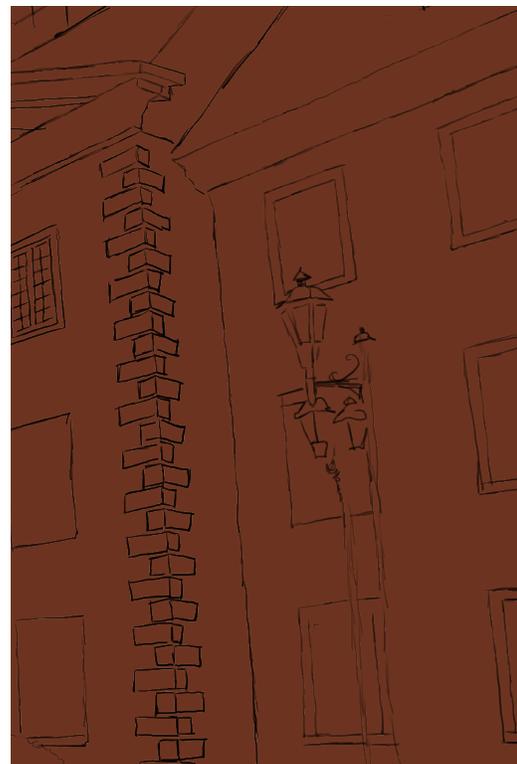


École nationale de police du Québec

Rapport annuel de gestion

2009-2010



Mission

L'École nationale de police du Québec a pour mission de former le personnel policier et d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence des activités relatives à la formation policière. Elle effectue de la recherche, conseille, encourage et facilite l'échange d'expertise en matière de formation policière.

Vision

Dans la poursuite de sa mission, l'École entend être le lieu privilégié de formation, de réflexion et d'intégration du domaine de la sécurité.



Orientations stratégiques

1. Élaborer une offre de formation efficace, efficiente et novatrice en collaboration avec les acteurs du milieu.
2. Promouvoir et fournir des services adaptés aux besoins.
3. Assurer une saine gestion et le développement des ressources.

Valeurs

Respect

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

Intégrité

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

Discipline

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

Engagement

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

Sens des responsabilités

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

Enjeux

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

Rapport annuel de gestion
2009-2010

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, 2010
Gouvernement du Québec
Tous droits réservés
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Dépôt légal — 4^e trimestre 2010
ISBN 978-2-550-60211-8 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-60200-2 (version PDF)

Québec, novembre 2010

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 2009-2010 de l'École nationale de police du Québec.

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 se terminant le 30 juin 2010.

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

Le ministre de la Sécurité publique,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Robert Dutil

Nicolet, novembre 2010

Monsieur Robert Dutil
Ministre de la Sécurité publique
Tour des Laurentides
2525, boulevard Laurier, 5^e étage
Québec (Québec) G1V 2L2

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le rapport annuel de gestion de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier prenant fin le 30 juin 2010.

Ce rapport constitue une reddition de comptes au regard 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 de la directrice générale

Nicolet, novembre 2010

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 2009-2010* 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 2010.

La directrice générale,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Marie Gagnon

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 de la directrice générale	4
Message du président	7
Message de la directrice générale	8
L'École	9
Présentation générale	10
L'utilisation des ressources	15
Ressources humaines	16
Organigramme	22
Ressources informationnelles	23
Les résultats	25
Contexte de l'exercice 2009-2010	26
Enjeux de l'exercice 2009-2010	29
Faits saillants de l'exercice 2009-2010	30
Résultats au regard de la Déclaration de services aux citoyens	35
Planification stratégique 2008-2011 – Présentation des résultats	36
Sommaire des résultats	37
Éléments de présentation	38
Orientation stratégique 1 – Élaborer une offre de formation efficace, efficiente et novatrice en collaboration avec les acteurs du milieu	39
Orientation stratégique 2 – Promouvoir et fournir des services adaptés aux besoins	47
Orientation stratégique 3 – Assurer une saine gestion et le développement de nos ressources	54
Les exigences législatives et gouvernementales	61
Les états financiers de l'exercice terminé le 30 juin 2010	67
Les statistiques	79
Statistiques sommaires des activités de formation	80
Participation des clientèles	82
Statistiques diverses	84
Les annexes	88
Liste des comités	89
Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de l'École nationale de police du Québec	91
Reddition de comptes en matière de développement durable	96

Liste des tableaux

Tableau 1	Nombre de postes autorisés en équivalent temps complet (ETC)	16
Tableau 2	Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin 2010	16
Tableau 3	Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin par type et par catégorie d'emploi	16
Tableau 4	Embauche totale au cours de l'exercice 2009-2010	17
Tableau 5	Taux de roulement	17
Tableau 6	Formation du personnel	17
Tableau 7	Accidents du travail	18
Tableau 8	Groupes visés – Objectifs du taux d'embauche	19
Tableau 9	Groupes visés – Représentativité au sein de l'effectif régulier au 30 juin 2010	20
Tableau 10	Prévision des départs à la retraite d'ici le 1 ^{er} juillet 2013	20
Tableau 11	Moyenne d'âge et présence des moins de 35 ans	20
Tableau 12	Répartition de l'effectif par sexe en nombre de personnes au 30 juin 2010	21
Tableau 13	Répartition de l'effectif au 30 juin 2010 par groupe d'âge en nombre de personnes	21
Tableau 14	Gestion selon la norme ITIL	24
Tableau 15	Statistiques sommaires des activités de formation 2009-2010 – Formations offertes	80
Tableau 16	Fréquentation des cours universitaires	81
Tableau 17	Admission aux programmes universitaires en sécurité publique	81
Tableau 18	Statistiques en lien avec la clientèle des corps de police du Québec – Formations offertes	82
Tableau 19	Statistiques en lien avec la clientèle des Premières Nations – Formations offertes	82
Tableau 20	Statistiques en lien avec les autres clientèles – Formations offertes	83
Tableau 21	Statistiques de la clientèle à l'égard de la qualité des contenus et des services de formation	84
Tableau 22	Planification prévue au calendrier des cours – Modifications apportées	84
Tableau 23	Statistiques sur la visibilité de l'École	84
Tableau 24	Statistiques sur les relations nationales et internationales	84
Tableau 25	Statistiques sur les aspirants policiers diplômés possédant une promesse d'embauche au dernier jour du stage	85
Tableau 26	Statistiques sur les échanges d'expertise	85
Tableau 27	Statistiques sur les services offerts par le Centre d'appréciation du personnel de la police (CAPP)	85
Tableau 28	Statistiques sur les activités coordonnées par la formation sur mesure – Services aux collectivités	86
Tableau 29	Statistiques sur les plaintes et recours administratifs	86
Tableau 30	Statistiques d'hébergement en lien avec les secteurs de formation	87

Message du président

À titre de président du conseil d'administration, il me fait plaisir de vous présenter le 40^e bilan de l'École nationale de police du Québec. Cette année a été marquée par de multiples événements qui ont permis de souligner ce 40^e anniversaire.

Le niveau d'atteinte des objectifs spécifiques de la planification stratégique pour l'année 2009-2010 est de 77 %. Ce taux de réussite témoigne de l'engagement du personnel envers la formation policière et son développement.

Les membres du conseil se sont réunis à quatre occasions au cours de la dernière année. En plus des sujets traités sur une base annuelle comme l'adoption des prévisions budgétaires, le financement de l'École ou encore l'approbation des états financiers, le raffinement des nouvelles conditions d'admission au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie afin qu'elles répondent aux besoins des corps de police a été au cœur des travaux de l'année 2009-2010.

Le présent exercice marque la fin du mandat du directeur général, M. Michel Beaudoin. J'aimerais le remercier pour l'impulsion qu'il a su donner à l'École, entre autres, dans l'établissement de nouveaux partenariats dans le domaine de la sécurité publique.

J'aimerais également souhaiter la bienvenue à la nouvelle directrice générale, M^{me} Marie Gagnon. Sa vaste expérience du domaine de la formation policière permettra d'assurer la poursuite du développement de l'École afin de répondre aux nouveaux défis de la communauté policière.

L'année 2009-2010 a donc été fructueuse, et je suis persuadé que les années à venir le seront tout autant puisque notre objectif est de continuer d'offrir une formation de grande qualité adaptée aux réalités d'aujourd'hui, nous assurant ainsi de la pérennité de l'École et de sa place parmi les meilleures écoles de police au monde.

