canada** — Le CIDRAP collabore à ce projet de recherche conjoint avec le Centre international de criminologie comparée (CICC) de l'Université de Montréal et le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH). Cette étude porte sur les événements survenus au Canada depuis 1973. Son taux de réalisation au 30 juin 2004 était de 50 %.

Nouveau projet de recherche

Conséquemment aux démarches entreprises en 2002-2003 en vue d'obtenir un financement externe, le CIDRAP a obtenu une subvention de 102 472 \$ de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et d'Emploi Québec. Cette subvention a été octroyée pour un projet de 18 mois portant sur l'importance de la formation continue dans les ententes négociées employeurs-employés au Québec : le cas des organisations du secteur de la sécurité et de la protection. Le poste de chercheur doctorant pour la réalisation de ce projet de recherche subventionnée a été attribué et l'étude a officiellement débutée en mai 2004. Son échéance est prévue pour décembre 2005.

Activités de diffusion

Au cours de l'année 2003-2004, le CIDRAP a été très prolifique relativement à la production de publications et à l'organisation d'activités de diffusion. Outre les rapports de recherche déjà mentionnés³, le responsable du CIDRAP a contribué au rayonnement de l'École par sa participation à plusieurs conférences d'envergure internationale, dont une à Banff en octobre 2003 et une autre à Paris en mai 2004. Il a de plus collaboré à la rédaction de deux livres et de trois articles scientifiques.

D'autre part, il faut noter que le CIDRAP organise également, et ce, depuis deux ans, une activité appelée « Les dîners-causeries du CIDRAP ». Cette activité vise à faciliter le partage des connaissances, des résultats de recherche et d'études, et ce, autant pour le personnel de l'École que pour toute autre personne ou organisme intéressé. Six dîners-causeries sont organisés chaque année. Jusqu'à ce jour, tous les dîners-causeries ont accueilli un minimum de 30 personnes.

³ Rapport de recherche sur le recensement des activités de recherche dans les organisations policières, le rapport de la phase 1 de l'étude de socialisation des policiers, la recherche sur l'analyse des données du Bureau du commissaire à la déontologie policière, le rapport sur le test physique d'admission, le rapport portant sur les premiers livrables de l'étude sur les armes intermédiaires d'impact.

Modalités de financement

Au 30 juin 2004, le CIDRAP était toujours à la recherche de sources de financement récurrentes. L'expérience acquise avec l'obtention de la subvention de la CPMT porte à croire qu'il s'agit là d'une avenue intéressante de financement.

Enfin, les réalisations du CIDRAP au cours des trois dernières années devraient placer l'École en meilleure position pour justifier des injections de budget supplémentaire pour la recherche. En fin d'exercice, le CIDRAP était à évaluer les avantages que lui procurerait une affiliation universitaire en recherche.



Orientation stratégique 5 Assumer un rôle d'expert-conseil en matière de sécurité publique.

Axe d'intervention 1 LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- Objectif** ■ Conseiller, en matière de formation policière, les corps de police et les associations représentant leurs membres.

Axe d'intervention 2 LA COHÉSION DU CONTINUUM DE FORMATION POLICIÈRE

- Objectif** ■ Favoriser la concertation et la collaboration des diverses institutions offrant de la formation policière et tenir le ministre de la Sécurité publique informé à cet égard.

Axe d'intervention 3 LES EXPERTISES TECHNIQUES OU TACTIQUES, NOTAMMENT EN EMPLOI DE LA FORCE, EN INTERVENTION POLICIÈRE À RISQUE ET EN SÉCURITÉ ROUTIÈRE

- Objectifs**
- Conseiller les différentes clientèles.
 - Donner des avis professionnels.
 - Agir à titre d'expert québécois tant sur le plan national que sur le plan international.
 - Agir à titre de témoin expert auprès des différentes instances judiciaires.

Axe d'intervention 4 LES DOMAINES DE L'ORGANISATION ET DES OPÉRATIONS POLICIÈRES

- Objectif** ■ Conseiller les corps de police dans les champs d'expertise touchant les domaines de l'organisation et des opérations policières.

Axe d'intervention 5 L'ÉVALUATION ET LA SÉLECTION DU PERSONNEL

- Objectif** ■ Offrir aux différentes clientèles du domaine de la sécurité publique des services d'évaluation et de sélection du personnel, principalement à des fins d'embauche, de formation ou de promotion.

Indicateur	Cible	Résultat 2003-2004
Taux de satisfaction de la clientèle (R) Évaluation de la satisfaction de la clientèle à l'égard des services rendus en tant qu'expert-conseil.	2003-2004 90 %	Enquête non réalisée



RÉSULTATS ET COMMENTAIRES | FORMATION PROFESSIONNELLE

L'implication soutenue de la Direction de la recherche et du développement et des experts-conseils au sein de plusieurs comités et tables de travail en matière de développement d'activités de formation policière a témoigné du leadership de l'École tout au long de l'exercice. La liste de ces comités est jointe en annexe, à la page 96. Il y a lieu de souligner le rôle fondamental joué par l'École, notamment au comité d'harmonisation des services policiers lequel est coordonné par le ministère de la Sécurité publique pour assurer la mise en application des éléments de l'annexe G de la Loi sur la police. De plus, l'expert-conseil en emploi de la force a coordonné les travaux des tables de travail relatifs au développement des activités de formation suivantes : capacité d'endigement, équipes d'endigement, contrôle de foule et techniques d'immobilisation provoquée. L'expert-conseil en sécurité routière a, pour sa part, coordonné les travaux des tables de travail portant sur les modèles d'opération planifiée de contrôle routier, de même que sur la formation en motoquad, en motoneige, en photomètre, en patrouille nautique et en sauvetage nautique.

Dès l'automne 2003, l'École a accentué ses efforts et accordé des ressources financières additionnelles pour développer les formations requises par les corps de police pour répondre aussi rapidement que possible aux obligations de l'annexe G de la Loi sur la police. Parmi les quelque 75 projets de développement de formation ou de modification de cours identifiés, 25 ont été retenus. Les principaux domaines de pratiques policières touchés par ce développement de formation sont l'enquête criminelle (formation initiale de l'enquêteur et formation spécialisée), le haut risque (capacité d'endigement et équipes d'endigement), le contrôle de foule, la patrouille (motoneige, motoquad et patrouille nautique), la reconstitution d'accidents automobiles, le renseignement criminel, l'infiltration et la formation des formateurs en milieu policier (moniteurs dans divers domaines).

Il importe de souligner qu'au cours de l'exercice 2003-2004, l'École a travaillé à l'élaboration de ce qui constituera sans doute son plus gros programme de formation en perfectionnement professionnel dans le domaine de la patrouille-gendarmerie, soit la formation reliée aux équipes d'endigement (pour les niveaux de services 2, 3 et 4). Au Québec, il n'existait aucune formation de ce type reconnue par une maison d'enseignement. Cela signifiait que les policiers étaient formés soit aux États-Unis ou dans les provinces canadiennes, soit dans leur propre corps de police. Dans le domaine de l'intervention à haut risque, les corps de police ont dorénavant des responsabilités selon leur niveau de services. En conséquence, la standardisation de la formation devenait primordiale étant donné que les actions des personnes qui travailleront dans ces équipes devront s'harmoniser. Les travaux soutenus en matière de développement devraient permettre à l'École d'offrir les premiers cours destinés aux équipes d'endigement dès l'hiver 2004-2005.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES | COHÉSION DU CONTINUUM DE FORMATION POLICIÈRE

Le continuum québécois de formation policière est composé de plusieurs intervenants : cégeps, École nationale de police du Québec, services de formation des corps de police, universités, formateurs accrédités. En tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration, l'École doit notamment assurer la pertinence et la cohérence des activités relatives à la formation policière. Pour s'acquitter de cette mission, l'École investit beaucoup d'efforts à établir et maintenir à jour un réseau de relations privilégiées avec ses partenaires. La liste des comités auxquels participe l'École (jointe en

annexe à la page 96) démontre son implication dans une multitude des secteurs ayant rapport à la formation policière.

Pendant l'exercice 2003-2004, le comité de concertation sur la formation des futurs policiers et des futures policières s'est réuni à quatre reprises. Quant à la table réseau universitaire sur la formation policière, elle a tenu une réunion le 10 octobre 2003.

Le développement intensif de nouvelles activités de formation se poursuivra en 2004-2005 et possiblement en 2005-2006. Ainsi, les liens de collaboration entre l'École et les organisations policières devraient continuer de s'amplifier au cours des prochains exercices.

Projet de baccalauréat en sécurité publique

Au 30 juin 2004, une entente était sur le point d'être conclue entre l'UQTR et le ministère de l'Éducation en ce qui concerne les modalités de gestion du Baccalauréat en sécurité publique. Le nouveau programme devrait finalement voir le jour à l'automne 2004.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES EXPERTISES TECHNIQUES OU TACTIQUES

Expert-conseil en emploi de la force

Pendant l'exercice 2003-2004, l'École, par l'entremise de son expert-conseil en emploi de la force, a organisé plusieurs réunions auxquelles étaient conviés différents partenaires de l'École afin d'analyser l'offre de formation existante et d'évaluer si elle permettait de répondre aux besoins de formation des corps de police par rapport à leur niveau de services respectif. De plus, l'École a tenu, le 26 janvier 2004, un séminaire sur les interventions à haut risque. L'ensemble des organisations policières québécoises ont participé à cette activité qui a permis d'harmoniser plusieurs méthodes d'intervention qui seront enseignées dans l'avenir.

L'expert-conseil en emploi de la force a également poursuivi son rôle de soutien et de conseil en tant que membre du comité sur les techniques d'intervention physique dans le dossier ministériel portant sur la révision de la pratique policière no 2.1.2 concernant les armes de service, les armes de support et les armes intermédiaires. Pendant l'exercice, ce comité a remis au ministère de la Sécurité publique un rapport sur l'utilisation de l'aérosol capsique par les policiers.

De plus, la collaboration avec différentes organisations en vue de résoudre des problématiques bien précises a suivi son cours pendant l'exercice. Soulignons entre autres l'organisation de deux séances d'information pour donner suite d'abord à une demande du Bureau du commissaire à la déontologie policière et ensuite à une demande des membres du Comité de déontologie policière.

L'expert-conseil en emploi de la force s'est impliqué dans plusieurs comités, soit comme coordonnateur, soit comme participant, notamment dans : le comité technique en matière de poursuite policière; le sous-comité sur le contrôle de foule avec risque d'agitation; le comité technique en matière de conflit de travail; le comité technique en matière de personne barricadée; le groupe de travail sur le développement des activités de formation en haut risque; le groupe de travail sur le développement des activités de formation en contrôle de foule; le groupe d'harmonisation sur les niveaux de service. Sa participation au sein de tous ces comités contribue à positionner l'École comme leader en matière de formation policière dans le domaine de l'emploi de la force.

En plus d'avoir été sollicité régulièrement par les organisations policières tout au long de l'exercice 2003-2004, l'expert-conseil a donné suite à des demandes provenant de différents partenaires, notamment : l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail secteur des affaires municipales (APSAM); le Comité de déontologie policière; le Bureau du Coroner; le Bureau du Commissaire à la déontologie; le ministère de la Sécurité publique; les Services correctionnels; la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ); le ministère des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs; le Service de sécurité de l'Aéroport Pierre-Élliott-Trudeau; Urgences-santé.

En 2003-2004, l'École a reçu douze demandes de rapport d'expertise ou de témoignage devant les tribunaux ou des commissions d'enquête et a donné suite à chacune d'entre elles.

