

Rapport annuel de gestion 2004-2005

École
nationale
de police
du Québec



Les défis de l'École nationale de police du Québec

Assurer la pertinence et la cohérence des activités relatives à la formation policière.

Assurer la qualité de la formation.

Soutenir la formation universitaire, la recherche et la généralisation des savoirs.

S'affirmer comme une référence sociale.

Poursuivre la modernisation de son système de gestion.

Déployer une stratégie de déconcentration de la formation.

Favoriser les technologies de l'information et de la communication (TIC).

Les orientations stratégiques

2004-2008

L'École nationale de police du Québec a basé sa planification stratégique 2004-2008 sur l'approche de gestion de portefeuille de projets. Ce choix s'avère efficace pour assurer la concrétisation des différentes stratégies organisationnelles en vue de favoriser l'arrimage entre la planification stratégique, les projets et la gestion opérationnelle.

1 Promouvoir des programmes de formation de qualité correspondant à l'évolution de la fonction policière.

Ensemble de projets et de moyens mis en œuvre pour favoriser la création et l'actualisation de programmes de formation de qualité par rapport :

- › au développement de programmes,
- › aux mécanismes d'évaluation de programmes,
- › à l'actualisation de programmes,
- › à la déconcentration de la formation en région,
- › au soutien à la formation,
- › à la recherche appliquée,
- › à l'échange et au partage d'expertise avec l'étranger.

2 Poursuivre le développement de l'École sur le plan universitaire dans les domaines de pratiques policières.

Ensemble de projets et de moyens mis en œuvre pour continuer le développement de l'École sur le plan universitaire dans les domaines de pratiques policières. Cette orientation inclut notamment des projets par rapport :

- › au développement de programmes universitaires,
- › à la reconnaissance des programmes de l'École,
- › à la recherche fondamentale,
- › au financement de la recherche.

3 Étendre l'expertise de l'École au créneau de la sécurité intérieure.

Ensemble de projets et de moyens mis en œuvre pour exporter, adapter et étendre les connaissances et les compétences de l'École au secteur plus vaste de la sécurité d'état qui regroupe la sécurité publique, la sécurité paragonnementale, la sécurité civile, les services correctionnels ainsi que l'élargissement probable vers certains domaines de la sécurité privée (en concordance avec la loi à venir). Cette orientation inclut notamment des projets concernant :

- › le positionnement de l'École dans les secteurs de la sécurité paragonnementale et de la sécurité privée,
- › l'exploitation des créneaux de formation dans ce secteur,
- › l'échange et le partage d'expertise avec l'étranger,
- › la recherche appliquée et fondamentale connexe à ce secteur.

4 Favoriser la modernisation et l'innovation.

Ensemble de projets et de moyens mis en œuvre pour contribuer à la création et à la progression de la modernisation et de l'innovation à l'École, entre autres sur les plans pédagogique et administratif. Cette orientation inclut notamment des projets par rapport à :

- › la modernisation des pratiques de gestion,
- › l'optimisation de l'utilisation des ressources,
- › la mise en service de nouveaux systèmes informatiques,
- › la conception de formation en ligne,
- › la réalisation d'outils technopédagogiques.

Rapport annuel de gestion

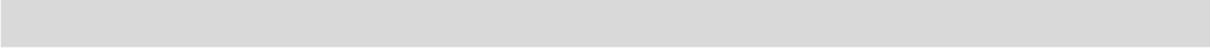
2004-2005

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

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

© École nationale de police du Québec, 2005
Gouvernement du Québec
Tous droits réservés
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Dépôt légal — 4^e trimestre 2005
ISBN 2-550-45690-4



Québec, novembre 2005

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

Monsieur le Président,

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 2005.

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, présente les états financiers de l'École 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 P. Dupuis

Nicolet, novembre 2005

Monsieur Jacques P. Dupuis
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 2005.

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 du directeur général

Nicolet, octobre 2005

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 2004-2005 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 2005.

Le directeur général,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Michel Beaudoin



Message du président

D'entrée de jeu, je tiens à souligner que le dernier exercice a été marqué par un mouvement important des membres du conseil d'administration. Ceux-ci ayant toujours le mandat d'assurer une saine gestion de l'École, ce renouveau a permis de consolider et de poursuivre les dossiers en cours selon les lignes directrices établies, mais aussi d'apporter un souffle nouveau à l'organisation.

D'autre part, il importe de mentionner que le conseil a été fort préoccupé de la situation budgétaire de l'École. Entre autres, la problématique récurrente du financement du loyer a fait l'objet de représentations importantes auprès du gouvernement. C'est dans ce contexte que le conseil a approuvé des modifications au budget permettant d'assurer un équilibre budgétaire pour le prochain exercice.

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 au cours des trois réunions tenues pendant l'exercice. Soulignons, entre autres choses, l'adoption des règlements suivants : Règlement modifiant le Règlement sur le régime des études et le Règlement sur les frais de scolarité.

Je tiens à préciser qu'il s'agit de mon dernier exercice à titre de président du conseil d'administration de l'École. Ce fut un plaisir de travailler avec mes collègues du conseil d'administration depuis ma première nomination en 1997. Je suis convaincu que la nouvelle direction de l'École va assurer avec brio le développement de cette dernière.

Finalement, je tiens à remercier les membres du conseil d'administration, le directeur général ainsi que le personnel de l'École pour leur dévouement acharné et leur constante vigilance à l'avancement de la profession policière au Québec.

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

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

Message du directeur général

C'est avec honneur et fierté que j'ai reçu en septembre dernier les pouvoirs de directeur général de cette belle institution qu'est l'École nationale de police du Québec. Je suis très touché de la confiance que le vice-premier ministre et ministre de la Sécurité publique, M. Jacques P. Dupuis, me témoigne en me confiant la gouvernance d'un organisme de cette envergure et un mandat aussi important pour la sécurité publique du Québec.

Mon arrivée à l'École m'a permis de découvrir une organisation en pleine santé, prête à relever de nouveaux défis. Je voudrais remercier M^{me} Louise Gagnon-Gaudreau qui a su mener à terme le mandat qui lui avait été confié. Son acuité, notamment sur le plan pédagogique, a largement contribué à la notoriété nationale et internationale que l'École connaît. Je veux aussi remercier celui qui a partagé sa vision durant toutes ces années, M. Paul Girard. Son action n'est pas étrangère aux progrès considérables que la formation policière québécoise a connus au cours de la dernière décennie. Mon mandat sera de bâtir sur les solides assises laissées par mes prédécesseurs et s'inscrira dans la continuité.

L'exercice 2004-2005 vient conclure la première année de la nouvelle planification stratégique de l'École nationale de police du Québec qui a été prolongée jusqu'en 2008 afin de l'inscrire dans les paramètres gouvernementaux. Lors de la réflexion relative à l'élaboration de la planification stratégique 2004-2008, l'École a choisi de poursuivre avec le mode de gestion intégrée qu'elle privilégie pour assurer la concrétisation opérationnelle des différentes stratégies organisationnelles et pour favoriser l'arrimage entre la planification stratégique, les projets et la gestion opérationnelle. L'École a recours à l'approche de gestion de portefeuille de projets pour notamment sélectionner les projets, suivre leur évolution, analyser la performance et faire les recommandations qui s'imposent relativement au maintien, à l'ajout ou à l'abandon de ses projets. Cette approche se reflète donc dans ce rapport notamment par la présentation des résultats sous l'angle des projets.

L'analyse des résultats démontre que plusieurs facteurs externes et internes ont influencé le développement et la mise en œuvre des projets ciblés. Nous n'avons qu'à penser au contexte budgétaire précaire de notre clientèle, l'application de la Loi sur l'organisation des services policiers, le délai de mise en vigueur du décret déterminant les qualités minimales requises pour exercer les fonctions d'enquête dans un corps de police, la mouvance des organisations policières, les priorités organisationnelles de l'École et bien entendu la disponibilité des ressources spécialisées dans les domaines d'expertise requis qui ont fait en sorte que nous n'avons pas atteint l'ensemble de nos cibles. Nonobstant ce fait, c'est plus de 75 % de l'ensemble des cibles identifiées par les projets actifs qui a été atteint au cours de l'exercice. Cet écart nous oblige à questionner la justesse avec laquelle nous avons priorisé, planifié et suivi nos projets. De ce constat, je retiens une chose : misons sur nos expériences passées pour améliorer nos actions futures.

Par ailleurs, je tiens à souligner quelques-unes des grandes réalisations concrétisées au cours de l'année. Pensons, entre autres, au lancement du baccalauréat en sécurité publique qui vient couronner plus de dix années de travail, à l'inauguration officielle du nouveau campus, au rehaussement de notre offre de formation, à la modification du calendrier de formation initiale en patrouille-gendarmerie, facilitant l'organisation logistique, et la création du Comité consultatif clients qui nous permettra de nous centrer davantage sur les besoins et attentes de notre clientèle. Ces réalisations nous ont également permis de rehausser la visibilité de l'École sur le plan international.

En ce qui concerne mes préoccupations futures, j'estime que nos prochains défis seront d'améliorer la prestation de service aux clientèles, d'obtenir des gains d'efficacité dans le fonctionnement de l'École, de permettre la croissance de la clientèle, le développement de nouveaux marchés ainsi que de faire place à l'innovation, et ce, tout en respectant notre cadre budgétaire fragile.

Pour terminer, j'aimerais saluer l'excellent travail et le dynamisme de tout le personnel de l'École. C'est une équipe dévouée et d'un très grand professionnalisme que j'ai découvert en arrivant ici. Je les remercie pour leur loyauté.

Le directeur général,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Michel Beaudoin



L'École

Présentation générale

Conseil d'administration

Le conseil d'administration, institué en vertu de l'article 7 de la Loi sur la police, 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 2005.

Président*

Robert Nelson

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

Vice-présidente*

Myrna E. Lashley, Ph.D

Professeur en psychologie
Collège John Abbott

Administratrice

Louise Gagnon-Gaudreau

Directrice générale*
École nationale de police du Québec

Monique Richer

Mairesse
Ville de Rosemère

Lynda Vachon

Présidente
Groupe Jean-Coutu (PJC) inc.
Services Sécurivol inc.

Administrateurs

Denis Côté

Président
Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

Jean-Guy Dagenais

Président
Association des policiers provinciaux du Québec

Yvan Delorme

Directeur
Service de police de la Ville de Montréal

Guy Demers

Directeur général des affaires universitaires et collégiales
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

*Membre du comité administratif.

Paul Girard

Sous-ministre associé aux Affaires policières, de la prévention et des services de sécurité
Ministère de la Sécurité publique

Francis Gobeil

Directeur
Service de la sécurité publique de la Ville de Trois-Rivières

Richard Marcotte

Maire
Ville de Mascouche

Georges Painchaud

Président
Fraternité des policiers et policières de Montréal

Normand Proulx

Directeur général
Sûreté du Québec

Marcel Tremblay

Conseiller associé au maire
Ville de Montréal

Secrétaire du conseil

M^e Gérald Laprise

Secrétaire général
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, a comme mandat de donner son avis au conseil d'administration de l'École sur tout ce qui concerne la formation policière.