Je remercie chaleureusement tous les membres du conseil d'administration, l'équipe de direction et l'ensemble des membres du personnel de l'École pour leur engagement et leur collaboration à l'atteinte des objectifs institutionnels tout au long de l'année.

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Daniel McMahon, FCA

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

Message de la directrice générale

Je me sens privilégiée et honorée de recevoir les pouvoirs de directrice générale de l'École nationale de police du Québec. J'arrive à la barre d'une institution qui jouit d'une grande notoriété autant sur le plan national qu'international. L'École nationale de police du Québec est un joyau québécois, enraciné dans sa communauté, respectueux de ses partenaires, fier de la richesse de son expertise et ouvert sur le monde.

Voilà déjà près de 25 ans que je travaille dans le domaine de la pédagogie au niveau collégial et de la formation policière, nécessairement en partenariat avec l'École en raison du rôle joué par les institutions respectives du continuum de la formation policière. Je crois que la formation, dans toutes ses dimensions, constitue un réel levier pour le développement de la personne et des organisations. Vous constaterez comme moi à la lecture du rapport annuel de gestion de l'École que l'ensemble des actions réalisées au cours de l'exercice convergent vers la mise en place des conditions propices au maintien d'une police d'attitudes moderne, capable de contrer les problématiques liées à la sécurité des citoyens, tout en considérant les enjeux sociaux.

Je veux assurer mon directorat en mettant de l'avant des principes de gestion basés sur la rigueur, la cohérence, la manière de faire et la qualité des processus dont les fondements reposent indéniablement sur la consultation et la prise en considération des personnes, moteur d'une mobilisation durable.

Notre planification stratégique sollicite le personnel de l'École à de nombreuses préoccupations; entre autres : à la qualité de la formation, au caractère authentique du contexte pédagogique, à la réussite scolaire, au renouvellement de nos pratiques d'affaires, à la mise en œuvre des nouvelles conditions d'admission, à l'intégration des nouvelles clientèles et de nouvelles technologies, aux orientations institutionnelles en matière de recherche, à la réaction rapide aux événements d'actualité.

L'avenir de l'École est plus que jamais prometteur de belles réalisations. J'assurerai la continuité du travail de mes prédécesseurs qui ont fait de l'École ce qu'elle est aujourd'hui.

La directrice générale,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Marie Gagnon

L'École



Présentation générale

L'information générale concernant la mission, les valeurs, les défis et les orientations stratégiques de l'École est disponible sur le site Web de l'École à l'adresse www.enpq.gc.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 suit au 30 juin 2010 :

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

Richard Deschesnes

Directeur général
Sûreté du Québec

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

Martin Prud'homme
Sous-ministre associé à la Direction générale des affaires policières
Ministère de la Sécurité publique

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

Départs

- Aucun

Nominations

- Robert Poulin, directeur général des affaires universitaires et collégiales, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
- Deux nominations restent à venir

* 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

Directrice des études

Collège Montmorency

Membres

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

Experte-conseil en évaluation de programme

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 Sécurité publique

Bob Vallières

Commissaire d'école
Central Quebec 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**

Vincent Arseneau, chef de la formation, Service de police de la Ville de Montréal

Nomination

Une nomination reste à venir

L'utilisation des ressources



Ressources humaines

Afin de nous permettre de répondre aux défis, la nécessité de revoir nos façons de faire était incontournable. Les démarches mises de l'avant nous ont permis des avancées dans plusieurs domaines. Les projets actuellement en cours visent la modernisation de nos outils, c'est-à-dire : la mise en place d'un outil de gestion de l'assiduité et la mise en place d'un outil de gestion du recrutement. Évidemment, la qualité de vie au travail demeure au cœur des actions entreprises par l'École.

Développement organisationnel et administratif

Le plan d'effectifs approuvé par le conseil d'administration pour l'année 2009-2010 comprenait 174,7 équivalents temps complet (ETC), soit 2 ETC de plus que l'an dernier (voir tableau 1). Le personnel dédié à la mission de l'École représente 53,3 % de l'effectif total et œuvre au sein des directions de formation (formations initiales, perfectionnement professionnel et formation sur mesure) et de la Direction du soutien pédagogique et de la recherche. Au total, 45 arrivées et 55 départs ont eu lieu pendant l'exercice. Les activités de dotation en personnel ont nécessité le traitement de 879 curriculum vitæ. Quelque 129 candidats ont été invités à passer des tests et 131 ont été convoqués à une entrevue de sélection.

Tableau 1	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Nombre de postes autorisés en équivalent temps complet (ETC)			
Dirigeants d'organisme*	1,0	1,0	1,0
Cadres	19,6	18,6	18,0
Professionnels	37,8	37,8	33,8
Fonctionnaires	80,4	79,4	78,9
Ouvriers	17,9	17,9	16,5
Policiers (prêt de service)	18,0	18,0	18,0
Total en ETC	174,7	172,7	166,2

* Nomination par décret.

Tableau 2	2010
Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin 2010	
Effectif total (personnes)*	173

* Incluant les 20 policiers en prêt de service.

Le tableau 3 démontre que le nombre total d'employés est passé de 313 en juin 2009 à 301 en juin 2010. Cette diminution de 3,8 % s'explique principalement par la diminution des embauches d'employés occasionnels en raison entre autres de la polyvalence accrue des employés de l'École.

Tableau 3	Réguliers			Occasionnels			Contractuels			Total		
	2010	2009	2008	2010	2009	2008	2010	2009	2008	2010	2009	2008
Dirigeants d'organisme*	1	1	1	—	—	—	—	—	—	1	1	1
Cadres	21	21	20	—	—	—	—	—	—	21	21	20
Professionnels	35	37	36	16	15	13	—	—	—	51	52	49
Fonctionnaires	75 ¹	73 ¹	74 ¹	103 ¹	113 ¹	111 ¹	—	—	1	178	186	186
Ouvriers	21 ¹	20 ¹	19 ¹	8 ¹	11 ¹	10 ¹	1	1	1	30	32	30
Policiers (prêt de service)	—	—	—	—	—	—	20	21	20	20	21	20
Total	153	152	150	127	139	134	21	22	22	301	313	306

* Nomination par décret.

¹ Reclassification de trois employés en raison de l'application d'un horaire majoré.

L'exercice 2009-2010 est marqué par une diminution de l'embauche. En effet, l'École est passée de 68 embauches en 2008-2009, à 45 en 2009-2010, soit une décroissance de 34 %. Cette baisse s'explique par une réduction importante du taux de roulement (voir tableau 5).

Tableau 4 Embauche totale au cours de l'exercice 2009-2010	Réguliers	Occasionnels	Contractuels	Total
Nombre total de personnes embauchées	7	36	2	45

Le tableau 5 démontre une diminution marquée du taux de roulement, lequel s'explique principalement par une baisse du nombre de départs et par l'utilisation accrue de la polyvalence interne. Parmi les personnes remplacées sur un poste régulier au cours de l'année, il y a 66,7 % de départs volontaires et de mouvements de personnel internes (promotion, mobilité, etc.) et 33,3 % de mouvements de personnel externes (départ de policiers en prêt de service, retraite, etc.).

Tableau 5 Taux de roulement	2009-2010	2008-2009
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 2010	1,7 %	9,3 %

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 entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre. En 2009, l'École a consacré un budget de 170 297 \$ au développement des ressources humaines, ce qui représente 1,36 % de sa masse salariale. Pendant l'année 2009, 101 employés ont reçu de la formation pour un total de 3 008 heures de formation.

Tableau 6 Formation du personnel	2009-2010	2008-2009
Nombre de jours de formation par équivalent temps complet (ETC)		
Au 31 décembre 2009 pour l'exercice 2009-2010 et au 31 décembre 2008 pour l'exercice 2008-2009	2,5 jours/ETC	2,8 jours/ETC

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

Relations de travail

Les négociations débutées en 2007-2008 visant le renouvellement de la convention collective du Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) sont maintenant finalisées. L'École a procédé à la signature de la nouvelle convention collective le 28 janvier dernier. Le contrat de travail comporte une nouvelle classification des emplois professionnels et des niveaux de rémunération, le tout en conformité avec les exigences de la Loi sur l'équité salariale.

Tout comme la convention conclue avec le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) lors du dernier exercice, celle du SPGQ viendra à échéance le 31 mars 2011.