Expert-conseil en sécurité routière

Pendant l'exercice 2003-2004, l'École a donné suite à une demande de l'APSAM pour la production d'une vidéo concernant le port de la ceinture chez les policiers. Ce projet faisait suite à une demande des corps de police. L'APSAM a pris en charge les coûts de production de ce projet dont la réalisation a été confiée à l'expert-conseil en sécurité routière. La production de cette vidéo a été réalisée en collaboration avec l'APSAM, les organisations policières et différents services de l'École, notamment les comédiens et le Service des ressources informationnelles et des technopédagogies qui a procédé au tournage. Cet outil d'information devrait être disponible au cours de l'automne 2004.

La SAAQ a également sollicité les services de l'expert-conseil en sécurité routière relativement à la production d'une vidéo sur le contrôle routier à l'intention des policiers. Son mandat consistait à analyser le projet de scénario et à collaborer à la réalisation du projet.

Par ailleurs, plusieurs demandes d'opinion concernant la formation en matière d'intervention en sécurité routière ont été adressées à l'expert-conseil pendant l'exercice. En plus d'offrir un support continu à l'interne et aux corps de police, les partenaires le consultent régulièrement, notamment le Bureau du Commissaire à la déontologie et les substituts du procureur général.

Durant l'exercice, l'expert-conseil en sécurité routière a pris part à plusieurs comités, soit comme coordonnateur, soit comme participant, notamment : le comité technique du ministère de la Sécurité publique concernant la mise à jour du *Guide des pratiques policières* en ce qui a trait aux poursuites policières, à la patrouille de sentiers et à la patrouille nautique; le comité consultatif en matière de capacité de conduite affaiblie par l'alcool; le comité consultatif en matière de drogue et d'alcool au volant (CAMDAV); le comité sur la capacité de conduite affaiblie par les drogues. Sa participation à ces différents comités permet à l'École d'affirmer son leadership en matière de formation policière dans le domaine de la sécurité routière.

En ce qui concerne le domaine de la sécurité routière, l'École a reçu une seule demande de témoignage devant les tribunaux pendant l'année 2003-2004.

Expert-conseil en gestion et police communautaire

L'expert-conseil en gestion et police communautaire veille à ce que tous les programmes de formation de l'École soient élaborés dans l'esprit du modèle de police communautaire. Au cours de l'année 2003-2004, il a contribué à la poursuite de l'implantation du modèle de police communautaire en promouvant et planifiant des cours en déconcentration à travers la province.



Il a également poursuivi :

- l'assistance technique offerte aux gestionnaires policiers dans l'intégration de l'approche de police communautaire au sein de leur organisation;
- l'intégration des caractéristiques de l'approche de police communautaire à l'ensemble des programmes de formation de l'École, en accentuant particulièrement la formation destinée aux gestionnaires des corps de police;
- le transfert des connaissances sur l'approche de police communautaire.

Prenant en compte la satisfaction exprimée par les corps de police conséquemment aux deux séries d'ateliers-conférences organisées par l'expert-conseil lors de l'exercice précédent (une portait sur le rôle des gestionnaires policiers par rapport au changement organisationnel, l'autre sur le management du changement), l'École a poursuivi le développement de ce créneau en diffusant cette fois-ci une série d'ateliers-conférences portant sur la politisation du changement. Une quarantaine de personnes, tant policiers que civils, y ont participé.

Dans un autre ordre d'idées, l'expert-conseil a poursuivi sa participation aux activités du Groupe Intersection, notamment pour l'organisation du Séminaire Intersection. L'École a également collaboré à la revue *Intersection*.

Expert-conseil juridique

L'expert-conseil juridique de l'École agit à titre de personne-ressource dans le domaine du droit pénal et criminel auprès de la Direction de la formation, de la Direction de la recherche et du développement, des différentes clientèles de l'École ainsi qu'auprès des organismes publics et de tout intervenant concerné. Il assure un rôle de soutien et de conseil dans le développement, la conception, l'élaboration, la diffusion et la mise à jour des cours, et ce, dans le respect des politiques et des directives de l'École.

Pendant l'exercice, l'expert-conseil juridique a assuré un rôle de soutien et de conseil en siégeant au comité sur l'utilisation des technologies de l'information dans une formation en ligne.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES

DOMAINES DE L'ORGANISATION ET DES OPÉRATIONS POLICIÈRES

Pour assumer son rôle d'expert-conseil en matière de sécurité publique, l'École mise une fois de plus sur les relations qu'elle entretient avec ses partenaires, notamment le ministère de la Sécurité publique et les corps de police. Pendant l'exercice 2003-2004, l'École a contribué d'une manière très importante à la mise en œuvre de l'annexe G de la Loi sur la police, notamment en siégeant au comité d'harmonisation ministériel coordonné par le ministère de la Sécurité publique. De plus, l'École a coordonné les travaux des tables de travail en vue de déterminer les besoins de formation des corps de police pour répondre à leurs nouvelles responsabilités en matière d'endiguement et de contrôle de foule. L'École s'implique également dans plusieurs autres comités et tables de travail comme le démontre la liste des comités en annexe, à la page 96.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES ÉVALUATION ET SÉLECTION DU PERSONNEL

Encore une fois, plusieurs corps de police ont eu recours au service d'appréciation par simulation (APS) offert par le CAPP pour combler de nouveaux postes ou des postes devenus vacants. Quoique plus modeste que l'augmentation connue en 2002-2003, le nombre de demandes relatives au service d'APS a continué de progresser pour atteindre un sommet de 553 APS effectuées en 2003-2004 comparativement à 522 en 2002-2003, soit une hausse de 6 %. À l'opposé, le nombre de candidats à des tests psychométriques a continué de chuter, passant de 362 en 2002-2003 à 305 en 2003-2004, soit une baisse de 16 %. Nous croyons que les contraintes budgétaires subies par certains corps de police à la suite des fusions continue de se faire sentir par rapport à l'utilisation de ce service.

Pour le CAPP, l'année 2003-2004 a été marquée par le repositionnement de ses activités duquel a découlé la création de nouvelles offres de service, notamment la gestion de carrière.

Pendant l'exercice, les professionnels du CAPP ont continué leur collaboration au groupe de travail chargé de définir un processus de sélection harmonisé pour la fonction d'agent d'infiltration, notamment en ce qui concerne le plan d'embauche et l'évaluation de la fonction.

À l'interne, l'expertise du CAPP est mise à contribution pour des fins de formation, notamment lors de l'évaluation des activités d'intégration aux fonctions de superviseur de la patrouille-gendarmerie et de superviseur des enquêtes. La Direction des ressources humaines de l'École fait également appel aux services du CAPP lors de certains processus d'embauche.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE

Pour des raisons budgétaires et logistiques, aucune enquête n'a pu être conduite au cours de l'exercice 2003-2004 afin de mesurer la satisfaction de la clientèle à l'égard des services rendus en tant qu'expert-conseil. Cependant, les nombreuses rétroactions permettent à l'École de constater la satisfaction de la clientèle.



Orientation stratégique 6 Intensifier la visibilité de l'École nationale de police du Québec tant sur le plan national que sur le plan international.

- Objectifs**
- Informer, expliquer et promouvoir la mission, les activités et les services de l'École afin :
 - ▶ de favoriser sa reconnaissance comme la référence en matière de formation policière au Québec;
 - ▶ d'accroître le sentiment d'appartenance auprès de sa clientèle.
 - Définir le rôle et l'implication de l'École nationale de police du Québec sur le plan international.

Indicateur	Cible 2003-2004	Résultat 2003-2004
Création et diffusion d'un outil de communication à l'intention de la clientèle externe (R)	2 parutions/an	3 ^e numéro : sept. 2003 4 ^e numéro : mai 2004
Présence de l'École dans les médias (nombre d'entrevues et de reportages) (R)	40	110
Élaboration d'un plan de communication annuel (R)	Automne 2003	Automne 2003
Colloques, congrès, séminaires, conférences, publications (R)		
↳ nombre de colloques et de séminaires organisés par l'École	2	4
↳ nombre de fois où des représentants de l'École ont agi à titre de conférenciers (dans des colloques, séminaires ou rencontres) ou ont collaboré à des publications	4	5
↳ nombre de fois où des représentants de l'École ont participé à des colloques, congrès, séminaires ou autres	40	110
Implication sur le plan international (R)		
↳ Nombre de missions de l'École à l'étranger	2	6
↳ Nombre de missions étrangères accueillies par l'École	5	17

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES

Création et diffusion d'un outil de communication à l'intention de la clientèle externe

Le Service des affaires institutionnelles et des communications publie annuellement deux numéros du journal *L'École aux postes*. Diffusé pour la première fois en septembre 2002, ce journal est distribué auprès des policiers québécois, des partenaires collégiaux, universitaires et gouvernementaux ainsi qu'auprès d'autres partenaires nationaux et internationaux.

Tiré à 14 000 exemplaires, le journal *L'École aux postes* est devenu un incontournable en raison du développement important que connaît actuellement la formation policière québécoise et du besoin d'information des clientèles et des partenaires de l'École qui s'ensuit.

Présence de l'École dans les médias

La présence de l'École dans les médias s'accroît d'année en année : 110 reportages et entrevues ont été réalisés en 2003-2004, ce qui constitue une augmentation de 90 % par rapport à l'exercice précédent. Nous avons conservé la cible des exercices précédents, soit 40, pour le présent exercice parce que nous croyions que certains événements passés comme l'instauration de nouveaux programmes de formation et le projet des travaux de construction avaient ponctuellement contribué à hausser les résultats. Force nous est de constater que l'évolution de la formation policière, la restauration et l'agrandissement des bâtiments de l'École, sa présence intensifiée sur le plan international, son partenariat avec la communauté et son rôle de plus en plus grand sur le plan de l'économie régionale ont accru sa notoriété et sa crédibilité et ont fait en sorte qu'elle est devenue un interlocuteur de premier plan auprès des médias.

Outre les 81 reportages réalisés sur l'École et les 29 entrevues accordées par des représentants de l'École, le nom de l'École nationale de police du Québec a été mentionné à 78 reprises dans les médias. De plus, le Service des affaires institutionnelles et des communications a répondu à 38 demandes d'information de journalistes sans que des reportages soient réalisés ou que des mentions soient faites dans les médias.

Élaboration d'un plan de communication annuel

Le Service des affaires institutionnelles et des communications a produit une programmation des activités pour l'année 2003-2004.

Colloques, congrès, séminaires, conférences et publications

L'École a agi à titre de co-organisateur pour quatre colloques qui se sont tenus à l'École durant l'exercice. Le Colloque sur les niveaux de services policiers en novembre 2003, le Séminaire sur les interventions à haut risque, la capacité d'endiguement et les équipes d'endiguement en janvier 2004, le Colloque international sur les entrevues policières en février 2004 et le Colloque sur la cybercriminalité en mai 2004 ont réuni près de 1 000 personnes.

À cinq reprises, des représentants de l'École ont été invités à prononcer des conférences dans des colloques, congrès, séminaires ou rencontres, alors qu'à cent dix reprises des représentants de l'École ont participé à des colloques, congrès ou autres.

Les cibles de cet indicateur ont donc toutes été dépassées.

Par ailleurs, le Service des affaires institutionnelles et des communications a déjà commencé à travailler à l'organisation de deux colloques qui se tiendront à l'École en juin 2005 : le Colloque sur la police et les citoyens et le Congrès annuel du SPPADS (State and Provincial Police Academy Directors). Aucune donnée n'est enregistrée dans les résultats 2003-2004 relativement aux activités que ces événements génèrent.

