

Rapport annuel de gestion 2007-2008

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).

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.

Les orientations stratégiques

2004-2008

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

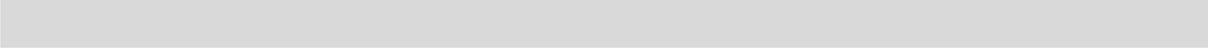
2007-2008

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, 2009
Gouvernement du Québec
Tous droits réservés
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Dépôt légal — 1^{er} trimestre 2009
ISBN 978-2-550-55486-8 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-55487-5 (version PDF)



Monsieur Yvon Vallières
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 2008.

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

Monsieur Jacques P. Dupuis
Ministre de la Sécurité publique
Tour des Laurentides
2525, boulevard Laurier, 5^e étage
Québec (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 2008.

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

Daniel McMahon, FCA

Déclaration du directeur général

Nicolet, octobre 2008

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 2007-2008 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'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 30 juin 2008.

Le directeur général,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Michel Beaudoin



Table des matières

Lettre de présentation du rapport au président de l'Assemblée nationale par le ministre	3
Lettre de présentation du rapport au ministre par le président du conseil d'administration	3
Déclaration du directeur général	4
Message du président.....	7
Message du directeur général.....	8
L'École	9
Présentation générale	10
L'utilisation des ressources	15
Ressources humaines.....	16
Organigramme	21
Ressources informationnelles	22
Les résultats	23
Contexte de l'exercice 2007-2008.....	24
Enjeux de l'exercice 2007-2008	26
Faits saillants de l'exercice 2007-2008	27
Résultats au regard de la déclaration de services aux citoyens	30
Résultats au regard du plan stratégique	31
Orientation stratégique 1 — Promouvoir des programmes de formation de qualité correspondant à l'évolution de la fonction policière.....	32
Orientation stratégique 2 — Poursuivre le développement de l'École sur le plan universitaire dans les domaines de pratiques policières.....	44
Orientation stratégique 3 — Étendre l'expertise de l'École au créneau de la sécurité intérieure	45
Orientation stratégique 4 — Favoriser la modernisation et l'innovation	49
Les exigences législatives et gouvernementales	55
Les états financiers de l'exercice terminé le 30 juin 2008	59
Les statistiques	71
Statistiques sommaires des activités de formation	72
Participation des clientèles.....	73
Statistiques diverses	75
Les annexes	79
Liste des comités	80
Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de l'École nationale de police du Québec.....	81

Liste des tableaux

Tableau 1	Effectif régulier autorisé en ETC.....	16
Tableau 2	Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin 2008.....	16
Tableau 3	Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin par type de catégorie d'emploi.....	16
Tableau 4	Embauche totale au cours de l'exercice 2007-2008.....	17
Tableau 5	Accidents du travail	18
Tableau 6	Groupes visés – Objectifs du taux d'embauche	19
Tableau 7	Groupes visés – Représentativité au sein de l'effectif régulier au 30 juin 2008	19
Tableau 8	Moyenne d'âge et présence des moins de 35 ans	20
Tableau 9	Répartition de l'effectif par sexe en nombre de personnes au 30 juin 2008.....	20
Tableau 10	Répartition de l'effectif au 30 juin 2008 par groupe d'âge en nombre de personnes	20
Tableau 11	Prévision des départs à la retraite d'ici le 1 ^{er} juillet 2011.....	20
Tableau 12	Divers – Taux de roulement du personnel régulier.....	20
Tableau 13	Gestion selon la norme ITIL	22
Tableau 14	Répartition des projets selon leur statut	31
Tableau 15	Statistiques sommaires des activités de formation 2007-2008 – Formations offertes.....	72
Tableau 16	Statistiques sommaires des activités de formation 2007-2008 – Fréquentation des cours universitaires..	72
Tableau 17	Statistiques en lien avec la clientèle des corps de police du Québec – Formations offertes	73
Tableau 18	Statistiques en lien avec la clientèle des Premières Nations – Formations offertes.....	73
Tableau 19	Statistiques en lien avec les autres clientèles – Formations offertes	74
Tableau 20	Statistiques de la clientèle à l'égard de la qualité des contenus et des services de formation.....	75
Tableau 21	Planification prévue au calendrier des cours – Modifications apportées.....	75
Tableau 22	Statistiques sur la visibilité de l'École	75
Tableau 23	Statistiques sur les relations nationales et internationales	75
Tableau 24	Statistiques sur les aspirants policiers diplômés possédant une promesse d'embauche au dernier jour du stage.....	75
Tableau 25	Statistiques sur les échanges d'expertise.....	76
Tableau 26	Statistiques sur les services offerts par le Centre d'appréciation du personnel de la police (CAPP).....	76
Tableau 27	Statistiques sur les services aux collectivités	76
Tableau 28	Statistiques sur les plaintes et recours administratifs.....	76
Tableau 29	Statistiques d'hébergement en lien avec les secteurs de formation.....	77

Message du président

Il me fait plaisir, à titre de président du conseil d'administration de l'École, de vous présenter le rapport annuel de gestion de l'exercice 2007-2008. Pour nous, administrateurs de l'École, il s'agit d'un instrument permettant de faire une rétrospective des principales activités de l'organisation au cours de cette année.

Il est opportun de souligner que la publication du présent rapport coïncide avec l'échéance de la planification stratégique 2004-2008 et le dépôt prochain du plan 2008-2011. L'intégration de l'approche de gestion de projets dans le processus de planification qui prend fin a permis aux membres du conseil de suivre la concrétisation des différentes stratégies organisationnelles assurant ainsi un arrimage efficace entre les orientations, les projets et la gestion opérationnelle.

Le conseil d'administration a été à même de constater que le développement de cours et de programmes de formation ainsi que les projets de modernisation ont constitué une part importante des activités pendant l'exercice. Nous prenons acte que la baisse du niveau de réalisation de certains projets a notamment été causée par la hausse des clientèles en formation ainsi que certaines difficultés reliées à la disponibilité des ressources humaines.

Pendant l'exercice, les membres du conseil d'administration se sont réunis à quatre reprises. Hormis les sujets qui reviennent annuellement tels l'adoption des prévisions budgétaires et du financement de l'École ainsi que l'approbation des états financiers, le conseil d'administration a accordé une attention toute particulière aux dossiers de développement.

Au cours de mon mandat, j'ai pu constater à maintes reprises à quel point nous pouvons compter sur l'engagement d'une équipe de haut calibre qui place sa compétence et sa créativité au bénéfice de la réussite de l'École, ainsi qu'au service de sa clientèle.

C'est pourquoi il m'importe de témoigner ma reconnaissance aux membres du conseil d'administration, au directeur général ainsi qu'à l'ensemble du personnel de l'École pour leur apport soutenu. Les défis du prochain exercice seront des occasions nouvelles de croissance pour notre institution.

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Daniel McMahon, FCA
Président du conseil d'administration
École nationale de police du Québec

Message du directeur général

Une autre année de formation a pris fin à l'École nationale de police du Québec. Elle s'est avérée, somme toute, encore plus fébrile que la précédente, et ce, dans tous nos domaines d'activités, pour le plus grand bénéfice de nos diverses clientèles.

Plus la formation policière évolue, plus se dégage l'importance de travailler tous ensemble, en concertation. L'intérêt pour la création de Francopol – Réseau international francophone de formation policière, ne pouvait être plus éloquent à cet effet.

Tout au long de l'année, l'École a ajusté son offre de cours pour répondre aux besoins croissants des organisations policières et autres partenaires de la sécurité publique, augmentant ainsi de près de 90 000, le nombre d'heures-personnes pour l'année 2007-2008.

Parallèlement, grâce au soutien de toutes les directions de l'École, nous avons poursuivi le développement de plusieurs formations, à titre d'exemple, mentionnons : l'utilisation du dispositif à impulsions; la capacité d'endiguement – tireur actif; le contrôle de foule, le technicien en scène d'incendie (avec la Sûreté du Québec); la formation des formateurs et l'utilisateur de cinémomètre.

Nous avons aussi poursuivi le développement d'activités administratives structurantes telles l'optimisation des ressources et la tenue d'un deuxième sondage sur le climat organisationnel pour mesurer l'ampleur du chemin parcouru et actualiser notre plan d'action en matière de qualité de vie au travail.

Pour sa part, notre Direction du soutien administratif et technologique a poursuivi ses efforts pour assurer l'École d'une gestion efficace grâce à un budget en équilibre, tout en maintenant notre orientation d'offrir des services, des équipements et des infrastructures de qualité qui répondent aux besoins de la clientèle.

En tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, l'École s'est investie dans certains dossiers qui auront des incidences majeures pour les futurs policiers à savoir : le profil des aspirants policiers; la révision en profondeur du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie; le renouvellement du perfectionnement professionnel dans une approche programme en fonction du nouveau Règlement sur les niveaux de service des organisations policières; l'insertion professionnelle des policiers issus des générations X et Y; la socialisation professionnelle des policiers québécois, etc.

L'année 2007-2008 aura aussi été l'occasion pour l'École d'élaborer sa planification stratégique 2008-2011 en concordance avec celle du ministère de la Sécurité publique et les attentes gouvernementales. Nous avons par ailleurs adopté pour l'ensemble du personnel de l'École, les valeurs que nous véhiculions auprès de nos aspirants policiers à savoir : respect, intégrité, discipline, engagement et sens des responsabilités.

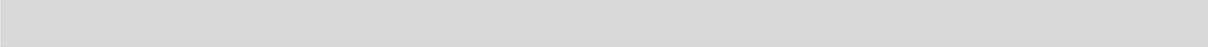
En terminant, je remercie profondément tout le personnel de cette belle et grande institution qui contribue, à chaque jour, au succès de ce fleuron québécois qu'est l'École nationale de police du Québec. Merci également aux membres du Comité consultatif clients, de la Commission de formation et de recherche ainsi que du conseil d'administration qui orientent et soutiennent l'École dans son développement.

À vous tous, confrères et consœurs de la sécurité publique, mes remerciements pour votre dévouement et votre engagement au mieux-être de la population québécoise.

Le directeur général,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Michel Beaudoin



L'École

Présentation générale

L'information générale concernant la mission, les valeurs, les défis et les orientations stratégiques de l'École est présentée sur les couvertures de ce rapport. Pour de plus amples renseignements, nous vous invitons à consulter notre site Web à l'adresse www.enpq.qc.ca.

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 2008.

Président*

Daniel McMahon

Président et chef de direction et secrétaire général
Ordre des comptables agréés du Québec

Vice-présidente*

Myrna E. Lashley, Ph.D

Professeur en psychologie
Cégep John Abbott

Administrateurs

Michel Beaudoin*

Directeur général
École nationale de police du Québec

Diane Bourdeau

Chef de la Direction de l'administration
Service de police de la Ville de Montréal

Denis Côté

Président
Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

Jean-Guy Dagenais

Président
Association des policiers provinciaux du Québec

François Duranleau

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

Yves Francoeur

Président
Fraternité des policiers et policières de Montréal

Jean-Marc Gibeau

Conseiller municipal
Ville de Montréal

Francis Gobeil

Directeur
Service de la sécurité publique de Trois-Rivières

Robert Lafrenière

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

Richard Marcotte

Maire
Ville de Mascouche

Normand Proulx*

Directeur général
Sûreté du Québec

Lynda Vachon*

Directrice corporative de la sécurité
Loto-Québec

Secrétaire du conseil

Gérald Laprise

Secrétaire général et registraire
École nationale de police du Québec

DÉPART ET NOMINATION AU COURS DE L'EXERCICE

Aucun.

*Membre du comité administratif

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 :

Président

Michel Beaudoin

Directeur général

École nationale de police du Québec

Vice-présidente

Marie Gagnon

Adjointe à la Direction des études

Collège de Maisonneuve

Membres

Vincent Arseneau

Chef de la formation

Service de police de la Ville de Montréal

Paulin Aubé

Vice-président

Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

Suzanne Boucher

Directrice du développement et de la formation

Sûreté du Québec

Louise Gabias

Chargée de cours et responsable des internats

Université du Québec à Trois-Rivières

Vivi Koffi

Professionnelle de recherche LIREF

Université du Québec à Trois-Rivières

Jean-Pierre Larose

Directeur adjoint

Service de police de la Ville de Longueuil

Madeleine Lupien

Conseillère pédagogique

École nationale de police du Québec

Luc Pellerin

Directeur du soutien pédagogique et de la recherche

École nationale de police du Québec

Jacques Pelletier

Directeur des formations initiales

École nationale de police du Québec

Martin Roy

Vice-président aux relations de travail
Fraternité des policiers et policières de Montréal

Claude Simard

Commissaire à la déontologie policière
Ministère de la Justice

Bob Vallières

Commissaire d'école
Central Québec School Board

Pierre Veilleux

Vice-président aux griefs et à la formation
Association des policiers provinciaux du Québec

Secrétaire de la Commission

Gérald Laprise

Secrétaire général et registraire
École nationale de police du Québec

DÉPART ET NOMINATION AU COURS DE L'EXERCICE

Départ

Alain Sirois, directeur des formations initiales, École nationale de police du Québec

Nomination

Luc Pellerin, directeur du soutien pédagogique et de la recherche, École nationale de police du Québec

L'utilisation des ressources

Ressources humaines

Les actions entreprises au cours de l'exercice 2007-2008 ont contribué 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. La mise en œuvre du plan de développement des ressources humaines s'est également poursuivie pendant l'exercice.

Développement organisationnel et administratif

Comme présenté au tableau 1 ci-dessous, le plan d'effectifs approuvé par le conseil d'administration pour l'année 2007-2008 était de l'ordre de 166,2 équivalents temps complet (ETC), soit 4,6 ETC de plus que l'an dernier. Au total, 99 arrivées et 74 départs ont eu lieu pendant l'exercice. La dotation en personnel a nécessité le traitement de 1080 *curriculum vitæ*. Quelque 125 candidats ont été invités à passer des tests et 190 ont été convoqués à une entrevue de sélection. Le personnel dédié à la mission de l'École représente 51,5 % de l'effectif total.

Tableau 1	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004
Effectif régulier autorisé en ETC					
Dirigeants d'organisme*	1	1,0	1,0	2,0	2,0
Cadres	18	18,0	18,0	21,0	21,0
Professionnels	33,8	31,3	31,3	36,0	35,0
Fonctionnaires	78,9	76,9	72,9	74,2	72,0
Ouvriers	16,5	16,4	18,4	15,3	13,0
Policiers (prêt de service)	18	18,0	17,0	19,0	20,0
Total en ETC	166,2	161,6	158,6	167,5	163,0

*Nomination par décret.

Tableau 2	
Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin 2008	
Effectif total (personnes)*	170

*Incluant les policiers en prêt de service.

Ci-dessous, le tableau 3 démontre que le nombre total d'employés est passé de 282 en juin 2007 à 306 en juin 2008. Cette hausse de 8,51 % s'explique par une augmentation d'embauches d'employés occasionnels et contractuels requis entre autres pour réaliser les projets liés aux orientations stratégiques ainsi que pour répondre aux besoins occasionnés par l'ajout d'une cohorte supplémentaire au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

Tableau 3	Réguliers			Occasionnels			Contractuels			Total		
	2008	2007	2006	2008	2007	2006	2008	2007	2006	2008	2007	2006
Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin par type et par catégorie d'emploi												
Dirigeant d'organisme*	1	1	1	—	—	—	—	—	—	1	1	1
Cadres	20	19	18	—	1	—	—	—	—	20	20	18
Professionnels	36	32	31	13	14	17	—	—	—	49	46	48
Fonctionnaires	72	69	66	110	93	87	1	1	—	183	163	153
Ouvriers	21	19	18	11	9	11	1	1	1	33	29	30
Policiers (prêt de service)	—	—	—	—	—	—	20	23	25	20	23	25
Total	150	140	134	134	117	115	22	25	26	306	282	275

*Nomination par décret.

La réalisation des projets liés aux orientations stratégiques et l'ajout d'une cohorte supplémentaire au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie se sont également reflétés dans le nombre d'embauches qu'a effectué l'École pendant l'exercice. En 2007-2008, 99 embauches ont été effectuées, alors qu'il y en avait eu 46 lors de l'exercice précédent comme l'indique le tableau 4 ci-dessous. Cela représente une augmentation importante de l'ordre de 115,2 %.

Tableau 4 Embauche totale au cours de l'exercice 2007-2008	Réguliers	Occasionnels	Contractuels	Total
Nombre total de personnes embauchées	27	66	6	99

Développement des ressources humaines

En vertu de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, l'École doit consentir 1 % de sa masse salariale à la formation de son personnel. En 2007, l'École a consacré un budget de 145 845 \$ au développement des ressources humaines, ce qui représente 1,55 % de sa masse salariale. Pendant l'année 2007, 111 employés ont reçu de la formation pour un total de 3617 heures de formation.

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

Relations de travail

En ce qui concerne la réalisation du programme d'équité salariale, pendant l'exercice l'École a versé les sommes rétroactives au 21 novembre 2001 aux salariés visés par le programme des non syndiqués. Cela constituait la dernière étape des trois programmes d'équité salariale que devait réaliser l'École nationale de police du Québec.