Conformément aux articles 33 et 34 de la Loi sur la police, le ministre de la Sécurité publique a nommé 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

Sous-ministre associé au ministère de la Justice

Membres

Marc Alain

Responsable du CIDRAP
École nationale de police du Québec

Diane Bourdeau

Assistante-directrice du chef de la Division planification, orientations stratégiques, budgétaires, recherche et 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 du développement et de la formation
Sûreté du Québec

Alain Sirois

Directeur de la formation
École nationale de police du Québec

Raymond Vaillancourt

Président
Prospect Gestion

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 sur la police 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 de perfectionnement de service destinées à répondre aux besoins des différents corps de police.

L'École a également le mandat de faire 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 : des aspirants policiers, des policiers en exercice, des représentants des corps de police, des ministères, des organismes publics et des 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 établissements d'enseignement collégial et universitaire.

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, la demande croissante de formation, l'évolution des pratiques policières et la société québécoise, la mouvance de la carte policière, le contexte socioéconomique, les diverses formes de criminalité avec lesquelles les corps de police doivent composer et l'avènement de nouvelles législations.

FACTEURS INTERNES

L'École doit composer avec des éléments d'influence notables internes dont 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 et la structure organisationnelle font partie de ces facteurs.

Principaux défis

Durant l'exercice 2004-2005, 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 aux règlements, aux objectifs de formation, aux stratégies pédagogiques ainsi qu'aux 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, l'offre 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 auprès des autorités compétentes.
- **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 instructeur-étudiant et favoriser une gestion optimale de l'information.

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 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* de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Ce programme a la particularité d'être conçu en partenariat avec des universités québécoises. 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 du Québec 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* de l'Université du Québec à Trois-Rivières.

▪ Le perfectionnement professionnel

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

La plupart des cours peuvent être offerts sur demande, sur mesure ou en déconcentration, selon les besoins.

▪ Le baccalauréat en sécurité publique

Le baccalauréat en sécurité publique repose sur un partenariat unique entre l'Université du Québec à Trois-Rivières et l'École nationale de police du Québec, qui en sont les maîtres d'œuvre, et les universités québécoises qui permettent une mise en commun des banques de programmes et de cours assurant l'offre de cours sur l'ensemble du territoire du Québec. Ce programme est un baccalauréat de perfectionnement professionnel : pour y être admis, il faut déjà avoir à son actif une année d'expérience à titre de policier. Au regard du contexte de la société actuelle, ce programme a pour objectif général de rehausser les compétences fondamentales des policiers dans les domaines de l'intervention, de l'enquête et de la gestion policière. Cette formation vise l'acquisition de connaissances et le développement d'habiletés dans les différents domaines policiers, de même que l'intégration de cadres de référence et l'utilisation d'approches méthodologiques en vue de répondre aux exigences croissantes du travail policier et de la sécurité en général.

DIRECTION DE LA RECHERCHE ET DU DÉVELOPPEMENT**▪ Le Centre d'intégration et de diffusion de la recherche en activités policières (CIDRAP)**

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. L'animation par l'École de divers comités de spécialistes policiers permet l'échange d'expertise dans la communauté policière.

DIRECTION DE LA FORMATION SUR MESURE ET DES SERVICES AUX COLLECTIVITÉS**▪ La formation policière des Premières Nations**

L'École 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.

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

▪ La formation sur mesure

L'École offre des programmes et des activités de formation à d'autres organismes œuvrant dans le domaine de la sécurité publique. 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 de ce service sont les caractéristiques premières de la formation sur mesure.

▪ 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'intervieweurs 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'experts devant les tribunaux.

▪ Les Services aux collectivités

Les Services aux collectivités offrent divers services pour la tenue de séminaires et de colloques, pour la location d'espaces et d'équipements, et la gestion de projets spéciaux. Situé dans la région administrative du Centre-du-Québec, le campus de l'École, doté d'installations ultramodernes, peut être mis à la disponibilité de la clientèle de l'École ainsi qu'auprès d'organismes gouvernementaux et communautaires.

L'utilisation des ressources

Ressources humaines

Au cours de l'exercice 2004-2005, les activités de la Direction des ressources humaines ont été réalisées dans un contexte de modernisation continue des processus de gestion. Les actions entreprises ont fait en sorte de contribuer à l'atteinte des objectifs stratégiques de l'École en améliorant la qualité, l'efficacité et la flexibilité des processus de gestion des ressources humaines. Parmi les faits les plus significatifs, soulignons notamment la signature de la convention collective avec le Syndicat de la fonction publique du Québec, convention reflétant mieux la réalité de notre organisation et favorisant une plus grande mobilité du personnel régulier. De plus, la mise en place d'un programme de reconnaissance du personnel a permis de réaffirmer la volonté de la direction de reconnaître la contribution de son personnel. Enfin, l'implémentation d'un nouveau logiciel de traitement de la paie, alimenté par le système informatisé de gestion des ressources humaines, vient s'ajouter aux améliorations de 2004-2005.

Développement organisationnel et administratif

Tel que présenté au tableau 1, le plan d'effectifs approuvé par le conseil d'administration pour l'année 2004-2005 était de 167,5 équivalents temps complet (ETC), soit 4,5 ETC de plus que l'an dernier. Cette augmentation est attribuable à la régularisation de postes chez les fonctionnaires et les ouvriers. Au total, 34 arrivées et 51 départs ont eu lieu au cours de l'exercice. La dotation en personnel a nécessité le traitement de 720 curriculums vitæ. Quelques 120 candidats ont été invités à passer des tests et 132 ont été convoqués à une entrevue de sélection. Le personnel dédié à la mission de l'École représente 63 % des effectifs totaux.

TABLEAU 1

Effectif régulier autorisé en ETC	2004-2005	2003-2004
Dirigeants d'organisme*	2	2
Cadres	21	21
Professionnels	36	35
Fonctionnaires	74,2	72
Ouvriers	15,3	13
Policiers (prêt de service)	19	20
Total en ETC	167,5	163

Le tableau 2 illustre que le nombre total d'employés est passé de 263 à 246 employés, soit une diminution de 6,5 % qui s'explique par une réduction de l'embauche de personnel occasionnel.

TABLEAU 2

Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin	Réguliers		Occasionnels		Contractuels		Total	
	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004
Dirigeants d'organisme*	2	2	-	-	-	-	2	2
Cadres	17	19	-	-	-	-	17	19
Professionnels	32	31	12	25	-	-	44	56
Fonctionnaires	63	60	73	78	-	-	136	138
Ouvriers	17	15	9	11	-	-	26	26
Policiers (prêt de service)	-	-	-	-	21	22	21	22
Total	131	127	94	114	21	22	246	263

*Nomination par décret.

Développement des ressources humaines

En vertu de la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre, l'École doit consentir au moins 1 % de la masse salariale à la formation de son personnel. Ainsi, un budget de 2,33 % de la masse salariale a été consacré au développement des ressources humaines. Au cours de l'exercice, 120 employés ont reçu de la formation pour un total de 5 210 heures.

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

Relations de travail

L'École et le Syndicat de la fonction publique du Québec ont convenu d'une nouvelle convention collective de travail couvrant la période du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2007. Ce nouveau contrat collectif de travail reflète mieux la réalité et la spécificité de l'École et des changements survenus au cours des dernières années. Par ailleurs, notons la poursuite des travaux visant la réalisation du programme d'équité salariale. Ces travaux se déroulent à l'intérieur de trois comités distincts intervenant avec le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), les cadres et les non-syndiqués.

Santé des personnes au travail

Afin de favoriser la santé des personnes au travail, l'École a adopté des lignes de conduite et des mécanismes favorisant la prévention. Mentionnons l'existence de notre Service de santé, composé d'une infirmière temps plein et de la disponibilité d'un médecin qui offre des services professionnels à la clientèle étudiante et au personnel de l'École. Pendant l'exercice, 1 600 interventions de diverses natures ont été effectuées, dont 33 % auprès du personnel de l'École.

Par ailleurs, l'infirmière du Service de santé collabore à la prévention et au suivi des accidents du travail, à l'identification et à la validation d'assignation temporaire, organise diverses campagnes de prévention et agit à titre d'animatrice pour le comité de santé et de sécurité du travail.

Le tableau 3 présente l'évolution du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles déclarés au cours des trois dernières années. Soulignons que deux des huit accidents avec arrêt de travail représentent près de 60 % du nombre total des jours d'absence répertoriés.

TABLEAU 3

Accidents du travail	2004-2005	2003-2004	2002-2003
Accidents du travail n'ayant pas nécessité un arrêt de travail	16	14	19
Accidents du travail ayant nécessité un arrêt de travail	8	6	13
Total des accidents du travail	24	20	32
Nombre total de jours d'absence en accidents du travail	78,5	55,7	183,4

En vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence et, au besoin, d'apporter le support nécessaire aux personnes concernées, l'École applique une politique et une procédure visant à contrer le harcèlement. Aucune plainte de harcèlement n'a été portée à l'attention de la Direction des ressources humaines au cours de l'année financière présente.

De plus, l'École rend accessible un programme d'aide aux employés pour aider les personnes à prévenir, à identifier et à résoudre des problèmes de santé les affectant ou susceptibles de les affecter, et ce, sans frais. Sous certaines conditions, les services du programme d'aide aux employés (PAE) 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 10,1 % comparativement à 12 % en 2003-2004. Le taux d'utilisation pour les autres organismes publics, clients de notre firme accréditée, se situe quant à lui à 11,7 %.

Par ailleurs, toujours dans un contexte de santé globale des personnes au travail, l'École met à la disposition de la clientèle et du personnel les installations de son complexe sportif.

Programme d'accès à l'égalité en emploi

Lors du dernier exercice, l'École a déposé son programme d'accès à l'égalité en vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, chargée de veiller à l'application de cette loi, a approuvé ledit programme en novembre 2004. Les objectifs énoncés visent à corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi et de rendre la composition du personnel de l'École plus représentatif d'une main-d'oeuvre de plus en plus diversifiée. Ainsi, une série de mesures ont été élaborées afin de favoriser l'embauche de femmes, de minorités visibles et de minorités ethniques. Le programme n'est en vigueur que depuis janvier 2005 et on constate que l'objectif de représentativité des femmes au sein du regroupement d'emplois des professionnels est atteint, soit 61,5 %. À noter que les autochtones ne sont pas visés par ce programme étant donné qu'il n'y a aucune sous-représentation pour ce groupe au sein de l'École.

Le tableau 4 illustre la situation de l'École en fin d'exercice en regard des objectifs d'embauche du programme d'accès à l'égalité. L'écart avec les objectifs établis découle de l'absence de candidatures issues de personnes provenant des groupes visés.

TABLEAU 4

Taux d'embauche des groupes visés		Résultats 2004-2005			
	Objectif	Cadres	Professionnels	Fonctionnaires	Ouvriers
Femmes	50 %	s.o. ¹	25 %	40 %	20 %
Minorités visibles et ethniques	25 %	s.o. ¹	25 %	0 %	0 %

Planification de la main-d'oeuvre

L'implantation du logiciel de gestion des ressources humaines étant complétée, l'École est maintenant mieux outillée afin d'entreprendre une démarche de planification de main-d'oeuvre et de relève. Un portrait des effectifs, étape préliminaire à la démarche, a d'ailleurs été dressé en fin d'exercice. Le tableau 5 présente les données relatives à l'âge moyen de l'effectif.