Implication sur le plan international

L'École a participé à six missions à l'étranger : trois en France, reliées à la 59^e Commission permanente de coopération franco-québécoise, une en France et en Belgique, une au Chili et une au Colorado (États-Unis). Par ailleurs, l'École a accueilli dix-sept délégations étrangères provenant de la

France, du Chili, de la Belgique, de l'Italie, de la Suisse, du Madagascar, du Burkina Faso (Afrique) et des Émirats arabes unis.

Outre les échanges d'expertise en matière de formation policière, les relations internationales mènent de plus en plus vers des réalisations concrètes. Ainsi, un véritable partenariat s'est inscrit avec la France à l'intérieur de la 59^e Commission permanente de coopération franco-québécoise (CPCFQ) : un comité composé de représentants de la Police nationale de France, de la Sûreté du Québec et de l'École travaille à la création d'un outil commun d'évaluation. Par ailleurs, pour la première fois de son histoire, l'École a vu s'inscrire à un de ses cours trois policiers belges. Voilà quelques pas de plus vers une définition plus précise du rôle qu'entend jouer l'École sur le plan international.

COMMENTAIRES GÉNÉRAUX POUR L'ORIENTATION STRATÉGIQUE 6

Les résultats des indicateurs de l'orientation 6 sont éloquentes quant à l'intensification de la visibilité de l'École sur le plan national et international au cours de l'exercice 2003-2004. À ces résultats, il faut ajouter les quelque 13 000 personnes qui ont visité l'École, soit en participant à l'un des 36 projets communautaires réalisés par les aspirants policiers, soit en prenant part à des rencontres, colloques ou séminaires, soit en visitant les installations de l'École, soit en assistant à l'une des 13 cérémonies de remise des diplômes qui se sont tenues à l'École durant l'exercice. Enfin, près de 1 000 courriels ont été acheminés au courriel principal de l'École.

Implication sur le plan national

L'École nationale de police du Québec et Justice Institute of British-Columbia (JIBC) ont conclu un partenariat en vue de jumeler leur expertise respective pour soumissionner à un appel d'offres de la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Cet appel d'offres visait la création d'une banque d'institutions d'enseignement pouvant offrir des activités de formation aux policiers fédéraux.

La candidature du partenariat regroupant l'École et JIBC a été retenue.

Orientation stratégique 7 Moderniser la gestion pour favoriser la transformation et la pérennité de l'École nationale de police du Québec.

Axe d'intervention 1 LA REFONTE DE LA STRUCTURE

- Objectifs**
- Adopter, avant le 1^{er} mai 2001, une structure organisationnelle révisée visant la clarté des rôles et la cohérence des actions pour réaliser la mission première de l'École.
 - Mettre en place prioritairement la nouvelle structure organisationnelle avant l'automne 2001.

Axe d'intervention 2 LES RESSOURCES HUMAINES

- Objectifs**
- Transformer culturellement la gestion des ressources humaines afin qu'elle joue un rôle stratégique et mobilisateur.
 - Adapter l'organisation du travail et l'organisation administrative des ressources humaines aux défis de développement de l'École, tant dans l'accomplissement des mandats élargis que dans la gestion des opérations courantes.
 - Doter l'École d'un plan de développement des ressources humaines.

Axe d'intervention 3 LES RESSOURCES INFORMATIONNELLES

- Objectif**
- D'ici 2004, doter l'École de systèmes d'information (SI) et de technologies de l'information et de la communication (TIC) lui permettant de réaliser sa mission tout en répondant aux besoins de ses clientèles.

Axe d'intervention 4 LES OUTILS DE GESTION ET LES PROCESSUS ADMINISTRATIFS

- Objectifs**
- Mettre en place ou optimiser les processus organisationnels et opérationnels.
 - Adopter et implanter une nouvelle structure budgétaire au regard de la structure organisationnelle révisée.

Indicateur	Cible 2003-2004	Résultat 2003-2004
Actualisation de structures alignées sur les orientations stratégiques (MO)		
↳ Révision des processus organisationnels et opérationnels	Juin 2004	Processus continu
Taux de satisfaction des clientèles (R)		
↳ Clientèle interne	75 %	—
↳ Clientèle externe	75 %	95 %
Mise en place du plan de développement des ressources humaines (R)	Nouvelle cible : juin 2004	Réalisé à 65 % (processus continu)

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES REFONTE DE LA STRUCTURE**Mise sur pied de la Direction de la formation sur mesure et des services aux collectivités**

La nouvelle Direction de la formation sur mesure et des services aux collectivités est entrée en fonction le 1^{er} juillet 2003.

L'École a confié à cette unité administrative, autonome dans son fonctionnement, le mandat de gérer toutes les activités lucratives qui ne sont pas reliées à sa mission (mais dont les revenus permettent de financer une partie des dépenses afférentes aux activités régulières et aux projets liés à sa mission), notamment les programmes de formation autochtone, la formation sur mesure, les activités offertes par le CAPP, l'expertise conseil, la location des espaces et des équipements et la gestion de projets spéciaux.

Mentionnons en outre que les services aux collectivités répondent aux besoins des clients provenant d'organismes publics ou sans but lucratif. Ainsi, une entente est intervenue entre l'École et la Ville de Nicolet quant à la location de la piscine à la municipalité à l'exception des plages horaires dédiées à la formation. Cette entente rend également disponible aux résidents de Nicolet la salle de conditionnement physique et une partie du gymnase de l'École. De plus, dans le deuxième semestre, une quarantaine d'organisations ont tiré profit des locaux et des équipements de l'École qui ont été utilisés à des fins de formation ou pour la tenue de colloques, de séminaires ou de réunions.

Réorganisation des activités du bureau de la Direction générale

En vue de renforcer sa visibilité, son message et sa vision tant à l'interne qu'à l'externe, la Direction générale a choisi de recentrer certaines activités vers le Service des communications. Par conséquent, ce service qui a vu son mandat s'élargir est devenu, le 1^{er} mars 2004, le Service des affaires institutionnelles et des communications. En plus de la gestion des communications, des relations internationales et du protocole, ce service coordonne maintenant les principales activités institutionnelles de la Direction générale. Il est également responsable du processus de planification stratégique et de la gestion opérationnelle du portefeuille de projets.

Réorganisation des activités liées à l'hébergement de la clientèle et du Service alimentaire

Les activités liées à l'hébergement de la clientèle, auparavant sous la responsabilité du Registrariat, et les activités liées aux services offerts par la cafétéria, auparavant sous la responsabilité du Service alimentaire, ont été regroupées dans un même service, soit le Service d'hôtellerie. En plus d'assurer le bon fonctionnement des services offerts par la cafétéria, ce service a également pour mission l'arrimage de l'offre de cours et de la disponibilité d'hébergement, l'optimisation de la capacité d'hébergement ainsi que l'amélioration des services à la clientèle. Il y a lieu de mentionner que les travaux de rénovation ont permis à l'École de passer de 149 à 232 chambres. De plus, la nouvelle Direction de la formation sur mesure et des services aux collectivités devrait amener de nouvelles clientèles dans les murs de l'École. En vue de gérer efficacement ces nouvelles installations et ces nouveaux besoins, l'École a fait l'acquisition d'un logiciel de gestion de l'hébergement. La gestion du nouveau Service d'hôtellerie a été confiée au responsable du Service alimentaire.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES RESSOURCES HUMAINES

De nombreux dossiers ont été entrepris afin de moderniser la gestion des ressources humaines. Le plus significatif d'entre eux est sans aucun doute celui de la modernisation du système d'information en dotant l'École, lors de l'exercice précédent, du système RH Expert. L'implémentation et la formation des utilisateurs de ce système ont été complétées au début de l'année 2004. Maintenant opérationnel, ce nouveau système d'information n'est pas seulement un plus pour l'immédiat, il apporte aussi une capacité à évoluer au rythme des changements tant fonctionnels que réglementaires qui toucheront le secteur des ressources humaines au cours des prochaines années. Ce système d'information, tout en supportant la reddition de comptes de l'École, supportera aussi ses actions en matière de planification de la main-d'œuvre, de gestion des compétences et de la formation pour ne nommer que celles-ci.

De plus, l'implémentation en fin d'exercice d'un nouveau système de traitement de la paie alimenté par RH Expert est un autre élément contribuant à la modernisation de la gestion. En lien avec ce changement, une partie de la paie sera traitée en impartition à compter de juillet 2004. Cette nouvelle façon de faire permettra une réduction des coûts liés au traitement de la paie tout en permettant une approche dynamique en gestion de temps.

Dans un autre ordre d'idées, le renouvellement de la convention collective du Syndicat de la fonction publique du Québec a permis l'introduction d'éléments de modernité mieux adaptés à la réalité actuelle de l'École.

Par ailleurs, la Direction des ressources humaines a révisé et amélioré son processus de dotation des emplois en précisant le rôle de chacun des intervenants au processus et en simplifiant ses façons de faire.

Finalement, la structure d'emploi des postes cadres a été revue. Cette structure, qui tient compte des particularités de l'École, est maintenant à la fois souple et mieux adaptée aux besoins actuels et futurs.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES RESSOURCES INFORMATIONNELLES

Le Service des technopédagogies et des ressources informationnelles assume le leadership du virage technologique, de la modernisation des actifs technologiques et de la mise en service de plusieurs nouveaux plateaux de simulation, classes et locaux équipés en TIC.

La modernisation de l'infrastructure technologique globale s'est poursuivie au cours de l'année 2003-2004. Parmi les actions posées, mentionnons notamment :

- 1) la mise en place de la réseautique requise pour les différentes activités de l'École sur l'ensemble du campus;
- 2) la migration des ordinateurs à Windows 2000, d'un lien réseau de 2,8 Kbps à 128 Kbps pour l'enseignement de l'ATSR et du système de gestion des documents sur Oracle;
- 3) la mise en service et la configuration de nouveaux équipements, tant sur le plan de l'informatique que sur le plan de l'audiovisuel.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES OUTILS DE GESTION ET PROCESSUS ADMINISTRATIFS**Outils de gestion**

Dès le début de ses activités à l'automne 2003, la Direction de la formation sur mesure et des services aux collectivités s'est appliquée à créer des outils de gestion adaptés aux particularités des services qu'elle offre. Ces outils vont de la prise des besoins à la facturation des services.

De plus, le CAPP a entamé le développement de nouveaux outils informatiques en vue d'accroître sa productivité et de réduire les délais de production de certains types de rapports professionnels.

Révision des processus organisationnels et opérationnels

Pour le CAPP, l'année 2003-2004 a été marquée par une importante restructuration. Passé sous la gérance de la nouvelle Direction de la formation sur mesure et des services aux collectivités en juillet 2003, le CAPP a amorcé la révision de ses processus organisationnels et opérationnels. Cela a notamment donné naissance à une nouvelle gamme de services offerts en gestion de carrière. Ces nouveaux services sont harmonisés aux besoins des organisations policières en ce qui a trait aux plans de développement de leurs ressources humaines.