Dans un autre ordre d'idées, les négociations visant le renouvellement de la convention collective du Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) ont débuté à la suite de la réception des demandes syndicales qui ont été déposées à l'automne 2007. Au 30 juin 2008, les parties s'étaient rencontrées à cinq reprises. Rappelons que la convention collective de travail du SPGQ est échue depuis décembre 2003.

En ce qui concerne le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), sept rencontres de négociation ont eu lieu pendant l'exercice en vue du renouvellement de la convention collective de travail échue depuis décembre 2007.

Qualité de vie et santé des personnes au travail

Rappelons qu'en décembre 2006, l'École s'est dotée d'une politique sur la santé des personnes au travail. Cette politique a pour objet de fournir un cadre de référence et d'établir les rôles et les responsabilités en matière de santé physique et mentale ainsi que de sécurité au travail. Cette politique encadre également les initiatives concernant la prévention du harcèlement et de la violence.

Afin de soutenir les efforts en matière de santé globale, l'École a développé dans son site intranet une section appelée « Mieux-être au travail ». Cette section regroupe plusieurs programmes et services. De plus, l'École met à la disposition de sa clientèle et de son personnel les diverses installations de son complexe sportif.

SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE

La clinique de santé de l'École, composée d'une infirmière à temps plein et d'un médecin à temps partiel, offre ses services professionnels à la clientèle ainsi qu'au personnel de l'École. Pendant l'exercice, 1817 interventions de diverses natures ont été effectuées, dont 23,2 % auprès du personnel.

Par ailleurs, l'École rend accessible un programme d'aide aux employés (PAE) afin de soutenir les personnes en matière de prévention, d'identification et de résolution des problèmes de santé les affectant ou susceptibles de les affecter, et ce, sans frais. Sous certaines conditions, les services du PAE s'appliquent 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 11,7 % comparativement à 16,2 % en 2006-2007. À titre comparatif, les autres organismes clients de notre fournisseur de services ont eu un taux d'utilisation moyen de 14,1 %.

SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Ci-dessous, le tableau 5 démontre une légère diminution du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles déclarés pendant l'exercice. On remarque par contre une hausse importante du nombre de jours d'absence en accidents du travail, notamment en raison de la durée prolongée de certaines de ces absences.

Tableau 5	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005
Accidents du travail				
Accidents du travail n'ayant pas nécessité un arrêt de travail	18	16	12	16
Accidents du travail ayant nécessité un arrêt de travail	4	11	3	8
Total des accidents du travail	22	27	15	24
Nombre total de jours d'absence en accidents du travail	481	228	90,2	78,5

En regard aux accidents ayant nécessité un arrêt de travail et lorsque la situation le permet, l'École favorise la réintégration en emploi. Au total, 32 jours d'assignation temporaire ont été dénombrés durant l'exercice. En ce sens, l'infirmière de l'École joue un rôle important en collaborant à la prévention et au suivi des accidents du travail, à l'identification et à la validation des assignations temporaires ainsi qu'en agissant à titre d'animatrice pour le comité de santé et de sécurité au travail.

Finalement, deux employées se sont prévaluées du programme « Travailler en santé pour une maternité sans danger » parrainé par la Commission de la santé et de la sécurité au travail dans le but d'assurer le maintien en emploi sans danger de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE

L'École applique une politique et procédure visant à contrer le harcèlement ayant pour objectifs de permettre aux membres du personnel et à la clientèle de vivre dans un milieu exempt de harcèlement, de protéger leur intégrité physique et psychologique ainsi que la sauvegarde de leur dignité. En ce sens, un comité de sensibilisation et de traitement des plaintes est responsable de réaliser et de diffuser divers documents d'information à l'ensemble du personnel et de la clientèle de formation initiale en patrouille-gendarmerie afin de les sensibiliser à la problématique du harcèlement. Au cours de l'exercice, une plainte de harcèlement a été déposée à l'attention du comité. Cette plainte est présentement en traitement.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Au mois de mars 2008, le Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales (CLIPP) a effectué un sondage auprès des employés de l'École afin d'évaluer la qualité de vie au travail.

C'est par direction que les résultats de ce sondage ont été présentés aux membres du personnel favorisant ainsi un échange entre les employés et leur supérieur hiérarchique. Afin que l'interprétation des résultats soit aussi objective que possible, ceux-ci ont été présentés par des représentants du CLIPP. Des gestionnaires de la Direction des ressources humaines de l'École participaient également aux rencontres. Globalement, la qualité de vie au travail de l'École se compare avantageusement avec ce que nous retrouvons dans l'échantillonnage de la population utilisée par le CLIPP.

Programme d'accès à l'égalité en emploi

En vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, l'École applique depuis janvier 2005 son programme d'accès à l'égalité en emploi. Les objectifs énoncés visent à corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes pouvant être victimes de discrimination en emploi et de rendre le personnel de l'École plus représentatif d'une main-d'œuvre disponible de plus en plus diversifiée. Ainsi, une série de mesures a été élaborée afin de favoriser l'embauche de femmes, de minorités visibles et de minorités ethniques pour certains regroupements d'emplois. À noter que les autochtones ne font l'objet d'aucune mesure puisqu'aucune sous-représentation n'a été observée pour ce groupe au sein de l'École.

Le tableau 6 ci-dessous illustre la situation de l'École en fin d'exercice en regard des objectifs d'embauche du programme d'accès à l'égalité. On constate des augmentations remarquables au niveau du taux d'embauche des femmes chez les cadres et les professionnels pour l'exercice 2007-2008. Quant à l'écart avec les objectifs d'embauche au niveau des minorités visibles et ethniques, celui-ci résulte entre autres du nombre minime de candidatures reçues de la part de personnes provenant de ces groupes visés.

Tableau 6 Groupes visés	Objectifs du taux d'embauche		Résultats							
	07-08	06-07	Cadres		Professionnels		Fonctionnaires		Ouvriers	
			07-08	06-07	07-08	06-07	07-08	06-07	07-08	06-07
Femmes	50 %	50 %	33 %	s. o.*	40 %	20 %	47 %	47 %	83 %	100 %
Minorités visibles et ethniques	25 %	25 %	0 %	s. o.*	0 %	0 %	2 %	3 %	0 %	0 %

*Aucune embauche de personnel cadre durant cet exercice.

Ci-après, le tableau 7 démontre le taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif régulier par catégorie d'emplois au 30 juin 2008.

Tableau 7 Groupes visés au sein de l'effectif régulier 30 juin 2008	Cadres		Professionn.		Fonctionn.		Ouvriers		Policiers* (Prêt de service)		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	% par rapport à l'effectif régulier
	Femmes	3	14,3	19	52,8	49	68,1	11	52,4	3	15,0	85
Minorités visibles et ethniques	—	—	—	—	1	1,4	—	—	—	—	1	0,6

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

Planification de la main-d'œuvre

Une démarche de planification de la main-d'œuvre et de la relève a été instaurée en 2005. Un portrait des effectifs, étape préliminaire à la démarche, avait alors été dressé et est actualisé annuellement en fin d'exercice de façon à suivre l'évolution de l'effectif en regard des besoins organisationnels. En juin 2008, un programme de planification de la relève a été mis sur pied. Ce programme a notamment pour objectif de devenir une mesure proactive créatrice de valeurs. Dès l'automne 2008, l'identification des besoins organisationnels sera effectuée en vue d'établir la cartographie de la vulnérabilité organisationnelle par l'identification des postes clés ainsi que la vulnérabilité attachée à ces postes. Ensuite, l'identification de la capacité organisationnelle permettra de prévoir le cheminement de carrière des employés identifiés comme potentiel de relève ainsi que les stratégies d'acquisition externe qui seront nécessaires. Finalement, une mise à jour annuelle devra être faite en conservant un lien étroit avec la planification stratégique.

Par ailleurs, les données recueillies nous ont permis de constater que la moyenne d'âge du personnel de l'École (régulier et occasionnel) se situe à 44 ans. Au 30 juin 2008, la présence de jeunes de moins de 35 ans sur l'effectif total se situe à 22 % comparativement à 17 % au 30 juin 2007.

Tableau 8	2007-2008	2006-2007
Moyenne d'âge et présence des moins de 35 ans		
Moyenne d'âge	44 ans	45 ans
Présence de moins de 35 ans	22 %	17 %

Les tableaux 9 à 12 présentent des renseignements généraux relatifs à l'embauche et à la représentativité.

Tableau 9	2007-2008		2006-2007	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Répartition de l'effectif par sexe en nombre de personnes au 30 juin 2008				
Hommes	153	50 %	146	50,4 %
Femmes	153	50 %	136	49,6 %
Total	306	100 %	282	100 %

Tableau 10	2007-2008		2006-2007	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Répartition de l'effectif au 30 juin 2008 par groupe d'âge en nombre de personnes				
34 ans et moins	68	22 %	49	17 %
35 à 54 ans	183	60 %	190	67 %
55 ans et plus	55	18 %	43	15 %
Total	306	100 %	282	100 %

Tableau 11	2007-2008		2006-2007	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Prévision des départs à la retraite d'ici le 1^{er} juillet 2011				
Nombre de personnes visées et pourcentage par rapport au nombre d'employés au 30 juin	92	30 %	78	28 %

Le tableau 12 démontre une augmentation marquée du taux de roulement, lequel s'explique par 60% de départs volontaires et de mouvements de personnels internes (promotion, mobilité, etc.) et par 40 % de mouvements de personnel externes (départs de policiers en prêts de service, retraite, etc.).

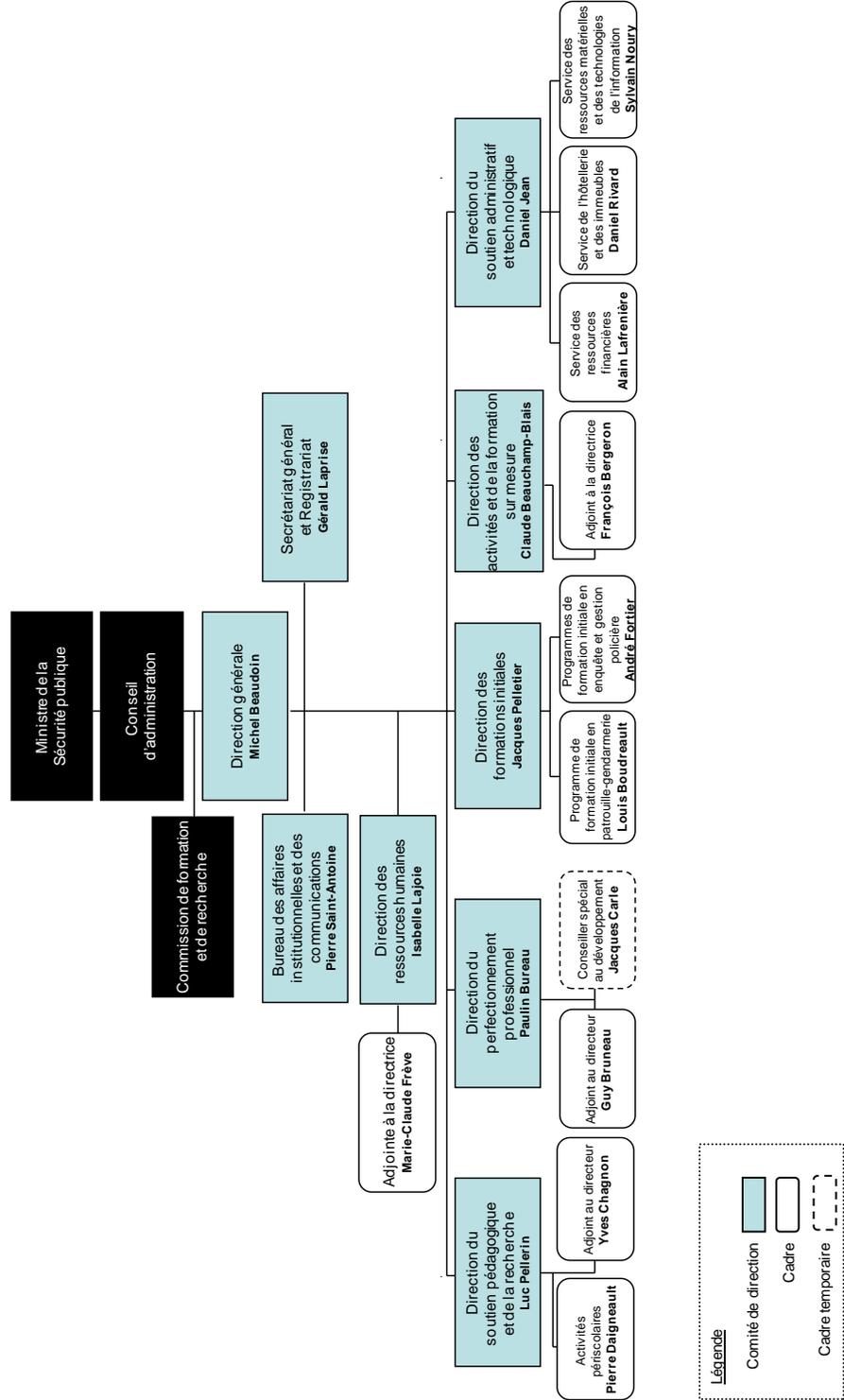
Tableau 12	2007-2008	2006-2007
Divers		
Taux de roulement du personnel régulier		
Nombre de personnes remplacées sur un poste régulier au cours de l'année excluant les affectations/Nombre de postes réguliers utilisés au 30 juin 2008	16,27 %	2,58 %
Nombre de jours de formation par ETC du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2007 pour l'exercice 2007-2008 et au 31 décembre 2006 pour l'exercice 2006-2007	3,11 jours/ETC	3,11 jours/ETC

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 pour objectif de préciser les normes d'éthique applicables aux employés. Cette directive est présentée lors de l'accueil de nouveaux employés et fait l'objet d'un rappel auprès de l'ensemble du personnel afin que chacun, dans l'exercice de ses fonctions, s'engage à adopter une conduite éthique respectant à la fois les règles et les valeurs de l'École.

Organigramme

Au 30 juin 2008



Ressources informationnelles

En 2007-2008, le Service des ressources informationnelles a consolidé les orientations du cadre de gestion établies l'année précédente. L'équipe a publié l'offre de service à l'ensemble des gestionnaires tant au niveau du rôle des membres de l'équipe que des responsabilités qui en découlent.

En plus d'assurer le maintien de l'évolution technologique de l'infrastructure informatique, une des grandes réalisations du Service des ressources informationnelles a été de mettre en place une normalisation de l'information circulant au centre d'assistance. Cette nouvelle approche de gestion des demandes « ITIL¹ » permet d'assigner les ressources à bon escient, tout en permettant d'accroître le respect des échéances de nos actions.

Tableau 13 Gestion selon la norme ITIL	2007-2008	2006-2007
Demandes au centre d'assistance	2184	1542
Incidents ²	1066	Non disponible
Requêtes de services ³	988	Non disponible
Demandes de changement ⁴	152	Non disponible
Demandes fermées	2076	1359
Charge de travail en attente en nombre de jours-personnes	72	Non disponible

Amélioration des services

Pendant l'exercice, la mise en œuvre des directives sur la sécurité de l'information a été une activité marquante pour l'École. Des rencontres avec les membres du personnel ont permis de les renseigner sur les nouvelles règles appliquées en matière de sécurité, par exemple : utilisation de caractères spéciaux dans les mots de passe, contrôle des tentatives d'accès erronées, etc. De plus, les gestionnaires détenteurs d'actifs informationnels ont reçu de l'information quant à leurs obligations de tenir un registre « utilisateurs-accès-modifications » ainsi qu'à leurs responsabilités selon les applications utilisées dans leur service.

Afin de respecter l'évolution du marché et d'accroître la sécurité de l'information, l'École a également procédé à la mise à jour de la suite bureautique Office pour l'ensemble des utilisateurs.

Par ailleurs, un rapport de validation émis par le Vérificateur général du Québec mentionne que l'École a fait un progrès satisfaisant en matière de sécurité.

Projets

Le Service des ressources informationnelles a entrepris et poursuivi d'importantes initiatives à l'échelle de l'École, notamment en émettant des avis technologiques. Ces avis assurent le respect de l'infrastructure de l'environnement informatique dans la réalisation des projets de l'École et permettent l'établissement d'échéanciers réalistes selon les ressources humaines requises.

¹ ITIL (Information Technology Infrastructure Library) : Ensemble complet et cohérent de bonnes pratiques de gestion des services informatiques. ITIL est une approche par processus, qui vise à améliorer la qualité des services des TI en créant la fonction de Centre de services soit une extension du « Help Desk ».

² Incidents : Un incident est un événement qui ne fait pas partie du fonctionnement standard d'un service et qui cause, ou peut causer, une interruption ou une diminution de la qualité de ce service.