TABLEAU 5

Planification de la main-d'oeuvre	Au 30 juin 2005	Au 30 juin 2004
Moyenne d'âge du personnel régulier et occasionnel	43,6 ans	43,3 ans
Proportion de jeunes de moins de 35 ans par rapport à l'effectif total	20,8 %	23,8 %

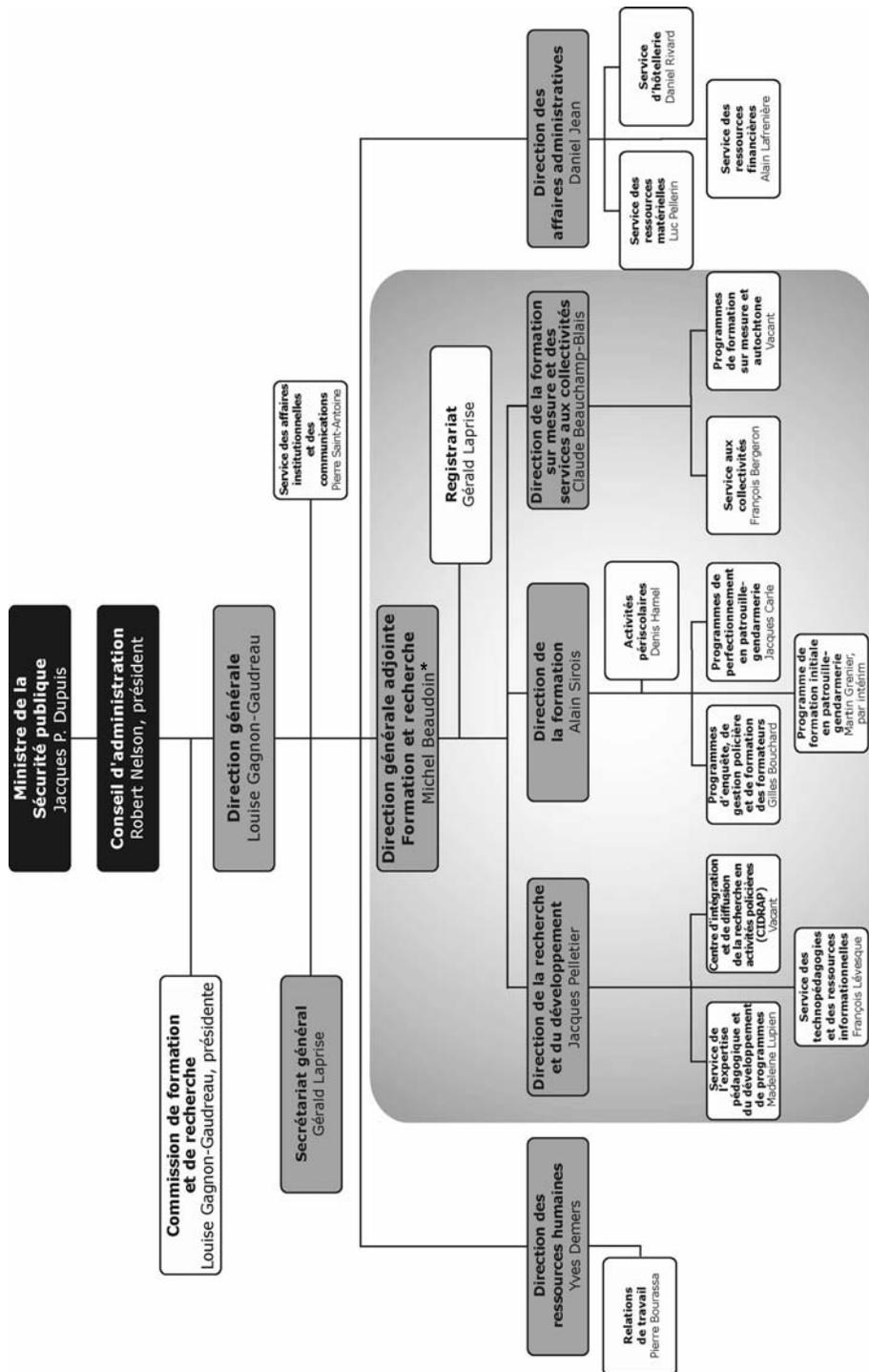
Éthique

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, adopte une conduite éthique respectant à la fois les règles et les valeurs de l'École.

¹ Aucune embauche de personnel cadre durant l'exercice.

Organigramme

Au 30 juin 2005



Légende
Unités administratives reliées directement à la mission

*Nomination, par décret, de M. Michel Beaudoin, à titre de directeur général adjoint, à compter du 7 mars 2005, et successeur à la directrice générale, à compter du 1^{er} septembre 2005.

Ressources informationnelles

Amélioration des services

Considérant le recours aux technologies de l'information indispensable pour réaliser sa mission et atteindre ces objectifs, l'École accorde une importance à l'amélioration des ressources informationnelles, notamment en ce qui a trait à la sécurité de l'information. Ainsi, l'École a mis en place une stratégie globale couvrant la sécurité de l'information et a procédé à des investissements importants qui lui ont permis d'obtenir la certification du réseau du Centre de renseignements policiers du Québec (CRPQ).

D'autre part, l'École a mis en place un projet pilote de formation en ligne traitant des aspects juridiques de la fouille accessoire d'une arrestation. Ce projet, qui est un bel exemple de simplification et d'accessibilité des services, a permis à quelque trois cents participants policiers de se familiariser avec la stratégie de l'apprentissage en ligne et d'en évaluer les impacts pédagogiques. Conçue en collaboration avec la Sûreté du Québec et le Service de police de la Ville de Montréal, cette capsule de formation se voulait essentiellement une mise à jour des connaissances policières dans un domaine particulier. De l'avis de tous les participants invités à commenter leur expérience de formation en ligne, le médium utilisé et le déroulement de la formation s'avèrent être des éléments très positifs et tous souhaitent pouvoir suivre d'autres cours sous ce format. Plusieurs d'entre eux ont souhaité que les contenus futurs soient plus substantiels afin de leur permettre l'accès à des cours de perfectionnement professionnel ou de service, et cela, en tout temps, peu importe l'endroit, à partir d'un simple poste informatique branché sur le réseau Internet.

Les résultats

Contexte de l'exercice 2004-2005

Au cours de l'exercice 2004-2005, l'École a été confrontée à un contexte particulier qui a eu des incidences sur la mise en œuvre des orientations stratégiques et l'atteinte des résultats souhaités.

Formation universitaire

Les exigences de la profession ainsi que le désir des clients d'avoir une reconnaissance scolaire influencent grandement l'offre de formation de l'École. C'est dans cette optique que, depuis les dernières années, l'École a déployé des efforts considérables dans l'élaboration, l'offre et la reconnaissance universitaire des programmes de formation initiale et certaines activités de perfectionnement professionnel. Le lancement, au cours de l'exercice, du baccalauréat en sécurité publique a représenté un dossier majeur qui a nécessité la mobilisation de plusieurs ressources et l'apport des partenaires universitaires. Le développement de la formation universitaire continuera d'être au cœur de l'évolution future de l'École.

Diminution de certaines clientèles

La clientèle de l'École a diminué de 6 % en perfectionnement professionnel cette année et de 25 % au cours des deux dernières années. La baisse de la clientèle est attribuable à plusieurs facteurs, entre autres le contexte budgétaire difficile des organisations policières et parapubliques, les intégrations de corps de police municipaux avec la Sûreté du Québec, et l'application du paragraphe 4^o de l'article 57 de la Loi sur les normes du travail. Tout cela a eu un impact financier sur les corps de police qui, conséquemment, envoient moins de leur personnel en perfectionnement.

D'autre part, l'incertitude quant à l'application de l'article 116 de la Loi sur la police déterminant les qualités minimales requises pour exercer les fonctions d'enquête ou de gestion dans un corps de police et le délai nécessaire à la mise en vigueur de ce règlement, ont fait en sorte que les corps de police retardent l'inscription de leurs membres aux formations initiales spécifiques développées par l'École. Par conséquent, cela a eu un impact sur le calendrier de cours de l'École, celui-ci étant constitué à partir des besoins exprimés par les corps de police dans leur plan de formation.

Ainsi, plus de 26 % des cours présentés au calendrier ont été annulés en 2004-2005, en raison du faible taux d'inscription de la clientèle policière en perfectionnement professionnel et en formation initiale en enquête et en gestion.

Par ailleurs, on constate une augmentation de la demande en ce qui a trait à la formation sur mesure et à l'arrivée de nouvelles clientèles. On parle, entre autres, d'Hydro-Québec, de la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ) et de la Direction de la protection de la faune. Ainsi, malgré une diminution du nombre d'inscriptions par cours, le nombre de cours offerts a augmenté. L'impact de la diversification de la clientèle se traduit par une augmentation des revenus des activités de la Direction de formation sur mesure, soit de l'ordre de 21 % par rapport à l'exercice précédent.

Situation budgétaire

Lors de l'élaboration de son budget 2005-2006, l'École anticipait un déficit budgétaire si aucune action n'était prise. Cette situation précaire s'expliquait, entre autres par l'augmentation des dépenses de développement associées aux besoins de formation. Alors que les dépenses de développement étaient en pleine croissance, le nombre d'inscriptions en perfectionnement professionnel connaissait une baisse notable. De plus, l'augmentation de la masse salariale, celle des frais d'exploitation, la non-indexation et la diminution de la subvention octroyée pour le loyer de l'École ont également eu un impact sur la situation budgétaire. Afin de pallier à cette conjoncture difficile, la direction a procédé à un exercice de compression des dépenses ainsi qu'à la recherche de nouveaux revenus. Parmi les actions entreprises, notons le report d'embauche de personnel, la modification de la tarification, les mesures prises pour le redressement de l'achalandage policier, le réalignement des activités et des ressources humaines vers les éléments essentiels de la mission de l'École, par exemple grâce à une réduction importante du développement en technologie de l'information réalisé par les ressources de l'interne.

Financement du loyer

En ce qui a trait à la subvention octroyée par le gouvernement pour le paiement du loyer, l'École a contribué à un effort de 4,1 % de compression de ladite subvention. L'écart entre la subvention et les dépenses du loyer fait en sorte que l'École est dépourvue de toute marge de manoeuvre financière. À ce chapitre, l'École est vulnérable à toute progression des taux d'intérêt ou à toute compression budgétaire qui, si elles se produisaient, pourraient avoir une incidence directe sur les activités de formation et de recherche de l'École.

Activités de recherche

Au cours de l'exercice, nous avons été amené à nous questionner sur nos façons de faire en ce qui concerne les activités du Centre d'intégration et de diffusion de la recherche en activité policières (CIDRAP). Une réorganisation temporaire du CIDRAP a eu lieu en attente de nouvelles orientations au cours du prochain exercice.