Mise en place du plan directeur d'intégration technologique

Pendant l'exercice, l'équipe de développement des systèmes d'information a travaillé sur plusieurs projets. Il y a lieu de mentionner :

- 1) la réalisation d'analyses conceptuelle et fonctionnelle et le début du développement du moteur de l'application d'un système de gestion des événements;
- 2) la réalisation de travaux de modélisation des processus transorganisationnels et l'analyse préliminaire du nouveau système de gestion des apprentissages (dossiers étudiants);
- 3) le soutien à l'implémentation du système de gestion des ressources humaines et du module de gestion de la paie. Le développement informatique effectué permet désormais au module de gestion de la paie de transférer les données requises dans le grand livre du système financier. Des formulaires en ligne de déclaration d'exceptions ont été développés, permettant ainsi d'éliminer les feuilles de temps pour le personnel travaillant sur une base régulière et d'être en lien avec le module de gestion de la paie;
- 4) la mise en service du serveur sécurisé supportant l'Agora de la recherche du CIDRAP.

Enfin, les travaux majeurs reliés au projet de construction ont exigé une implication constante du Service des technopédagogies et des ressources informationnelles sur les plans de la réseautique et de l'audiovisuel.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES	SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE
----------------------------------	-------------------------------------

Clientèle interne

Pendant l'exercice 2003-2004, l'École n'a pas conduit d'enquête pour établir le taux de satisfaction des membres de son personnel par rapport aux services rendus par les collègues.

Clientèle externe

Une enquête interne conduite au printemps 2004 auprès d'un échantillon de 311 clients issus des programmes de formation initiale en patrouille-gendarmerie et en enquête ainsi que des cours de perfectionnement professionnel, de formation des formateurs et de formation autochtone a révélé que 95 % d'entre eux étaient satisfaits des services rendus par l'École, comparativement à un taux de 88 % en 2002-2003.

COMMENTAIRES GÉNÉRAUX POUR L'ORIENTATION STRATÉGIQUE 7

Réingénierie des activités organisationnelles

Pendant les trois années qui ont suivi sa création en septembre 2000, l'École nationale de police du Québec a consacré une grande partie de ses efforts à consolider sa nouvelle structure organisationnelle pour assumer les responsabilités élargies et les nouveaux mandats qui lui ont été conférés par la Loi sur la police. Parallèlement, l'École réalisait un ambitieux projet de restauration et d'agrandissement de ses installations afin de mieux répondre aux besoins de formation de ses clients.

Par ailleurs, l'École a également été fortement sollicitée par l'entrée en vigueur de la Loi concernant l'organisation des services policiers, dont les impacts sur le développement de nouvelles activités de formation ont nécessité un travail soutenu et des actions concertées.

Ainsi, après ces trois premières années d'activités mouvementées, l'exercice de réingénierie des activités organisationnelles, conduit au début de l'année 2004, avait pour objectif de revoir l'ensemble des activités, des façons de faire et des niveaux de services offerts autant à la clientèle interne qu'à la clientèle externe, en vue de dégager une marge de manœuvre financière ou des gains de productivité.

L'École a créé un comité d'intervention composé de membres du personnel de l'École et d'un consultant externe. Ce comité avait pour mandat de réfléchir sur les problématiques organisationnelles connues et de suggérer des pistes de solution; de cibler les activités et les façons de faire qui doivent faire l'objet d'une révision; de procéder à la collecte des propositions sollicitées auprès des cadres; d'analyser les propositions et de demander des précisions, s'il y a lieu; d'identifier et de quantifier les impacts des propositions sur les ressources de l'École.

À la suite de cet exercice, le comité a produit un rapport contenant 35 recommandations s'adressant à tous les secteurs de l'École. Certaines se sont déjà concrétisées, notamment l'attribution de nouvelles responsabilités au Service des communications qui est devenu, le 1^{er} mars 2004, le Service des affaires institutionnelles et des communications et l'instauration, en mai 2004, d'une nouvelle logistique pour les activités du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie. D'autres seront réalisées dès le 1^{er} juillet 2004, entre autres la décentralisation de la gestion de

l'horaire variable et des heures supplémentaires ainsi que la mise en service d'un nouveau système de traitement de la paie permettant l'impartition pour ne mentionner que celles-ci.

Planification stratégique 2004-2007

La planification stratégique 2001-2004 tire à sa fin. Elle aura été marquée par l'obligation de l'École à réaliser simultanément plusieurs projets relatifs à l'instauration de l'École nationale de police du Québec. En vue de favoriser la réussite de l'ensemble de ses projets, l'École avait alors opté pour la gestion de projets. Trois années plus tard, l'École peut affirmer qu'elle avait fait un bon choix puisque ce mode de gestion lui a permis non seulement d'assurer la concrétisation opérationnelle de ses différentes stratégies organisationnelles, mais a également contribué à favoriser l'arrimage entre la planification stratégique, les projets et la gestion opérationnelle de ses activités.

Au printemps 2004, l'École a entrepris une nouvelle démarche d'élaboration de sa prochaine planification stratégique triennale. Dans un premier temps, le personnel cadre de l'École a été invité à participer à l'adoption des nouvelles orientations stratégiques qui guideront le développement de l'École au cours des trois prochains exercices. Ensuite, les gestionnaires ont proposé des projets qui constitueront le portefeuille de projets de la planification stratégique 2004-2007.

Dans le continuum de changement amorcé lors de la planification stratégique précédente, l'École a convenu de recourir à l'approche de gestion de portefeuille de projets pour notamment sélectionner les projets, suivre leur évolution, analyser la performance du portefeuille de projets et faire les recommandations qui s'imposent relativement au maintien, à l'ajout ou à l'abandon de projets.

L'École entend bien profiter du Colloque sur la formation policière qu'elle tiendra à l'automne 2004 pour présenter ses projets inhérents aux activités de formation à l'ensemble des corps de police du Québec. Cette occasion permettra de recueillir les commentaires de l'ensemble des clients et d'ajuster le portefeuille de projets, s'il y a lieu.

Comité budgétaire

Le comité budgétaire s'est réuni à sept reprises durant l'année 2003-2004. Au cours de cet exercice, le comité s'est penché, entre autres, sur les dossiers suivants : le suivi des résultats financiers, le budget d'immobilisations, le budget d'opérations, le mécanisme budgétaire entourant le prêt de ressources internes, l'imputation interne pour la location de locaux et l'effondrement de la toiture de la salle de tir. Toutes les directions de l'École sont représentées à ce comité.



Orientation stratégique 8 Doter l'École de lieux physiques fonctionnels répondant adéquatement à sa mission.

Axe d'intervention 1 LA RESTAURATION, LA TRANSFORMATION ET LA MODERNISATION

- Objectif**
- En collaboration avec la Société immobilière du Québec, gérer les impacts du projet de rénovation des lieux physiques sur les activités de l'École et en effectuer le suivi afin :
 - ▶ d'harmoniser le déroulement quotidien des activités durant les travaux;
 - ▶ d'actualiser le projet en fonction des besoins, s'il y a lieu;
 - ▶ de relever de possibles économies de coûts pouvant permettre l'amélioration de certaines installations actuelles ou futures;
 - ▶ d'assurer une bonne communication entre les instances concernées (SIQ-ENPQ).

Axe d'intervention 2 LES SITES EXTRA-MUROS

- Objectif**
- Établir, avant décembre 2002, un ou des centres de diffusion dans les régions du Québec.

Axe d'intervention 3 L'ORGANISATION D'UN CIRCUIT ROUTIER

- Objectifs**
- Doter l'École d'un circuit routier sécuritaire avec des installations aux fins de simulation favorisant l'acquisition des différentes compétences reliées à la conduite d'un véhicule d'urgence et d'interventions tactiques particulières nécessaires à l'exercice de la fonction policière.
 - Rendre disponibles les installations d'un circuit routier en répondant aux besoins exprimés par des organisations parapolicieres ou privées, et ce, seulement lorsque le circuit routier est inutilisé lors des différentes activités de formation de l'École.

Indicateur	Cible 2003-2004	Résultat 2003-2004
Nombre de nouveaux centres de diffusion au Québec (R)	2003-2004 1	Nouvelle cible : 1 à l'automne 2004
Taux de satisfaction de la clientèle (R) Évaluation de la satisfaction de la clientèle à l'égard de l'aspect fonctionnel des lieux physiques de l'École	2003-2004 75 %	91 %

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES RESTAURATION, TRANSFORMATION ET MODERNISATION

L'effervescence économique associée aux travaux de construction réalisés à l'École nationale de police du Québec s'est graduellement estompée au cours de l'année 2003-2004. Les retouches finales et les corrections de déficiences ont ainsi pris le pas sur les mises en chantier de nouveaux lots.

Les différents secteurs de formation et d'administration ont retrouvé la quiétude et la fonctionnalité requises pour la réalisation des activités régulières. L'aménagement extérieur a été réalisé, redonnant au bâtiment son lieu naturel et son éclat patrimonial. De plus, l'installation des œuvres d'art contribue à rappeler l'existence de la chapelle dans la cour intérieure et du clocher de cette grande maison d'enseignement que fût le Séminaire de Nicolet.

Si les travaux ayant un lien direct avec les bâtiments de l'École sont pratiquement terminés, d'autres verront le jour en 2004-2005 avec la démolition partielle du Centre d'accueil Marguerite-D'Youville et la construction d'un parc de stationnement pouvant accueillir quelque 200 voitures. La livraison du nouveau parc de stationnement est prévue au cours de l'été 2005. Ce parc de stationnement supplémentaire devrait mettre un terme aux problèmes d'espace rencontrés lors des périodes de pointe, soit pendant les sessions de formation d'automne et d'hiver.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES SITES EXTRA-MUROS

Lors de l'exercice précédent, l'École avait reporté à l'été 2004 sa cible concernant l'ouverture d'un centre de diffusion dans la région de Montréal. Au 30 juin 2004, l'École était à mettre la dernière main aux travaux d'élaboration d'une proposition pour la mise en œuvre de ce projet. L'École devrait être en mesure de présenter une proposition à la Ville de Montréal à l'automne 2004.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE

Au printemps 2004, une enquête interne conduite auprès de 311 clients issus des programmes de formation initiale en patrouille-gendarmerie et en enquête ainsi que de cours de perfectionnement professionnel, de formation des formateurs et de formation autochtone a révélé que 91 % d'entre eux étaient satisfaits de l'aspect fonctionnel des installations de l'École.

COMMENTAIRES GÉNÉRAUX POUR L'ORIENTATION STRATÉGIQUE 8

Mars 2004 : annonce d'un investissement supplémentaire de 13,8 millions de dollars

Le 29 mars 2004, le gouvernement du Québec a annoncé un investissement supplémentaire de 13,8 millions de dollars pour compléter les travaux. Le dépassement des coûts du projet de construction géré par la Société immobilière du Québec a été occasionné notamment par la surchauffe qui a touché le domaine de la construction entraînant des écarts importants entre les prévisions budgétaires et les coûts réels. De plus, la présence importante d'amiante dans le Centre Marguerite-D'Youville a fait grimper de manière importante les coûts de démolition. Enfin, le prolongement de l'échéancier en raison de la complexité de certaines phases reliées au projet a entraîné une augmentation des dépenses, notamment en ce qui concerne les honoraires, la mobilisation des équipes de travail des entrepreneurs et les frais de financement.

Investissement régional

Depuis le lancement des travaux, à l'automne 2001, le gouvernement du Québec a investi 76 millions de dollars à l'École pour sa restauration, sa modernisation et son agrandissement. Un total de plus de 37 millions de dollars ont été alloués à des entreprises locales et régionales, dont 14,7 millions à des entreprises de Nicolet.

Maître d'œuvre

La Société immobilière du Québec a agi à titre de maître d'œuvre pendant toute la durée du projet de réaménagement et d'agrandissement de l'École, en voyant à la gestion des travaux, du chantier, des appels d'offres et des sous-traitants.