³ Requêtes de services : Une requête de service est utilisée au moment où un client fait la demande pour obtenir les services d'une ressource TI dans le cadre d'une formation, d'un questionnement ou d'une aide quelconque.

⁴ Demandes de changements : Un changement consiste à modifier, créer ou supprimer un des composants de l'infrastructure du système d'information (logiciel, application, équipement, matériel, configuration, documentation, procédure, etc.).

Les résultats

Contexte de l'exercice 2007-2008

Affaires institutionnelles

L'exercice 2007-2008 marque la fin de la planification stratégique 2004-2008. En vue de sa prochaine planification stratégique, l'École a procédé à l'analyse des environnements interne et externe. Une réflexion sur la mission, la vision, les valeurs et les enjeux de l'organisation a été effectuée pour la mise en place des orientations stratégiques des trois prochains exercices.

Dans la poursuite des actions visant l'amélioration du climat de travail, l'École a participé à un projet de recherche-action visant à évaluer la qualité de vie au travail du personnel. Ce projet qui a été effectué en partenariat avec le Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales (CLIPP) et le Laboratoire d'études en psychologie de la santé et la qualité de vie (LEPSYQ) a permis de bonifier le plan d'action qui avait été élaboré lors de l'exercice précédent à la suite d'un sondage effectué par une firme externe.

En ce qui a trait aux activités de recrutement de personnel, l'École a éprouvé des difficultés dans la dotation de certains postes spécialisés, notamment dans les domaines de l'intervention tactique, de l'éthique, de la police communautaire et de l'enquête.

L'utilisation des chambres a connu une forte croissance au cours des dernières années, si bien qu'il arrive fréquemment que l'École ne soit pas en mesure d'héberger l'ensemble de ses clients dans son enceinte. Pour le moment, l'École continue de louer des chambres dans des établissements hôteliers de la région.

Formation

Un total de 990 demandes d'admission au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie ont été acheminées à l'École pour l'année scolaire 2007-2008. De récentes analyses tendent à démontrer que l'École recevra dans le futur plus ou moins 900 demandes d'admission par année alors que sa capacité d'accueil est de 648 aspirants policiers annuellement. Ce dépassement s'explique par l'augmentation du contingentement autorisé dans les établissements d'enseignement collégial au programme de techniques policières et par l'ajout de ce programme dans l'offre de formation d'un collège privé. Par ailleurs, une étude réalisée dans le cadre des travaux du Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers démontre que les besoins d'effectifs des corps de police étaient en hausse pour l'année 2007-2008, mais qu'ils tendent à être à la baisse pour les années 2008-2011.

L'achalandage de l'École a connu une hausse de 16 % en 2007-2008, soit 87 264 heures-personnes de plus que lors de l'exercice précédent, toute formation confondue, sur le campus, hors établissement et en déconcentration par le réseau des moniteurs. Les principales raisons de cette augmentation sont la formation offerte aux agents et aux chefs d'unité des services correctionnels du Québec; la formation d'une cohorte supplémentaire en formation initiale en patrouille-gendarmerie; l'ajout d'offres de formation en perfectionnement professionnel dans le domaine de la gestion policière et la forte demande en formation initiale en enquête policière.

Cette hausse de l'achalandage a eu un impact sur le nombre de projets de développement qui ont pu être finalisés lors de l'exercice.

Actualité 2007-2008

Les événements survenus au Canada lors de l'utilisation du dispositif à impulsions ont amené l'École à examiner les pratiques policières concernant l'utilisation de cette arme intermédiaire. Le traitement de ce dossier a été effectué en collaboration avec le Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force.

La médiatisation de cas de disparition d'enfants a soulevé plusieurs questions sur la sécurité des jeunes enfants, et ce, tant au niveau de la prévention que des interventions policières. L'École nationale de police du Québec a présenté à son Comité consultatif clients la structure d'un nouveau programme de perfectionnement professionnel en enquête policière incluant de nouveaux cours afin de couvrir l'ensemble des crimes majeurs contre la personne tels que l'enlèvement, l'enquête sur des crimes informatiques et le développement plus approfondi des compétences de l'enquêteur dans l'utilisation des services spécialisés de soutien.

Formation sur mesure

Le 5 février 2007, la Loi sur le système correctionnel du Québec entrainait en vigueur pour remplacer la Loi sur les services correctionnels et la Loi favorisant la libération conditionnelle des détenus. Cette modification aux lois entraînait de nouvelles responsabilités pour la Direction générale des services correctionnels (DGSC). Le rôle des agents des services correctionnels, des agents de probation et des conseillers en milieu carcéral était redéfini. Dans ce contexte, l'École a travaillé à l'élaboration d'une activité de formation sur les pouvoirs d'arrestation.

Préoccupations gouvernementales

Dans ses activités de développement et d'actualisation de ses programmes, l'École a pris en compte les préoccupations gouvernementales afin d'assurer des stratégies de formation adéquates en matière de discrimination, de profilage racial, de violence conjugale, d'homophobie, d'agression sexuelle, de gangs de rue ainsi que de victimes d'actes criminels.

À l'international

En lien avec le plan d'action de la politique internationale du Québec, l'École a poursuivi les démarches visant la création de Francopol – Réseau international francophone de formation policière en collaboration avec la Sûreté du Québec et les partenaires européens.

Enjeux de l'exercice 2007-2008

Les travaux effectués pendant l'exercice en vue de la planification stratégique 2008-2011 ont permis de dégager les principaux enjeux des trois prochaines années :

1. Le maintien et le développement de la professionnalisation du personnel policier;
2. La mobilisation du personnel et l'efficacité de la gestion des ressources;
3. L'intégration de nouvelles clientèles.

Faits saillants de l'exercice 2007-2008

Affaires institutionnelles

Intervention devant la Cour suprême du Canada

Le 5 décembre 2007, l'École nationale de police du Québec est intervenue devant la Cour suprême du Canada dans le pourvoi entre la *Ville de Montréal* et la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*¹ dans la cause d'une candidate à la fonction policière qui avait été déclarée coupable d'une infraction de vol à l'étalage pour laquelle elle avait par la suite obtenu une absolution conditionnelle.

Profil de l'aspirant policier

Conséquemment au Forum sur le profil des aspirants policiers tenu le 7 juin 2007 et aux pistes d'action en découlant, l'École a élaboré son plan d'action pour assurer la mise en œuvre de l'ensemble des actions relevant de sa responsabilité, dont la plus importante consiste à analyser le profil de l'aspirant policier. En mars 2008, l'École a affecté une ressource professionnelle à temps plein pour agir en tant que maître d'œuvre de cette importante analyse, laquelle devrait être complétée pour juin 2009. L'École a pour objectif d'avoir complété au printemps 2010 l'ajout de nouveaux critères de sélection pour l'admission des candidats au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie. Le plan d'action a été présenté aux partenaires concernés par l'entremise des différents comités auxquels participe l'École.

Hébergement

Différents scénarios ont été analysés pour résoudre la problématique récurrente et en forte croissance du manque de chambres disponibles pour héberger les clientèles de l'École sur son campus : poursuite de la location de chambres à l'externe (*statut quo*); rénovation du Pavillon Marguerite-D'Youville; signature d'une entente de partenariat public privé pour la construction d'un nouvel hôtel; établissement d'un partenariat avec le Camp Notre-Dame-de-la-Joie (CNDJ) afin de partager des chambres en location. Les résultats de cette analyse ont été présentés au conseil d'administration de l'École. Le 6 février 2008, l'École a obtenu l'autorisation de son conseil d'administration afin qu'elle analyse la faisabilité d'une collaboration avec le CNDJ. Situé tout près, le CNDJ a sollicité l'implication de l'École pour le développement d'une base de plein air sur son site ayant comme thème principal « l'initiation au travail policier ». En plus de combler le besoin ponctuel d'hébergement supplémentaire sans investissements permanents, ce projet offre la possibilité de combler également des besoins logistiques reliés à certaines formations de l'École qui requièrent l'utilisation de différents sites.

Protection des renseignements personnels

Pendant l'exercice, l'École a élaboré son plan d'action pour la mise en œuvre du Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels.

Formation policière

Opération Plus 72

L'année 2007-2008 a également été marquée par la formation d'une cohorte supplémentaire de 72 aspirants policiers pour répondre aux besoins particuliers du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) en vue notamment d'intensifier le travail relié aux gangs de rue et d'accroître l'effectif policier des missions de maintien de la paix. L'ajout de cette cohorte supplémentaire constituait une situation exceptionnelle et a été rendu possible grâce à la collaboration du SPVM dans l'allocation de ressources humaines, matérielles et financières. Le SPVM a fourni six policiers instructeurs qui agissaient à titre de chefs d'équipe au sein du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, des instructeurs en conduite et en tir, de même que du matériel servant à la formation policière. Cet ajout de cohorte a été possible également grâce à l'élargissement du cadre horaire de l'École. L'École forme annuellement neuf cohortes de 72 aspirants policiers pour un total de 648 aspirants policiers. En 2007-2008, exceptionnellement, elle a formé 720 aspirants policiers. La formation de cette cohorte supplémentaire a permis de diminuer la pression sur l'ensemble de la communauté policière qui, autrement, aurait subi les contrecoups d'une baisse du bassin d'aspirants policiers. La formation de cette cohorte a débuté le 12 mars 2008 pour se terminer le 14 juillet 2008.

¹ Dossier n° 31551 (500-09-011778-024 (500-53-000094-985)) (l'affaire S.N.).

Utilisation du DI

Le ministère de la Sécurité publique et l'École ont convié les directeurs de police le 25 mars 2008 à une rencontre de sensibilisation afin de les informer sur la pratique policière portant sur l'utilisation du dispositif à impulsions (DI), communément appelé « Taser » ainsi que sur la formation qu'allait offrir l'École dans un avenir rapproché. C'est en fin d'exercice que l'École a offert une première formation sur les différents contextes d'utilisation du DI. Cette formation a été élaborée à partir des orientations énoncées dans la pratique policière portant sur le DI, laquelle a été rédigée selon les recommandations formulées par le Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force (SCCPEF), à l'intérieur du rapport *Analyses et recommandations pour une pratique policière québécoise sur l'utilisation du dispositif à impulsions*. Soixante et une recommandations émanent du SCCPEF réparties en quatre volets : médical, opérationnel, gestion et formation. Ces recommandations ont permis de rédiger la pratique policière en vigueur depuis le 7 mars 2008. Rappelons que le ministère de la Sécurité publique avait rendu public en décembre 2007 le rapport du SCCPEF, dont le mandat était de formuler des recommandations destinées à l'élaboration d'une pratique policière visant à encadrer l'utilisation du DI au Québec.

Admission au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie

Comme l'École recevra dans le futur plus ou moins 900 demandes d'admission par année au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie alors que sa capacité d'accueil est de 648 aspirants policiers annuellement, l'École s'est fait le devoir d'informer les établissements d'enseignement collégial de cette nouvelle situation et de répondre à leurs interrogations. L'École a présenté ce dossier au Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers ainsi qu'au Comité d'harmonisation sur la formation policière. Ce dossier a également été soumis à la Commission de formation et de recherche, laquelle a présenté une recommandation au conseil d'administration de l'École relativement au contingentement autorisé. Le contingentement du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie a été fixé par le conseil d'administration de l'École à 648 places par année scolaire, à l'exception des candidats inscrits à une cohorte autochtone. Cette approche a permis à l'École d'exprimer les raisons qui sous-tendent sa décision et, par le fait même, de recueillir les commentaires des partenaires concernés.

Entrevue d'enfants

Le protocole NICHHD a été intégré au cours Entrevue d'enfants – Le guide NICHHD. Cet ajout permet aux intervenants de maîtriser l'utilisation du guide d'entrevue non suggestive NICHHD pour les entrevues d'investigation auprès des enfants présumés victimes d'agression sexuelle. Un premier cours a été donné en mai 2008.

Colloque international sur les entrevues d'enquête

En juin 2008, l'École a tenu le 3^e Colloque international sur les entrevues d'enquête ayant pour thème « La recherche de la vérité ». Parmi les sujets abordés : l'entrevue cognitive, les entrevues avec les enfants, les auditions de témoins et de victimes. Dès l'automne 2008, l'École offrira un nouveau cours, soit CRI-1012 Activité d'intégration à la fonction de superviseur d'un bureau d'enquêtes. Ce cours mettra l'emphase sur l'importance de l'encadrement et de la rigueur dans la gestion des crimes contre la personne. De plus, des notions en victimologie et un guide dans les cas de disparition – dont l'enlèvement – y seront traités.

Activités et formation sur mesure

Formation des services correctionnels

Dans un communiqué émis en février 2007, le ministre de la Justice et ministre de la Sécurité publique, M. Jacques P. Dupuis, avait annoncé qu'une formation serait offerte aux agents des services correctionnels du fait que ces derniers acquerront le statut d'agent de la paix en vertu de la Loi sur le système correctionnel du Québec.

Entre le 15 octobre 2007 et le 30 juin 2008, quelque 220 chefs d'unité et 660 agents des services correctionnels ont été formés par l'École sur les pouvoirs d'arrestation. Une nouvelle disposition de la Loi sur le système correctionnel, qui confère aux agents correctionnels de nouvelles responsabilités liées aux pouvoirs d'arrestation, a été l'élément déclencheur de cette formation.

En vue d'évaluer la possibilité d'élaborer un nouveau programme de formation et d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels, le ministre Dupuis a mandaté l'École nationale de police du Québec pour effectuer une analyse préliminaire à l'élaboration de ce programme. Essentiellement, l'École a dressé un portrait sectoriel du milieu carcéral provincial et analysé les formations préemplois des agents des services correctionnels afin de dégager les grandes lignes d'un éventuel programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels. Pour réaliser cette analyse, l'École a travaillé en étroite collaboration avec la Direction générale des services correctionnels. Cette analyse préliminaire a été déposée au MSP le 7 novembre 2007.

Administration

Chiffre d'affaires

Pendant l'exercice, le chiffre d'affaires de l'École a connu une forte hausse passant de 28 M\$ en 2006-2007 à 32 M\$ en 2007-2008. Cette croissance a été occasionnée principalement par la formation d'une cohorte supplémentaire d'aspirants policiers, la hausse des clientèles en formation sur mesure et l'augmentation du taux d'hébergement.

Une somme de 1,2 M\$ a été injectée pour permettre à court terme de procéder à la réfection d'une partie du toit de l'École et à moyen et long terme d'assurer l'équilibre financier des travaux de rénovation nécessaires.

À l'international

Francopol

Le projet de création de Francopol – Réseau international francophone de formation policière entrepris lors de l'exercice précédent avance bon train. Au 30 juin 2008, l'École et la Sûreté du Québec s'affairaient aux préparatifs de l'assemblée constitutive du réseau qui aura lieu à Québec le 8 septembre 2008, et du Congrès international Francopol 2008 qui se tiendra à l'École nationale de police du Québec les 8-9-10 septembre 2008. Maîtres d'œuvre des activités de lancement du réseau Francopol, l'École et la Sûreté du Québec travaillent à l'organisation du congrès en étroite collaboration avec le Service de police de la Ville de Montréal, le Service de police de la Ville de Québec, l'Association des directeurs de police du Québec ainsi que le Collège canadien de police et la Gendarmerie royale du Canada. Francopol a pour but de favoriser la mise en commun des meilleures pratiques, des recherches et des réflexions en lien avec la formation et l'expertise policières. Il est à noter que le projet de création d'un réseau international francophone de formation policière constituait une des priorités du plan d'action 2006-2009 de la Politique internationale du Québec.

Entente avec l'École nationale de police de Saint-Malo

Considérant les liens historiques unissant la ville de Saint-Malo au Québec, l'École nationale de police du Québec et l'École nationale de police de Saint-Malo ont signé une entente confirmant leur engagement et leur collaboration en vue de partager leurs connaissances et expertises liées au domaine de la formation policière.

Recherche

Génération X et Y

En soutien à l'exercice sur le profil de l'aspirant policier, l'École a mandaté l'Institut national de recherche scientifique (INRS) pour qu'il effectue un bilan raisonné de la littérature scientifique et professionnelle de l'insertion professionnelle des policiers des générations X et Y, en la situant dans le contexte plus large de ce qu'il advient de ce point de vue chez les jeunes. Une analyse critique fait ressortir les convergences, les divergences et les lacunes de la recherche sur ce thème. Le rapport est disponible sur le site Web de l'École.

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 Web de l'École à l'adresse 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.