Qualité de vie et santé des personnes au travail

Cette année, le comité sur la qualité de vie au travail a poursuivi ses travaux afin de mettre en œuvre les améliorations ciblées lors de l'exercice précédent dans les domaines de la reconnaissance et de la communication. Ainsi, dans le but d'améliorer la communication dans notre milieu de travail, une formation portant sur les styles de communication a été offerte à l'ensemble des employés. Nous avons également effectué le lancement, sur le site intranet de l'École, de notre CODE QVT (Coffre d'outils de développement en qualité de vie au travail) qui se veut un outil de référence permettant aux employés intéressés de parfaire leurs connaissances sur des sujets susceptibles d'améliorer leur qualité de vie en milieu de travail.

Parallèlement aux travaux du comité, la Direction des ressources humaines, en collaboration avec l'ensemble des gestionnaires, s'assure de la mise en place des mesures constituant le plan d'amélioration suggéré à la suite du sondage réalisé en 2008 et pour lequel l'École s'est engagée lors de l'élaboration de sa *Planification stratégique 2008-2011*.

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, 1 865 consultations et interventions de diverses natures ont été effectuées, dont 32 % 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 13,5 %. À titre comparatif, les autres organismes clients de notre fournisseur de services ont eu un taux d'utilisation moyen de 14,7 %.

SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le tableau 7 démontre une importante diminution du nombre d'accidents du travail n'ayant pas nécessité un arrêt de travail déclaré pendant l'exercice. Le personnel ayant été sensibilisé à l'importance de la santé et de la sécurité au travail et à quelques problématiques récurrentes, on a pu recenser un nombre moins important d'accidents. On remarque également une importante diminution du nombre total de jours d'absence en accidents du travail qui s'explique par la consolidation de quelques lésions professionnelles ayant occasionné des arrêts de longue durée.

Au regard des accidents ayant nécessité un arrêt de travail, et lorsque la situation le permet, l'École favorise la réintégration en emploi. Au total, quatre employés en accidents du travail ont été en assignation temporaire 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 occasionnelles 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.

Tableau 7	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Accidents du travail			
Accidents du travail n'ayant pas nécessité un arrêt de travail	9	30	18
Accidents du travail ayant nécessité un arrêt de travail	9	4	4
Total des accidents du travail	18	34	22
<i>Nombre total de jours d'absence en accidents du travail</i>	<i>40*</i>	<i>387</i>	<i>481</i>

* Importante diminution du nombre de jours d'absence en accidents du travail qui s'explique par la consolidation de quelques lésions professionnelles ayant occasionné des arrêts de longue durée.

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.

Un comité de prévention du harcèlement a le mandat de réaliser et de diffuser diverses activités visant à informer et sensibiliser le personnel et la clientèle de la formation initiale en patrouille-gendarmerie quant à la problématique du harcèlement. En 2009-2010, le comité a organisé un atelier interactif ayant pour titre « Le mal dans la tête », auquel plus de 100 employés ont participé.

Au cours de l'année 2009-2010, une seule plainte de harcèlement a été déposée. En date du 30 juin, le traitement du dossier est toujours en cours.

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 ont été élaborées 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. L'École a également élaboré des mesures d'intégration des personnes handicapées à son programme d'accès à l'égalité en juin 2010.

Le tableau 8 illustre la situation de l'École en fin d'exercice au regard des objectifs d'embauche du programme d'accès à l'égalité en emploi. On constate des augmentations importantes au niveau du taux d'embauche des femmes chez les professionnels et les ouvriers pour l'exercice 2009-2010. 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 8 Groupes visés	Objectifs du taux d'embauche		Résultats							
			Cadres		Professionnels		Fonctionnaires		Ouvriers	
	09-10	08-09	09-10	08-09	09-10	08-09	09-10	08-09	09-10	08-09
Femmes	50 %	50 %	0 %	0 %	70 %	55 %	24 %	37 %	100 %	88 %
Minorités visibles et ethniques	25 %	25 %	0 %	0 %	20 %	0 %	3 %	0 %	0 %	0 %
Personnes handicapées	50 %	s/o	0 %	s/o	0 %	s/o	0 %	s/o	0 %	s/o

Le tableau 9 démontre le taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif régulier par catégorie d'emplois au 30 juin 2010.

Tableau 9 Groupes visés au sein de l'effectif régulier 30 juin 2010	Cadres		Professionnels		Fonctionnaires		Ouvriers		Policiers* (Prêt de service)		Total	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	% par rapport à l'effectif régulier						
Femmes	3	13,6	19	54,3	51	68,0	12	57,1	4	20,0	89	51,4
Minorités visibles et ethniques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personnes handicapées	-	-	-	-	1	1,3	-	-	-	-	1	0,58

* 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 valeur et vise l'établissement de la cartographie organisationnelle par le repérage des postes clés et l'identification de la vulnérabilité des titulaires de postes. Cette information nous permettra de maximiser le développement du potentiel de relève interne et des stratégies d'acquisition externe qui seront nécessaires. Finalement, une mise à jour annuelle se fait en conservant un lien étroit avec la planification stratégique.

Afin de pallier les besoins de main-d'œuvre en prévision des départs à la retraite identifiés au tableau 10, le plan de relève sera utilisé en cours d'année.

Tableau 10 Prévision des départs à la retraite d'ici le 1 ^{er} juillet 2013	2009-2010		2008-2009	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Nombre de personnes visées et pourcentage par rapport au nombre d'employés au 30 juin 2010	111	37 %	102	33 %

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 46,4 ans. Au 30 juin 2010, la présence de jeunes de moins de 35 ans sur l'effectif total se situe à 18 % comparativement à 19 % au 30 juin 2009.

Tableau 11 Moyenne d'âge et présence des moins de 35 ans	2009-2010	2008-2009
Moyenne d'âge	46,4 ans	45,3 ans
Présence de moins de 35 ans	18 %	19 %

Les tableaux 12 et 13 présentent des renseignements généraux relatifs à l'embauche et à la représentativité.

Tableau 12 Répartition de l'effectif par sexe en nombre de personnes au 30 juin 2010	2009-2010		2008-2009	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Hommes	156	52 %	158	51 %
Femmes	145	48 %	155	49 %
Total	301	100 %	313	100 %

Tableau 13 Répartition de l'effectif au 30 juin 2010 par groupe d'âge en nombre de personnes	2009-2010		2008-2009	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
34 ans et moins	53	18 %	58	19 %
35 à 54 ans	173	57 %	192	61 %
55 ans et plus	75	25 %	63	20 %
Total	301	100 %	313	100 %