Principes de financement des programmes de formation

La direction a revu sa structure budgétaire pour le prochain exercice afin de mieux l'adapter à la réalité de l'École. Cette révision a débouché sur l'introduction de nouveaux principes de financement des programmes de formation de l'École. Ainsi, la contribution des corps de police (1 % de leur masse salariale) sera injectée en priorité aux programmes de formation initiale et de formation des formateurs ainsi qu'au développement et au soutien administratif du perfectionnement professionnel. Selon les nouveaux principes présentés, 75 % des coûts de formation seront financés à même le budget de l'École, via la contribution des corps de police, alors que l'utilisateur en assumera 25 %. En ce qui a trait au perfectionnement professionnel, l'utilisateur assumera uniquement les coûts de diffusion de ces activités. Parallèlement, l'École a diminué ses frais d'hébergement pour les rendre équivalents à ses coûts d'opération.

Faits saillants de l'exercice 2004-2005

Institutionnel

- **Maintien du statut d'organisme pour l'École nationale de police du Québec** en vertu des recommandations présentées dans le rapport du groupe de travail sur l'examen des organismes du gouvernement pour l'année 2004-2005.
- **Remise à M^{me} Louise Gagnon-Gaudreau du prix de l'Université du Québec à Trois-Rivières** en reconnaissance de son leadership pour la création et le rayonnement de l'École et pour sa contribution au développement du partenariat entre l'École et l'Université, qui a permis la réalisation du projet conjoint de baccalauréat en sécurité publique.
- **Prolongement de la planification stratégique 2004-2007 jusqu'en 2008** afin de s'ajuster aux paramètres gouvernementaux.

Formation

- **Lancement du baccalauréat en sécurité publique** en partenariat avec l'Université du Québec à Trois-Rivières. La mise en place de ce programme constitue une avancée importante pour la formation policière au Québec menant ainsi à terme l'importante révision entamée depuis une dizaine d'années.
- **Inauguration officielle du campus** de l'École nationale de police du Québec. Les facilités qu'offrent les installations restaurées et modernisées du campus permettent maintenant à l'École de répondre adéquatement à ses obligations découlant de la Loi sur la police.
- **Modification du calendrier de formation initiale en patrouille-gendarmerie** afin de mieux répartir les activités tout au long de l'année facilitant ainsi l'organisation logistique. Cet ajustement du calendrier a également permis d'augmenter légèrement la capacité d'accueil de l'École, passant à 9 cohortes de 72 aspirants policiers par année.
- Création d'une **première édition de l'annuaire de cours** pour la clientèle autochtone.
- **Requalification de tous les instructeurs de l'École oeuvrant en déconcentration**. Cette activité a permis de préciser les attentes de l'École par rapport aux nouvelles responsabilités confiées aux instructeurs et de recueillir leurs commentaires à cet effet.
- **Mise à jour de la banque de moniteurs actifs** dans tous les champs disciplinaires en vue de l'émission des cartes de qualification leur attestant l'autorisation à agir au nom de l'École nationale de police du Québec.
- **Signature d'une entente de partenariat entre l'École et l'Institut maritime du Québec** en vue d'accroître et d'améliorer l'offre de formation en ce qui a trait à la sûreté et à la sécurité, au nautisme et au transport maritime, à la plongée sous-marine et à la logistique du transport.
- Mise en place du **programme accéléré de formation initiale en enquête**. Cette nouvelle organisation de la structure du programme permet de mieux répondre aux besoins des organisations policières.

Ressources humaines

- **Signature de la convention collective** avec le Syndicat de la fonction publique du Québec.
- **Nomination**, par décret, de M. Michel Beaudoin, à titre de directeur général adjoint, à compter du 7 mars 2005, et successeur à la directrice générale, à compter du 1^{er} septembre 2005.

Clientèle

- **Création du Comité consultatif clients** qui a le mandat de conseiller l'École en ce qui concerne l'ensemble de son offre de formation et de se faire porte-parole des organisations policières en ce qui a trait à leurs besoins de formation et aux contraintes auxquelles elles sont confrontées. Le comité a également la responsabilité de donner son avis au comité de programme relativement à l'adéquation de la formation offerte dans le cadre du baccalauréat en sécurité publique et en ce qui a trait aux nouveaux besoins de formation universitaire.
- **Participation au nouveau Comité sur l'avenir des services policiers autochtones** qui a pour principal mandat d'entreprendre des discussions sur la formation et la professionnalisation policière ainsi que sur l'organisation et le rehaussement de la qualité des services offerts aux Premières Nations. Par souci de mieux répondre aux besoins de sa clientèle autochtone, l'École prend une part active à ce comité.
- **Formation des constables spéciaux d'Hydro-Québec** pour la sécurité à la centrale Gentilly-2 conformément aux normes de la Commission canadienne de sûreté nucléaire.

International

- **Organisation du Colloque international francophone sur la police et les citoyens**, réunissant 210 participants et conférenciers provenant du Québec, de la France, de la Belgique, de la Suisse, des États-Unis, de la Grande-Bretagne et de l'Australie.
- **Organisation du Colloque international du *State and Provincial Police Academy Directors (SPPADS)*** réunissant plus de 80 participants représentant une trentaine d'établissements d'enseignement au Canada et aux États-Unis.
- **Réalisation de missions de coopération internationale** en collaboration avec la Sûreté du Québec. Ces échanges d'expertises ont été réalisés dans le cadre de la 59^e Commission permanente de coopération franco-québécoise dont l'un des objectifs était la création d'un outil commun d'évaluation avec la Police Nationale Française. Parmi les retombées de ce projet, une spécialiste de l'École en expertise pédagogique et en développement de programmes a été sollicitée par la Police Nationale Française pour enseigner l'approche par compétences à une équipe de formateurs de la police française.

Administratif

- **Optimisation de l'accessibilité des locaux du campus** pour des fins de réunions, de colloques et de perfectionnement de service, offerte à l'ensemble des organisations policières et aux organisations publiques, parapubliques et communautaires, par l'entremise des Services aux collectivités.
- **Réalignement de l'ensemble des processus du Centre d'appréciation du personnel de la police (CAPP)** pour mieux répondre aux besoins de la clientèle.

Communautaire

- **Tenue d'une journée portes ouvertes** au cours de laquelle près de 1 500 membres de la communauté ont pu se renseigner auprès des aspirants policiers et des formateurs sur la formation policière au Québec. Des employés de l'École et une soixantaine d'aspirants policiers ont collaboré à la réussite de cet événement.
- **Croissance de l'achalandage du centre sportif** par la population de Nicolet suite à l'entente avec la Ville de Nicolet.

Résultats au regard de la déclaration de services aux citoyens

En conformité avec la Loi sur l'administration publique, l'École a diffusé en octobre 2002 à l'ensemble de ses clients et de ses partenaires sa *Déclaration de services aux citoyens*. Celle-ci se retrouve également sur le site Internet de l'École à l'adresse suivante : www.enpq.qc.ca/compub.html.

La déclaration fait état de la mission, des valeurs et des engagements de qualité des services offerts. Ces 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.

Une vérification effectuée à l'interne d'après un échantillon aléatoire de demandes reçues, a révélé que le délai moyen de réponse aux demandes écrites de la clientèle se situe à 6,9 jours ouvrables.

Résultats au regard du plan stratégique

Les pages qui suivent présentent les résultats obtenus par rapport aux objectifs ciblés en relation avec les orientations stratégiques découlant de la planification 2004-2008.

Il importe de préciser que l'École a, depuis 2001, adopté une approche par gestion de projet pour mettre en œuvre les orientations stratégiques qu'elle privilégie. Cette approche consiste, entre autres, à identifier les projets constituant le portefeuille de projets afin de contribuer à l'atteinte en tout ou en partie des objectifs ciblés par les orientations stratégiques. La spécificité d'un portefeuille de projets est, qu'en fonction de l'environnement externe et interne, celui-ci puisse évoluer. Selon les priorités organisationnelles, certains projets ont été abandonnés, suspendus, maintenus ou reportés maintenant ainsi la vision à court, moyen et long terme de la planification stratégique.

Les tableaux qui suivent présentent, pour chacune des orientations stratégiques identifiées par la direction, les projets qui ont été retenus pour contribuer à l'atteinte des résultats ciblés par cette orientation pour l'exercice 2004-2005. Précisons également que chacun des projets est découpé en biens livrables qui constituent les indicateurs de mesure. Enfin, notons que les biens livrables présentés en italique représentent des cibles à atteindre pour le prochain exercice.

Objectifs du plan stratégique

ORIENTATION STRATÉGIQUE 1

Promouvoir des programmes de formation de qualité correspondant à l'évolution de la fonction policière.

AXE D'INTERVENTION 1

Formation initiale

Projet 1.1.1

Modification au programme de formation initiale en enquête policière

Statut : à surveiller

Indicateurs

Indicateurs	Cible au 30 juin 2005	Résultats au 30 juin 2005
1. Identification des besoins, des objectifs et standards	100 %	100 %
2. Activité globale type et plan de cours	100 %	100 %
3. Composantes de l'activité de formation		
3.1 <i>Activité d'enseignement et d'apprentissage</i>	100 %	50 %
3.2 <i>Instrumentation et outils d'évaluation certificative</i>	100 %	50 %
3.3 <i>Documents de référence</i>	100 %	50 %
3.4 <i>Guide pédagogique</i>	100 %	50 %
4. Implantation de la formation		
4.1 <i>Formation des formateurs</i>	100 %	50 %
4.2 <i>Évaluation des enseignements</i>	s. o.	s. o.
4.3 <i>Édition officielle des documents</i>	s. o.	s. o.

Commentaires

L'objectif premier de ce projet touchait la mise à jour de l'activité d'intégration en enquête policière. En octobre 2004, le mandat de l'équipe a été élargi au développement d'une nouvelle structure de programme permettant d'offrir la formation à l'intérieur d'une durée de sept semaines, plus un stage en milieu de travail.

Malgré les modifications au mandat initial, l'École a été en mesure, dès mai 2005, d'offrir la première partie de trois semaines de la nouvelle formule du programme. Il reste à compléter le développement de la seconde partie de 4 semaines. Ce développement se poursuivra à l'automne 2005 afin d'être en mesure d'offrir la dernière partie du programme en novembre 2005.

Ainsi, le budget alloué de ce projet a dû être majoré. De plus, le départ imprévu de certaines ressources affectées au projet a nécessité le recours à des ressources externes, ce qui a provoqué le dépassement des échéanciers.

AXE D'INTERVENTION 2
Perfectionnement professionnel

Projet 1.2.1

Développement du programme de perfectionnement professionnel en contrôle de foule

Statut : suspendu

Indicateurs	Cible au 30 juin 2005	Résultats au 30 juin 2005
1. Identification des besoins, objectifs et standards	100 %	100 %
2. Activité globale type et plan de cours	100 %	20 %
3. Composantes de l'activité de formation		
3.1 Activité d'enseignement et d'apprentissage	100 %	20 %
3.2 Instrumentation et outils d'évaluation certificative	100 %	20 %
3.3 Documents de référence	100 %	20 %
3.4 Guide pédagogique	100 %	20 %
4. <i>Implantation de la formation</i>		
4.1 <i>Formation des formateurs</i>	s. o.	s. o.
4.2 <i>Évaluation des enseignements</i>	s. o.	s. o.
4.3 <i>Édition officielle</i>	s. o.	s. o.