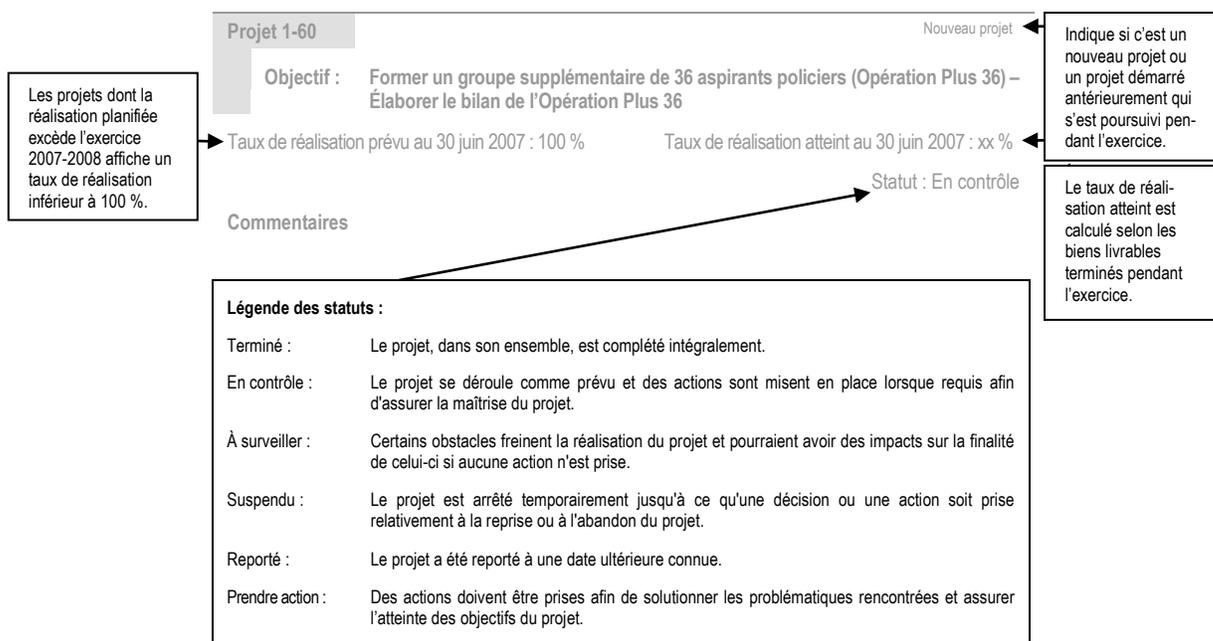
Une vérification effectuée à l'interne, d'après un échantillon aléatoire de demandes reçues, a révélé que le délai moyen de réponse aux demandes écrites de la clientèle se situait à 4,9 jours ouvrables en 2007-2008 comparativement à 6,4 en 2006-2007. Il se situe toujours à l'intérieur du délai annoncé, lequel est de quinze jours ouvrables.

Résultats au regard du plan stratégique

Les pages qui suivent présentent les résultats des projets retenus pour l'exercice 2007-2008 en conformité avec les orientations découlant de la planification stratégique 2004-2008.

Pour mettre en œuvre les orientations stratégiques qu'elle privilégie, l'École a adopté en 2001 l'approche par gestion de projet. Cette approche consiste notamment à déterminer annuellement les projets qui constituent 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 sa capacité d'évoluer en fonction des environnements interne et externe tout en maintenant le cap sur la planification stratégique tant à court terme et à moyen terme qu'à long terme. Ainsi, l'École peut choisir de reporter ou de suspendre certains projets ou encore d'en ajouter en cours d'exercice, s'il y a lieu. Par ailleurs, si pendant le premier trimestre on constate que la faisabilité d'un projet semble improbable, celui-ci sera abandonné. Les projets abandonnés sont retirés du portefeuille et ne font pas partie de la reddition.

Éléments de présentation

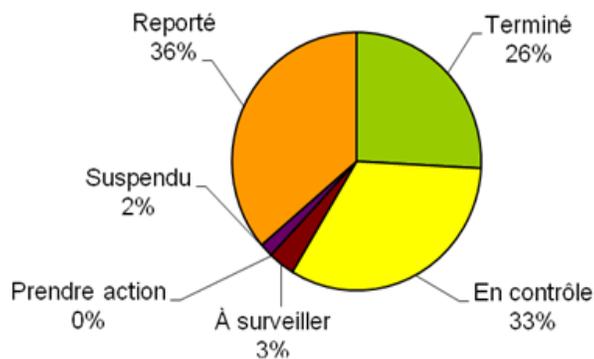


Répartition des projets selon leur statut

	2007-2008		2006-2007	2005-2006
Cible atteinte ou en voie de l'être	34	59 %	62 %	71 %
Sous surveillance	2	3 %	11 %	13 %
Suspendus	1	2 %	4 %	16 %
Reportés	21	36 %	21 %	—
Prendre action	0	0 %	2 %	—

NOTE¹ Pour plus de précision, les statuts « Reporté » et « Prendre action » ont été ajoutés au début de l'exercice 2006-2007.

NOTE² L'augmentation du nombre de dossiers reportés est notamment causé par la hausse de l'achalandage, la non-disponibilité des ressources ainsi que les difficultés de dotation de postes spécialisés.



Projets 2007-2008 retenus pour réaliser les objectifs du plan stratégique 2004-2008

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 1-03

Projet démarré en 2006-2007

Objectif : Évaluer le profil des aspirants policiers pour l'admission à l'École – Phase 2

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

En début d'exercice, un rapport d'activité sur la première phase du projet a été transmis aux membres du Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers ainsi qu'à ceux du Comité consultatif clients. Ce rapport présentait les résultats de l'évaluation des besoins de main-d'œuvre policière; les résultats des sondages effectués auprès des milieux de formation et auprès des corps de police concernant leurs perceptions relatives aux valeurs, aux attitudes et au comportement des aspirants policiers et des nouvelles recrues policières; l'identification de quinze pistes d'action préliminaires qui, tout au long du continuum de formation policière, permettraient d'améliorer les processus d'admission, d'évaluation et de sélection des futurs policiers pour favoriser la préparation d'une relève répondant le plus adéquatement possible aux besoins de l'exercice de la profession policière.

La deuxième phase du projet consistait à définir un plan d'action pour assurer la mise en œuvre de l'ensemble des actions relevant de la responsabilité de l'École. L'échéancier du plan d'action pour la réalisation de l'analyse du profil de l'aspirant policier s'étale d'avril 2008 à juin 2009.

En avril 2008, l'École a affecté une ressource à temps plein qui agit en tant que maître d'œuvre de ce projet. Dès ce moment, plusieurs activités ont été entreprises : revue de la documentation scientifique; recensement des facteurs évalués par différentes organisations policières québécoises; mise à jour de l'analyse de situation de travail du policier patrouilleur (projet 1-90); prise d'information auprès d'autres professions ayant introduit l'évaluation de la capacité relationnelle dans leurs conditions d'admission; analyse des échecs du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie; analyse comparative; validation des facteurs et des caractéristiques identifiés.

Le plan d'action a été présenté aux partenaires concernés en fin d'exercice.

Projet 1-05

Projet démarré en 2006-2007

Objectif : Mettre sur pied un projet d'échange bisannuel de formateurs avec l'Académie de police de Jurbise en Belgique

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 29 %

Statut : Reporté

Commentaires

Des discussions entre l'École nationale de police du Québec et l'Académie de police de Jurbise en Belgique ont conduit à un accord de principe pour la réalisation éventuelle de ce projet d'échange. Toutefois, la planification du premier échange n'a pas encore été effectuée.

Projet 1-17

Projet démarré en 2006-2007

Objectif : Développer le cours Fondements stratégiques en emploi de la force

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 23 %

Statut : À surveiller

Commentaires

Un important mandat confié à l'École en cours d'exercice a mobilisé de façon considérable les ressources qui devaient être dédiées à ce projet.

Le plan de cours a pu être réalisé, mais n'a pas été validé. L'instrumentation permettant l'évaluation certificative devra être complétée. Le développement des activités d'enseignement et d'apprentissage a dû être reporté au prochain exercice.

Projet 1-37

Continuité du projet 01-13 démarré en 2005-2006

Objectif : Réviser la formation en tir du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (tir technique et simulateur de tir) – Phase 3 : Formation au simulateur de tir

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

La validation des objectifs et des standards de formation au simulateur de tir a été complétée. Ont ensuite été réalisés le plan de cours, le guide d'appréciation et de coaching et l'évaluation sommative. L'appellation « simulateur de tir » a été remplacée par « système d'analyse d'intervention à risque (SAIR) » pour mieux refléter l'usage de cet équipement.

La nouvelle formation au système d'analyse d'intervention à risque est offerte aux aspirants policiers depuis mai 2008.

Un deuxième local dédié à la formation au simulateur de tir a été aménagé pendant l'exercice.

Projet 1-38

Continuité du projet 01-30 démarré en 2005-2006

Objectif : Effectuer les modifications au programme de formation initiale en enquête policière – Phase d'implantation

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

La validation du contenu du programme selon la restructuration de la démarche d'apprentissage par un conseiller pédagogique constituait la dernière étape de ce projet, laquelle a été terminée à l'automne 2007. Des vidéos de formation ont été produites pendant l'exercice.

Projet 1-39

Continuité du projet 01-36 démarré en 2005-2006

Objectif : Intégrer de nouveaux contenus au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie – Phase 2

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 88 %

Statut : En contrôle

Commentaires

En début d'exercice, les chefs d'équipe ont été formés pour offrir dès le début de l'année scolaire la formation sur les poursuites à pied et sur la capacité d'endiguement.

L'élaboration du contenu des sections sur le profilage racial et sur l'éthique a été complétée pendant l'exercice. Le développement du matériel pédagogique en lien avec ces formations sera réalisé lors du prochain exercice.

Le développement de la section portant sur les techniques d'immobilisation provoquée à la suite d'une poursuite automobile a été reporté entièrement en raison de l'impossibilité d'insérer cette nouvelle matière dans l'horaire actuel. Cette section sera intégrée dans le projet de révision du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (projet 1-90).

Projet 1-41

Projet démarré en 2006-2007

Objectif : Développer l'activité d'intégration de la fonction de superviseur d'enquêtes

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 75 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 73 %

Statut : En contrôle

Commentaires

En lien avec les nouvelles dispositions de la *Loi sur la police* en matière de formation qualifiante dans le domaine de la gestion des enquêtes, ce projet consiste à développer une activité d'intégration de la fonction de superviseur d'enquêtes conforme aux exigences de l'approche par compétences. Le guide pédagogique et le précis de cours ont été produits et étaient à l'étape de validation au 30 juin 2008. Le projet respecte son échéancier malgré les contraintes de disponibilité des ressources.

Projet 1-42

Projet démarré en 2006-2007

Objectif : Réviser et améliorer les activités de formation en conduite automobile du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 73 %

Statut : En contrôle

Commentaires

La présentation des nouvelles activités aux instances de l'École a eu lieu à l'automne 2007.

Au 30 juin 2008, près de 80 % de la production du matériel pédagogique en lien avec les activités de formation en conduite automobile était complétée. Cette production se poursuivra dès le début du prochain exercice. Les étapes finales pourront ensuite être entreprises, soit la validation des nouvelles activités par les instructeurs et l'intégration de celles-ci dans le nouveau programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

Projet 1-90

Nouveau projet

Objectif : Procéder à la révision du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG)

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 79 %

Statut : En contrôle

Commentaires

Instauré il y a dix ans, plusieurs activités de formation du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie ont été ajoutées ou modifiées au fil des ans. Le temps était venu de réviser en profondeur ce programme pour l'ajuster aux besoins des corps de police qui ont beaucoup évolué au cours de la dernière décennie. Au-delà du contenu, cette révision sera aussi l'occasion de faire le point, notamment par rapport à l'utilisation de nouvelles technologies de l'information, l'intégration de connaissances acquises au niveau collégial préalablement à l'arrivée à l'École et la répartition des responsabilités relativement à la formation policière entre les acteurs du continuum de formation policière.

D'entrée de jeu, l'École s'est adjoint le Centre de recherche appliquée en instrumentation de l'enseignement (CRAIE) pour participer à cette révision. CRAIE a effectué l'animation des consultations internes et externes (*focus group*). Conséquemment à ces consultations, une matrice démontrant l'ensemble des contenus du programme versus les sorties policières a été produite. De plus, plusieurs autoévaluations ont été réalisées en ce qui a trait à la raison d'être et à la durée de différentes activités du PFIPG.

Malgré certains retards reliés à la non-disponibilité des ressources, ce projet est en contrôle.

**AXE D'INTERVENTION 2
Perfectionnement professionnel**

Projet 1-18

Continuité du projet 01-51-0-04 démarré en 2005-2006

Objectif : Développer la structure préliminaire du programme d'enquête policière selon l'approche programme – Phase 2

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 14 %

Statut : Reporté

Commentaires

Les ressources pilotant ce dossier ont été affectées à de nouvelles fonctions. Ce projet a de nouveau dû être reporté au prochain exercice.

Projet 1-19

Continuité du projet 01-51-0-03 démarré en 2005-2006

Objectif : Développer le deuxième volet du cours CRI-1010 Enquête sur le crime organisé – Drogues

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 0 %

Statut : Reporté

Commentaires

Ce projet a été classé dans les priorités de niveau 3, ce qui veut dire que sa réalisation peut être évaluée de nouveau si les projets identifiés comme priorités 1 ou 2 sont terminés. Pour des raisons de non-disponibilité des ressources spécialisées requises pour développer de nouvelles formations, aucun projet ayant une priorité de niveau 3 n'a été réalisé pendant l'exercice 2007-2008.

Projet 1-20

Continuité du projet 01-51-0-04 démarré en 2005-2006

Objectif : Actualiser le cours CRI-1004 Enquête à la suite d'un incendie

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 0 %

Statut : Reporté

Commentaires

Ce projet a été classé dans les priorités de niveau 3, ce qui veut dire que sa réalisation peut être évaluée de nouveau si les projets identifiés comme priorités 1 ou 2 sont terminés. Pour des raisons de non-disponibilité des ressources spécialisées requises pour développer de nouvelles formations, aucun projet ayant une priorité de niveau 3 n'a été réalisé pendant l'exercice 2007-2008.

Projet 1-22

Continuité du projet 01-53 démarré en 2005-2006

Objectif : Actualiser le cours CRI-1014 Renseignement criminel

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 0 %

Statut : Reporté

Commentaires

Ce projet a été classé dans les priorités de niveau 3, ce qui veut dire que sa réalisation peut être évaluée de nouveau si les projets identifiés comme priorités 1 ou 2 sont terminés. Pour des raisons de non-disponibilité des ressources spécialisées requises pour développer de nouvelles formations, aucun projet ayant une priorité de niveau 3 n'a été réalisé pendant l'exercice 2007-2008.

Projet 1-23

Continuité d'une portion du projet 01-35 démarré en 2005-2006

Objectif : Développer un programme de perfectionnement professionnel policier sur les interventions à risque – Développer le cours Arrestation et perquisition à risque modéré

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 0 %

Statut : Reporté

Commentaires

Ce projet a été classé dans les priorités de niveau 3, ce qui veut dire que sa réalisation peut être évaluée de nouveau si les projets identifiés comme priorités 1 ou 2 sont terminés. Pour des raisons de non-disponibilité des ressources spécialisées requises pour développer de nouvelles formations, aucun projet ayant une priorité de niveau 3 n'a été réalisé pendant l'exercice 2007-2008.

Projet 1-24

Continuité d'une portion du projet 01-35 démarré en 2005-2006

Objectif : Développer un programme de perfectionnement professionnel policier sur les interventions à risque – Développer le cours Équipe d'endiguement incluant l'utilisation des dispositifs à impulsions

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 0 %

Statut : Reporté

Commentaires

Ce projet a été classé dans les priorités de niveau 3, ce qui veut dire que sa réalisation peut être évaluée de nouveau si les projets identifiés comme priorités 1 ou 2 sont terminés. Pour des raisons de non-disponibilité des ressources spécialisées requises pour développer de nouvelles formations, aucun projet ayant une priorité de niveau 3 n'a été réalisé pendant l'exercice 2007-2008.

Projet 1-26

Continuité du projet 01-32 démarré en 2005-2006

Objectif : Développer les activités d'enseignement pour la formation des instructeurs et des moniteurs en contrôle de foule en vue de la mise à niveau des chefs de peloton et de section (cotes d'alerte 1, 2 et 3) — Actualiser le cours Contrôle de foule – Chef de section et chef de peloton cotes d'alerte 1, 2 et 3

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 64 %

Statut : En contrôle

Commentaires

À l'exception de la portion Contrôle de foule -- Moniteurs en intervention physique, l'ensemble de l'instrumentation est terminée. La formation a été offerte pendant l'exercice. Dorénavant, c'est le chef de peloton qui joue le rôle de moniteur, et ce, pour les cotes d'alerte 1, 2 et 3.

Projet 1-27

Continuité du projet 01-32 démarré en 2005-2006

Objectif : Développer les activités d'enseignement pour la formation des instructeurs et des moniteurs en contrôle de foule en vue de la mise à niveau des chefs de peloton et de section (cotes d'alerte 1, 2 et 3) — Développer le cours Contrôle de foule – Le moniteur

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 0 %

Statut : Reporté

Commentaires

Ce projet a été classé dans les priorités de niveau 3, ce qui veut dire que sa réalisation peut être évaluée de nouveau si les projets identifiés comme priorités 1 ou 2 sont terminés. Pour des raisons de non-disponibilité des ressources spécialisées requises pour développer de nouvelles formations, aucun projet ayant une priorité de niveau 3 n'a été réalisé pendant l'exercice 2007-2008.