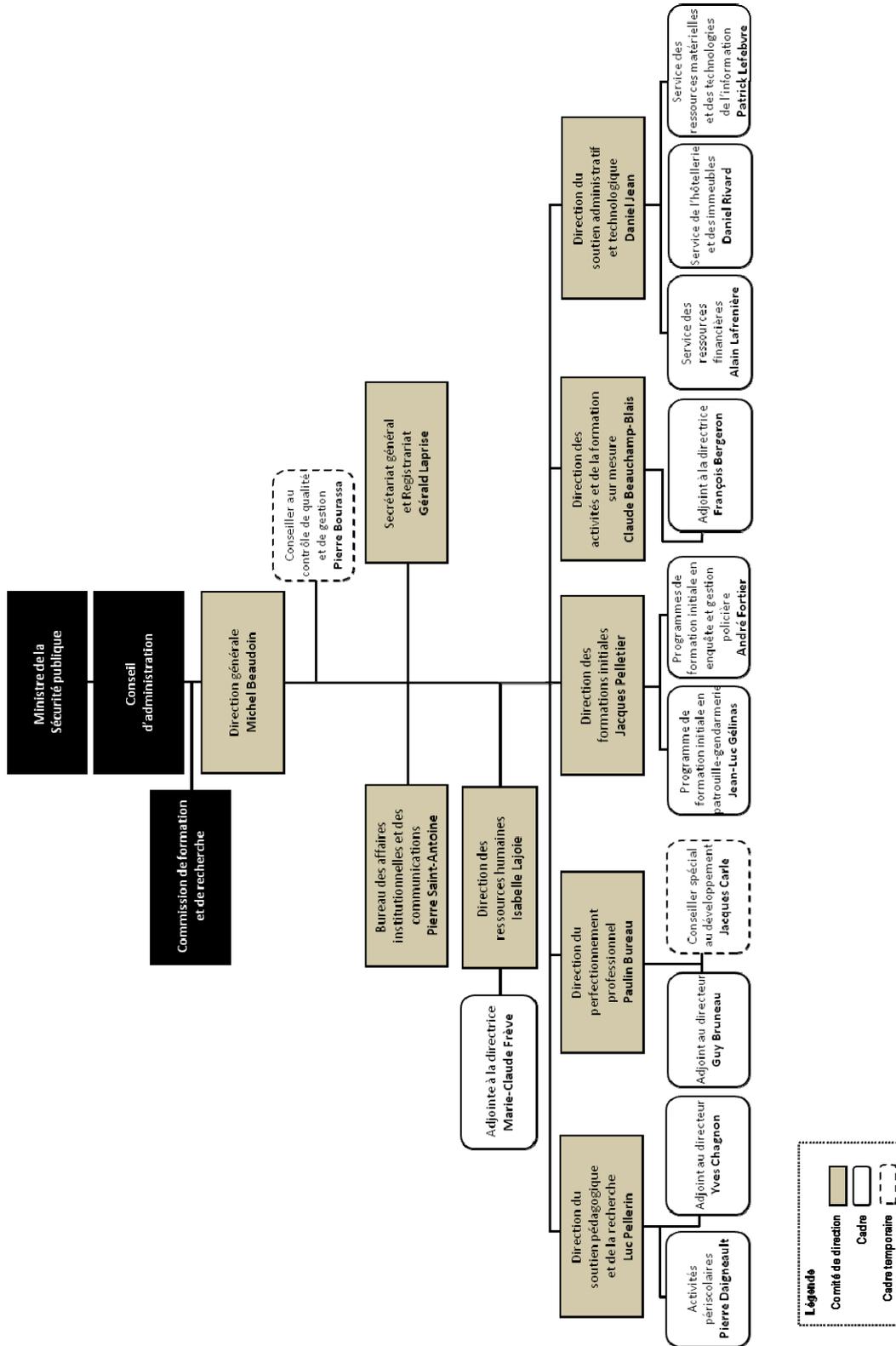
Éthique

Rappelons que 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. Pour compléter l'initiative de la mise sur pied du modèle de réflexion éthique entreprise en 2008-2009, la campagne de sensibilisation offerte aux employés a été complétée. L'objectif de cette activité a été de rendre la directive concernant l'éthique plus présente et plus vivante dans le quotidien du personnel. Elle visait également à clarifier la notion d'éthique (ce qu'est l'éthique, ce qu'elle n'est pas), à la distinguer d'autres notions pouvant paraître similaires (morale, normes, règles) et à favoriser un mode de réflexion qui permet de dénouer certaines questions tout en respectant les valeurs de l'École et les principes éthiques de société.

Afin d'affirmer sa détermination à offrir un service de qualité, l'École a révisé ses valeurs en s'engageant à créer et à favoriser un climat permettant au personnel d'orienter leurs actions selon des valeurs éthiques.

Organigramme

Au 30 juin 2010



Ressources informationnelles

La vision technologique de l'École nationale de police du Québec permet d'assurer et de maintenir un environnement moderne offrant ainsi à la clientèle et aux utilisateurs une technologie flexible capable d'intégrer les différents outils du marché. La stabilité et la robustesse des environnements technologiques sont des éléments importants de la vision afin d'offrir le meilleur service aux utilisateurs. La protection des environnements technologiques permet aussi une relève efficace et rapide lors de bris ou désastre important.

Afin d'appuyer la vision technologique de l'École, la modernisation et la protection des environnements ont constitué les objectifs importants au sein des ressources informationnelles pour l'année 2009-2010 tout en assurant aussi la continuité des différents travaux entamés et réalisés au courant de l'année précédente.

Modernisation

Dans le cadre de la modernisation de nos environnements technologiques, nous avons débuté en 2009-2010 des travaux afin de remplacer les commutateurs désuets datant de 10 ans. Le remplacement de ces équipements permettra d'obtenir une meilleure stabilité et fiabilité du signal réseau au sein de l'École tout en augmentant la vitesse du signal à plus de 10 fois la vitesse actuelle.

La technologie du réseau sans fil a aussi été bonifiée par l'ajout de nouveaux points d'accès permettant ainsi à notre clientèle l'accès à un réseau sécuritaire pour les chambres du service de l'hôtellerie.

De plus, nous avons mis en place de nouveaux services pour nos utilisateurs, tels que l'accès à un environnement Web sécurisé permettant la gestion à distance des courriels, calendriers et contacts.

Sécurité de l'environnement technologique

Afin de permettre une relève rapide et efficace de notre environnement technologique lors de bris ou désastre important, le Service des ressources informationnelles a mis en place un tout nouveau site de relève. Ce site contient une copie à jour des environnements actuels de l'organisation tout en permettant un accès aux données des différents actifs informationnels.

L'implantation de deux cellules de crise permet aussi l'accès aux environnements technologiques de l'École et de son site de relève de façon sécuritaire lors d'une situation de crise importante.

La surveillance de l'environnement technologique via notre outil « IP Monitor » a été améliorée, permettant dorénavant la validation et la surveillance de plus de 400 points importants de notre architecture réseau.

Service à la clientèle

La gestion de notre centre d'assistance informatique à partir des bonnes pratiques ITIL¹ permet d'offrir à notre clientèle un service exemplaire. Au cours de la dernière année, nous avons su répondre aux différentes demandes de nos utilisateurs tout en maintenant un niveau acceptable de notre charge de travail en attente avec une moyenne de 40 jours/personne. Le tableau 14 catégorise les demandes placées par les utilisateurs à notre centre d'assistance en 2009-2010 et démontre une baisse au niveau des incidents comparativement à l'année précédente. Cette baisse est attribuable au résultat d'une meilleure gestion de nos incidents.

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 service, soit une extension du « Help Desk ».

Tableau 14 Gestion selon la norme ITIL	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Demandes au centre d'assistance	2 138	2 259	2 184
Incidents ¹	1 175	1 347	1 066
Requêtes de service ²	850	646	988
Gestion des accès ³	37	227	Non disponible
Demandes de changement ⁴	22	130	152
Demandes fermées	2 082	2 343	2 076
Charge de travail en attente en nombre de jours/personne	40	30	72

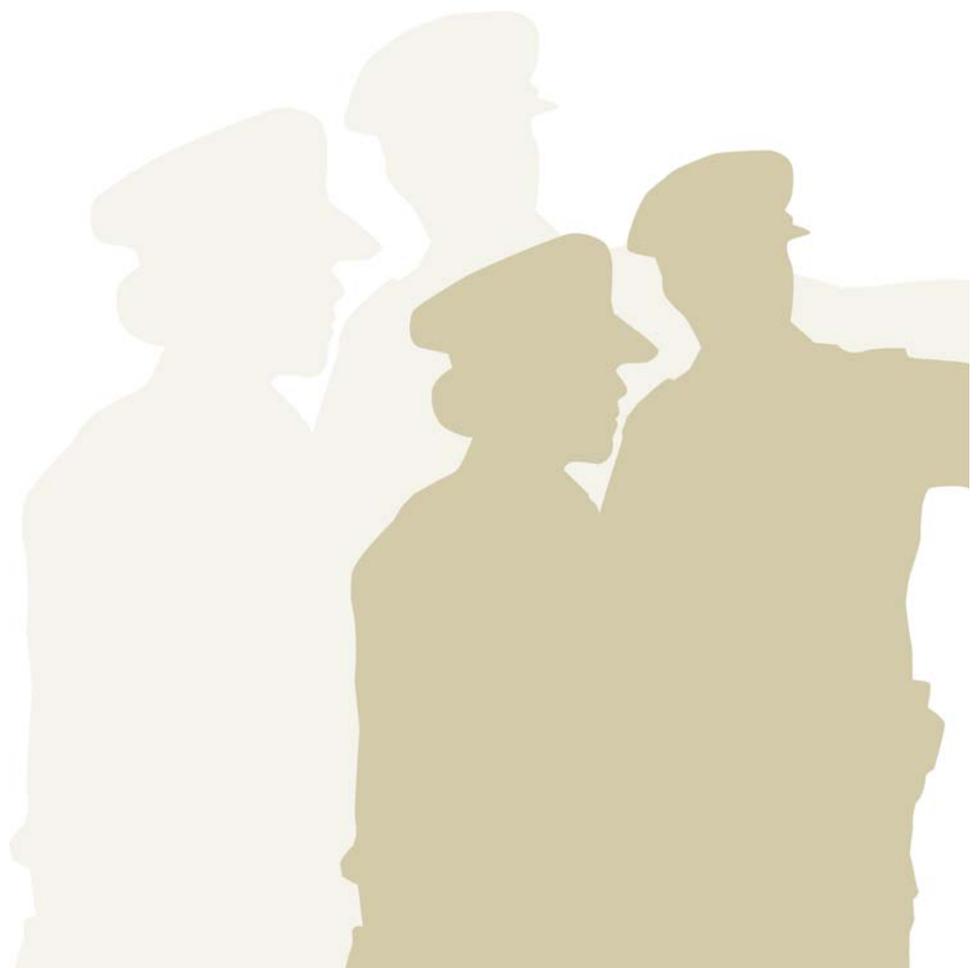
¹ Incidents : Un incident est un événement qui ne fait pas partie du fonctionnement standard d'un service et qui cause, ou peut causer, une interruption ou une diminution de la qualité de ce service.