Commentaires

Ce projet consiste à développer la structure du programme de perfectionnement professionnel en contrôle de foule et de ses activités de formation afin de répondre aux exigences de la Loi concernant l'organisation des services policiers.

En raison des contraintes budgétaires du printemps 2004, ce projet a été suspendu. Le dossier a été repris en février 2005 par une nouvelle conseillère pédagogique et le programme de formation en contrôle de foule est actuellement en cours de rédaction.

Ce projet se poursuivra lors de l'exercice 2005-2006.

Projet 1.2.2

Développement de la formation des agents d'infiltration

Statut : à surveiller

Indicateurs	Cible au 30 juin 2005	Résultats au 30 juin 2005
1. Identification des besoins, objectifs et standards	100 %	100 %
2. Activité globale type et plan de cours	100 %	100 %
3. Composantes de l'activité de formation		
3.1 Activité d'enseignement et d'apprentissage	100 %	100 %
3.2 Instrumentation et outils d'évaluation certificative	100 %	100 %
3.3 Documents de référence	100 %	100 %
3.4 Guide pédagogique	100 %	100 %
4. Implantation de la formation		
4.1 Formation des formateurs	100 %	0 %
4.2 Évaluation des enseignements	100 %	0 %
4.3 Édition officielle	100 %	0 %

Commentaires

Ce projet, réalisé en collaboration avec le SPVM, consiste à unifier les deux cours existants, soit celui de la SQ et celui de l'École, et d'en faire une formation unique pour tous les agents d'infiltration du Québec, en s'assurant qu'elle convienne à toutes les particularités des organisations.

Le développement de cette formation a été complété durant l'exercice 2004-2005. Par ailleurs, une formation prévue en juin 2005 a été reportée à la mi-septembre (certains travaux et coûts ont donc été reportés à l'exercice 2005-2006).

Projet 1.2.3

Réalisation d'une analyse de faisabilité à l'égard de la construction d'infrastructures pour la formation à haut risque

Statut : abandonné

Indicateurs	Cible au 30 juin 2005	Résultats au 30 juin 2005
1. Conclusions de l'analyse	100 %	s. o.

Projet 1.2.4

Développement du programme de perfectionnement professionnel en haut risque

Statut : en contrôle

Indicateurs	Cible au 30 juin 2005	Résultats au 30 juin 2005
1. Identification des besoins, objectifs et standards	100 %	100 %
2. Activité globale type et plan de cours	100 %	100 %
3. Composantes de l'activité de formation		
3.1 Activité d'enseignement et d'apprentissage	100 %	85 %
3.2 Instrumentation et outils d'évaluation certificative	100 %	85 %
3.3 Documents de référence	100 %	85 %
3.4 Guide pédagogique	100 %	85 %
4. <i>Implantation de la formation</i>		
4.1 <i>Formation des formateurs</i>	s. o.	s. o.
4.2 <i>Évaluation des enseignements</i>	s. o.	s. o.
4.3 <i>Édition officielle</i>	s. o.	s. o.

Commentaires

Le projet initial de développer un programme de perfectionnement professionnel en haut risque, a subi des transformations majeures durant l'année, en raison des modifications portées en mai 2005 à l'annexe G de la Loi sur la police. Une formation sur les perquisitions et arrestations à risque s'est ajoutée au projet en octobre 2004. Le retrait de l'élément « équipe d'endiguement » dans les responsabilités des services de police de niveau 2 a fait en sorte de modifier considérablement les besoins de formation de cette matière.

De plus, le manque de disponibilité des ressources spécialisées a fait en sorte que le développement de ces deux formations a été interrompu en mai 2005. Le travail sera poursuivi lors de l'exercice 2005-2006.

AXE D'INTERVENTION 3
Déconcentration de la formation

Projet 1.3.1

Réalisation d'une étude de faisabilité concernant l'ouverture d'un centre de formation de l'École dans la région de Montréal

Statut : en contrôle

Indicateurs	Cible au 30 juin 2005	Résultats au 30 juin 2005
1. Établissement des projections d'achalandage	100 %	100 %
2. Établissement de l'infrastructure requise	100 %	100 %
3. Coûts inhérents et perte d'achalandage à l'ENPQ	100 %	100 %
4. Identification des conditions critiques de succès	100 %	100 %
5. Établissement du financement requis	100 %	100 %

Commentaires

Ce projet évaluait la possibilité d'ouvrir un centre de formation à Montréal, pouvant offrir la formation initiale en enquête, la formation initiale en gestion, ainsi que des cours de formation en perfectionnement professionnel.

À la lumière des résultats de l'analyse, il apparaît non profitable pour l'instant de mettre en place un centre de formation de l'École à Montréal. Ce dossier sera réactivé si des conditions favorables de financement se présentent.

AXE D'INTERVENTION 4
Recherche

Projet 1.4.1

Évaluation de la police communautaire et de la police de proximité

Statut : en contrôle

Indicateurs

1. Production du logiciel de diagnostic organisationnel

**Cible au
30 juin 2005**
100 %

**Résultats au
30 juin 2005**
80 %

Commentaires

Ce projet vise à doter le Québec d'un outil standardisé de diagnostic organisationnel afin de permettre une mise en place harmonieuse du modèle de police communautaire privilégié.

Le développement du logiciel d'autodiagnostic est terminé et est actuellement testé par plusieurs organismes de la communauté policière, par le MSP et par la police suisse. En tout, près de 30 intervenants valident l'outil.

Ce projet sera complété au terme de la validation en cours.

Projet 1.4.2

Étude sur les armes intermédiaires

Statut : en contrôle

Indicateurs

1. Inventaire des différents projectiles intermédiaires
2. Inventaire des différentes armes intermédiaires d'impact
3. Inventaire des armes intermédiaires autres que les armes intermédiaires d'impact
4. Analyse de l'utilisation faites en Occident des armes intermédiaires d'impact et des alternatives
5. Analyse des conséquences de l'utilisation des armes intermédiaires d'impact
6. Recommandations pour la pratique policière
7. Recommandations pour maximiser la compétence des utilisateurs

**Cible au
30 juin 2005**

**Résultats au
30 juin 2005**

100 %	100 %
100 %	100 %
100 %	100 %
100 %	100 %
100 %	100 %
100 %	100 %
100 %	100 %

Commentaires

Cette étude, demandée par le ministre de la Sécurité publique, au lendemain du Sommet des Amériques d'avril 2001, vise à formuler des recommandations quant à l'usage des armes intermédiaires au Québec ainsi que la formation requise en vue de leur utilisation.

Le projet a été complété en juin 2005, et le rapport a été transmis au ministère de la Sécurité publique.

Projet 1.4.3

Étude sur la socialisation professionnelle des policiers québécois

Statut : en contrôle

Indicateurs	Cible au 30 juin 2005	Résultats au 30 juin 2005
<i>Phase 1</i>		
1.1 Cueillette de données et questionnaires	100 %	100 %
1.2 Cueillette de données – entrevue	100 %	100 %
1.3 Analyse des données	100 %	100 %
1.4 Rédaction du rapport	100 %	100 %
1.5 Traitement éditique	100 %	100 %
<i>Phases 2 et 3</i>		
2.1 Cueillette de données et questionnaires	100 %	100 %
2.2 Cueillette de données – entrevue	100 %	100 %
2.3 Analyse des données	100 %	100 %
2.4 Rédaction du rapport	100 %	100 %
2.5 <i>Traitement éditique</i>	s. o.	s. o.
<i>Phase 5</i>		
3.1 <i>Cueillette de données et questionnaires</i>	s. o.	s. o.
3.2 <i>Cueillette de données – entrevue</i>	s. o.	s. o.
3.3 <i>Analyse des données</i>	s. o.	s. o.
3.4 <i>Rédaction du rapport</i>	s. o.	s. o.
3.5 <i>Traitement éditique</i>	s. o.	s. o.

Commentaires

Cette étude longitudinale a pour objectif de mesurer l'évolution individuelle des aspirants policiers québécois au cours de leurs premières années de service. Cette démarche vise à comprendre en quoi, selon quelles dynamiques, les attitudes prédisposantes des futurs policiers à l'égard du métier vont évoluer et se modifier.

Ce projet, qui se poursuivra jusqu'en 2007, se déroule selon l'agenda déterminé.

ORIENTATION STRATÉGIQUE 2
Poursuivre le développement de l'École sur le plan universitaire dans les domaines de pratiques policières.

AXE D'INTERVENTION 1
Formation universitaire

Projet 2.1.1

Développement du programme de formation des formateurs

Statut : en contrôle

Indicateurs	Cible au 30 juin 2005	Résultats au 30 juin 2005
1. Acceptation du projet par l'Université de Sherbrooke	100 %	100 %
2. Plan de cours et guide « Supervision apprentissage »	100 %	100 %
3. Plan de cours et guide « Fondement emploi de la force »	100 %	70 %
4. <i>Plan de cours et guide « Moniteur haut risque »</i>	s. o.	s. o.
5. <i>Plan de cours et guide « Moniteur de tir »</i>	s. o.	s. o.
6. <i>Plan de cours et guide « Moniteur intervention physique »</i>	s. o.	s. o.

Commentaires

Ce projet vise le développement d'un programme de formation s'adressant aux moniteurs dans les organisations policières. Trois domaines de formation sont touchés par ce projet, soit : l'emploi de la force, la sécurité routière et la conduite de véhicules.

Plusieurs formations déjà offertes dans l'annuaire de l'École sont touchées par ce développement. Elles subiront des modifications prochainement. Le développement du cours dans le domaine de l'emploi de la force a subi un certain ralentissement en raison des nouvelles priorités organisationnelles et de la non-disponibilité des ressources nécessaires à sa finalité.

Ce projet se poursuivra lors du prochain exercice.

Projet 2.1.2

Développement du programme de perfectionnement professionnel en enquête policière

Statut : en contrôle

Indicateurs	Cible au 30 juin 2005	Résultats au 30 juin 2005
1. Validation, correction et bonification de l'information		
1.1 Champs d'application de chaque formation	100 %	100 %
1.2 Savoirs à mobiliser spécifiques à chaque formation	100 %	80 %
1.3 Objectifs et standards des formations	100 %	80 %
2. Identification des cours additionnels		
2.1 Liste des cours	100 %	100 %
3. Mise en forme de la structure finale du programme		
3.1 Projet de programme final	100 %	80 %
4. <i>Validation du projet de programme final</i>		
4.1 <i>Programme final</i>	s. o.	s. o.
5. <i>Production des plans de cours du programme</i>	s. o.	s. o.

Commentaires

Ce projet vise le développement d'un programme de formation touchant les fonctions spécialisées en enquête policière. Les principaux domaines couverts par les travaux sont : les homicides, le crime organisé, le crime économique, les produits de la criminalité, les crimes à caractère sexuel, les abus physiques et les décès d'enfants, les incendies criminels, les vols de véhicule, l'entrevue filmée d'un suspect, l'entrevue spécialisée de victimes et d'enfants.

La cible prévue pour l'année 2004-2005 est pratiquement atteinte, les analyses de situation de travail reliées à plusieurs fonctions spécialisées d'enquête ont été complétées à l'automne 2004.

La prochaine étape du projet consiste à faire valider la structure du programme par les organisations policières, à amorcer le développement des nouveaux cours du programme et à modifier les cours existants.