Budget d'immobilisations de 1,7 million de dollars

Pendant l'exercice 2003-2004, l'École a investi 1,7 million de dollars dans 28 projets d'immobilisation liés soit au remplacement, soit à la modification, soit à la modernisation de ses équipements dans le contexte des opérations courantes et du projet de construction.



Application de certaines politiques gouvernementales

Accès aux documents et protection des renseignements personnels

Comité de protection des renseignements personnels

Présidente

Louise Gagnon-Gaudreau

Directrice générale

Membres

M^e Gérald Laprise

Secrétaire général

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

Mélanie Houle

Technicienne en droit

Daniel Jean

Directeur des affaires administratives

François Lévesque

Responsable du Service des technopédagogies et des ressources informationnelles

Ce comité doit dresser un bilan exhaustif de la sécurité et de la confidentialité des renseignements personnels détenus par l'École.

Pendant l'exercice 2003-2004, l'École a traité vingt-trois demandes d'accès aux documents. Toutes ces demandes ont été acceptées par l'École, certaines en totalité, d'autres en partie seulement. Par ailleurs, deux demandes de révision ont été adressées à la Commission d'accès à l'information.

Gestion interne de la Loi sur le tabac

Au chapitre des améliorations, l'École a accueilli favorablement la fin des travaux liés à la mise en service d'un fumoir pour sa clientèle. Ce lieu de détente, conforme à la réglementation, s'ajoute au mess, seul autre endroit où il est possible de fumer dans l'établissement sans fumée qu'est l'École.

Enfin, l'École a pris soin de consulter les représentants du ministère de la Santé et des Services sociaux afin de s'enquérir des modalités de mise en application de son projet de politique pour un environnement sans fumée.



Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration

Comité permanent sur la politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration

M^e Gérald Laprise

Secrétaire général

Mandataire de la Charte de la langue française pour l'École

François Lévesque

Responsable du Service des technopédagogies et des ressources informationnelles

Madeleine Lupien

Responsable du Service de l'expertise pédagogique et du développement de programmes

Luc Pellerin

Responsable du Service des ressources matérielles

Pierre Saint-Antoine

Responsable du Service des affaires institutionnelles et des communications

Ce comité doit s'assurer que la politique linguistique de l'École relative à l'emploi et à la qualité de la langue française est appliquée et promue.

Le 28 avril 2004, l'École a approuvé la mise à jour de sa politique linguistique. Cette actualisation a donné naissance au comité linguistique, lequel a pour mission de traiter des questions linguistiques et notamment de proposer la terminologie normalisée propre aux activités de l'École. Il relève également les lacunes terminologiques ainsi que les termes et expressions qui font difficulté. Ce comité est composé des personnes suivantes : deux personnes de la Direction de la recherche et du développement, dont le responsable du Service de l'expertise pédagogique et du développement de programmes; une personne du Service des affaires institutionnelles et des communications.

Dans son ensemble, la politique linguistique de l'École est respectée par le personnel.



États financiers

RAPPORT DE LA DIRECTION

Les états financiers de l'École nationale de police du Québec 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 conventions comptables appropriées et qui respectent les principes comptables généralement reconnus du Canada. 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 comptables 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.

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

Le conseil d'administration doit surveiller la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il a approuvé les états financiers.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à la vérification des états financiers de l'École, conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada, et son rapport du vérificateur expose la nature et l'étendue de cette vérification et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, rencontrer le conseil d'administration pour discuter de tout élément qui concerne sa vérification.

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Louise Gagnon-Gaudreau
Directrice générale

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Daniel Jean, CMA
Directeur des affaires administratives

Nicolet, le 2 septembre 2004



RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

À l'Assemblée nationale,

J'ai vérifié le bilan de l'École nationale de police du Québec au 30 juin 2004 ainsi que l'état des revenus, des dépenses et de l'avoir de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de l'École. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de l'École au 30 juin 2004, ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Conformément aux exigences de la Loi sur le Vérificateur général (L.R.Q., chap. V-5.01), je déclare qu'à mon avis ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Le vérificateur général,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Renaud Lachance, CA

Québec, le 2 septembre 2004



REVENUS ET DÉPENSES ET AVOIR

de l'exercice terminé le 30 juin 2004

	2004	2003
REVENUS		
Contributions des corps de police (note 12)	9 131 417 \$	8 397 141 \$
Subventions du gouvernement du Québec (note 3)		
Loyer	7 458 025	3 100 000
Autres	28 893	253 600
Hébergement (notes 4 et 12)	3 459 076	2 890 984
Formation (notes 4 et 12)	4 694 317	4 282 792
Intérêts	22 984	39 531
Autres	127 900	42 303
	24 922 612	19 006 351
DÉPENSES		
Traitements et avantages sociaux (note 5)	13 228 401	12 254 861
Transport et communication	663 230	589 577
Services professionnels	838 140	666 871
Entretien et réparations	174 907	159 558
Loyer – Société immobilière du Québec	7 476 906	3 221 987
Location d'espaces et autres	270 943	157 554
Fournitures, matériel pédagogique et autres (note 6)	1 423 977	1 390 140
Amortissement des immobilisations	899 945	673 632
	24 976 449	19 114 180
EXCÉDENT DES DÉPENSES SUR LES REVENUS	(53 837)	(107 829)
AVOIR AU DÉBUT	830 986	938 815
AVOIR À LA FIN	777 149 \$	830 986 \$

BILAN

au 30 juin 2004

	2004	2003
ACTIF		
À court terme		
Encaisse	3 585 587 \$	3 321 522 \$
Débiteurs (note 12)	2 142 397	2 016 488
Contributions des corps de police à recevoir		
Premier versement	183 398	—
Deuxième versement	2 772 853	2 774 732
Subventions à recevoir du gouvernement du Québec		
Loyer	1 858 025	—
Projet de recherche	6 495	—
Loyer payé d'avance – Société immobilière du Québec	—	668 176
Stocks	466 497	414 950
	11 015 252	9 195 868
Immobilisations (note 7)	3 220 132	2 458 362
	14 235 384 \$	11 654 230 \$
PASSIF		
À court terme		
Emprunt au Fonds de financement (note 8)	1 831 296 \$	— \$
Créditeurs et frais courus		
Salaires	591 996	528 800
Loyer – Société immobilière du Québec	900 977	—
Autres	1 528 532	1 798 723
Provision pour vacances	711 633	647 131
Revenus reportés (note 9)		
Contributions des corps de police	6 833 029	6 853 741
Autres	310 750	299 829
	12 708 213	10 128 224
À long terme		
Provision pour congés de maladie (note 10)	750 022	695 020
	13 458 235	10 823 244
AVOIR	777 149	830 986
	14 235 384 \$	11 654 230 \$

ENGAGEMENTS (note 11)

Pour le conseil d'administration,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Robert Nelson

Président du conseil d'administration

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Louise Gagnon-Gaudreau

Directrice générale

NOTES COMPLÉMENTAIRES

30 juin 2004

1. CONSTITUTION ET OBJET

L'École nationale de police du Québec (l'École), personne morale, mandataire du gouvernement constituée par la Loi sur la police (L.R.Q., c. 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.

En vertu des lois fédérale et provinciale de l'impôt sur le revenu, l'École n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

2. CONVENTIONS COMPTABLES

Les états financiers de l'École ont été préparés par la direction, selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Ces états comprennent des montants fondés sur les meilleurs jugements et estimations. L'état des flux de trésorerie de l'École n'est pas présenté, car il n'apporterait pas de renseignements supplémentaires utiles pour la compréhension des mouvements de trésorerie durant l'exercice.

Stocks

Les stocks de fournitures de bureau, de produits alimentaires, de munitions et de vêtements sont évalués selon la méthode du coût spécifique.

Immobilisations

Les immobilisations sont comptabilisées au coût et elles sont amorties selon la méthode de l'amortissement linéaire sur les périodes suivantes :

Mobilier et équipement	5 et 10 ans
Matériel roulant	5 ans
Améliorations locatives	5 ans
Équipement et logiciels informatiques	3 et 5 ans

Régimes de retraite

La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes interentreprises 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.

3. SUBVENTIONS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

	2004	2003
Subvention pour la dépense de loyer	7 458 025 \$	3 100 000 \$
Indemnité suite à l'incendie de la salle de tir	—	253 600
Projets de recherche	28 893	—
	7 486 918 \$	3 353 600 \$

4. HÉBERGEMENT ET FORMATION

	Hébergement		Formation	
	2004	2003	2004	2003
Formation aux aspirants policiers	1 708 982 \$	1 552 225 \$	1 945 234 \$	1 791 046 \$
Formation aux policiers	776 079	739 966	837 612	769 434
Formation aux autochtones	162 375	255 696	553 274	697 978
Formation sur mesure	203 480	47 150	760 081	418 116
Centre d'appréciation du personnel de la police	38 992	39 504	598 116	606 218
Autres	569 168	256 443	—	—
	3 459 076 \$	2 890 984 \$	4 694 317 \$	4 282 792 \$

5. TRAITEMENTS ET AVANTAGES SOCIAUX

	2004	2003
Policiers – Sûreté du Québec	652 615 \$	577 709 \$
Policiers municipaux	1 209 308	1 277 512
Formateurs et conférenciers	487 669	531 859
Autres employés	10 878 809	9 867 781
	13 228 401 \$	12 \$ 254 861

6. FOURNITURES, MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE ET AUTRES

	2004	2003
Matériel pédagogique	628 054 \$	653 456 \$
Produits alimentaires et fournitures d'hébergement	509 331	513 797
Papeterie, fournitures et articles de bureau	204 738	177 978
Mobilier et équipement	81 854	44 909
	1 423 977 \$	1 390 140 \$

7. IMMOBILISATIONS

	2004			2003
	COÛT	AMORTISSEMENT CUMULÉ	NET	NET
Mobilier et équipement	3 341 407 \$	1 502 060 \$	1 839 347 \$	1 296 763 \$
Matériel roulant	1 249 250	785 537	463 713	431 879
Améliorations locatives	723 230	585 217	138 013	98 399
Équipement et logiciels informatiques	1 918 759	1 139 700	779 059	631 321
	7 232 646 \$	4 012 514 \$	3 220 132 \$	2 458 362 \$

Les acquisitions d'immobilisations de l'exercice s'élèvent à 1 661 715 \$ (2003 : 1 901 805\$). Les dispositions d'immobilisations de l'exercice ont généré des gains sur disposition de 5 789 \$ (2003 : gains de 4 602 \$) et des produits de disposition de 5 789 \$ (2003 : 4 602 \$).

8. EMPRUNT À COURT TERME

L'École est autorisée à contracter des emprunts à court terme ou par voie de marge de crédit, jusqu'à concurrence d'un montant total en cours de 5 000 000 \$, et ce, jusqu'au 30 juin 2007, à taux variable ou à taux fixe ne dépassant pas le taux préférentiel, auprès d'institutions financières ou auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec. Au 30 juin 2004, l'École avait contracté un emprunt auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec portant intérêt au taux de 2,35 %.

9. REVENUS REPORTÉS

Les revenus reportés relatifs aux contributions des corps de police représentent la portion de la contribution totale qui sera gagnée au cours de l'exercice subséquent.