² Requêtes de service : 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.

³ Gestion des accès : La gestion des accès est la création d'un compte utilisateur ou d'une activation VPN.

⁴ Demandes de changement : 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 2009-2010

Les éléments qui se retrouvent dans cette section sont tirés de l'environnement interne et externe. Ils ont teinté les réalisations de l'École au cours de l'exercice.

Affaires institutionnelles

La présente année a été marquée par les célébrations entourant le 40^e anniversaire de l'École. Plusieurs activités ont été tenues pour souligner l'événement.

Le 23 juin 2010, le Conseil des ministres du gouvernement du Québec procédait à la nomination de M^{me} Marie Gagnon à titre de directrice générale de l'École pour un mandat de 5 ans à compter du 1^{er} septembre 2010.

Par ailleurs, la Cour d'appel du Québec a rendu un arrêt le 19 août 2009 dans le dossier d'un candidat qui avait obtenu une réhabilitation et une absolution, et qui s'était vu refuser son admission au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie. La Cour considère l'admission à l'École comme une forme de préembauche et dans ce cas, elle est tenue de respecter l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Tel que décidé par la Cour suprême du Canada dans l'affaire S.N., la réhabilitation n'efface pas le passé d'un individu. Par conséquent, un employeur ou l'École peut, à l'occasion de l'examen d'une candidature dans le cadre du critère relatif aux « bonnes mœurs », prendre en considération tous les faits pertinents en incluant ceux qui ont entraîné la déclaration de culpabilité du candidat et ainsi déterminer si celui-ci possède les qualités requises par l'emploi.

Finalement, l'École a connu quelques difficultés au niveau du recrutement de personnel dans certains domaines spécialisés.

Formation policière

Au total, 942 demandes d'admission au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie ont été reçues pour l'année scolaire 2009-2010. Environ 111 candidats n'auront pas été admis en 2009-2010.

Préoccupée d'une part par le savoir-être des aspirants policiers et, d'autre part, par l'accroissement du nombre d'étudiants admis au DEC en techniques policières au cours des dernières années, l'École ajoutera deux nouvelles conditions d'admission ou exigences à son processus afin d'admettre les candidats ayant le meilleur potentiel de réussite de la formation et étant les plus aptes à exercer la profession policière. On constate que les inscriptions sont composées à 35 % de femmes et à 10 % de communautés culturelles au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

Pour l'ensemble du perfectionnement professionnel, la participation des femmes se situe à 23 %.

Suite à l'année de développement de nouvelles activités de formation qu'a connu l'École en 2008-2009, on note une hausse d'achalandage de 5,7 % en 2009-2010 avec, entre autres, le déploiement des nouveaux programmes du domaine de la sécurité publique aux agents des services correctionnels et aux constables spéciaux du ministère de la Sécurité publique et d'Hydro-Québec.

Une baisse globale des inscriptions de 21 % est notée au programme de formation initiale en enquête policière. Cette baisse s'explique par une demande moins grande au niveau des cours préalables au programme. Toutefois, en perfectionnement professionnel, une hausse de 20 % est notée, entre autres, suite au déploiement de la formation en ligne LERDS (Loi sur l'enregistrement de renseignements sur les délinquants sexuels et de l'offre du cours actualisé CRI-1010 *Enquête sur les drogues, la contrebande et les mœurs*).

Du côté du programme de formation initiale en gestion policière, on note une hausse de 37 % provenant de l'offre du cours PPU-1034 *Prise de décision dans un contexte opérationnel policier* qui n'avait pas été offert au cours des dernières années et qui comptait donc plusieurs inscriptions.

L'intérêt des corps de police autochtones se porte de plus en plus vers le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie. Par le fait même, on note une diminution au niveau des inscriptions à la formation de constable spécial.

Quant au perfectionnement professionnel en gestion policière, toujours au niveau de la clientèle autochtone, il ne restait que quelques cours à compléter dans le *Certificat en gestion des organisations (gestion policière)*. On peut donc noter une baisse au niveau du nombre d'inscriptions dans ce secteur d'activité.

Affaires gouvernementales

Plans d'action et préoccupations gouvernementales

L'École considère primordial de favoriser le respect des droits des personnes auprès desquelles les futurs policiers auront à intervenir, et ce, peu importe la race, l'origine ethnique, la couleur, la religion, la langue, la condition sociale, l'âge, le sexe, le handicap, l'orientation sexuelle ou les convictions politiques. D'une part, l'École préconise des stratégies de formation axées vers le développement des compétences jugées essentielles à la pratique professionnelle dans le respect des valeurs fondamentales de notre société. Dans tous les programmes de l'École, une vigie des meilleures pratiques permet une actualisation constante des programmes selon l'avancement des connaissances, l'évolution des pratiques et les besoins manifestés par les clients, les partenaires, le gouvernement et la société. Présentement, les thématiques suivantes font l'objet d'un suivi ou de développement à l'École, soit : le profilage racial, le respect de la diversité, l'éthique, l'homophobie, les enlèvements et disparitions d'enfants, la santé mentale et la déficience intellectuelle, les perquisitions à risque, les personnes âgées, l'itinérance et la violence conjugale.

Actualité 2009-2010

Dans le cadre de l'enquête publique du coroner portant sur le décès de M. Fredy Villanueva, l'École, à la demande de la Ville de Montréal, délègue son expert en emploi de la force, M. Bruno Poulin, afin d'éclairer le coroner sur l'intervention policière dans le dossier. Son témoignage aura lieu au cours du prochain exercice.

Administration

Chiffre d'affaires

Pendant l'exercice, l'École a connu une hausse du chiffre d'affaires de 973 706 \$. Tel que prévu lors du dernier exercice, le déploiement des nouvelles formations par la Direction des activités et de la formation sur mesure a grandement contribué à cette hausse. Ces activités de formation ont aussi contribué à augmenter les produits au niveau de l'hôtellerie.

L'École a également déposé un plan de compression budgétaire selon les paramètres gouvernementaux afin de répondre à l'ensemble des demandes de la Loi mettant en œuvre certaines dispositions du discours sur le budget du 30 mars 2010 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014 et la réduction de la dette.

Hébergement

On constate une hausse au niveau des journées d'hébergement à l'École de l'ordre de 2,2 %. L'École a dû encore cette année avoir recours aux services des hôtels de la région pour combler ses besoins, mais de façon moins importante que l'année précédente.

À l'international

Sur le plan international, l'École a poursuivi son implication dans FRANCOPOL et au niveau des relations bilatérales. Cependant, le contexte budgétaire gouvernemental a obligé l'École à annuler quelques missions qui avaient été prévues.

Enjeux de l'exercice 2009-2010

La *Planification stratégique 2008-2011* a permis de dégager les principaux enjeux de l'École :

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

Faits saillants de l'exercice 2009-2010

Affaires institutionnelles

Ressources humaines

La qualité de vie au travail est toujours au cœur des préoccupations de l'École. En ce sens, un plan d'amélioration de la qualité de vie au travail a été déposé. Celui-ci propose des moyens et actions qui sont le fruit du travail tant des gestionnaires que de celui des employés impliqués dans le comité qualité de vie au travail. Des pistes de solutions ont été proposées afin d'améliorer les aspects de la communication et de la reconnaissance au travail.