Projet 2.1.3

Développement d'un microprogramme universitaire sur le renseignement criminel (activité d'intégration)

Statut : suspendu

Indicateurs	Cible au 30 juin 2005	Résultats au 30 juin 2005
Développement des six cours du programme		
1. Formes particulières de crime	100 %	100 %
2. Initiation aux méthodes quantitatives	100 %	100 %
3. Analyse de la criminalité	100 %	100 %
4. Renseignement	100 %	100 %
5. Réseautage professionnel	100 %	100 %
6. Formation spécifique et intégration	100 %	0 %

Commentaires

Ce projet visait le développement d'un programme de formation destiné aux analystes, aux agents de renseignement et aux gestionnaires oeuvrant au niveau du renseignement criminel.

Développé initialement grâce au partenariat entre le Service de renseignement criminel du Québec, l'Université de Montréal et l'École, ce projet a subi d'importants changements en raison du retrait de l'Université de Montréal dans ce dossier, pour des raisons de faisabilité et de rentabilité.

L'École et le SRCQ analysent la possibilité d'offrir une autre formation en remplacement, pour l'exercice 2005-2006.

ORIENTATION STRATÉGIQUE 3
Étendre l'expertise de l'École au créneau de la sécurité intérieure.

AXE D'INTERVENTION 1
Recherche

Projet 3.1.1

Impacts des relations employeurs-employés sur l'implantation des modalités de formation continue dans le secteur de la sécurité et de la protection

Statut : en contrôle

Indicateurs	Cible au 30 juin 2005	Résultats au 30 juin 2005
1. Analyse littérature et grille d'analyses	100 %	100 %
2. Analyse descriptive des clauses formation ententes	100 %	100 %
3. Entrevues – analyse processus de négociation de formation continue	100 %	100 %
4. <i>Analyse et rédaction – processus de négociation de formation continue</i>	s. o.	s. o.

Commentaires

Cette recherche vise quatre objectifs généraux distincts et complémentaires, soit :

- réaliser un état exhaustif des pratiques en matière d'établissement de modalités relatives à la formation continue dans le secteur de la sécurité et de la protection;
- dresser un portrait des modalités relatives à la formation continue dans les ententes négociées employeurs-employés des organisations québécoises du secteur de la sécurité et de la protection;
- décrire les processus de négociation et de discussion touchant la formation continue dans les organisations québécoises du secteur de la sécurité et de la protection;
- élaborer un cadre de référence permettant d'identifier les meilleures pratiques, de même que les facteurs clés de succès en matière de formation continue, dans les ententes négociées employeurs-employés dans le secteur de la sécurité et de la protection.

Ce projet, débuté en mai 2004, se déroule comme prévu et est actuellement à sa dernière phase. Le dépôt final de l'étude est prévu pour 2006 conformément à la cible visée.

Projet 3.1.2

Développement et validation des modèles d'intervention en contrôle routier auprès de véhicules lourds

Statut : suspendu

Indicateurs	Cible au 30 juin 2005	Résultats au 30 juin 2005
1. Préparation et rédaction du devis d'étude	100 %	100 %
2. Constitution des groupes d'experts	100 %	100 %
3. Analyse documentaire, observations, état de la pratique	100 %	100 %
4. Travaux de développement (modèle d'intervention)	100 %	100 %
5. Planification et préparation des simulations (plans)	100 %	0 %
6. Simulation et édition de bandes vidéo	100 %	0 %
7. Validation	100 %	0 %
8. Correctifs et validation finale	100 %	0 %
9. Rédaction et dépôt du rapport final	100 %	0 %

Commentaires

Cette étude porte sur le développement de modèles en contrôle routier de véhicules lourds, permettant aux contrôleurs routiers et mécaniques de la SAAQ d'effectuer toutes les vérifications requises et de manière sécuritaire.

Le projet a débuté en 2004, mais est actuellement en réévaluation par la SAAQ pour des raisons internes à l'organisme. L'École est actuellement en attente d'une décision de Contrôle routier Québec pour la poursuite des activités.

AXE D'INTERVENTION 2
Position institutionnelle

Projet 3.2.1

Positionnement de l'École dans les secteurs de la sécurité paragouvernementale et de la sécurité privée

Statut : suspendu

Indicateurs	Cible au 30 juin 2005	Résultats au 30 juin 2005
1. Mise sur pied d'un comité de pilotage interne	100 %	100 %
2. Suivi des travaux de l'Assemblée nationale et rédaction des topos	100 %	100 %
3. Définition de la « sécurité intérieure » et inventaire des clients cibles	100 %	100 %
4. Évaluation de la capacité organisationnelle de l'ENPQ	100 %	50 %
5. Séances de remue-méninges avec les acteurs concernés	100 %	100 %
6. Évaluation d'un partenariat avec les clients ciblés	100 %	0 %
7. Création d'un schéma préliminaire pour consultation avec les partenaires	100 %	0 %
8. Préparation d'un plan d'action relatif à la sécurité publique et paragouvernementale	100 %	0 %
9. Consultation des partenaires et recommandations pour approbation par le C. A. – sécurité publique	100 %	0 %
10. Préparation d'un 2 ^e plan d'action relatif à la sécurité privée en fonction des orientations gouvernementales	100 %	0 %
11. Consultation des partenaires et recommandations pour approbation par le C. A. – sécurité privée	100 %	0 %
12. Production d'un plan d'affaires – DFMSC	100 %	0 %

Commentaires

Ce projet vise l'exploration de nouveaux créneaux de formation pour l'École, dans les marchés de la sécurité privée et de la sécurité paragouvernementale.

Les travaux ont débuté en août 2004 et ont permis la mise sur pied d'un comité de pilotage qui s'est penché sur une définition de la sécurité intérieure et sur l'identification des acteurs concernés.

D'autre part, l'arrivée de nouvelles clientèles du secteur parapublic, grâce à la Direction de la formation sur mesure et des services aux collectivités (DFMSC), nous permet de tester notre capacité organisationnelle, d'accueil et de service de formation.

Ce projet a été suspendu temporairement en attendant la confirmation des nouvelles orientations gouvernementales et de celles que l'École préconisera.

ORIENTATION STRATÉGIQUE 4
Favoriser la modernisation et l'innovation.

AXE D'INTERVENTION 1
Système d'information

Projet 4.1.1

Développement d'un système de gestion des événements

Statut : en contrôle

Indicateurs	Cible au 30 juin 2005	Résultats au 30 juin 2005
1. Normes et standards, choix technologiques, modélisation des processus	100 %	100 %
2. Structure des interfaces	100 %	100 %
3. Structure des calendriers et interrogation des disponibilités	100 %	100 %
4. Suivi de l'état des événements et des locaux	100 %	100 %
5. Tableau de bord, grille horaires, annuaire, etc.	100 %	100 %
6. Gestion du projet	100 %	100 %
7. Développement du progiciel	100 %	100 %

Commentaires

L'objectif poursuivi par ce projet était de doter la Direction de la formation d'une solution informatique conviviale, flexible et robuste, permettant de coordonner l'ensemble des éléments de la gestion des événements de l'École.

Ce projet de développement informatique a été complété avec succès conformément aux cibles identifiées. La phase d'implémentation de ce système de gestion des événements constitue un des projets du portefeuille 2005-2006.

Projet 4.1.2

Développement d'un système de gestion des dossiers scolaires

Statut : en contrôle

Indicateurs	Cible au 30 juin 2005	Résultats au 30 juin 2005
1. Développement d'un système de gestion des dossiers scolaires		
1.1 Analyse des rapports technologiques et modélisation des processus	100 %	100 %
1.2 Finalisation des analyses fonctionnelles et conceptuelles	100 %	100 %
1.3 Facturation (passerelle avec <i>Virtuo</i>)	100 %	100 %
1.4 Demande de service d'hôtellerie (passerelle avec <i>Hotello</i>)	100 %	100 %
1.5 Solution d'intégration applicative	100 %	100 %
1.6 Gestion de projet	100 %	100 %
2. Acquisition d'un système de gestion des dossiers scolaires		
2.1 Élaboration d'un cahier des charges	100 %	100 %
2.2 Gestion de projet	100 %	100 %
2.3 Appel d'offre public – achat clef en main	100 %	100 %
2.4 Sélection et acquisition d'un SGDS	100 %	100 %
3. <i>Implémentation d'un système de gestion des dossiers scolaires</i>		
3.1 <i>Implémentation du SGDS</i>	s. o.	s. o.

Commentaires

Ce projet vise à doter le Registrariat d'une solution informatique conviviale, flexible et robuste permettant de gérer et coordonner l'ensemble des éléments reliés à la tenue d'activités de formation.

Les phases de développement et d'acquisition de ce projet ont été complétées avec succès. La phase d'implémentation sera réalisée comme prévu au cours de l'exercice 2005-2006.

Projet 4.1.3

Développement de tableaux de bord de gestion informatisée

Statut : abandonné

Indicateurs	Cible au 30 juin 2005	Résultats au 30 juin 2005
1. Identification des besoins	100 %	s. o.

Commentaires

Ce projet visait initialement à doter les cadres de tableaux de bord de gestion adaptés à leurs besoins, leur permettant ainsi d'avoir accès facilement aux informations de gestion requises dans le cadre de leurs fonctions.

Toutefois, il a été convenu d'abandonner ce projet puisque celui-ci ne sera pertinent qu'après une analyse complète des processus internes et des indicateurs de performance.

AXE D'INTERVENTION 2
Technologies de l'information et des communications

Projet 4.2.1

Réalisation d'une étude de faisabilité concernant l'implantation de terminaux véhiculaires dans les véhicules de patrouille

Statut : abandonné

Indicateurs	Cible au 30 juin 2005	Résultats au 30 juin 2005
1. Identification des besoins	100 %	S. O.
2. Recherche de partenaires	100 %	S. O.
3. Acquisition des équipements d'expérimentation	100 %	S. O.
4. Présentation des résultats de l'étude	100 %	S. O.
5. Présentation d'un MIP pour l'implantation	100 %	S. O.
6. Formation du personnel	100 %	S. O.
7. Alimentation du système	100 %	S. O.
8. Mise en œuvre de la technologie	100 %	S. O.
9. Actualisation de la formation des aspirants policiers	100 %	S. O.

Commentaires

Ce projet vise à étudier la faisabilité d'intégrer des terminaux véhiculaires dans les véhicules de patrouille afin de reproduire le plus fidèlement possible le contexte de travail du policier (virtualité).

En raison de l'évolution rapide de la technologie informatique et compte tenu des difficultés de l'École pour procéder à l'acquisition des terminaux véhiculaires, ce projet a été abandonné. D'autre part, les instructeurs se servent des communications qu'ils entendent sur les ondes pour faire un suivi pédagogique. Il faudra tenir compte du changement dans l'approche pédagogique lors d'un éventuel redémarrage du projet.