Projet 1-31

Projet démarré en 2006-2007

Objectif : Développer une formation en ligne – Maintien des compétences des techniciens qualifiés en alcootest

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 20 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 3 %

Statut : À surveiller

Commentaires

Le contenu de cette formation a été développé en 2006-2007. L'embauche d'un technopédagogue n'a toutefois eu lieu qu'en fin d'exercice. La conception de cette formation en ligne sera entreprise dès l'automne 2008.

Projet 1-32

Projet démarré en 2006-2007

Objectif : Développer le cours pour la formation Relations avec les médias

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 0 %

Statut : Reporté

Commentaires

Ce projet a été classé dans les priorités de niveau 3, ce qui veut dire que sa réalisation peut être évaluée de nouveau si les projets identifiés comme priorités 1 ou 2 sont terminés. Pour des raisons de non-disponibilité des ressources spécialisées requises pour développer de nouvelles formations, aucun projet ayant une priorité de niveau 3 n'a été réalisé pendant l'exercice 2007-2008.

Projet 1-34

Projet démarré en 2006-2007

Objectif : Développer le cours Techniciens en scène d'incendie

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Le développement de ce cours a été effectué par la Sûreté du Québec. Ce cours a ensuite été intégré dans l'offre de formation de l'École nationale de police du Québec. Le cours a été offert pendant l'année 2007-2008.

Projet 1-36

Projet démarré en 2006-2007

Objectif : Développer le cours Utilisation du fusil Arwen (FOR-1031)

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 0 %

Statut : Reporté

Commentaires

Ce projet a été classé dans les priorités de niveau 3, ce qui veut dire que sa réalisation peut être évaluée de nouveau si les projets identifiés comme priorités 1 ou 2 sont terminés. Pour des raisons de non-disponibilité des ressources spécialisées requises pour développer de nouvelles formations, aucun projet ayant une priorité de niveau 3 n'a été réalisé pendant l'exercice 2007-2008.

Projet 1-65

Continuité du projet 01-35 démarré en 2005-2006

Objectif : Développer le cours Capacité d'endiguement – Tireur actif

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 100 %
 Statut : Terminé

Commentaires

Au début de l'année 2008, un conseiller pédagogique a complété la validation des instruments et outils d'évaluation certificative, du précis de cours, du guide pédagogique et de la présentation électronique. Une première formation des formateurs a eu lieu en mars 2008.

Projet 1-75

Nouveau projet

Objectif : Développer une formation sur l'utilisation du dispositif à impulsions (DI)

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 75 %
 Statut : En contrôle

Commentaires

En décembre 2007, le Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force (SCCPEF) déposait le rapport *Analyse et recommandations pour une pratique policière québécoise sur l'utilisation du dispositif à impulsions*. Le dépôt de ce rapport quant à l'utilisation de cette arme a entraîné un besoin urgent de développer une formation qui prend en compte les recommandations de ce rapport. Cette formation devait aussi être en conformité avec le Guide des pratiques policières du Québec sur l'utilisation du dispositif à impulsions, lequel est entré en vigueur le 7 mars 2008.

Dès la fin avril 2008, l'École était prête à offrir une formation de mise à niveau sur l'utilisation du DI aux personnes qui occupaient déjà une fonction de moniteur. La formation a été donnée en juin 2008.

Le développement des éléments constituant la trousse du formateur est terminé (plan de cours, guide pédagogique, appréciation formative, épreuve certificative, précis de cours, présentation électronique). Ces documents sont à la phase de l'édition officielle pour y être traités conformément aux standards rédactionnels de l'École.

Le premier cours de formation des nouveaux moniteurs sur l'utilisation du DI est prévu du 24 au 28 novembre 2008.

Projet 1-76

Nouveau projet

Objectif : Offrir une formation sur les épreuves de coordination de mouvements aux instructeurs de l'École nationale de police du Québec

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 5 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 4 %

Statut : En contrôle

Commentaires

Conséquemment à la modification du Code de la sécurité routière et à la venue du projet de loi C-2, des pouvoirs accrus seront donnés à l'agent de la paix qui aura fait passer à un conducteur les épreuves de coordination de mouvements.

Les responsables de ce projet se sont adressés au Programme national en reconnaissance des drogues afin de pouvoir faire le lien avec les formations sur les épreuves de coordination de mouvements. Ils ont également recommandé que les instructeurs de l'École reçoivent une formation en reconnaissance des drogues. L'acquisition de ces connaissances leur permettra d'accélérer le processus de développement de cours.

Par ailleurs, la réalisation du projet a été retardée car le développement de la formation sur les épreuves de coordination de mouvements est effectué en parallèle avec le développement de la formation des agents évaluateurs des drogues. Au 30 juin 2008, l'École était en attente d'une confirmation du ministère de la Sécurité publique quant aux mandats de l'École dans ces deux dossiers.

Projet 1-77

Nouveau projet

Objectif : Développer le cours Patrouille à bicyclette

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Toutes les étapes du développement du cours Patrouille à bicyclette ont été réalisées pendant l'exercice. Les principaux livrables de ce projet étaient constitués du plan de cours, du précis de cours et de ses annexes, du guide pédagogique et de l'examen de synthèse. Un parcours de pratique a également été conçu.

Projet 1-78

Nouveau projet

Objectif : Développer le cours Actualisation des connaissances juridiques du patrouilleur (ENQ-1011)

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 0 %

Statut : Reporté

Commentaires

La non-disponibilité des ressources qui devaient réaliser ce projet a repoussé l'élaboration de ce cours à l'automne 2008.

Projet 1-92

Nouveau projet

Objectif : Élaborer le cours SER-1036 Opérations planifiées de contrôle routier

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 4 %

Statut : Reporté

Commentaires

La non-disponibilité des ressources qui devaient réaliser ce projet a repoussé l'élaboration de ce cours à l'automne 2008.

Projet 1-82

Nouveau projet

Objectif : Élaborer un test d'admission et de sélection pour les membres d'une équipe d'endiguement

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 0 %

Statut : Reporté

Commentaires

La non-disponibilité des ressources qui devaient réaliser ce projet a repoussé l'élaboration de ce cours à l'automne 2008.

Projet 1-86

Nouveau projet

Objectif : Développer le cours Interception d'un véhicule routier

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 0 %

Statut : Reporté

Commentaires

La non-disponibilité des ressources qui devaient réaliser ce projet a repoussé l'élaboration de ce cours à l'automne 2008.

**AXE D'INTERVENTION 3
Déconcentration de la formation****Projet 1-15**

Projet démarré en 2006-2007

Objectif : Développer le programme de formation des formateurs – Implantation de la formation et reconnaissance universitaire

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 95 %

Statut : En contrôle

Commentaires

Pour bien former les instructeurs et les coordonnateurs œuvrant à l'École, il fallait élaborer le cours Pratiques éducatives et accompagnement des apprentissages.

Amorcé en 2006-2007 mais non complété, l'objectif du projet 1-15 pour l'année 2007-2008 était de finaliser l'instrumentation requise dans chaque activités d'apprentissages. Cette nouvelle formation sera offerte à douze nouveaux instructeurs de l'École dès septembre 2008.

Le plan de cours a été révisé et finalisé, les activités d'enseignement et d'apprentissage ont été développées et validées. L'instrumentation permettant l'évaluation certificative a été complétée.

Au 30 juin 2008, le projet est complété à 95 %. L'École doit maintenant présenter ce cours aux représentants de l'Université du Québec à Trois-Rivières afin d'obtenir une reconnaissance universitaire de 3 crédits à titre de cours optionnel du baccalauréat en sécurité publique.

AXE D'INTERVENTION 4
Recherche

Projet 1-13

Continuité du projet 01-39 démarré en 2005-2006

Objectif : Réaliser une étude sur la socialisation professionnelle des policiers québécois

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 95 %

Statut : En contrôle

Commentaires

En phase 4, soit entre 5 et 6 ans après la fin du stage de formation initiale en patrouille gendarmerie, 281 des 723 aspirants policiers de la phase 1 (effectuée tout au long de l'année scolaire 2002-2003) ont bien voulu compléter et nous retourner le questionnaire, soit un taux de réponse de 38 %.

La version finale du rapport de la phase 4 a été déposée le 16 juin 2008. L'impression du rapport sera réalisée au retour des vacances estivales.

Cette 4^e phase vient compléter cette étude. Il n'y aura pas de phase 5, comme cela avait été prévu initialement.

Projet 1-16

Projet démarré en 2006-2007

Objectif : Réaliser une étude sur l'insertion professionnelle des policiers des générations X et Y – Bilan raisonné de la littérature

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

L'École a confié à l'Institut national de la recherche scientifique (INRS) Urbanisation, Culture et Société le mandat de réaliser un bilan raisonné de la littérature scientifique et professionnelle sur le sujet de l'insertion professionnelle des policiers issus des générations X et Y.

Madeleine Gauthier, chercheure à l'Observatoire jeunes et société de l'INRS, a déposé son rapport au mois d'avril 2008. Les résultats de cette étude sont pris en compte dans divers dossiers de développement de l'École : profil des aspirants policiers et révision du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

Ce rapport est disponible au Carrefour de l'information et du savoir de l'École (CIS) ainsi que sur le site Web de l'École.

AXE D'INTERVENTION 5

Qualité des programmes

Projet 1-51

Projet démarré en 2006-2007

Objectif : Mettre sur pied un réseau international francophone des écoles de police et des directions de formation des corps de police – Lancement du réseau et organisation d'un congrès international

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 65 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 65 %

Statut : En contrôle

Commentaires

Pendant l'exercice, les partenaires fondateurs se sont rencontrés à deux reprises : en décembre à Strasbourg et en avril à Neuchâtel (Suisse). Ces rencontres ont permis de définir la structure de fonctionnement, les statuts et règlements, ainsi que la mission et les valeurs. Il a aussi été convenu de la tenue d'un congrès en septembre 2008, au Québec, plus précisément à l'École nationale de police du Québec. Les principales thématiques sélectionnées pour le congrès et les activités des deux premières années sont : l'éthique policière/jugement/discernement; l'approche par compétences et la formation expérientielle; la formation en ligne et la relation entre la police et le citoyen/police de proximité.

Au 30 juin 2008, la Sûreté du Québec et l'École nationale de police s'affairaient aux préparatifs de l'assemblée constitutive et du lancement officiel du réseau qui se dérouleront à Québec le 8 septembre 2008. Ces activités ouvriront le congrès international Francopol 2008 qui se poursuivra à l'École nationale de police du Québec les 9 et 10 septembre 2008.

Par ailleurs, l'OIF a versé une subvention au comité organisateur pour qu'il invite une dizaine de représentants des pays du Sud et de l'Est à prendre part au congrès. Les fondateurs de Francopol croient que ce réseau contribuera au développement de la fonction policière dans la Francophonie par la recherche de solutions aux problématiques communes.

La création de ce réseau international francophone de formation policière faisait partie des priorités du plan d'action 2006-2009 de la Politique internationale du Québec.

Projet 1-61

Continuité du projet 01-07 démarré en 2005-2006

Objectif : Produire des guides d'élaboration et de présentation des documents et instruments didactiques nécessaires au développement et à la diffusion d'activités de formation visant le développement de compétences – Normes et standards pédagogiques

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 85 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 85 %

Statut : En contrôle

Commentaires

L'objectif du projet 1-61 pour l'année 2007-2008 était la production des annexes du document intitulé *Normes et standards pédagogiques*. Ces annexes ont été produites sous formes de canevas vides, de canevas commentés et de fiches d'aide à la production.

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 1-73**

Nouveau projet

Objectif : Mettre en œuvre le continuum de formation initiale en gestion policière

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 0 %

Statut : Reporté

Commentaires

Les consultations préliminaires à la mise en œuvre du continuum de formation initiale en gestion policière entreprises par l'École auprès des différentes instances se poursuivaient toujours en date du 30 juin 2008. Ces consultations visent à déterminer le positionnement de l'École dans l'élaboration du programme de formation initiale en gestion policière.

AXE D'INTERVENTION 2
Recherche

Aucun projet en lien avec cet axe d'intervention n'a été retenu pour l'exercice 2007-2008.

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

AXE D'INTERVENTION 1
Recherche

Aucun projet en lien avec cet axe d'intervention n'a été retenu pour l'exercice 2007-2008.

AXE D'INTERVENTION 2
Position institutionnelle

Projet 1-06 Projet démarré en 2006-2007

Objectif : Élaborer la cartographie de la formation en sécurité intérieure au Québec

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 99 %
Statut : En contrôle

Commentaires

L'École a voulu rendre plus compréhensible ce vaste domaine de formation qu'est la sécurité intérieure par la réalisation d'une étude exploratoire sous forme de cartographie qui devrait faciliter le repérage des partenaires actuels et potentiels ainsi que l'identification des concurrents.

Cette cartographie permettra de repérer les organisations d'enseignement offrant de la formation en sécurité intérieure pour les intervenants en sécurité intérieure au Québec. Cette cartographie permet de positionner clairement l'École en tant qu'acteur de formation en sécurité intérieure ainsi que d'avoir un portrait assez fidèle et actuel de ce secteur.

L'objectif final est d'alimenter la réflexion stratégique des dirigeants de l'École face au positionnement actuel et futur de l'École dans l'offre globale de formation en sécurité intérieure au Québec.

Initialement, trois principaux livrables avaient été identifiés, soient la *Cartographie des acteurs de la sécurité intérieure relevant du MSP*, la *Cartographie des acteurs de la sécurité intérieure élargie* et le *Positionnement de l'ENPQ dans l'offre globale de formation*. Suite à l'élaboration du concept de cartographie, la « dénomination » a changé sans toutefois avoir délaissé ce qui devait être livré au départ.

Ce projet a été complété en fin d'exercice par la livraison d'un seul et même rapport contenant les trois livrables initiaux ainsi que sept annexes pouvant être considérées comme ajouts de livrables, car dissociables du rapport. Au 30 juin 2008, ce rapport était en validation auprès du comité de direction.

Projet 1-47 Projet démarré en 2006-2007

Objectif : Réaliser une étude relativement au positionnement de l'École dans les secteurs de la sécurité privée

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 0 %
Statut : Suspendu

Commentaires

Au 30 juin 2008, l'École était en attente des orientations du ministère de la Sécurité publique.

AXE D'INTERVENTION 3
Développement de formation**Projet 1-66**

Projet démarré en 2006-2007

Objectif : Élaborer la formation dédiée aux contrôleurs routiers en entreprise – Contrôle routier Québec

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Pour répondre à la demande de formation sur mesure de Contrôle routier Québec, l'École a terminé le développement de deux nouveaux cours : Actualisation des connaissances des contrôleurs routiers en entreprise PCR-5000 et Programme de formation des contrôleurs routiers en entreprise ENQ-0028.

Le développement de ces nouvelles formations a nécessité l'arrimage des contenus juridiques entre le Bureau juridique de la SAAQ et le Bureau de direction des poursuites pénales et criminelles.

Ces nouvelles formations ont été offertes pendant l'exercice 2007-2008.

Projet 1-68

Continuité du projet 1-58 démarré en 2006-2007

Objectif : Développer un programme de formation des enquêteurs de la Régie du bâtiment du Québec

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Conséquemment à l'analyse de situation de travail effectuée lors de l'exercice précédent, l'École a complété le développement d'une formation sur mesure pour les enquêteurs de la Régie du bâtiment du Québec qui doivent composer avec des travailleurs sans licence.

Pendant le développement de cette formation, beaucoup d'efforts ont été consacrés à la validation des pouvoirs et des devoirs légaux des enquêteurs de la Régie.

Projet 1-69

Projet démarré en 2006-2007

Objectif : Réaliser une analyse préliminaire à l'élaboration d'un programme de formation et d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels (ASC) du ministère de la Sécurité publique

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Mandatée par le ministère de la Sécurité publique, l'École a réalisé une analyse préliminaire à l'élaboration d'un programme de formation et d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels (ASC). Le rapport a été présenté à la Direction générale des services correctionnels le 7 novembre 2007.

Le rapport d'analyse préliminaire décrit la méthodologie utilisée, met en évidence les principaux éléments caractérisant le milieu carcéral, fournit l'analyse des profils reliés aux différentes formations préemploi, présente le profil de travail des ASC, soumet une esquisse de ce que pourrait être le programme de formation et d'intégration à la fonction des ASC. Des recommandations relatives au développement de ce programme de formation sont également incluses dans le rapport d'analyse.

Au 30 juin 2008, l'École était en attente de la décision du ministère de la Sécurité publique quant au mandat d'élaborer le profil de compétences d'un ASC et de procéder au développement d'un programme d'intégration à la formation.