En janvier 2010, l'École procédait à la signature de la convention collective du Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ). Cette entente est effective jusqu'au 31 mars 2011.

Certaines difficultés ont été rencontrées au niveau du recrutement du personnel dans certains secteurs spécialisés. À titre d'exemples, deux concours ont été requis pour combler les postes de bibliothécaire, d'administrateur de bases de données et d'instructeur en sécurité routière.

Nouvelles conditions d'admission

Au cours de l'année 2009-2010, l'École a débuté l'administration de nouvelles conditions d'admission. Les étudiants devront en 2010-2011 réussir deux nouveaux tests d'entrée, soit un test psychométrique et un test de jugement situationnel :

M-Pulse (test psychométrique)

Le premier instrument de mesure, le M-Pulse, est un test psychométrique qui permet d'évaluer le degré de risque à manifester des comportements incompatibles avec la profession policière. Il permet entre autres d'évaluer 18 inconduites professionnelles reconnues incompatibles avec la fonction policière, dont plusieurs relatives aux interactions avec les citoyens.

Test de jugement situationnel

Le second instrument de mesure, le test de jugement situationnel, comporte vingt mises en situation en lien avec un contexte d'intervention ou de formation policière.

Outils informatiques

L'École a fait l'acquisition de trois logiciels. Le premier est destiné à la gestion de l'assiduité du personnel, le second permettra la gestion du recrutement en ligne, et le troisième servira à la planification logistique afin de pouvoir mieux gérer les horaires des activités de formation. L'implantation des nouveaux outils se fera au cours du prochain exercice.

Événements spéciaux

Le 40^e anniversaire de l'École a été marqué par plusieurs événements spéciaux dont : la cérémonie de lancement des activités, la cérémonie du droit de cité à Nicolet, un bilan rétrospectif des 40 dernières années, le passage de la flamme olympique à l'École, la journée portes-ouvertes à la population accueillant plus de 1 000 visiteurs, ainsi qu'une exposition d'œuvres d'art des membres du personnel. Finalement, lors de la cérémonie de la 105^e promotion, consécration du nouveau drapeau institutionnel de l'École.

L'École a organisé un séminaire sur les entrevues filmées, ce qui a permis à une vingtaine d'enquêteurs spécialisés d'échanger sur les dernières pratiques dans ce domaine.

Par ailleurs, l'École a accueilli une centaine de participants dans le cadre d'un colloque, tenu conjointement par le ministère de la Sécurité publique et la Sûreté du Québec, portant sur l'enlèvement et la disparition d'enfants.

Partenariats

L'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) pourrait devenir la première université québécoise à offrir un programme de formation en criminalistique. La criminalistique utilise diverses techniques pour établir la preuve d'un délit par l'analyse de divers indices matériels. Divers partenaires, dont l'ENPQ, le Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale et l'Université de Lausanne en Suisse ont participé à une première rencontre de travail pour mettre en place le projet avec l'UQTR. Ce champ d'expertise vise à former des personnes qui sont appelées à collaborer avec les corps policiers, les substituts du procureur général et les coroners.

Dans le cadre de la mise en œuvre du partenariat avec le Réseau canadien du savoir policier (RCSP) (Canadian Police Knowledge Network), l'École a identifié de nouvelles formations pertinentes pouvant être intégrées aux programmes de la Direction des formations initiales et de la Direction du perfectionnement professionnel. On prévoit offrir ces formations en 2011-2012.

Formation policière

La révision du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie a occupé la majorité des efforts de la Direction des formations initiales. La formation des formateurs a débuté en fin d'exercice afin d'assurer la mise en place du programme révisé à la fin de l'automne prochain.

Le développement du cours CRI-1010 *Enquête sur les drogues, la contrebande et les mœurs* et la mise à niveau du cours CRI-1009 *Enquête sur des crimes à caractère sexuel, sur l'abus physique et le décès de jeunes enfants* ont été finalisés pendant l'exercice. Ces cours font maintenant partie de l'offre de formation de l'École.

Consultations

L'écoute des préoccupations de nos clients et partenaires est au cœur de notre démarche de développement organisationnel, que ce soit en formation initiale, en perfectionnement professionnel ou dans les activités de formation sur mesure. L'École s'assure de les consulter par l'entremise des instances en place, c'est-à-dire : le Comité consultatif clients, la Commission de formation et de recherche, son conseil d'administration, ainsi que par la mise sur pied de comités ad hoc. Les grands dossiers institutionnels qui ont fait partie des consultations au cours de l'exercice 2009-2010 sont : les nouvelles conditions d'admission, le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, le programme de formation initiale en gestion policière, et diverses activités de perfectionnement professionnel et de formation sur mesure.

Visant à s'améliorer constamment, l'École a révisé son processus de consultation et de sondage auprès de ses clientèles au niveau de l'évaluation des enseignements, des services autres qu'académiques et de l'utilisation des installations de son campus. Les résultats seront davantage fidèles et valides à la perception des clients sondés, rendant ainsi l'exercice de reddition de comptes plus efficace et la production d'information à des fins de gestion mieux balisée.

Service à la clientèle

L'École se veut un lieu rassembleur du milieu de la sécurité publique. Elle a accueilli, par l'entremise de son Service aux collectivités, près de 170 rencontres au cours de l'exercice regroupant environ 7 600 personnes.

Par ailleurs, l'École a organisé 39 vidéoconférences, entre autres, dans le cadre de rencontres de FRANCOPOL et de diverses instances institutionnelles. Cette façon de faire permet de réduire le nombre de déplacements dans un objectif d'efficacité opérationnelle.

L'École a soutenu le ministère de la Sécurité publique et les corps de police québécois dans la sélection du nouvel appareil alcootest qui sera utilisé au cours des prochaines années au Québec, soit le DataMaster DMT-C. En prévision des besoins de formation à cet égard, l'École a fait l'acquisition du DataMaster DMT-C en plus de procéder à la réfection du laboratoire d'alcootest en adaptant l'ameublement afin qu'il réponde aux exigences pédagogiques de la nouvelle formation.

Améliorations locatives

L'École a finalisé en cours d'année l'aménagement du pavillon de Monseigneur-Courchesne, rendant ainsi disponible un nouveau plateau de simulation, un tribunal école, ainsi que de nouvelles salles de classe et de rencontre.

Afin de répondre aux besoins de la formation des agents des services correctionnels, une classe et un ensemble de plateaux de simulation reconstituant les éléments essentiels d'un centre de détention ont été aménagés dans l'aile P de l'École. De plus, des bureaux administratifs ont été aménagés afin d'accueillir le personnel des services correctionnels dédié au programme de formation.

L'aile C du pavillon Marguerite-D'Youville était utilisée pour effectuer des simulations. Suite à un avis de la Société immobilière du Québec concernant un risque de dangerosité structurale, l'École a procédé à une relocalisation temporaire de l'ensemble des plateaux de simulation vers l'aile D.

Recherches

L'Institut national de recherche scientifique a poursuivi son mandat au niveau de l'étude portant sur la transmission intergénérationnelle de la culture policière. Le rapport d'étape 2 a été déposé.

Dans le cadre des travaux du Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force, dépôt au ministère de la Sécurité publique du rapport sur les analyses et recommandations portant sur l'utilisation systématique d'une caméra greffée à l'arme à impulsions électriques.

L'École a élaboré une *Politique relative aux demandes d'expertise* ayant pour objet de fournir les orientations et d'établir les règles applicables concernant les demandes d'expertise adressées à l'École.

L'École a également déposé auprès de ses instances un processus et des principes directeurs permettant l'homologation des activités de formation professionnelles.

Activités et formation sur mesure

Formation sur mesure

Le nouveau programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels de l'École (ASC) s'inscrit dans la volonté du ministère de la Sécurité publique d'améliorer la formation préemploi des agents des services correctionnels. Cette formation spécifique est désormais requise pour exercer les fonctions d'ASC. L'École formera 5 cohortes de 24 agents d'ici le 31 mars 2011. Ce programme est d'une durée de 8 semaines.

De plus, l'École a implanté un stage d'apprentissage en milieu de travail dans le programme d'intégration à la fonction des agents des services correctionnels. Des agents formateurs de certains établissements de détention ont été formés et instrumentés pour accompagner les étudiants et leur permettre de transférer les apprentissages et les habiletés développées à l'École en milieu virtuel directement dans leur milieu de travail. La durée de cette activité est de 7 jours consécutifs au sein du programme d'intégration qui totalise quarante jours de formation.