AXE D'INTERVENTION 3
Organisation et processus

Projet 4.3.1

Réalisation d'une analyse de faisabilité relativement à l'optimisation de l'utilisation des ressources

Statut : abandonné

Indicateurs	Cible au 30 juin 2005	Résultats au 30 juin 2005
1. Acceptation du projet	100 %	s. o.
2. Inventaire (activités, infrastructures, ressources)	100 %	s. o.
3. Taux d'utilisation des équipements	100 %	s. o.
4. Liste des activités possibles, plages horaires inutilisées et impacts	100 %	s. o.
5. Consultation de la clientèle	100 %	s. o.
6. Identification des changements requis en ressources humaines	100 %	s. o.
7. Analyse et recommandations	100 %	s. o.

Commentaires

Ce projet visait à revoir les façons de faire actuelles, afin d'identifier les mécanismes qui permettraient d'augmenter le taux d'utilisation des ressources de l'École sans compromettre la qualité, la disponibilité et l'accessibilité des activités de formation.

Toutefois, l'École a préféré attendre la fin du projet 4.1.1 « Développement d'un système de gestion des événements » avant de débiter celui-ci étant donné leur complémentarité. Par conséquent, le projet est abandonné pour l'exercice.

AXE D'INTERVENTION 4
Développement institutionnel

Projet 4.4.1

Réalisation d'une étude de faisabilité concernant l'opportunité de créer une fondation de l'École

Statut : abandonné

Indicateurs	Cible au 30 juin 2005	Résultats au 30 juin 2005
1. Approbation du projet	100 %	s. o.
2. Analyse du cadre légal, fonctionnement et structure budgétaire	100 %	s. o.
3. Choix des projets financés par fondation	100 %	s. o.
4. Approbation de la démarche proposée	100 %	s. o.
5. Recrutement des officiers responsables	100 %	s. o.
6. Lancement de la 1 ^{re} campagne de financement	100 %	s. o.

Commentaires

Ce projet visait à étudier la faisabilité de mettre sur pied une fondation de l'École, dont l'unique objectif consisterait à financer certains travaux de recherche et de développement en matière de formation policière.

Considérant que ce projet ne constitue pas une priorité organisationnelle, celui-ci a été abandonné en attendant toute autre opportunité.

Projet 4.4.2

Réalisation d'une étude de faisabilité concernant l'opportunité de créer un musée de la police

Statut : à surveiller

Indicateurs	Cible au 30 juin 2005	Résultats au 30 juin 2005
1. Comité de travail ENPQ – SQ	100 %	75 %
2. Inventaire du matériel ENPQ à exposer	100 %	25 %
3. Mise sur pied de la vitrine muséale	100 %	75 %
4. Évaluation exposition en collaboration avec la SQ (réseau QC)	100 %	0 %
5. <i>Évaluation du potentiel d'un musée de la police</i>	s. o.	s. o.

Commentaires

Le projet initial visait à évaluer l'opportunité de créer un concept muséal ayant comme thématique la police et dont le mandat serait d'acquérir, de conserver et de documenter le patrimoine québécois de culture policière. Il mettrait en valeur le patrimoine policier québécois par le biais d'expositions, d'activités culturelles ou d'animations.

Conséquemment à des discussions avec la Sûreté du Québec, le projet initial sera réajusté et les biens livrables remodelés. Ce projet est donc reporté en 2005-2006.

AXE D'INTERVENTION 5
Développement des ressources humaines

Projet 4.5.1

Réalisation d'un programme d'équité salariale

Statut : à surveiller

Indicateurs	Cible au 30 juin 2005	Résultats au 30 juin 2005
1. Méthodologie et outil d'évaluation des employés	100 %	100 %
2. Détermination des catégories d'emploi à prédominance féminine et masculine	100 %	100 %
3. Évaluation des emplois selon données ENPQ	100 %	75 %
4. Possibilité d'ajustements salariaux	100 %	0 %
5. Possibilité de redéfinition de certaines classes d'emploi	100 %	0 %

Commentaires

Ce projet d'équité salariale tient d'une obligation légale impartie à l'École dans le cadre de l'application de la Loi sur l'équité salariale. Cet exercice vise à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des catégories d'emploi à prédominance féminine.

La durée de l'exercice d'évaluation des catégories d'emploi qui était difficilement prévisible, en raison du nombre de corps d'emploi à évaluer, a eu un impact sur l'échéancier initial du projet. Au 30 juin 2005, plus de 40 % des travaux restent à compléter.

Les exigences législatives et gouvernementales

Accès aux documents et protection des renseignements personnels

LE 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

François Lévesque

Responsable du Service des technopédagogies et des ressources informationnelles

Édith Pothier

Technicienne en droit

Daniel Jean

Directeur des affaires administratives

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

Pendant l'exercice 2004-2005, l'École a traité trente-sept demandes d'accès aux documents. Toutes ces demandes ont été acceptées par l'École, certaines en totalité, d'autres en partie seulement. Par ailleurs, une demande de révision a été adressée à la Commission d'accès à l'information.

Loi sur le tabac

Au chapitre des améliorations, l'École a transformé, en janvier dernier, le salon Pierre-Caron, en un lieu désigné 100 % non-fumeur. Cette décision s'inscrit dans l'esprit du projet d'amendement de la Loi sur le tabac qu'a déposé le législateur québécois relativement à la question de la fumée secondaire ou de la fumée dans l'environnement.

Ainsi, il est interdit de fumer à l'intérieur de l'École conformément à la Loi sur le tabac. Toutefois, un fumoir, situé au sous-sol de l'aile C, est disponible.

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

LE 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

Luc Pellerin

Responsable du Service des ressources matérielles

Pierre Saint-Antoine

Responsable du Service des affaires institutionnelles et des communications

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

Ce comité doit s'assurer que la politique linguistique de l'École est appliquée et promue.

Le comité linguistique, issu de la politique linguistique, a pour mission de traiter des questions linguistiques et notamment de proposer la terminologie normalisée propre aux activités de l'École. Il relève également des lacunes terminologiques ainsi que des termes et des expressions problématiques.

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

Les états financiers certifiés

Rapport de la direction

Les états financiers de l'École nationale de police du Québec ont été produits par la direction responsable de leur préparation, de leur présentation, des estimations et des jugements importants. Cette responsabilité inclut le choix des conventions comptables appropriées et 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, que les opérations sont comptabilisées correctement en temps voulu et qu'elles sont dûment approuvées, permettant 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. Il approuve 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 expose la nature et l'étendue de la vérification et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général du Québec peut, sans aucune restriction, rencontrer le conseil d'administration pour discuter de tout élément qui concerne la vérification des états financiers de l'École.

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Michel Beaudoin
Directeur général

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Daniel Jean, CMA
Directeur des affaires administratives

Nicolet, le 9 septembre 2005

Rapport du Vérificateur général

À l'Assemblée nationale,

J'ai vérifié le bilan de l'École nationale de police du Québec au 30 juin 2005 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 2005, 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 du Québec,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Renaud Lachance, CA

Québec, le 9 septembre 2005

Revenus et dépenses et avoir

de l'exercice terminé le 30 juin 2005

	2005	2004
REVENUS		
Contributions des corps de police (note 11)	9 202 072 \$	9 131 417 \$
Subventions du gouvernement du Québec		
Loyer	7 339 600	7 458 025
Projets de recherche	82 801	28 893
Hébergement (notes 3 et 11)	3 814 411	3 459 076
Formation (notes 3 et 11)	5 292 081	4 694 317
Intérêts	22 124	22 984
Autres	257 622	127 900
	26 010 711	24 922 612
DÉPENSES		
Traitements et avantages sociaux (note 4)	13 690 719	13 228 401
Transport et communication	591 460	663 230
Services professionnels	993 421	838 140
Entretien et réparations	167 443	174 907
Loyer – Société immobilière du Québec	7 764 747	7 476 906
Location d'espaces et autres	215 143	270 943
Fournitures, matériel pédagogique et autres (note 5)	1 391 105	1 423 977
Amortissement des immobilisations	1 015 770	899 945
	25 829 808	24 976 449
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES (DES DÉPENSES SUR LES REVENUS)	180 903	(53 837)
AVOIR AU DÉBUT	777 149	830 986
AVOIR À LA FIN	958 052 \$	777 149 \$

Bilan

au 30 juin 2005

	2005	2004
ACTIF		
À court terme		
Encaisse	3 595 887 \$	3 585 587 \$
Débiteurs (note 11)	2 235 908	2 142 397
Contributions des corps de police à recevoir		
Premier versement	290 767	183 398
Deuxième versement	2 940 600	2 772 853
Subventions à recevoir du gouvernement du Québec		
Loyer	---	7 432 100
Projet de recherche	---	6 495
Loyer payé d'avance – Société immobilière du Québec	5 127 011	---
Stocks	446 763	466 497
	14 636 936	16 589 327
Immobilisations (note 6)	3 016 364	3 220 132
	17 653 300 \$	19 809 459 \$
PASSIF		
À court terme		
Emprunt au Fonds de financement (note 7)	---	1 831 296 \$
Créditeurs et frais courus		
Salaires	1 124 286	591 996
Loyer – Société immobilière du Québec	---	900 977
Autres	1 352 161	1 528 532
Provision pour vacances	753 885	711 633
Revenus reportés (note 8)		
Contributions des corps de police	7 107 131	6 833 029
Subvention du gouvernement du Québec	5 296 575	5 574 075
Autres	337 817	310 750
	15 971 855	18 282 288
À long terme		
Provision pour congés de maladie (note 9)	723 393	750 022
	16 695 248	19 032 310
AVOIR	958 052	777 149
	17 653 300 \$	19 809 459 \$

ENGAGEMENTS (note 10)

Pour le conseil d'administration,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Robert Nelson
Président du conseil d'administration

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Michel Beaudoin
Directeur général

Notes complémentaires

30 juin 2005

1. CONSTITUTION ET OBJET

L'École nationale de police du Québec (l'École), corporation 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 informatique	3 ans
Logiciel informatique	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. HÉBERGEMENT ET FORMATION

	Hébergement		Formation	
	2005	2004	2005	2004
Formation aux aspirants policiers	1 757 330 \$	1 708 982 \$	2 042 864 \$	1 945 234 \$
Formation aux policiers	1 123 637	949 251	1 106 392	837 612
Formation aux autochtones	195 046	162 375	599 011	553 274
Formation sur mesure	163 436	203 480	826 886	760 081
Centre d'appréciation du personnel de la police	58 099	38 992	716 928	598 116
Autres	516 863	395 996	---	---
	3 814 411 \$	3 459 076 \$	5 292 081 \$	4 694 317 \$

4. TRAITEMENTS ET AVANTAGES SOCIAUX

	2005	2004
Policiers – Sûreté du Québec	594 090 \$	652 615 \$
Policiers municipaux	1 321 250	1 209 308
Formateurs et conférenciers	315 215	487 669
Autres employés	11 460 164	10 878 809
	13 690 719 \$	13 228 401 \$

5. FOURNITURES, MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE ET AUTRES

	2005	2004
Matériel pédagogique	654 534 \$	628 054 \$
Produits alimentaires et fournitures d'hébergement	561 523	509 331
Papeterie, fournitures et articles de bureau	120 357	204 738
Mobilier et équipement	54 691	81 854
	1 391 105 \$	1 423 977 \$

6. IMMOBILISATIONS

	Coût	2005 Amortissement cumulé	Net	2004 Net
Immobilisation corporelle				
Mobilier et équipement	3 597 499	1 930 773	1 666 726 \$	1 839 347 \$
Matériel roulant	1 360 675	961 383	399 292	463 713
Améliorations locatives	771 051	632 194	138 857	138 013
Équipement informatique	1 080 854	893 985	186 869	318 575
	6 810 079	4 418 335	2 391 744	2 759 648
Immobilisation incorporelle				
Logiciel informatique	1 227 243	602 623	624 620	460 484
	8 037 322	5 020 958	3 016 364 \$	3 220 132 \$

Les acquisitions d'immobilisations de l'exercice s'élèvent à 812 002 \$ (2004 : 1 661 715 \$). La disposition d'immobilisation de l'exercice n'a généré aucun gain sur disposition (2004 : gains de 5 789 \$) et aucun produit de disposition (2004 : produit de 5 789 \$).