Projet 1-70

Projet démarré en 2006-2007

Objectif : Élaborer une activité de formation sur les pouvoirs d'arrestation des agents et des chefs d'unité des services correctionnels du ministère de la Sécurité publique

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Conséquemment à la mise en œuvre de la *Loi sur le système correctionnel du Québec (L.R.Q., c. S-40.1)* et des nouveaux rôles dévolus aux agents des services correctionnels, 660 agents et 220 chefs d'unités des services correctionnels ont été formés par l'École entre les mois d'octobre 2007 et juin 2008. Cette formation sur les pouvoirs d'arrestation a nécessité l'implication de l'ensemble des directions de l'École, que ce soit pour l'assignation de formateurs, l'adaptation de la formation à la réalité carcérale du Québec ou l'aménagement de plateaux de simulation.

Quelque 240 autres agents des services correctionnels recevront cette formation à l'automne 2008.

Projet 1-93

Nouveau projet

Objectif : Réaliser une étude de faisabilité quant à l'implication de l'École dans un projet de création d'un camp d'été portant sur l'initiation du travail policier

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 65 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 65 %

Statut : En contrôle

Commentaires

À l'automne 2007, les dirigeants du Camp Notre-Dame-de-la-Joie (CNDJ), situé à Nicolet, ont présenté à la direction de l'École un projet de développement d'une base de plein air qui aurait pour thème « l'initiation au travail policier ».

Ce projet est en lien direct avec la mission sociale de l'École. Le rapprochement du policier et du citoyen ainsi que le partenariat entre la police et la communauté constituent le fondement des programmes de formation offerts par l'École nationale de police. La sensibilisation des jeunes et de leur famille au milieu policier et à ses valeurs contribuerait à un tel rapprochement.

Est également envisagée la possibilité de mettre sur pied une fondation ENPQ, à laquelle prendraient part les partenaires policiers de l'École et d'autres acteurs, pour permettre à des jeunes défavorisés de vivre une expérience unique à l'intérieur de ce camp.

Par ailleurs, la proximité de l'École et du CNDJ offre d'autres avantages intéressants de part et d'autre, notamment parce que leur période d'activité est complémentaire. Pendant la saison estivale, les activités de formation policière sont au ralenti à l'École. Par conséquent, une partie du campus ainsi que certains équipements liés au travail policier pourraient profiter aux jeunes du camp. Inversement, les activités du CNDJ ont lieu pendant l'été et sont au ralenti le reste de l'année. D'une part, le terrain privé du CNDJ constitue un endroit idéal pour y tenir des activités de simulation d'intervention policière en toute sécurité. D'autre part, ce projet comporte aussi la construction de nouveaux bâtiments offrant un hébergement de qualité supérieure. Leur utilisation pour combler les besoins ponctuels d'hébergement supplémentaire constituerait une solution peu coûteuse pour l'École.

Le 6 février 2008, l'École a obtenu l'autorisation de son conseil d'administration afin qu'elle analyse la faisabilité de collaborer au projet du CNDJ. L'École a nommé un chargé de projet et a créé un comité d'orientation interne ainsi qu'un comité de vigie pédagogique. Un comité de coordination conjoint ENPQ-CNDJ a également été mis sur pied.

L'École prévoit compléter son étude de faisabilité à l'automne 2008.

Projet 1-94

Nouveau projet

Objectif : Développer une formation destinée aux surveillants à la sécurité pour les parcs et les bâtiments municipaux – Principes d'intervention

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

La Ville de Boucherville s'est adressée à l'École pour faire former ses surveillants à la sécurité pour les parcs et les bâtiments municipaux. La formation sur mesure développée pour répondre à cette demande est facilement transférable à l'ensemble des municipalités du Québec qui emploient des surveillants à la sécurité.

ORIENTATION STRATÉGIQUE 4
Favoriser la modernisation et l'innovation

AXE D'INTERVENTION 1
Systemes d'information

Projet 1-08 Projet démarré en 2006-2007

Objectif : Acquérir, implémenter et mettre en service un système informatisé de gestion des dossiers scolaires (SGDS) – Phase III : Déploiement du SGDS à l'interne

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 93 %
 Statut : En contrôle

Commentaires

Le déploiement du SGDS à l'interne comprend les activités suivantes : élaboration des requêtes types pour l'extraction des données requises pour la production des statistiques annuelles; rédaction de la documentation de formation pour les utilisateurs internes; définition des droits d'accès et implantation des niveaux de sécurité; formation des utilisateurs internes. Ces activités sont complétées à 100 %.

Conséquemment à ce déploiement interne, quelques modifications ont fait l'objet d'une mise à jour du logiciel. Une première portion de cette mise à jour a été livrée en juin 2008. Le reste suivra à la mi-juillet 2008. L'implémentation de cette mise à jour est prévue au début du mois d'août 2008. Cela complétera la phase III à 100 %.

Représentant un projet en soi, le déploiement du SGDS à l'externe sera effectué au cours du prochain exercice.

Projet 1-28 Projet démarré en 2006-2007

Objectif : Procéder au développement de la formation en ligne

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 % Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 24 %
 Statut : Reporté

Commentaires

Le développement de la formation en ligne à l'École nationale de police du Québec n'a pas encore pris son envol. Il convenait donc d'adopter une vision de ce développement, et de consigner cette vision dans un document dûment approuvé par le comité de direction. Une fois ces orientations approuvées, l'École devait se doter d'une ressource compétente en la matière et mettre sur pied un comité interne pour la réalisation du premier projet de formation en ligne.

L'ajout d'un poste de technopédagogue au plan d'effectifs de l'École à compter du 1^{er} juillet 2008 a été approuvé par le conseil d'administration au cours de l'exercice.

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

Aucun projet en lien avec cet axe d'intervention n'a été retenu pour l'exercice 2006-2007.

AXE D'INTERVENTION 3
Organisation et processus

Projet 1-02

Projet démarré en 2006-2007

Objectif : Élaborer un plan de gestion de crise en cas de pandémie

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Le gouvernement du Québec a demandé à ses ministères et organismes d'élaborer une planification de leurs services essentiels en prévision d'une pandémie d'influenza. L'École nationale de police a mis en branle des activités reliées à la continuité de ses opérations en tenant compte d'un tel contexte.

Ce projet en est à sa deuxième année de réalisation. En 2006-2007, l'École avait procédé à :

- l'achat des produits d'hygiène et à la planification de la distribution en situation de pandémie;
- l'élaboration de la liste des services essentiels par direction (incluant les compétences requises, le personnel désigné et le personnel de relève planifié);
- la mise à jour du plan des mesures d'urgence;
- l'évaluation de la formation du personnel de relève par direction (incluant la formation requise, le nombre d'heures alloué à cette formation et la façon de maintenir les nouvelles compétences);
- l'élaboration du plan de communication en cas de pandémie.

Ce projet a été complété pendant l'exercice avec la réalisation des éléments suivants :

- suivi du calendrier de formation pour le personnel de relève (incluant les dates prévues, le formateur et le suivi du calendrier);
- production de la liste de fournisseurs des services essentiels (incluant si le fournisseur détient un plan de continuité des activités, les fournisseurs de relève et leur plan de continuité des activités);
- création d'une chaîne téléphonique.

Le plan de gestion de crise en cas de pandémie a été inclus dans les activités récurrentes de la Direction des ressources humaines.

Projet 1-04

Projet démarré en 2006-2007

Objectif : Élaborer un plan directeur des RI et identifier les opportunités d'affaires

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 85 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 12 %

Statut : Reporté

Commentaires

Pendant l'exercice, l'École a adressé un sondage aux corps de police pour connaître leurs besoins en lien avec l'utilisation des technologies de l'information.

Ce projet a dû être reporté, faute de disponibilité des ressources.

AXE D'INTERVENTION 4

Logistique

Projet 1-11

Projet démarré en 2006-2007

Objectif : Réaliser une analyse sur l'élargissement du cadre horaire

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

L'École désire analyser sa capacité à pouvoir répondre à une éventuelle augmentation de sa clientèle actuelle ou à l'ajout de nouvelles clientèles, et ce, tant sur une base ponctuelle que sur une base permanente.

La réalisation de cette analyse a fait l'objet d'un projet conjoint entre la Direction du soutien pédagogique et de la recherche et la Direction des ressources humaines. L'ensemble du personnel concerné par l'élargissement du cadre horaire a été consulté. Cette analyse a permis d'établir le positionnement de l'École advenant une augmentation ou un ajout de clientèle.

Le rapport d'analyse a été déposé au comité de direction en fin d'exercice.

Projet 1-56

Continuité du projet 01-21 démarré en 2005-2006

Objectif : Réaliser une étude de faisabilité concernant la relocalisation du poste de police école autochtone – Réaménagement du poste de police école autochtone

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

Au printemps 2007, l'École a entrepris un projet-pilote visant l'utilisation commune du poste de police école par les aspirants policiers et les aspirants policiers autochtones. Pendant une dizaine de mois, ces clientèles se sont partagé le poste de police école initialement réservé aux aspirants policiers. L'expérience s'est avérée positive et n'a pas affecté l'atteinte des objectifs pédagogiques propres à chacune des clientèles.

Par conséquent, l'ensemble des installations requises pour la formation initiale en patrouille-gendarmerie autochtone, pour la formation de constable spécial ainsi que pour les activités de perfectionnement professionnel destinées à la clientèle autochtone a été relocalisé au poste de police école précité. Il n'y a plus de clivage entre les bureaux des formateurs dévoués à la formation des autochtones et les autres puisque tous sont maintenant situés près les uns des autres.

Ce partage d'un seul et même poste de police école contribue au rapprochement de ces clientèles et à l'acceptation des différences, favorise l'entraide et la collaboration entre les équipes de formateurs de l'École et maximise l'utilisation des espaces destinés à la formation.

AXE D'INTERVENTION 5
Développement institutionnel

Projet 1-01

Projet démarré en 2005-2006

Objectif : Aménager un lieu à la mémoire des policiers québécois sur le terrain de l'École nationale de police incluant un aménagement commandité

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 25 %

Statut : Reporté

Commentaires

En plus de viser la création d'un lieu de rassemblement unique pour l'ensemble des policiers du Québec, ce projet visait également la réalisation d'un lieu à la mémoire des policiers sur le terrain de l'École. Ainsi, l'École confirmait une fois de plus sa position de convergence au sein de la communauté policière québécoise.

Ce projet se poursuivra l'an prochain. L'ajout de nouveaux éléments relatifs à l'aménagement paysager n'a pu être réalisé comme prévu en raison du manque de disponibilité des ressources.

AXE D'INTERVENTION 6
Développement des ressources humaines

Projet 1-09

Continuité du projet 01-03 démarré en 2005-2006

Objectif : Réaliser une étude sur la gestion des personnes-ressources

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 40 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 10 %

Statut : Reporté

Commentaires

Ce projet n'a pu être réalisé comme prévu faute de disponibilité des ressources. Il se poursuivra en 2008-2009 avec l'ajout de nouveaux livrables afin de déterminer les facteurs qui permettraient de mieux gérer la planification de la main-d'œuvre.

Projet 1-10

Projet 1-10 démarré en 2006-2007, en lien avec le projet 01-81 réalisé en 2005-2006

Objectif : Finaliser la réalisation du programme d'équité salariale – Procéder au maintien de l'équité salariale

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 5 %

Statut : Reporté

Commentaires

Le projet portant sur le calcul du maintien de l'équité a été reporté. Il sera réactivé lorsque les orientations du Conseil du trésor seront connues.

Projet 1-12

Projet démarré en 2006-2007

Objectif : Réaliser des activités et développer des outils promotionnels de sensibilisation et de prévention du harcèlement

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 35 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 18 %

Statut : Reporté

Commentaires

Le développement des outils promotionnels est terminé. La réalisation graphique sera effectuée au cours du prochain exercice.

Projet 1-63

Projet démarré en 2006-2007

Objectif : Élaborer un plan d'action en matière d'éthique

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 85 %

Statut : En contrôle

Commentaires

Pendant l'exercice, le développement d'un outil de réflexion éthique basé sur les valeurs de l'École a été réalisé. Au cours du prochain exercice, cet outil sera intégré dans des activités de formation destinées aux membres du personnel.

AXE D'INTERVENTION 7

Développement des ressources documentaires

Projet 1-52

Projet démarré en 2006-2007, en lien avec le projet 01-02 démarré en 2005-2006

Objectif : Mettre sur pied le Carrefour de l'information et du savoir (CIS) incluant l'intégration de la collection du ministère de la Sécurité publique à celle de l'École ainsi que la numérisation de la vidéothèque

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 99 %

Statut : En contrôle

Commentaires

L'École souhaitait se doter d'un lieu physique et virtuel de soutien direct à sa mission. Situé au cœur de l'École, le CIS constitue un carrefour qui priorise l'accès à la documentation et à l'information, tout support confondu, l'accès à une médiathèque ainsi qu'à des services et des ressources à distance.

La création du portail Web est terminée. Le lancement officiel des activités du CIS et l'inauguration ont eu lieu en fin d'exercice. Une séance de formation a été donnée à l'ensemble du personnel de l'École.

L'École désire que cet outil puisse profiter à l'ensemble de ses partenaires policiers. Le déploiement externe du CIS auprès des corps de police aura lieu pendant l'exercice 2008-2009.

Projet 1-72

Nouveau projet

Objectif : Aménagement des locaux dédiés au Carrefour de l'information et du savoir (CIS)

Taux de réalisation prévu au 30 juin 2008 : 100 %

Taux de réalisation atteint au 30 juin 2008 : 100 %

Statut : Terminé

Commentaires

L'aménagement physique des locaux dédiés au Carrefour de l'information et du savoir a été finalisé au début de l'exercice. Les commentaires des utilisateurs sont très positifs par rapport à ce nouvel environnement de travail mis à leur disposition. Les installations physiques du CIS sont composées de postes informatiques ergonomiques, de fauteuils confortables, de bibliothèques basses, d'une section multimédia ainsi que de salles de lecture et de travail. La tendance vers le confort est de plus en plus répandue dans les bibliothèques et les salles d'information. Le CIS de l'École nationale de police du Québec ne fait pas exception à ce courant.

Les exigences législatives et gouvernementales

Accès aux documents, protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

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

Président

Michel Beaudoin

Directeur général

Membres

Daniel Jean

Directeur du soutien administratif et technologique

Responsable de la sécurité de l'information

Isabelle Lajoie

Directrice des ressources humaines

Gérald Laprise

Secrétaire général et registraire

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

Sylvain Noury

Responsable des ressources matérielles et des technologies de l'information

Jacques Pelletier

Directeur des formations initiales

Pierre Saint-Antoine

Directeur des affaires institutionnelles et des communications

Le comité sur l'accès à l'information, la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information a pour mandat de s'assurer que l'École protège la confidentialité des renseignements personnels qu'elle détient en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*. Il a également pour mandat de permettre l'accès aux documents publics. Il s'assure de la mise en œuvre, du respect et de la sensibilisation du personnel de l'École concernant les dispositions de la loi, des règlements et des documents administratifs s'y rattachant. Enfin, il s'assure du respect de toute législation relative à la sécurité de l'information, et ce, tout au long du cycle de vie d'un actif informationnel et voit à sensibiliser le personnel de l'École en conséquence.

Les membres de ce comité se sont réunis à quatre reprises au cours de l'année 2007-2008. Les principaux sujets traités ont porté sur la mise à jour des inventaires d'un fichier de renseignements personnels, le plan de sensibilisation des utilisateurs relativement à la sécurité de l'information, sur le plan d'action pour la mise en œuvre du *Règlement sur la diffusion de l'information et la protection des renseignements personnels*, sur le rapport à la direction concernant la sécurité de l'information et sur le bilan des travaux sur l'appréciation des contrôles généraux de l'environnement informatique.

Au cours du mois de juin 2008, les nouveaux membres du personnel ont reçu une formation concernant les obligations de l'École par rapport à l'application de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

Enfin, au cours de la dernière année, l'École a reçu et traité 240 demandes d'accès aux documents. Toutes ces demandes ont été acceptées par l'École, certaines en totalité, d'autres en partie seulement.

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

COMITÉ PERMANENT SUR LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE RELATIVE À L'EMPLOI ET À LA QUALITÉ DE LA LANGUE FRANÇAISE DANS L'ADMINISTRATION

Membres

Marie-Claude Frève

Adjointe à la directrice des ressources humaines

Gérald Laprise

Secrétaire général et mandataire de la Charte de la langue française pour l'École

Sylvain Noury

Responsable du Service des ressources matérielles et des technologies de l'information

Pierre Saint-Antoine

Directeur du Bureau des affaires institutionnelles et des communications

Élaine Tremblay

Linguiste

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

Le Comité permanent sur la politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration s'est réuni quatre fois durant l'année. Parmi les activités réalisées par le comité, il y a eu entre autres : la mise à jour de la Politique linguistique de l'École, le suivi de la mise en œuvre de la Politique d'utilisation du français dans les technologies de l'information et des communications, un état de situation entourant la signalisation du poste de police ENPQ ainsi que le rappel sur les recommandations de l'Office québécois de la langue française (OQLF) relativement aux messages d'accueil et au site Web.