L'École a diplômé ses premiers constables spéciaux du ministère de la Sécurité publique suite à la formation élaborée au cours de l'exercice financier précédent. Il s'agit d'un programme de 12 semaines couvrant diverses compétences et habiletés techniques ainsi que plusieurs séminaires permettant aux constables spéciaux d'asseoir leurs compétences de base.

L'École a également diplômé ses premiers agents des services correctionnels à l'emploi de la Direction générale des services correctionnels du ministère de la Sécurité publique.

Formation autochtone

Pour permettre aux communautés autochtones d'offrir des activités de perfectionnement professionnel, l'École préconise la formation de moniteurs. C'est ce qu'elle a accompli cette année en entamant l'offre des cours préalables à la formation de moniteurs et au déploiement de certaines formations de moniteurs dans les domaines de l'intervention tactique et des armes à feu.

Échanges d'expertise sur le plan national et international

FRANCOPOL – Réseau international francophone de formation policière

Les efforts ont particulièrement été consacrés à la mise en place des structures administrative et financière du réseau afin d'en assurer le bon fonctionnement, ainsi qu'à la création de comités techniques. Un comité technique est formé d'un petit nombre d'experts internationaux travaillant sur une thématique d'intérêt pour le réseau. Par exemple, les thèmes abordés sont : l'approche par compétences, la déontologie, l'éthique et le discernement, la sécurité routière, la police et les citoyens, etc. La mission de FRANCOPOL étant de : favoriser la mise en commun des meilleures pratiques, des recherches et des réflexions en rapport avec la formation et l'expertise policière, la création de comités techniques répond à ses objectifs de partage des meilleures pratiques.

L'École a mis en place un service novateur dans le domaine policier et de la sécurité, celui du Carrefour de l'information et du savoir (CIS) qui se transforme pour les besoins du réseau en Carrefour FRANCOPOL de l'information et du savoir (CFIS). Bibliothèque virtuelle donnant accès à des bases de données et à des références liées aux domaines policier et de la sécurité, source privilégiée d'information pour la communauté policière francophone et ses partenaires, le CFIS a l'ambition de rapprocher les acteurs du milieu policier et de favoriser les échanges d'expertise. Grâce à la collaboration de l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF), des travaux de sécurisation du portail du CFIS, de personnalisation aux couleurs de FRANCOPOL et d'intégration d'un

logiciel permettant à tous les membres de visualiser les vidéos qui seront disponibles dans le portail, ont été effectués au cours de l'année.

Un plan d'action pour la mise en œuvre du thésaurus francophone de formation policière a été mis en place et les travaux d'élaboration sont déjà bien amorcés. Les travaux seront faits en collaboration avec les partenaires du réseau afin d'enrichir le thésaurus.

Dans le cadre du gala de remise des Prix d'excellence de l'administration publique, l'École et la Sûreté du Québec étaient finalistes du prix Rayonnement international et ont reçu une mention spéciale décernée au projet portant sur la création de FRANCOPOL.

Missions

Une mission importante s'est déroulée dans le cadre de FRANCOPOL à Ouagadougou au Burkina Faso. Cette rencontre africaine sur le Carrefour FRANCOPOL de l'information et du savoir (CFIS) s'est tenue en marge du Colloque sur le Droit des enfants également coordonné par FRANCOPOL. Cette façon de faire a permis des économies importantes sur le plan des frais de déplacement des participants à cette réunion, car plusieurs d'entre eux étaient présents à l'événement sur le droit des enfants à Ouagadougou. Cette mission, qui a eu lieu grâce au soutien financier de l'Organisation internationale de la Francophonie, portait sur la faisabilité technologique de partage et d'échanges avec la plate-forme du CFIS et sur la participation des écoles de police de l'Afrique de l'Ouest au réseau.

Des missions d'échange ont dû être annulées au printemps 2010 en raison du contexte budgétaire gouvernemental et des mesures de redressement adoptées.

Résultats au regard de la Déclaration de services aux citoyens

L'École a diffusé en octobre 2002 à l'ensemble de ses clients et 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, auprès d'un échantillonnage 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 2009-2010 comparativement à 7,4 en 2008-2009. Tel qu'indiqué précédemment, le délai prescrit est de 15 jours ouvrables.

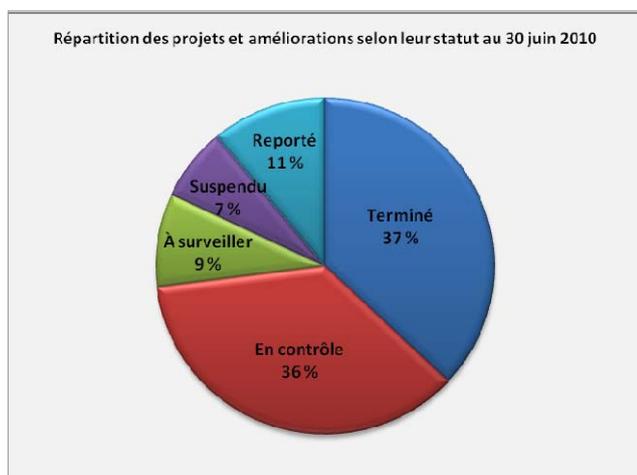
Planification stratégique 2008-2011

Présentation des résultats

La planification stratégique 2008-2011 répond au désir de l'École nationale de police du Québec d'assurer la mobilisation du personnel et la cohérence des actions dans la mise en œuvre d'une vision et d'une mission communes auxquelles l'ensemble des membres de l'organisation s'associe. Elle est construite autour de trois grandes orientations, lesquelles se divisent en axes d'intervention ciblant les champs prioritaires sur lesquels l'École entend agir, et en objectifs spécifiques constituant les buts à atteindre pour assurer le développement de l'École. Soucieuse de consolider sa démarche, l'École déploie ses objectifs spécifiques en actions concrètes auxquelles elle rattache des indicateurs pertinents et des cibles réalistes. En évaluant ponctuellement le rendement des actions qu'elle privilégie, l'École, puisqu'elle s'est affairée à arrimer l'ensemble des éléments composant sa planification stratégique, est en mesure de constater son évolution, à court, à moyen et à long terme, vers l'atteinte de ses objectifs spécifiques. C'est précisément cette évolution qui fait l'objet d'une reddition de comptes dans le présent rapport annuel de gestion.

Cette section présente les résultats de l'École nationale de police du Québec pour l'année 2009-2010 en fonction des cibles fixées pour chacun des indicateurs liés à ses objectifs spécifiques. Ces indicateurs et cibles, pour la plupart quantitatifs, sont soit liés aux activités récurrentes, soit aux activités de développement organisationnel, c'est-à-dire aux projets.

En 2001, l'École a adopté l'approche par gestion de projets, approche qui consiste notamment à déterminer annuellement les projets constituant le portefeuille de projets, selon une démarche de priorisation multicritères où l'alignement stratégique occupe une place centrale. Ces derniers sont par la suite classifiés selon leur degré d'urgence et d'importance. Les projets classés « priorité 1 » se doivent d'être amorcés rapidement, c'est-à-dire avant la fin du premier semestre tandis que ceux classés « priorité 2 » peuvent débuter plus tardivement. Par ailleurs, qu'ils soient dits « priorité 1 » ou « priorité 2 », certains projets du portefeuille revêtent une importance supérieure aux autres. L'École attribue à ces projets incontournables, souvent de grande envergure, la mention « TOP ».



En 2009-2010, 89 projets et améliorations (dits projets dans ce rapport) étaient inscrits au portefeuille. La spécificité de celui-ci réside tant dans sa rigueur que sa capacité d'évoluer en fonction des environnements interne et externe tout en maintenant le cap sur la planification stratégique. En d'autres termes, l'approche par gestion de projets offre à l'École tant la rigueur que la flexibilité nécessaires pour atteindre ses objectifs. Les suivis réguliers permettent à l'École d'avoir une vision juste de l'avancement de ses projets et l'amènent ainsi à réviser mensuellement le statut accordé à chacun de ses projets, lequel est attribué selon le niveau d'atteinte de la cible annuelle fixée par la planification initiale. Bien que l'École vise à ce que le plus grand nombre de projets atteignent les statuts « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de chaque exercice financier, le contexte ne le permet pas toujours. Ainsi, l'École peut choisir de reporter, de suspendre ou d'abandonner certains projets et, s'il y a lieu, d'en ajouter de nouveaux.