Les autres revenus reportés sont principalement constitués des revenus d'hébergement perçus d'avance au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

10. AVANTAGES SOCIAUX FUTURS

Régimes de retraite

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

Les cotisations de l'École imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 398 384 \$ (2003 : 355 281 \$) et elles comprennent les cotisations d'employeur pour les membres de son personnel libéré par la Sûreté du Québec et qui contribuent au RRMSQ. Les obligations de l'École envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

Provision pour congés de maladie

	2004	2003
Solde au début	695 020 \$	598 183 \$
Charge de l'exercice	239 018	204 950
Prestations versées au cours de l'exercice	(184 016)	(108 113)
Solde à la fin	750 022 \$	695 020 \$

11. ENGAGEMENTS

L'École s'est engagée en vertu d'une convention d'emphytéose avec la Société immobilière du Québec échéant en 2028 pour la location d'immeubles et par des contrats de location-exploitation échéant en 2007 pour la location de biens et de services.

La dépense de l'exercice pour la location de l'immeuble est de 7 476 906 \$ (2003 : 3 221 987 \$), celle pour la location de biens et de services reliées à ces engagements est de 113 805 \$ (2003 : 94 484 \$). Les paiements minimums futurs s'établissent comme suit :

ANNÉES	IMMEUBLES	BIENS ET SERVICES
2005	7 772 874 \$	51 843 \$
2006	7 772 874	51 843
2007	7 772 874	38 883
2008	7 772 874	—
2009	7 772 874	—
2010 et subséquemment	150 284 606	—
	189 148 976 \$	142 569 \$

12. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

	2004	2003
Revenus		
Contributions des corps de police	3 585 916 \$	3 904 998 \$
Hébergement	674 236	480 022
Formation	941 946	818 956
Débiteurs	713 895 \$	741 569 \$

En plus des opérations entre apparentés identifiées ci-dessus et celles déjà divulguées dans les états financiers et comptabilisées à la valeur d'échange, l'École est apparentée avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec ou soumis, soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. L'École n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations ne sont pas divulguées distinctement aux états financiers.

13. INSTRUMENTS FINANCIERS

La juste valeur des instruments financiers à court terme est équivalente à la valeur comptable.

14. CHIFFRES COMPARATIFS

Certains chiffres de 2003 ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée en 2004.



Statistiques

STATISTIQUES SOMMAIRES

Formation initiale en patrouille-gendarmerie, en enquête et en gestion policières Formation universitaire – Perfectionnement professionnel – Formation sur mesure – Formation des Premières Nations

Formation donnée par l'École nationale de police du Québec	2003-2004		2002-2003	
	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	10	640	10	628
Formation universitaire				
Formation initiale en enquête policière – Programme court en enquête	28	714	30	734
Formation initiale en gestion policière – Programme court en gestion policière	8	169	7	63
Certificat de premier cycle en gestion des organisations policières	—	—	4	91
Certificat en gestion d'un bureau d'enquêtes	9	169	10	188
Programme de formation des formateurs – Méthodes d'enseignement en milieu policier	6	90	4	60
Certificat en direction des organisations policières	1	20	1	19
Total partiel	52	1 162	56	1 155
Perfectionnement professionnel				
Patrouille-gendarmerie				
Emploi de la force (formation par les instructeurs et les moniteurs)*	28	432	120	769
Sécurité routière (formation par les instructeurs et les moniteurs)*	66	2 532	468	2 885
Activités du patrouilleur	10	302	16	233
Enquête policière	38	683	53	1 107
Gestion policière	14	108	17	118
Formation en évaluation et sélection de personnel (CAPP)	5	35	4	36
Total partiel	161	4 092	678	5 148
Formation sur mesure	65	1 720	37	732
Formation des Premières Nations	64	304	55	391
TOTAL GÉNÉRAL	352	7 918	836	8 054
STATISTIQUES COMPLÉMENTAIRES — Formation donnée par le réseau de moniteurs accrédités de l'École				
Tir	3 677	16 591	4 047	16 561

* Inclut la formation donnée en déconcentration par le réseau des moniteurs de l'École.

STATISTIQUES DÉTAILLÉES

Formation initiale en patrouille-gendarmerie

Durant l'exercice, 640 inscriptions réparties en dix cohortes ont été enregistrées au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie comparativement à 628 également réparties en dix cohortes en 2002-2003, soit une augmentation de 12 inscriptions. Cette augmentation est due à l'instauration, au mois de mai 2004, d'un nouveau calendrier de formation.

Diplomation	2003-2004	2002-2003
Réussite du programme sans mesures particulières	68,9 %	68,3 %
Réussite du programme suivant une formation d'appoint	25,5 %	28,3 %
En attente d'une formation d'appoint	2,5 %	1,0 %
Échec du programme	1,1 %	1,3 %
Abandon temporaire du programme	2,0 %	1,1 %

Nombre d'aspirants policiers titulaires d'une promesse d'embauche de la part d'un corps de police au dernier jour du programme	2003-2004 : 66 (10,3 %)	2002-2003 : 368 (58,6 %)

Répartition de la clientèle ⁴	2003-2004	2002-2003
Hommes	55,9 %	52,9 %
Hommes des Premières Nations	—	0,5 %
Hommes provenant de communautés culturelles	7,6 %	2,4 %
Total	63,5 %	55,8 %
Femmes	34,3 %	42,8 %
Femmes des Premières Nations	—	—
Femmes provenant de communautés culturelles	2,2 %	1,4 %
Total	36,5 %	44,2 %

Profil d'admission	2003-2004	2002-2003
Aspirants policiers titulaires d'un DEC en techniques policières	89,7 %	90 %
Aspirants policiers titulaires d'un DEC en techniques policières et détenteurs d'une promesse d'embauche	8,9 %	1 %
Aspirants policiers titulaires d'une AEC en techniques policières et détenteurs d'une promesse d'embauche	1,4 %	9 %

Moyenne d'âge	2003-2004 : 24,4 ans	2002-2003 : 24,7 ans

⁴ L'identification de la provenance culturelle est fournie de façon volontaire par les aspirants policiers à l'aide d'un sondage sur le profil de la clientèle qui leur est distribué à leur entrée à l'École.

Provenance collégiale	2003-2004	2002-2003
De Maisonneuve	20 %	18 %
Ahuntsic	19 %	19 %
F.-X.-Garneau	10 %	10 %
Rimouski	9 %	9 %
John-Abbott	9 %	8 %
Alma	8 %	10 %
Sherbrooke	8 %	9 %
Trois-Rivières	6 %	8 %
Outaouais	6 %	6 %
Campus Notre-Dame-de-Foy	5 %	3 %

Renseignements sur la scolarité additionnelle des aspirants policiers (autre que formation en techniques policières)	2003-2004				2002-2003			
	Nombre	Hommes %	Femmes %		Nombre	Hommes %	Femmes %	
Aspirants policiers titulaires d'un diplôme universitaire de 1 ^{er} ou de 2 ^e cycle	4	1 %	—	—	21	3 %	14	2 %
Aspirants policiers titulaires d'un DEC Sciences humaines	56	9 %	39	6 %	33	5 %	34	5 %
Sciences de la nature	21	3 %	5	1 %	13	2 %	7	1 %
DEC technique (autre que techniques policières)	18	3 %	15	2 %	21	3 %	19	3 %

Frais de formation	2003-2004	2002-2003
Processus d'admission	132 \$	129 \$
Test d'aptitude physique — Nouveauté	75 \$	—
Frais d'hébergement	2 695 \$	2 625 \$
Frais de scolarité	1 896 \$	1 594 \$
Frais d'inscription et matériel pédagogique	538 \$	524 \$
Total	5 336 \$	4 872 \$

Formation universitaire

Programme de formation initiale en enquête policière

Programme court en enquête (0599) Statistiques par cours	2003-2004		2002-2003	
	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions
Éléments d'éthique appliquée (SHE-0551)	10	253	10	218
Droit pénal appliqué à l'enquête policière (LAV-1081)	8	224	8	240
Analyse criminologique en enquête policière (MTL-1053)	5	135	5	124
Activité d'intégration (CRI-1001)	5	102	7	152
Total partiel	28	714	30	734

Programme de formation initiale en enquête policière

Programme court en enquête (0599) Statistiques selon le lieu de formation	2003-2004		2002-2003	
	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions
École nationale de police du Québec				
Activité d'intégration (CRI-1001)	5	102	7	152
Droit pénal appliqué à l'enquête policière (LAV-1081)	6	169	4	115
Analyse criminologique en enquête policière (MTL-1053)	1	20	1	32
Éléments d'éthique appliquée (SHE-0551)	3	70	3	76
Cours en déconcentration à Laval				
Analyse criminologique en enquête policière (MTL-1053)	1	29	1	37
Éléments d'éthique appliquée (SHE-0551)	1	33	1	21
Cours en déconcentration à Longueuil				
Analyse criminologique en enquête policière (MTL-1053)	1	21	1	10
Éléments d'éthique appliquée (SHE-0551)	1	27	1	18
Cours en déconcentration à Montréal				
Droit pénal appliqué à l'enquête policière (LAV-1081)	2	55	3	97
Analyse criminologique en enquête policière (MTL-1053)	1	35	2	45
Éléments d'éthique appliquée (SHE-0551)	4	105	3	54
Cours en déconcentration à Québec				
Droit pénal appliqué à l'enquête policière (LAV-1081)	—	—	1	28
Éléments d'éthique appliquée (SHE-0551)	1	18	1	27
Analyse criminologique en enquête policière (MTL-1053)	1	30	—	—
Cours en déconcentration à Richelieu				
Éléments d'éthique appliquée (SHE-0551)	—	—	1	22
Total partiel	28	714	30	734

Programme de formation initiale en gestion policière

Programme court en gestion policière (0499) Statistiques par cours	2003-2004		2002-2003	
	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions
Activité d'intégration à la fonction de superviseur de la patrouille-gendarmerie (PPU-1032)	5	78	1	16
Évaluation continue du rendement en milieu policier (GPE-1013)	1	33	—	—
Management des organisations (ADM-1010)	1	30	2	9
Développement des habiletés de direction (GPE-1012)	1	28	3	16
Droit du travail (DRT-1003)	—	—	1	22
Total partiel	8	169	7	63

Programme de formation initiale en gestion policière

Programme court en gestion policière (0499) Statistiques selon le lieu de formation	2003-2004		2002-2003	
	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions
École nationale de police du Québec				
Activité d'intégration à la fonction de superviseur de la patrouille-gendarmerie (PPU-1032)	5	78	1	16
Droit du travail (DRT-1003)	—	—	1	22
Évaluation continue du rendement en milieu policier (GPE-1013)	1	33	—	—
Management des organisations (ADM-1010)	1	30	—	—
Développement des habiletés de direction (GPE-1012)	1	28	—	—
Cours en déconcentration à Trois-Rivières				
Management des organisations (ADM-1010)	—	—	2	9
Développement des habiletés de direction (GPE-1012)	—	—	3	16
Total partiel	8	169	7	63

Autres programmes universitaires

Certificat en gestion d'un bureau d'enquêtes (4699)* Statistiques par cours	2003-2004		2002-2003	
	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions
Évaluation continue du rendement en milieu policier (GPE-1013)	2	50	4	81
Gestion administrative d'un bureau d'enquêtes (PPU-1029)	1	44	—	—
Pratiques contemporaines en gestion des ressources humaines et des relations de travail (GPE-1011)	3	33	—	—
Gestion des nouvelles technologies de l'information et des communications (SIF-1050)	2	28	2	41
Gestion stratégique et transformation des organisations (GAE-1012)	1	14	—	—
Gestion de crises et relations avec les médias (PAF-1008)	—	—	4	66
Total partiel	9	169	10	188

* Il n'y a plus d'admission dans ce programme.