Les membres du comité permanent ont aussi participé aux diverses rencontres d'information organisées par l'OQLF.

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. Ce comité relève les lacunes terminologiques ainsi que les termes et expressions qui font difficulté. Depuis la mise à jour de la Politique linguistique, le comité permanent agit également à titre de comité linguistique.

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

**Les états financiers de
l'exercice terminé
le 30 juin 2008**

Rapport de la direction

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

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

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

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

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

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Michel Beaudoin

Directeur général

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Daniel Jean, CMA

Directeur du soutien administratif et technologique

Nicolet, le 29 août 2008

Rapport du vérificateur

À l'Assemblée nationale,

J'ai vérifié le bilan de l'École nationale de police du Québec au 30 juin 2008 ainsi que l'état des résultats 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 2008, ainsi que des résultats de son exploitation 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, à l'exception des changements apportés aux conventions comptables relatives aux instruments financiers et expliqués à la note 3, 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 29 août 2008

Résultats et avoir

de l'exercice terminé le 30 juin 2008

	2008	2007
PRODUITS		
Contributions des corps de police (note 13)	10 419 649 \$	9 877 510 \$
Subventions du gouvernement du Québec		
Loyer	6 987 100	7 062 100
Projets de recherche	13 905	23 784
Formation (notes 5 et 13)	10 152 883	7 452 396
Hébergement (notes 5 et 13)	4 224 143	3 439 476
Intérêts	64 047	89 593
Autres	447 881	329 681
	32 309 608	28 274 540
CHARGES		
Traitements et avantages sociaux (note 6)	16 371 934	14 654 684
Transport et communication	815 658	573 982
Services professionnels	1 741 351	1 507 385
Entretien et réparations	274 922	256 799
Loyer – Société immobilière du Québec	9 347 981	8 175 801
Location de matériel et autres	376 489	220 774
Fournitures, matériel pédagogique et autres (note 7)	2 200 973	1 774 030
Amortissement des immobilisations	1 086 519	1 056 592
	32 215 827	28 220 047
EXCÉDENT DES PRODUITS SUR LES CHARGES	93 781	54 493
AVOIR AU DÉBUT	1 038 661	984 168
AVOIR À LA FIN	1 132 442 \$	1 038 661 \$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Bilan

au 30 juin 2008

	2008	2007
ACTIF		
À court terme		
Encaisse	1 023 176 \$	5 217 178 \$
Créances (note 13)	2 225 080	2 147 287
Contributions des corps de police à recevoir		
Premier versement (note 13)	7 439 046	699 544
Deuxième versement	3 344 719	3 272 737
Subvention à recevoir du Gouvernement du Québec	-	7 062 100
Loyer payé d'avance – Société immobilière du Québec	4 030 123	-
Stocks	537 946	495 327
	18 600 090	18 894 173
Immobilisations (note 8)	2 595 837	2 721 035
	21 195 927 \$	21 615 208 \$
PASSIF		
À court terme		
Emprunt au Fonds de financement (note 9)	802 655 \$	- \$
Charges à payer et frais courus		
Salaires	1 057 141	1 009 024
Loyer – Société immobilière du Québec	547 804	2 331 592
Autres	2 178 094	1 845 465
Provision pour vacances	913 949	863 941
Produits reportés (note 10)		
Contributions des corps de police	8 087 823	7 723 708
Subvention du gouvernement du Québec	5 071 575	5 296 575
Autres	416 646	557 671
	19 075 687	19 627 976
À long terme		
Provision pour congés de maladie (note 11)	987 798	948 571
	20 063 485	20 576 547
AVOIR	1 132 442	1 038 661
	21 195 927 \$	21 615 208 \$

ENGAGEMENTS (note 12)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Daniel McMahon, FCA
Président du conseil d'administration

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Michel Beaudoin
Directeur général

Notes complémentaires

30 juin 2008

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

La préparation des états financiers de l'École par la direction, conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, exige que celle-ci ait recours à des estimations et à des hypothèses. Ces dernières ont une incidence à l'égard de la comptabilisation des actifs et des passifs, de la présentation des actifs et passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que la comptabilisation des produits et des charges au cours de la période visée par les états financiers. Les résultats réels peuvent différer des meilleures prévisions faites par la direction.

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.

Instruments financiers

Évaluation initiale

Les instruments financiers sont constatés à la juste valeur de la transaction.

Catégorie d'instruments financiers et évaluation ultérieure

Actifs et passifs détenus à des fins de transaction

Les actifs détenus à des fins de transaction sont des actifs que l'École a acquis principalement en vue de leur revente à court terme afin de réaliser un profit ou qui font partie d'un portefeuille d'instruments financiers identifiés gérés ensemble et qui présentent des indications d'un profil récent de prises de bénéfices à court terme. Cette catégorie comprend également des actifs ne respectant pas les critères susmentionnés, mais que la société a choisi de désigner irrévocablement comme étant détenus à des fins de transactions.

Les actifs et passifs détenus à des fins de transaction sont évalués à leur juste valeur et les gains et les pertes qui découlent de leur réévaluation à la juste valeur sont constatés en résultat net.

L'École a classé comme actifs et passifs détenus à des fins de transaction l'encaisse et a désigné de façon irrévocable les créances, les contributions à recevoir des corps de police, l'emprunt au Fonds de financement et les charges à payer et les frais courus.

Stocks

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

2. CONVENTIONS COMPTABLES (suite)

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

L'École examine régulièrement la valeur comptable de ses immobilisations en comparant la valeur comptable de celles-ci avec les flux de trésorerie futurs non actualisés qui devraient être générés par l'actif. Tout excédent de la valeur comptable sur la juste valeur est imputé aux résultats de la période au cours de laquelle la dépréciation a été déterminée. L'estimation des flux de trésorerie futurs ainsi que la détermination de la juste valeur requièrent l'exercice du jugement professionnel et peuvent varier dans le temps.

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.

Constataion des produits

Les contributions des corps de police et les subventions du gouvernement du Québec sont constatées à titre de produits de l'exercice au cours duquel les charges connexes sont engagées.

Les produits provenant de la prestation de services sont constatés lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- Il y a une preuve convaincante de l'existence d'un accord;
- Les services ont été rendus;
- Le prix du service est déterminé ou déterminable;
- Le recouvrement est raisonnablement assuré.

3. MODIFICATIONS DE CONVENTIONS COMPTABLES

Au cours de l'exercice, l'École a appliqué les nouvelles recommandations de l'ICCA quant à la comptabilisation, l'évaluation et la présentation des instruments financiers à la suite de la publication des chapitres 3855 – « Instruments financiers – comptabilisation et évaluation » et 3861 – « Instruments financiers – Informations à fournir et présentation ».

Aux fins de l'application du chapitre 3855, les classements adoptés par l'École sont divulgués à la note 2. Auparavant, les instruments financiers étaient comptabilisés au coût.

L'impact de ces nouvelles conventions comptables se limite uniquement à la divulgation d'informations additionnelles, compte tenu qu'il n'y a eu aucun effet quant à la mesure des instruments financiers à la suite des classements adoptés par l'École.

4. MODIFICATIONS FUTURES DE CONVENTIONS COMPTABLES

Au cours du prochain exercice, l'École appliquera les nouvelles recommandations de l'Institut canadien des comptables agréés quant aux nouveaux chapitres suivants : 3031 - « Stocks », 3862 - « Instruments financiers – Informations à fournir » et 3863 - « Instruments financiers – présentation ».

Les chapitres 3862 et 3863 visent à informer les utilisateurs de façon à leur permettre d'évaluer l'importance des instruments financiers au regard de la situation financière et à la performance financière de l'entité, et d'évaluer la nature et l'ampleur des risques découlant des instruments financiers auxquels l'entité est exposée ainsi que de la façon dont elle gère ces risques. Les chapitres 3862 et 3863 remplacent le chapitre 3861 du Manuel, intitulé « Instruments financiers – Informations à fournir et présentation ». Ces chapitres modifient et augmentent les exigences en matière d'informations à fournir, mais reprennent telles quelles les exigences en matière de présentation.

Le chapitre 3031 prescrit le traitement comptable des stocks, notamment sur la détermination du coût et sa comptabilisation ultérieure en charges, y compris toute dépréciation jusqu'à la valeur nette de réalisation.

Par ailleurs, l'ICCA a également publié le chapitre 3064 - « Écarts d'acquisition et actifs incorporels » en remplacement des chapitres 3062 - « Écarts d'acquisition et autres actifs incorporels », et 3450 - « Frais de recherche et de développement ». Ce nouveau chapitre établit des normes de comptabilisation, d'évaluation et d'information applicables aux écarts d'acquisition et aux actifs incorporels, y compris les actifs incorporels générés en interne. Ce chapitre s'appliquera aux états financiers des exercices ouverts à compter du 1^{er} octobre 2008.

Les chapitres 3862 et 3863 visant spécifiquement l'information à fournir, il n'y aura donc aucune incidence sur les résultats de l'École. Quant aux chapitres 3031 et 3064, la direction estime qu'il n'y aura pas d'incidences significatives sur ses états financiers au regard de l'application de ces nouvelles normes.

5. HÉBERGEMENT ET FORMATION

	Formation		Hébergement	
	2008	2007	2008	2007
Formation aux aspirants policiers	3 800 367 \$	2 742 113 \$	1 579 181 \$	1 408 474 \$
Formation aux policiers	2 826 045	2 255 770	731 575	662 069
Formation aux autochtones	700 311	662 663	285 485	254 373
Formation sur mesure	2 084 306	1 179 743	799 506	340 964
Centre d'appréciation du personnel de la police	741 854	612 107	41 273	31 013
Autres			787 123	742 583
	10 152 883 \$	7 452 396 \$	4 224 143 \$	3 439 476 \$

6. TRAITEMENTS ET AVANTAGES SOCIAUX

	2008	2007
Policiers – Sûreté du Québec	599 839 \$	614 920 \$
Policiers municipaux	1 675 485	1 275 646
Formateurs et conférenciers	440 276	419 208
Autres employés	13 656 334	12 344 910
	16 371 934 \$	14 654 684 \$

7. FOURNITURES, MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE ET AUTRES

	2008	2007
Matériel pédagogique	1 129 390 \$	934 424 \$
Produits alimentaires et fournitures d'hébergement	748 138	601 490
Papeterie, fournitures et articles de bureau	173 456	150 397
Mobilier et équipement	149 989	87 719
	2 200 973 \$	1 774 030 \$

8. IMMOBILISATIONS

	2008			2007
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Net
Immobilisations corporelles				
Mobilier et équipement	3 756 376 \$	2 667 407 \$	1 088 969 \$	1 347 857
Matériel roulant	1 360 709	852 093	508 616	466 821
Améliorations locatives	888 557	610 171	278 386	185 056
Équipement informatique	1 173 345	840 837	332 508	320 289
	7 178 987	4 970 508	2 208 479	1 320 023
Immobilisation incorporelle				
Logiciel informatique	1 515 683	1 128 325	387 358	401 012
	8 694 670 \$	6 098 833 \$	2 595 837 \$	2 721 035 \$

Les acquisitions d'immobilisations de l'exercice s'élèvent à 975 300 \$ (2007 : 1 034 127 \$). Les dispositions d'immobilisation de l'exercice ont généré des gains sur disposition de 27 515 \$ (2007 : 11 880 \$), une perte nette de 3 470 \$ et des produits de disposition de 38 023 \$ (2007 : 11 880 \$).

9. EMPRUNTS À COURT TERME

L'École est autorisée jusqu'au 30 juin 2012 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 2008, l'École avait un emprunt à court terme de 802 655 \$, au taux de 3,46 %.

De plus, l'École détient une marge de crédit de 300 000 \$ auprès d'une institution financière qui prévoit l'utilisation du taux préférentiel. Au 30 juin 2008, l'École n'avait contracté aucun emprunt à cet égard.

10. PRODUITS REPORTÉS

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

11. 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 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.

Au 1^{er} janvier 2008, le taux de cotisation de l'École pour le RREGOP a augmenté de 7,06 % à 8,19 % de la masse salariale cotisable et celui du RRAS et du RRPE de 7,78 % à 10,54 %. Le taux de cotisation du RRMSQ est demeuré inchangé.

Les cotisations de l'École imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 637 334 \$ (2007 : 574 887 \$) 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

	2008	2007
Solde au début	948 571 \$	854 428 \$
Charge de l'exercice	293 761	281 998
Prestations versées au cours de l'exercice	(254 534)	(187 855)
Solde à la fin	987 798 \$	948 571 \$

12. ENGAGEMENTS

L'École s'est engagée en vertu d'une convention d'emphytéose avec la Société immobilière du Québec échéant en 2028 pour la location d'immeubles et par divers contrats échéant jusqu'en 2012 pour la location de biens et de services.

La charge de l'exercice pour la location de l'immeuble est de 9 347 981 \$ (2007 : 8 175 801 \$), celle pour la location de biens et de services reliées à ces engagements est de 385 951\$ (2007 : 379 344 \$). Les paiements minimums futurs s'établissent comme suit :

Années	Immeubles	Biens et services
2009	8 060 245 \$	326 500 \$
2010	8 060 245	326 500
2011	8 060 245	41 212
2012	8 060 245	15 910
2013	8 060 245	---
2014 et subséquemment	123 503 675	---
	163 804 900 \$	710 122 \$

13. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

	2008	2007
Produits		
Contributions des corps de police	3 838 185 \$	3 693 950 \$
Formation	3 124 917	2 173 281
Hébergement	1 420 150	1 037 826
Créances et contributions des corps de police	5 087 276 \$	1 150 256 \$

En plus des opérations entre apparentés identifiées ci-dessus et celles déjà divulguées dans les états financiers avec des entités sous contrôle commun 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.

14. INSTRUMENTS FINANCIERS

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

Risque de crédit

L'exposition au risque de crédit de l'École correspond à la valeur comptable des éléments d'actifs financiers. Le risque de crédit afférent à ces actifs ne se concentre pas dans un seul secteur d'activité. L'École procède à une évaluation continue de ces actifs et comptabilise une provision pour pertes au moment où les comptes sont jugés irrécouvrables.

Les statistiques

Statistiques sommaires des activités de formation 2007-2008

Tableau 15 Formations offertes	2007-2008				
	Nombre de cohortes (progr. continu)	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-personnes	Nombre de diplômés
Formations initiales					
Patrouille-gendarmerie					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie*	10	Sans objet	718	311 612	705
Équivalence au PFIPG	Sans objet	Sans objet	9	81	Sans objet
Enquête policière					
Progr de formation initiale en enquête – Parcours planifié	Sans objet	29	776	44 438	106
Progr de formation initiale en enquête – Parcours régulier	Sans objet	26	595	29 471	
Gestion policière					
Progr de formation initiale en gestion – Premier niveau (supervision)	Sans objet	15	195	11 580	7
Total partiel – Formation initiale	10	70	2 293	397 182	818
Perfectionnement professionnel					
Patrouille-gendarmerie (inclut la formation donnée par le réseau de moniteurs)					
Formation en pédagogie	Sans objet	25	123	5 520	Sans objet
Activités du patrouilleur et sécurité routière	Sans objet	519	2 519	62 704	Sans objet
Appareil de mesure du taux d'alcool	Sans objet	177	1 093	16 440	Sans objet
Intervention tactique et intervention physique	Sans objet	48	407	13 430	Sans objet
Enquête policière	Sans objet	31	503	33 732	Sans objet
Gestion policière	Sans objet	23	265	5 288	Sans objet
Total partiel – Perfectionnement professionnel	Sans objet	823	4 910	137 114	Sans objet
Formation sur mesure					
Formation des Premières Nations					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	1	Sans objet	11	4 774	11
Programme de formation de constable spécial	2	Sans objet	32	13 440	29
Équivalence au PFIPG	Sans objet	Sans objet	2	18	Sans objet
Perfectionnement professionnel	Sans objet	56	302	7 156	Sans objet
Certificat en gestion des organisation (gestion policière)	Sans objet	3	62	2 790	Sans objet
Autres clientèles					
Programme de formation initiale des constables spéciaux d'Hydro-Québec	2	Sans objet	29	14 123	20
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers	1	Sans objet	29	19 082	28
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers en entreprise	2	Sans objet	30	4 200	30
Perfectionnement professionnel	Sans objet	Sans objet	1 440	41 444	Sans objet
Total partiel – Formation sur mesure	8	59	1 937	107 027	118
Total général des formations offertes à l'École	18	952	9 140	641 323	936

* Du 12 mars au 20 juin 2008, l'École a formé une cohorte supplémentaire de 72 aspirants policiers pour répondre aux besoins de recrutement du SPVM.



Pour démontrer l'intérêt des policiers envers la professionnalisation de la fonction policière, nous avons extrait du tableau précédent les données relatives aux cours de niveau universitaire qu'ils ont suivis pendant l'exercice pour vous les présenter distinctement dans le tableau suivant.