7. EMPRUNTS À COURT TERME

L'École est autorisée jusqu'au 30 juin 2007 à contracter, auprès d'institutions financières ou auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec, des emprunts à court terme ou à utiliser une marge de crédit jusqu'à concurrence d'un montant total de 5 000 000 \$.

Une convention de marge de crédit avec le Fonds de financement du gouvernement du Québec prévoit l'utilisation d'un taux d'intérêt quotidien équivalent au taux des acceptations bancaires à un mois majoré de 0,3 %. Au 30 juin 2005, l'École n'avait aucun emprunt à court terme. 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 %.

De plus, l'École détient une marge de crédit de 300 000 \$ auprès d'une institution financière qui prévoit l'utilisation du taux préférentiel échéant le 31 octobre 2005. Au 30 juin 2005, l'École n'avait contracté aucun emprunt à cet égard.

8. 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.

Le revenu reporté relatif à la subvention représente le montant reçu du gouvernement du Québec afin de financer la dépense de loyer de l'École pour 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.

9. 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 446 174 \$ (2004 : 398 384 \$) 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

	2005	2004
Solde au début	750 022 \$	695 020 \$
Charge de l'exercice	131 824	239 018
Prestations versées au cours de l'exercice	(158 453)	(184 016)
Solde à la fin	723 393 \$	750 022 \$

10. ENGAGEMENTS

L'École s'est engagé en vertu d'une convention d'emphytéose avec la Société immobilière du Québec échéant en 2028 pour la location d'immeubles et par divers contrats échéants jusqu'en 2010 pour la location de biens et de services.

La dépense de l'exercice pour la location de l'immeuble est de 7 764 747 \$ (2004 : 7 476 906 \$), celle pour la location de biens et de services reliées à ces engagements est de 339 367 \$ (2004 : 332 578 \$). Les paiements minimums futurs s'établissent comme suit :

Années	Immeubles	Biens et services
2006	7 502 228 \$	286 305 \$
2007	7 878 228	273 345
2008	7 878 228	234 462
2009	7 878 228	234 462
2010	7 878 228	234 462
2011 et subséquemment	144 408 104	---
	183 423 244 \$	1 263 036 \$

10. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

	2005	2004
Revenus		
Contributions des corps de police	3 572 492 \$	3 585 916 \$
Hébergement	921 333	674 236
Formation	1 269 130	941 946
Débiteurs	675 044 \$	713 895 \$

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.

11. INSTRUMENTS FINANCIERS

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

12. CHIFFRES COMPARATIFS

Certains chiffres des états financiers de l'exercice terminé le 30 juin 2004 ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée en 2005. De plus, la subvention à recevoir du gouvernement du Québec pour le loyer et le revenu reporté correspondant au 30 juin 2004 ont été augmentés de 5 574 075 \$.

Les statistiques

Statistiques sommaires des activités de formation

Formation initiale en patrouille-gendarmerie, en enquête policière et en gestion policière

Formation universitaire – Perfectionnement professionnel

Formation sur mesure – Formation des Premières Nations

Formation donnée par l'École nationale de police du Québec	2004-2005		2003-2004	
	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	9	624	10	640
Formation universitaire				
Formation initiale en enquête policière – Programme court en enquête	39	1013	28	714
Formation initiale en gestion policière – Programme court en gestion policière	8	150	8	169
Certificat en gestion d'un bureau d'enquêtes	2	61	9	169
Programme de formation des formateurs – Méthodes d'enseignement en milieu policier	4	64	6	90
Certificat en direction des organisations policières	---	---	1	20
Total partiel	53	1288	52	1 162
Perfectionnement professionnel				
Patrouille-gendarmerie				
Emploi de la force ¹	24	165	28	432
Sécurité routière ^{1 2}	596	2364	66	2 532
Activités du patrouilleur	29	449	10	302
Mise à niveau pour équivalence (PFIPG)	4	13	---	---
Enquête policière	32	677	38	683
Gestion policière	13	85	14	108
Formation des instructeurs oeuvrant en déconcentration	14	46	---	---
Formation en évaluation et sélection de personnel (CAPP)	6	42	5	35
Total partiel	718	3841	161	4 092
Formation sur mesure	156	1029	65	1 720
Formation des Premières Nations	73	369	64	304
TOTAL GÉNÉRAL	1009	7151	352	7 918

¹ Inclut la formation donnée en déconcentration par le réseau des moniteurs de l'École.

² Tient compte d'une requalification massive en déconcentration au cours de l'exercice.

Statistiques diverses

Statistiques en lien avec la planification au calendrier

Modifications par rapport à la planification prévue au répertoire des cours	2004-2005 Nombre de cours	2003-2004 Nombre de cours
Cours annulés	48	51
Cours reportés	20	20
Cours ajoutés	31	9

Statistiques sur la satisfaction de la clientèle à l'égard de la qualité des contenus et des services de formation

Clientèle	2004-2005	2003-2004
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	96,3 %	97,8 %
Formation initiale en enquête	79,0 %	76,5 %
Formation initiale en gestion	92,5 %	92,0 %
Perfectionnement professionnel	92,2 %	90,2 %
Formation initiale en patrouille-gendarmerie autochtone	99 %	93 %
Formation des constables spéciaux	91 %	87,5 %
Perfectionnement professionnel autochtone	96 %	95 %

Statistiques sur les relations internationales

Relations internationales	2004-2005 Quantité	2003-2004 Quantité
Missions à l'étranger	6	2
Délégations étrangères accueillies	10	5
Formation de policiers étrangers	3	---

Statistiques sur les colloques, congrès, séminaires, conférences et publications

Échanges d'expertise	2004-2005 Quantité	2003-2004 Quantité
Activités organisées par l'École		
Colloques, congrès, conférences et séminaires organisés par l'École	2	4
Dîners causerie	3	6
Activités auxquelles l'École a participé		
Participation en tant qu'auditeur à des colloques, congrès, conférences et séminaires	47	110
Participation en tant que conférencier à des colloques, congrès, conférences et séminaires	7	5
Publications		
Publications scientifiques	2	5

Statistiques sur la visibilité de l'École

Visibilité de l'École	2004-2005 Quantité	2003-2004 Quantité
Reportages médias et entrevues	115	110
Visiteurs à l'École	12000	13000

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

Services offerts par le Centre d'appréciation du personnel de la police (CAPP)	2004-2005 Quantité	2003-2004 Quantité
Examens de connaissances	626	633
Appréciation par simulation (APS)	634	553
Tests psychométriques	259	372

Hébergement

Pendant l'exercice, le Service d'hôtellerie a géré un total de 32 111 journées d'hébergement alors que 29 154 journées d'hébergement avaient été enregistrées lors de l'exercice précédent. D'un point de vue global, cela représente une augmentation de 2 957 journées d'hébergement, soit 10,1 %.

Les statistiques susmentionnées n'incluent pas l'hébergement des 648 aspirants policiers du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie qui sont hébergés dans des dortoirs.

Un rapport présentant les statistiques complètes est disponible au Centre de documentation de l'École. Ce document peut également être consulté sur le site Internet de l'École au www.enpq.qc.ca.

Les annexes

Liste des comités

Comités en lien avec la mission, auxquels ont participé des membres du personnel de l'École en 2004-2005

COMITÉS

Comité conseil du Comité interministériel de concertation en matière de violence conjugale et de crimes à caractère sexuel
 Comité consultatif du Réseau canadien du savoir policier
 Comité d'harmonisation des niveaux de services policiers du ministère de la Sécurité publique
 Comité d'harmonisation portant sur la conduite automobile
 Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers
 Comité de déontologie du ministère de la Sécurité publique
 Comité de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)
 Comité interministériel sur la réforme de la Loi sur les jeunes contrevenants
 Comité pour déterminer le récipiendaire du Prix Plaidoyer – Victimes
 Comité sur l'avenir des services policiers autochtones
 Comité sur le registre des délinquants
 Comité technique des usagers de l'application technologique en sécurité routière (ATSR)
 Comité technique du ministère de la Sécurité publique sur la patrouille nautique
 Sous-comité du Comité d'harmonisation des niveaux de services policiers du ministère de la Sécurité publique
 Sous-comité sur la capacité de conduite affaiblie par les drogues
State and Provincial Police Academy Directors (SPPADS)

GROUPES DE TRAVAIL

Groupe de travail du Comité d'harmonisation des niveaux de services policiers du ministère de la Sécurité publique
 Groupe de travail Sûreté du Québec – Direction du développement des compétences et des pratiques de gestion/École nationale de police du Québec

CONSEIL D'ADMINISTRATION ET COMITÉ BUDGÉTAIRE EXTERNE

Conseil d'administration de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)
 Conseil d'administration de l'Application technologique en sécurité routière (ATSR)
 Conseil d'administration du réseau INTERSECTION

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, 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.

350

École nationale
de police

Québec 





La mission

L'École nationale de police du Québec est une corporation mandataire du gouvernement du Québec. Elle existe depuis le 1^{er} septembre 2000 en vertu de la Loi sur la police (L.R.Q., c. P-13.1), sanctionnée en juin 2000. Elle remplace depuis cette date l'Institut de police du Québec, créé en 1969.

Bien qu'elle ait l'exclusivité de la formation initiale permettant d'accéder aux pratiques de patrouille-gendarmerie, d'enquête et de gestion policière, l'École est au cœur d'un continuum de formation dont font également partie les collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps), les universités québécoises et les corps de police. L'objectif de ces partenariats est de bénéficier de l'expertise particulière de chacun dans des domaines ciblés et de rendre les formations disponibles partout sur le territoire du Québec, à travers le réseau constitué par les organisations policières et les institutions d'enseignement.

La participation de l'École à la formation policière québécoise lui permet d'accomplir sa mission qui est d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de l'ensemble des activités relatives à la formation policière.

De plus, elle offre des activités de perfectionnement professionnel et de service et, par voie d'entente, peut confier à des institutions de formation et des corps de police le mandat d'élaborer ou de diffuser des programmes d'études, de même qu'elle peut homologuer des cours ou des activités de formation susceptibles d'y être intégrées.

L'École a également le mandat d'effectuer ou de faire effectuer des recherches et des études dans des domaines touchant le travail policier et pouvant avoir une incidence sur la formation policière. Elle 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.

Les valeurs

Dans la réalisation de sa mission et dans sa gestion, l'École 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**.



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

www.enpq.qc.ca

École nationale
de police

Québec