Certificat en gestion d'un bureau d'enquêtes (4699)* Statistiques selon le lieu de formation	2003-2004		2002-2003	
	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions
École nationale de police du Québec				
Évaluation continue du rendement en milieu policier (GPE-1013)	—	—	1	38
Gestion de crises et relations avec les médias (PAF-1008)	—	—	1	17
Cours en déconcentration à Gatineau				
Gestion de crises et relations avec les médias (PAF-1008)	—	—	1	17
Cours en déconcentration à Hull				
Évaluation continue du rendement en milieu policier (GPE-1013)	—	—	1	17
Gestion stratégique et transformation des organisations (GAE-1012)	1	14	—	—
Pratiques contemporaines en gestion des ressources humaines et des relations de travail (GPE-1011)	1	16	—	—
Cours en déconcentration à Longueuil				
Évaluation continue du rendement en milieu policier (GPE-1013)	2	50	1	12
Gestion de crises et relations avec les médias (PAF-1008)	—	—	1	15
Pratiques contemporaines en gestion des ressources humaines et des relations de travail (GPE-1011)	1	8	—	—
Gestion des nouvelles technologies de l'information et des communications (SIF-1050)	1	14	—	—
Cours en déconcentration à Montréal				
Gestion des nouvelles technologies de l'information et des communications (SIF-1050)	—	—	1	31
Gestion administrative d'un bureau d'enquêtes (PPU-1029)	1	44	—	—
Cours en déconcentration à Québec				
Évaluation continue du rendement en milieu policier (GPE-1013)	—	—	1	14
Gestion de crises et relations avec les médias (PAF-1008)	—	—	1	17
Pratiques contemporaines en gestion des ressources humaines et des relations de travail (GPE-1011)	1	9	—	—
Gestion des nouvelles technologies de l'information et des communications (SIF-1050)	1	14	—	—
Cours en déconcentration à Trois-Rivières				
Gestion des nouvelles technologies de l'information et des communications (SIF-1050)	—	—	1	10
Total partiel	9	169	10	188

* Il n'y a plus d'admission dans ce programme.

Certificat en direction des organisations policières (4799) Statistiques par cours	2003-2004		2002-2003	
	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions
Prise de décision en situation difficile (SHE-0590) (ETA-101)	1	20	1	19
Total partiel	1	20	1	19

Certificat en direction des organisations policières (4799) Statistiques selon le lieu de formation	2003-2004		2002-2003	
	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions
École nationale de police du Québec Prise de décision en situation difficile (SHE-0590) (ETA-101)	1	20	—	—
Cours en déconcentration à Richelieu Prise de décision en situation difficile (SHE-0590) (ETA-101)	—	—	1	19
Total partiel	1	20	1	19

Méthodes d'enseignement en milieu policier (programme de formation des formateurs) Statistiques par cours	2003-2004		2002-2003	
	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions
Enseignement et didactique (CFA-104)	3	45	2	30
Instrumentation didactique (CFA-105)	3	45	2	30
Total partiel	6	90	4	60

Méthodes d'enseignement en milieu policier (programme de formation des formateurs) Statistiques selon le lieu de formation	2003-2004		2002-2003	
	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions
École nationale de police du Québec Enseignement et didactique (CFA-104)	3	45	1	14
Instrumentation didactique (CFA-105)	3	45	1	14
Cours en déconcentration à Montréal Enseignement et didactique (CFA-104)	—	—	1	16
Instrumentation didactique (CFA-105)	—	—	1	16
Total partiel	6	90	4	60

Certificat de premier cycle en gestion des organisations policières (4599)* Statistiques par cours	2003-2004		2002-2003	
	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions
Séminaire de gestion (Bloc V)	—	—	2	38
Gestion de crises et relations avec les médias	—	—	1	25
Éléments d'éthique appliquée (SHE-0551)	—	—	1	28
Total partiel	—	—	4	91

* Il n'y a plus d'admission dans ce programme.

TOTAL GÉNÉRAL	52	1 162	56	1 155
----------------------	-----------	--------------	-----------	--------------

Répartition des inscriptions aux cours de perfectionnement professionnel par domaine de formation

La formation en patrouille-gendarmerie

Emploi de la force

En 2003-2004, l'École a offert des cours de perfectionnement professionnel reliés à la problématique de l'emploi de la force. Au total, 432 inscriptions ont été enregistrées comparativement à 769 en 2002-2003, soit une diminution de 44 %.

Parmi les 432 inscriptions, 162 ou 38 % provenaient de la formation donnée par les instructeurs de l'École et 62 % de la formation donnée par le réseau de moniteurs.

En ce qui concerne la qualification en tir, le réseau de moniteurs a enregistré un total de 16 591 inscriptions en 2003-2004, comparativement à 16 561 en 2002-2003.

Sécurité routière

En 2003-2004, l'École a offert des cours de perfectionnement professionnel en sécurité routière touchant notamment la formation sur l'utilisation d'appareils de détection d'alcool et de cinémomètres. Au total, 2 532 inscriptions ont été enregistrées comparativement à 2 885 en 2002-2003, soit une diminution de 12 %.

Parmi les 2 532 inscriptions, 935 ou 37 % provenaient de la formation donnée par les instructeurs de l'École et 63 % de la formation donnée par le réseau de moniteurs.

Activités du patrouilleur

En 2003-2004, 17 groupes ont suivi des cours de perfectionnement professionnel offerts en activités du patrouilleur. Au total, 302 inscriptions ont été enregistrées comparativement à 233 en 2002-2003, soit une augmentation de 30 %.

La formation en enquête policière

En 2003-2004, l'École a offert 38 cours de perfectionnement professionnel en enquête policière. Au total, 683 inscriptions ont été enregistrées comparativement à 1 107 en 2002-2003, soit une baisse de 38 %.

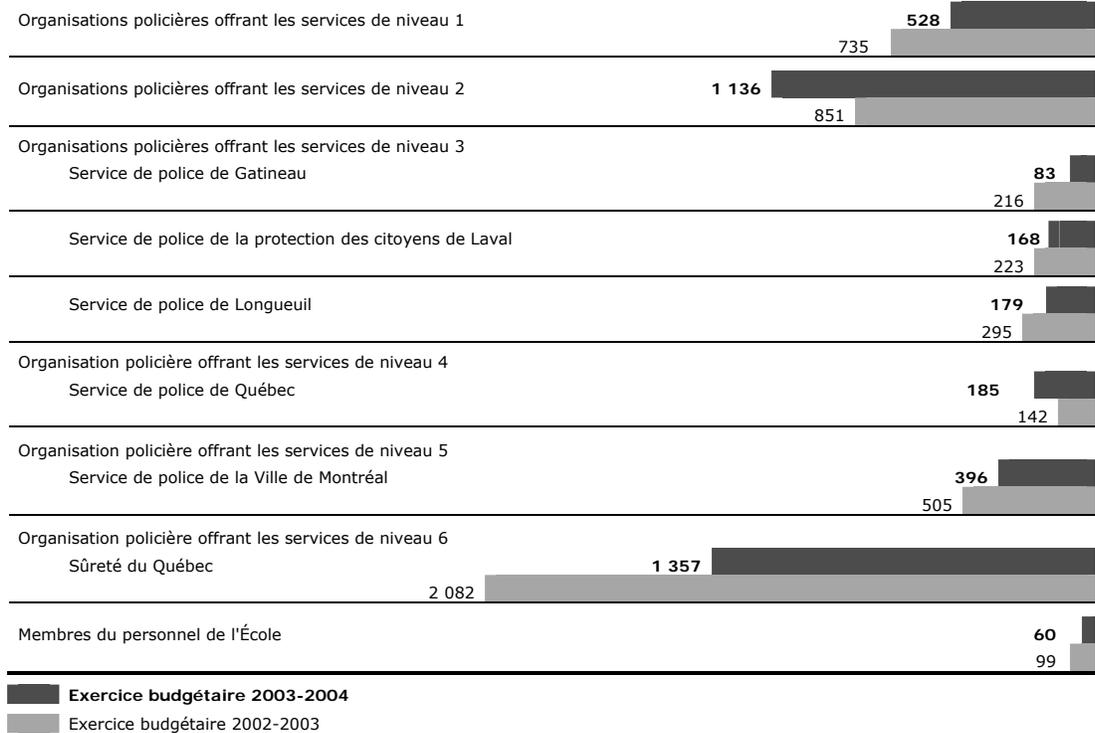
La formation en gestion policière

En 2003-2004, l'École a offert des cours de perfectionnement professionnel en gestion policière. Au total, 108 inscriptions ont été enregistrées comparativement à 118 en 2002-2003, soit une baisse de 9 %.

La formation en évaluation et sélection de personnel (CAPP)

En 2003-2004, l'École a offert, par l'entremise du CAPP, des cours de perfectionnement professionnel en formation d'évaluateurs et d'interviewers. Au total, 35 inscriptions ont été enregistrées comparativement à 36 en 2002-2003.



**Nombre d'inscriptions aux cours de perfectionnement professionnel
selon les niveaux de services au 30 juin 2004**


Formation et qualification par les moniteurs dans le domaine de l'emploi de la force	2003-2004 Nombre d'inscriptions	2002-2003 Nombre d'inscriptions
Qualification et requalification en tir	16 591	16 561
Problématique du Tableau de l'emploi de la force	270	540
Total	16 861	17 101

Formation et qualification par les moniteurs dans le domaine de la sécurité routière	2003-2004 Nombre d'inscriptions	2002-2003 Nombre d'inscriptions
Doppler (qualification et requalification)	605	731
Laser (qualification et requalification)	326	520
Appareils de détection d'alcool	531	786
Manipulation des alcootests Breathalyzer® et 900A et Intoxilyzer® 5000C	135	78
Total	1 597	2 115

FORMATION SUR MESURE

Provenance de la clientèle	2003-2004	2002-2003
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'inscriptions
■ Hydro-Québec		
Emploi de la force	479	—
Sécurité routière	4	9
Total partiel	483	9
■ Ministère de la Sécurité publique		
Direction générale des services correctionnels		
Emploi de la force	176	197
Gestion	—	58
Sécurité routière	8	11
Animateur	—	8
Enquête	—	1
Sélection de personnel	—	1
Direction générale des affaires policières, de la prévention et des services de sécurité		
Enquête	125	—
Gestion	62	6
Emploi de la force	47	21
Conduite	9	4
Animateur + Formation des formateurs	9	—
Sélection du personnel	1	—
Total partiel	437	307
■ Société de l'assurance automobile du Québec – Vice-présidence au contrôle routier		
Animateur + Formation des formateurs	25	40
Emploi de la force	239	30
Programme de formation initiale en contrôle routier	20	17
Enquête	8	—
Sécurité routière	19	—
Total partiel	311	87
■ Agence des services frontaliers du Canada		
Conduite	171	—
Formation des formateurs	2	—
Total partiel	173	—