Tableau 16 Fréquentation des cours universitaires	Nombre de cohortes (progr. continu)	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-personnes	Nombre de diplômés
Baccalauréat en sécurité publique (535 admissions en 2007-2008)					
Cours du baccalauréat en sécurité publique	Sans objet	55	1 566	85 489	5
Reconnaisances d'acquis	Sans objet	88	238	Sans objet	Sans objet
Cours de perfectionnement professionnel de niveau universitaire	Sans objet	9	160	18 080	Sans objet
Microprogramme de premier cycle en intervention policière	Sans objet	4	10	454	--
Total de la formation universitaire	Sans objet	156	2 014	104 023	Sans objet

NOTE – Attention. En ce qui a trait aux cours de niveau universitaire, il ne faut pas comparer le nombre de diplômés au nombre d'inscriptions. L'École nationale de police du Québec délivre des diplômes uniquement dans le cadre de ses programmes de formation initiale en enquête et en gestion policière (18 crédits chacun), lesquels sont inclus dans le baccalauréat en sécurité publique (90 crédits).

Participation des clientèles

TABLEAU 17 – Statistiques en lien avec la clientèle des corps de police du Québec

Formations offertes	2007-2008		2006-2007		Écart selon le nombre d'heures-pers.	
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.		
Formation initiale						
Patrouille-gendarmerie	718	311 612	685	297 290	↑	14 322 5 % ❶
Enquête policière	1 371	73 909	1 105	64 050	↑	9 859 15 % ❷
Gestion policière	195	11 580	166	7 500	↑	4 080 54 % ❸
Perfectionnement professionnel						
Patrouille-gendarmerie	4 142	98 094	3 129	79 764	↑	18 330 23 % ❹
Enquête policière	503	33 732	358	29 050	↑	4 682 16 % ❺
Gestion policière	265	5 288	20	574	↑	4 714 821 % ❻
Formation en pédagogie	123	5 520	155	5 825	↓	305 5 %

- ❶ Écart positif en raison de l'Opération Plus 72 qui a été réalisée pendant l'exercice. Le contingentement officiel de l'École est de 648 aspirants policiers annuellement. Les statistiques de l'année 2006-2007 incluaient la formation de 36 aspirants policiers supplémentaires qui avaient terminé leur formation le 14 juillet 2007.
- ❷ Écart positif en lien avec une augmentation importante de la fréquentation des cours par des policiers provenant du SPVM ainsi que des corps de police de niveau 3.
- ❸ Écart positif en lien avec l'augmentation des inscriptions aux préalables à l'activité d'intégration de la fonction de superviseur de patrouille-gendarmerie ainsi qu'à l'offre supplémentaire de cours de gestion mis au calendrier de l'année scolaire 2007-2008.
- ❹ Écart positif résultant du cycle de qualification auquel doivent se soumettre les policiers pour exercer certaines fonctions.
- ❺ Écart positif relié à l'ajout de nouveaux cours tels que Technicien en scène d'incendie, Agent d'infiltration, Intervention en matière de contrebande de tabac et Police judiciaire.
- ❻ Écart positif majeur relié à l'ajout de nouveaux cours au calendrier de l'année scolaire 2007-2008 ainsi qu'à la formation d'un nombre important de membres de la Sûreté du Québec, notamment sur l'entrevue structurée et les cours reliés à l'Opération filet II.

TABLEAU 18 – Statistiques en lien avec la clientèle des Premières Nations

Formations offertes	2007-2008		2006-2007		Écart selon le nombre d'heures-pers.	
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.		
Formation initiale						
Patrouille-gendarmerie	11	4 774	9	3 906	↑	868 22 % ❶
Constable spécial	32	13 440	36	15 120	↓	1 680 11 % ❷
Perfectionnement professionnel						
Patrouille-gendarmerie	278	5 864	277	5 124	↑	740 14 % ❸
Enquête policière	11	602	13	1 140	↓	538 47 % ❹
Gestion policière	64	3 040	—	—	↑	— — ❺
Formation en pédagogie	11	440	12	480	↓	40 8 % ❻

- ❶ à ❻ Écarts reliés aux cycles d'embauche des corps de police autochtones, à leurs besoins de formation ainsi qu'à l'arrivée à échéance de plusieurs ententes tripartites.

TABLEAU 19 – Statistiques en lien avec les autres clientèles

Formations offertes	2007-2008		2006-2007		Écart selon le nombre d'heures-pers.	
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.		
Formation initiale						
Constables spéciaux Hydro-Québec	29	14 123	24	11 676	↑	2 247 21 % ①
Contrôleurs routiers de la SAAQ	29	19 082	28	18 424	↑	658 4 % ②
Contrôleurs routiers de la SAAQ en entreprise	30	4 200	—	—	↑	— — ③
Perfectionnement professionnel						
Patrouille (inclut formation en pédagogie)	1 321	36 689	227	4 813	↑	31 876 662 % ④
Enquête	107	4 555	77	3 893	↑	662 17 % ⑤
Gestion	52	2 000	173	5 385	↓	3 385 63 % ⑥

① et ② Écarts en lien avec les cycles d'embauche des organismes.

③ Écart positif relié à l'offre d'une nouvelle formation sur mesure.

④ Écart positif en lien avec la formation massive des agents des services correctionnels et des chefs d'unité sur les pouvoirs d'arrestation.

⑤ et ⑥ Écart en lien avec les besoins de formation des organismes clients.

Statistiques diverses

Tableau 20 Satisfaction de la clientèle à l'égard de la qualité des contenus et des services de formation	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005
	Secteurs d'activité			
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	98 %	94 %	93 %	96 %
Formation initiale en enquête	87 %	77 %	81 %	79 %
Formation initiale en gestion	90 %	90 %	98 %	93 %
Perfectionnement professionnel	96 %	95 %	93 %	92 %
Formation initiale en patrouille-gendarmerie autochtone	99 %	99 %	99 %	99 %
Formation des constables spéciaux	87 %	89 %	90 %	91 %
Perfectionnement professionnel autochtone	97 %	95 %	95 %	96 %

Tableau 21 Planification prévue au calendrier des cours – Modifications apportées	2007-2008			2006-2007	2005-2006
	Nombre de cours			Total des cours (tout domaine confondu)	Total des cours (tout domaine confondu)
Nombre de cours prévus en 2007-2008 = 219	Perfect. prof.	Initiale enquête	Initiale gestion		
Cours annulés	67	6	2	82	64
Cours reportés	18	1	2	28	36
Cours ajoutés	133	7	3	88	97

Tableau 22 Visibilité de l'École	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005
	Quantité	Quantité	Quantité	Quantité
Reportages médias et entrevues	82	175	73	115
Visiteurs à l'École	12 200	11 535	14 245	12 000

Tableau 23 Relations nationales et internationales	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005
	Quantité	Quantité	Quantité	Quantité
Activités				
Mission au Canada	0	1	1	0
Missions à l'étranger	7	3	4	6
Délégations étrangères accueillies	14	10	13	10
Formation de policiers étrangers	2	2	4	3

Tableau 24 Aspirants policiers diplômés possédant une promesse d'embauche au dernier jour du stage	Nombre d'aspirants policiers admis au PFIGP*	Nombre de promesses d'embauche au dernier jour du stage		Pourcentage
75 ^e cohorte	71	13 juillet 2007	51	72 %
76 ^e cohorte	72	21 septembre 2007	9	13 %
77 ^e cohorte	72	26 octobre 2007	13	18 %
78 ^e cohorte	70	30 novembre 2007	25	36 %
79 ^e cohorte	71	18 janvier 2008	9	13 %
80 ^e cohorte	73	22 février 2008	31	43 %
81 ^e cohorte	72	28 mars 2008	8	11 %
82 ^e cohorte	72	2 mai 2008	28	39 %
83 ^e cohorte	73	6 juin 2008	39	53 %
84 ^e cohorte	72	20 juin 2008	72	100 %
TOTAL	718		124	17 %

* Une cohorte compte habituellement 72 aspirants policiers. Certains événements peuvent toutefois entraîner une légère variation de ce nombre. Ex. : Lorsqu'un aspirant policier n'a pas pu terminer son stage en raison d'une blessure, une place lui est réservée sur une cohorte ultérieure ou lorsqu'un aspirant policier abandonne le programme au tout début du stage, la place qu'il occupait peut être cédée à un aspirant policier supplémentaire, etc.

Tableau 25 Échanges d'expertise Statistiques sur les colloques, congrès, séminaires, conférences et publications	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005
	Quantité	Quantité	Quantité	Quantité
Activités organisées par l'École				
Colloques, congrès, conférences et séminaires organisés par l'École	1	0	1	2
Dîners-causeries	0	3	2	3
Activités auxquelles l'École a participé				
Participation en tant qu'auditeur à des colloques, congrès, conférences et séminaires	66	63	45	47
Participation en tant que conférencier à des colloques, congrès, conférences et séminaires	4	5	4	7
Publications				
Publications scientifiques	0	1	0	2

Tableau 26 Services offerts par le Centre d'appréciation du personnel de la police (CAPP)	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005
	Quantité	Quantité	Quantité	Quantité
Examens de connaissances (PRQ)	539	421	311	626
Appréciation par simulation (APS)	484	234	340	634
Tests psychométriques	271	124	448	259
Entrevues structurées	54	97	199	46
Évaluation de potentiel de gestion (nouveau service offert depuis juillet 2006)	16	274	—	—

Tableau 27 Services aux collectivités Statistiques sur les colloques ou congrès	2007-2008			2006-2007			2005-2006		
	Quant.	Nombre de jours	Visiteurs	Quant.	Nombre de jours	Visiteurs	Quant.	Nombre de jours	Visiteurs
Colloques ou congrès tenus à l'École, mais organisés par des organisations gouvernementales ou des organismes sans but lucratif	25	44	3 871	43	65	7 060	19	29	3 028

La diminution du nombre de colloques ou congrès est liée au manque de disponibilités des espaces.

Tableau 28 Plaintes et recours administratifs	2007-2008		2006-2007	
	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées
Plaintes	11	11	3	3
Recours administratifs pour contester une décision prise par l'École en vertu d'un de ses règlements ou d'une de ses directives	3	3	6	6

Hébergement

L'hébergement des 720 aspirants policiers du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (incluant la cohorte supplémentaire des 72 aspirants policiers du SPVM) a résulté en une augmentation de 8,5 % par rapport à l'exercice précédent. Durant leur stage de 15 semaines, les aspirants policiers sont hébergés dans des dortoirs qui totalisent 216 lits.

L'École nationale de police dispose également de 233 chambres pour loger ses autres clientèles. Au cours de l'année 2007-2008, le Service de l'hôtellerie a géré pour cette catégorie 43 955 journées d'hébergement comparativement à 36 914 lors de l'exercice précédent, soit une importante augmentation de 19,1 %.

L'ensemble des activités d'hébergement (chambres et dortoirs) a totalisé 93 568 journées d'hébergement comparativement à 82 641 en 2006-2007, ce qui représente une augmentation globale de 13,2 %.

Tableau 29	2007-2008	2006-2007	2005-2006
Hébergement en lien avec les secteurs de formation	Nombre de journées d'hébergement	Nombre de journées d'hébergement	Nombre de journées d'hébergement
Formation initiale en patrouille-gendarmerie (aspirants policiers)	49 613	45 727	47 597
Formation initiale en enquête et en gestion, perfectionnement professionnel policier (policiers)	17 554	16 255	9 650
Activités et formation sur mesure (autres clientèles)	26 401	20 659	21 369
Total	93 568	82 641	78 616

Les annexes

Liste des comités en lien avec la mission

Comités externes

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 de concertation en matière de capacité de conduite affaiblie (MSP)

Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers

Comité de programme (baccalauréat en sécurité publique)

Comité de suivi du projet portant sur la caractérisation de la résistance des gants à la piqûre par des aiguilles (IRSST-APSSAM)

Comité d'harmonisation des niveaux de services policiers du ministère de la Sécurité publique

Comité d'harmonisation en sécurité routière (collèges)

Comité d'harmonisation portant sur la conduite automobile

Comité interministériel en matière d'agression sexuelle

Comité interministériel sur la réforme de la Loi sur les jeunes contrevenants

Comité permanent en sécurité routière de l'ADPQ

Comité permanent sur les poursuites policières

Comité sur la capacité de conduite affaiblie (MJQ)

Comité sur la reconstitution de scène de collision

Comité sur l'avenir des services policiers autochtones

Comité sur l'étude du Centre canadien de recherches policières sur le delirium agité

Comité sur les orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle

Comité sur les pratiques policières

Comité sur les radiocommunications

Comité technique sur la patrouille nautique (pratiques policières)

Conseil sectoriel de la police

Human Resources Steering Committee

Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force

Sous-comité sur la capacité de conduite affaiblie par les drogues

Sous-comité sur la révision du Règlement sur les appareils de détection d'alcool

State and Provincial Police Academy Directors (SPPADS)

Table des directeurs de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)

Table des partenaires du Centre d'expertise en agressions sexuelles Marie-Vincent (CEASMV)

Table québécoise de la sécurité routière

Table régionale de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ) – Région 1

Groupes de travail

Groupe de liaison police (APSAM)

Groupe de travail sur la capacité de conduite affaiblie et les distractions au volant (TQSR)

Groupe de travail sur la formation, la requalification et le maintien des compétences du technicien qualifié en alcootest

Groupe de travail sur les limites de vitesse sur le réseau routier municipal

Groupe de travail Sûreté du Québec – Direction du développement et de la formation/École nationale de police du Québec

Conseils d'administration

Conseil d'administration de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)

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

Conseil d'administration du réseau INTERSECTION

Conseil sur les services policiers du Québec

Associations

Association canadienne des chefs de police

Association canadienne des professionnels en sécurité routière (ACPSR)

Association des chefs de police des Premières Nations du Québec – *Association of First Nations Chiefs of Police of Quebec*

Association des praticiens en éthique du Canada

Association du Québec pour l'intégration sociale (AQIS)

International Association of Chiefs of Police

Société de criminologie du Québec

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

Loi sur la police (L.R.Q., c. P-13.1, a.25)

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

Les règles de déontologie portent sur les devoirs et les obligations des administrateurs publics : elles les explicitent et les illustrent de façon indicative. Elles traitent notamment :
 - 1° des mesures de prévention, notamment des règles relatives à la déclaration des intérêts détenus par les administrateurs publics;
 - 2° de l'identification de situations de conflit d'intérêts;
 - 3° des devoirs et obligations des administrateurs publics même après qu'ils ont cessé d'exercer leurs fonctions.
5. Les personnes déjà régies, le cas échéant, par des normes d'éthique ou de déontologie en vertu de la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1) sont de plus soumises au présent code lorsqu'elles occupent des fonctions d'administrateurs publics.

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

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

§1. Dispositions générales

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

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

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

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

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

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

§2. Discrétion, indépendance et réserve

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

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

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

§3. Conflit d'intérêts

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

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

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

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

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

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

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

§4. Exclusivité des fonctions

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§7. Charge publique élective et activités politiques

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

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

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

§8. Rémunération, allocation et indemnité de départ

29. L'administrateur public n'a droit, pour l'exercice de ses fonctions, qu'à la seule rémunération reliée à celles-ci. Cette rémunération ne peut comprendre, même en partie, des avantages pécuniaires tels ceux établis notamment par des mécanismes d'intéressement basés sur la variation de la valeur des actions ou sur la participation au capital-actions de l'entreprise.
30. L'administrateur public révoqué pour une cause juste et suffisante ne peut recevoir d'allocation ni d'indemnité de départ.
31. L'administrateur public qui a quitté ses fonctions, qui a reçu ou qui reçoit une allocation ou une indemnité de départ et qui occupe une fonction, un emploi ou tout autre poste rémunéré dans le secteur public pendant la période correspondant à cette allocation ou indemnité doit rembourser la partie de l'allocation ou de l'indemnité couvrant la période pour laquelle il reçoit un traitement, ou cesser de la recevoir durant cette période.

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

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

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

33. L'administrateur public à temps plein qui a cessé d'exercer ses fonctions, qui a bénéficié de mesures dites de départ assisté et qui, dans les deux ans qui suivent son départ, accepte une fonction, un emploi ou tout autre poste rémunéré dans le secteur public doit rembourser la somme correspondant à la valeur des mesures dont il a bénéficié jusqu'à concurrence du montant de la rémunération reçue, du fait de ce retour, durant cette période de deux ans.
34. L'exercice à temps partiel d'activités didactiques par un administrateur public n'est pas visé par les articles 31 à 33.
35. Pour l'application des articles 31 à 33 « secteur public » s'entend des organismes, des établissements et des entreprises visés par l'annexe du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics.

SECTION III PROCESSUS DISCIPLINAIRE

§1. Autorité compétente

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

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

§2. Procédure

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

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

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

§4. Sanction

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

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

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

SECTION IV DISPOSITIONS FINALES

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

Ce code d'éthique et de déontologie a été adopté par le conseil d'administration de l'École nationale de police du Québec le 4 octobre 2006. Il est également disponible sur le site Web de l'École www.enpq.qc.ca.

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