▪ Police militaire canadienne		
Sécurité routière	145	49
Animateur + Formation des formateurs	13	6
Enquête	7	14
Gestion	—	6
Total partiel	165	75
▪ Institut d'assurance de dommages du Québec		
Techniques d'entrevue	41	—
▪ Service canadien de la Faune		
Conduite	24	—
Conférence	9	—
Total partiel	33	—
▪ Edmundston Police Force		
Emploi de la force	26	—
Sécurité routière	3	—
Total partiel	29	—
▪ Service d'intervention du Centre-du-Québec		
Conduite préventive	14	—
▪ Ministère de l'Environnement		
Sécurité routière	8	8
▪ Centre Jeunesse – Laval		
Enquête	7	—
▪ Gendarmerie royale du Canada (GRC)		
Interrogatoire sur vidéo	—	5
Enquête	5	2
Total partiel	5	7
▪ Police fédérale belge		
Enquête	3	—
▪ Agence des douanes et du revenu du Canada		
Sécurité routière	—	70
▪ Ministère du Revenu du Québec		
Conduite	—	10

▪ Commission des valeurs mobilières du Québec		
Enquête	—	10
▪ Autres clients publics et parapublics		
Enquête	4	83
Sécurité routière	6	38
Emploi de la force	—	21
Animateur	—	6
Évaluateur	—	1
Patrouille	1	—
Total partiel	11	149
TOTAL GÉNÉRAL	1 720	732

CONFÉRENCES – Nouveauté

Institut d'assurance de dommages du Québec		
Conférence — Langage non verbal et entretien téléphonique	90	—
Commissaire à la déontologie policière		
Conférence — Accueil au Bureau du Commissaire à la déontologie	32	—
Commission des droits de la personne et de la jeunesse		
Conférence — Initiation aux techniques d'entrevue	50	—
Ministère de la Sécurité publique – Programme Accès		
Conférence — Coordonnateurs du programme Accès	65	—
Edmundston Police Force		
Conférence — Conduite d'urgence	50	—
TOTAL GÉNÉRAL	287	—

FORMATION POLICIÈRE DES PREMIÈRES NATIONS

Répartition de la clientèle du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie selon le sexe	2003-2004		2002-2003	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Hommes	13	87 %	13	81 %
Femmes	2	13 %	3	19 %

Profil d'admission	2003-2004		2002-2003	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Aspirants policiers titulaires d'une AEC en techniques policières et détenteurs d'une promesse d'embauche	14	93 %	16	100 %
Aspirants policiers titulaires d'un DEC en techniques policières	1	7 %	—	—

Moyenne d'âge	2003-2004 : 27,1 ans	2002-2003 : 26,4 ans
---------------	----------------------	----------------------

Répartition de la clientèle du programme de formation de constable spécial selon le sexe	2003-2004		2002-2003	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Hommes	—	—	21	72 %
Femmes	—	—	8	28 %

Répartition des inscriptions aux autres programmes selon le lieu de diffusion ⁵	2003-2004		2002-2003	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
En déconcentration	228	79 %	150	56 %
École nationale de police du Québec	61	21 %	117	44 %

Répartition des inscriptions selon les différents programmes	2003-2004			2002-2003		
	Nombre de gr./cours	Nombre d'inscr.	Pourcentage	Nombre de gr./cours	Nombre d'inscr.	Pourcentage
Cours de perfectionnement professionnel	62	289	95 %	36	189	48 %
Cours du certificat en gestion des organisations	—	—	—	14	146	38 %
Programme de formation de constable spécial	—	—	—	2	29	7 %
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	2	15	5 %	1	16	4 %
Programme de formation d'agent intérimaire	—	—	—	2	11	3 %

⁵ Les pourcentages relatifs à la répartition des inscriptions selon le lieu de diffusion ne comprennent pas les programmes de formation initiale en patrouille-gendarmerie, de constable spécial ainsi que la formation universitaire puisque tous ces programmes ne se donnent que sur le campus de l'École, à Nicolet

AUTRES STATISTIQUES

Centre d'appréciation du personnel de la police (CAPP)	2003-2004 Quantité	2002-2003 Quantité
Examens de connaissances	633	581
Appréciation par simulation (APS)	553	522
Tests psychométriques	372	362

Reconnaissance d'équivalence d'acquis scolaires et expérimentiels	2003-2004 Quantité	2002-2003 Quantité
Examens de reconnaissance d'équivalence du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	7	8

Hébergement

Pendant l'exercice, le Service d'hôtellerie a géré un total de 29 154 journées d'hébergement, dont seulement 419 hors campus (1,4 %); alors que 26 161 journées d'hébergement avaient été enregistrées lors de l'exercice précédent, dont 7 179 hors campus (27 %) en raison des travaux de rénovation qui étaient alors en cours. D'un point de vue global, cela représente une augmentation de 2 993 journées d'hébergement (11,4 %).

Les statistiques susmentionnées n'incluent pas l'hébergement des 640 aspirants policiers du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie qui sont hébergés dans des dortoirs.

Annexes

Liste des comités auxquels a participé l'École en 2003-2004

Comités

Comité d'harmonisation des niveaux de services policiers du MSP – Suivi de la formation
 Comité d'harmonisation du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie
 Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers
 Comité portant sur les groupes d'intervention tactique et les équipes d'endigement
 Comité sur les techniques d'intervention physique
 Comité technique en matière de personne barricadée
 Comité technique en matière de manifestation et de conflit de travail
 Comité technique sur les poursuites policières
 Comité consultatif en matière de conduite affaiblie par l'alcool
 Comité aviseur en matière de drogues et alcool au volant
 Comité d'harmonisation portant sur la conduite automobile – PFIPG
 Comité d'harmonisation en sécurité routière
 Comité sur le cinémomètre
 Comité sur les contrôles routiers
 Forensic traffic sciences advisory committee (FTSAC-Vancouver)
 Comité technique du ministère de la Sécurité publique sur la patrouille de sentiers (*Guide des pratiques policières*)
 Comité technique du ministère de la Sécurité publique sur la patrouille nautique (*Guide des pratiques policières*)
 Comité ministériel d'implantation de la politique en prévention de la criminalité
 Comité interministériel sur la réforme de la Loi sur les jeunes contrevenants
 Comité scientifique de l'Observatoire de la sécurité et de la prévention dans les milieux de vie (l'Observatoire est un projet du Centre international pour la prévention de la criminalité)
 Comité de lecture sur le système d'agrément TAP-ENPQ
 Comité bipartite sur l'avenir des services policiers autochtones
 Comité de concertation en matière de formation policière autochtone
 Comité de coordination des dossiers autochtones du ministère de la Sécurité publique
 Comité sur l'avenir des services policiers autochtones
 Comité technique en matière de cybercriminalité
 Comité de révision du *Guide des pratiques policières*
 Comité de validation des pratiques policières
 Comité de l'ADPQ – Région 04
 Comité portant sur les agressions sexuelles
 Comité portant sur la violence conjugale
 Comité national de surveillance sur les agressions sexuelles
 Comité technique des usagers ATSR

Sous-comités

Sous-comité du comité d'harmonisation des niveaux de services policiers du ministère de la Sécurité publique
 Sous-comité sur les mesures extrajudiciaires
 Sous-comité technique en matière d'incendie criminel
 Sous-comité sur la capacité de conduite affaiblie par les drogues
 Sous-comité sur la révision du Règlement sur les appareils de détection approuvés
 Sous-comité sur les agents d'infiltration
 Sous-comité portant sur les agents d'infiltration avec des membres des différentes organisations policières (niveaux 1 à 4)

Groupes de travail

Groupe de travail MSP/ENPQ
 Groupe de travail du comité d'harmonisation des services policiers
 Groupe de travail Sûreté du Québec – Direction du développement des compétences et des pratiques de gestion/École nationale de police du Québec
 Groupe de travail sur la formation en haut risque
 Groupe de travail portant sur la révision des pratiques policières (inclut le MSP)
 Groupe de travail sur la formation en contrôle de foule
 Groupe de travail sur la prévention des comportements dérogatoires en milieu policier
 Groupe de travail de PoliceLearn.com (à titre de membre fondateur)
 Groupe de travail sur un projet *E-learning* SPVM-SQ-ENPQ
 Groupe de travail sur l'arrestation sans mandat SPVM-SQ-ENPQ
 Groupe Intersection (police professionnelle de type communautaire)
 Table de travail avec la Sûreté du Québec

Table nationale

Table nationale de concertation sur la formation policière

Associations

Association canadienne des intervenants en formation policière
 Association canadienne des professionnels de la sécurité routière

Conseil d'administration et comité budgétaire externe

Conseil d'administration du Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales (CLIPP)
 Comité budgétaire du Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales (CLIPP)

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

Chapitre 1 Dispositions générales

1.01 Les membres du conseil d'administration de l'École nationale de police du Québec 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).

1.02 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 nationale de police du Québec et de responsabiliser ses administrateurs publics.

1.03 Le présent code établit les principes d'éthique et les règles de déontologie de l'École nationale de police du Québec.

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

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.

1.04 Les « administrateurs publics » auxquels s'applique le présent code sont : les membres du conseil d'administration, le directeur général et le ou les directeurs adjoints de l'École nationale de police du Québec.

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.

1.05 Dans le présent code, on entend par :

- a) « administrateurs publics » : les personnes mentionnées à l'article 1.04;
- b) « École » : l'« École nationale de police du Québec » instituée en vertu de l'article 7 de la Loi sur la police (2000, chapitre 12).

Chapitre 2

Devoirs et obligations en regard des principes d'éthique et des règles générales de déontologie

- 2.01 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.

Section 1 – Dispositions générales

- 2.01.01 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.

- 2.01.02 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.

Section 2 – Discrétion, indépendance et réserve

- 2.02.01 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.

- 2.02.02 L'administrateur public doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisans.
- 2.02.03 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.

Section 3 – Conflit d'intérêts

- 2.03.01 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 2.02.01, 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.

- 2.03.02 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.

- 2.03.03 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.

- 2.03.04 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.



Section 4 – Exclusivité des fonctions

- 2.04.01 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.

Section 5 – Donation, cadeau, faveur ou autre semblable avantage

- 2.05.01 L'administrateur public ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

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

- 2.05.02 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.

- 2.05.03 L'administrateur public doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

Section 6 – L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions

- 2.06.01 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.

- 2.06.02 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.

Section 7 – Charge publique élective et activités politiques

- 2.07.01 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.



- 2.07.02 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.
- 2.07.03 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.
- 2.07.04 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.
- 2.07.05 L'administrateur public à temps plein qui obtient un congé sans rémunération conformément à l'article 2.07.03 ou à l'article 2.07.04 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.
- 2.07.06 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.
- 2.07.07 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.

Section 8 – Rémunération, allocation et indemnité de départ

- 2.08.01 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.
- 2.08.02 L'administrateur public révoqué pour une cause juste et suffisante ne peut recevoir d'allocation ni d'indemnité de départ.
- 2.08.03 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.

- 2.08.04 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.

- 2.08.05 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.
- 2.08.06 L'exercice à temps partiel d'activités didactiques par un administrateur public n'est pas visé par les articles 2.08.03 à 2.08.05.
- 2.08.07 Pour l'application des articles 2.08.03 à 2.08.05 « secteur public » s'entend des organismes, des établissements et des entreprises visés par l'annexe.

Chapitre 3

Processus disciplinaire

Section 1 – Autorité compétente

- 3.01.01 Aux fins du présent chapitre, 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.



Section 2 – Procédure

- 3.02.01 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.

Section 3 – Situation d'urgence et cas présumé de faute grave

- 3.03.01 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.

Section 4 – Sanction

- 3.04.01 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 3.01.01, 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.

- 3.04.02 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.
- 3.04.03 Toute sanction imposée à un administrateur public, de même que la décision de le relever provisoirement de ses fonctions, doit être écrite et motivée.

**Chapitre 4
Disposition finale**

- 4.01 Le présent code entre en vigueur lors de son adoption.