Légende des statuts :

Terminé :	Le projet, dans son ensemble, est complété.
En contrôle :	Le projet se déroule comme prévu et des actions sont mises en place lorsque requises afin d'assurer la maîtrise du projet.
À surveiller :	Certains obstacles freinent la réalisation du projet et pourraient avoir des impacts sur la finalité de ce dernier si aucune action n'est entreprise.
Action requise :	Des actions doivent être entreprises afin de résoudre les problématiques rencontrées et assurer l'atteinte des objectifs du projet.
Reporté :	Le projet a été reporté à une date ultérieure connue.
Suspendu :	Le projet est arrêté temporairement jusqu'à ce qu'une décision ou une action soit entreprise relativement à la reprise ou à l'abandon du projet.
Abandonné :	Le projet a été définitivement abandonné.

Sommaire des résultats

OBJECTIFS	RÉSULTATS			Référence
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	
ORIENTATION 1				
ÉLABORER UNE OFFRE DE FORMATION EFFICACE, EFFICIENTE ET NOVATRICE EN COLLABORATION AVEC LES ACTEURS DU MILIEU				
1.1.1	Améliorer et développer l'expertise pédagogique de l'École	●	◎	Page 39
1.2.1	Répondre aux besoins de formation des corps de police	●	●	Page 41
1.2.2	Maintenir à jour les activités de formation policière	×	●	Page 43
1.2.3	Renforcer la collaboration avec les acteurs du milieu	●	●	Page 44
1.3.1	Positionner l'École comme un partenaire stratégique en matière de recherche et d'expertise-conseil	●	●	Page 46
ORIENTATION 2				
PROMOUVOIR ET FOURNIR DES SERVICES ADAPTÉS AUX BESOINS				
2.1.1	Recentrer le positionnement de l'École sur le continuum de formation policière et renforcer son leadership	●	●	Page 47
2.1.2	Assurer des communications externes contribuant à la notoriété de l'École	●	×	Page 48
2.1.3	Positionner l'École dans le secteur de la sécurité	●	●	Page 49
2.2.1	Promouvoir l'offre de formation	×	×	Page 50
2.2.2	Offrir de la formation hors établissement et en déconcentration	●	×	Page 51
2.3.1	Doter l'École d'une approche de développement de cours et de diffusion d'activités de formation intégrant les nouvelles technologies de l'information	◎	◎	Page 51
2.3.2	Offrir des services en ligne aux clientèles internes et externes	●	◎	Page 52
2.4.1	Répondre aux besoins des clientèles	●	●	Page 52
2.4.2	Sensibiliser le personnel au service à la clientèle	●	●	Page 53
ORIENTATION 3				
ASSURER UNE Saine GESTION ET LE DÉVELOPPEMENT DE NOS RESSOURCES				
3.1.1	Améliorer la qualité de vie au travail	●	●	Page 54
3.1.2	Développer les ressources humaines	●	●	Page 55
3.2.1	Poursuivre la modernisation des ressources informationnelles utilisées pour la formation, la recherche et la gestion organisationnelle	×	×	Page 56
3.3.1	Offrir des cours et des programmes aux meilleurs coûts possibles	●	●	Page 56
3.3.2	Effectuer un suivi efficace de l'allocation des ressources	●	●	Page 57
3.3.3	Développer et mettre à niveau les infrastructures	●	●	Page 57
3.4.1	Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière et l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre	◎	◎	Page 58
3.4.2	Appliquer les mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisition écoresponsable	●	●	Page 59

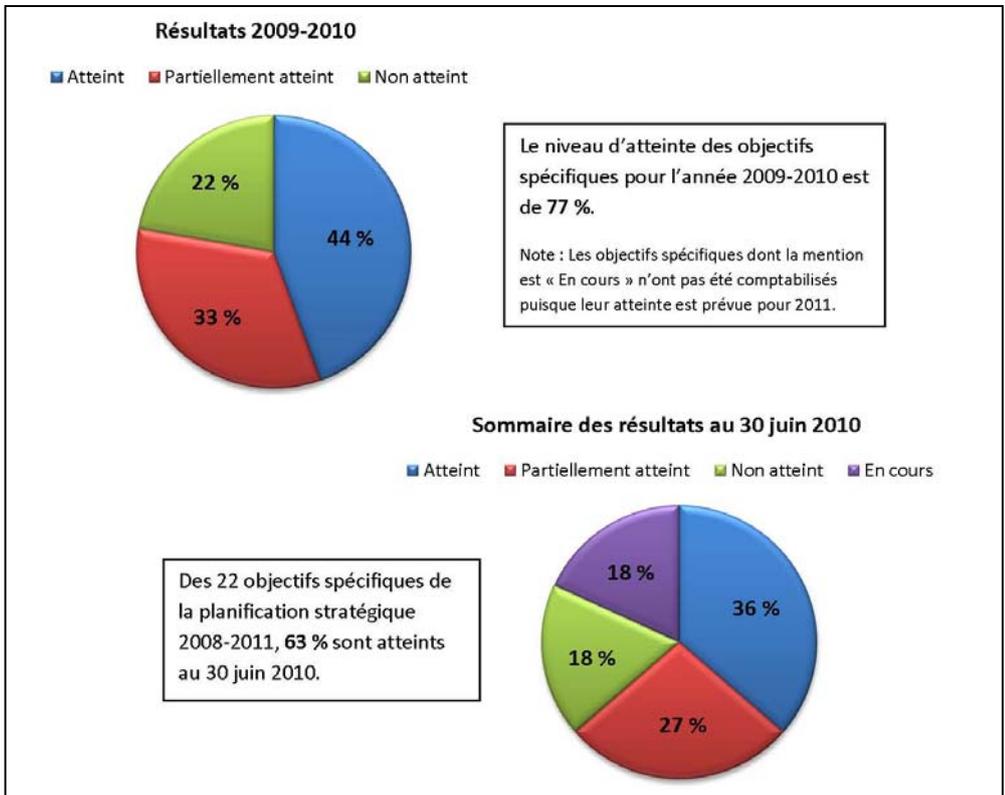
● Atteint

● Partiellement atteint

× Non atteint

◎ En cours

Sommaire des résultats



Éléments de présentation

Chacun des résultats est présenté en trois parties :

1. On présente l'orientation stratégique, l'axe d'intervention et l'objectif.

2. On expose l'action, l'indicateur, la cible et le résultat.

3. Les résultats sont détaillés dans les commentaires.

ORIENTATION 1
ÉLABORER UNE OFFRE DE FORMATION EFFICACE, EFFICIENTE ET NOVATRICE EN COLLABORATION AVEC LES ACTEURS DU MILIEU

AXE D'ORIENTATION 1.1
QUALITÉ DE LA FORMATION ET RÉUSSITE SCOLAIRE

OBJECTIF 1.1.1 : Améliorer et développer l'expertise pédagogique de l'École ⊙ EN COURS

Action a) Offrir des activités de formation en pédagogie

Indicateur 1 :	Cible 1 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Proportion du nouveau personnel formateur formé en pédagogie	80 % du nouveau personnel formateur doit recevoir une formation en pédagogie	75 %	67 %	

COMMENTAIRES – Indicateur 1

Dans l'objectif d'améliorer et de développer son expertise pédagogique, l'École mise grandement sur la formation de son personnel formateur en l'encourageant à suivre le cours *Pratiques éducatives et accompagnement des apprentissages* (COM-2005) ou l'équivalent. Cette formation amène notamment le futur formateur à intégrer, dans ses interventions pédagogiques, les visées et les pratiques éducatives de l'ENPQ. Au cours de l'année 2009-2010, quatre nouveaux formateurs ont reçu cette formation ou l'équivalent.

Niveau d'atteinte de l'objectif.

ORIENTATION 1

ÉLABORER UNE OFFRE DE FORMATION EFFICACE, EFFICIENTE ET NOVATRICE EN COLLABORATION AVEC LES ACTEURS DU MILIEU

AXE D'ORIENTATION 1.1

QUALITÉ DE LA FORMATION ET RÉUSSITE SCOLAIRE

OBJECTIF 1.1.1 : Améliorer et développer l'expertise pédagogique de l'École

EN COURS

Action a) Offrir des activités de formation en pédagogie

Indicateur 1 :	Cible 1 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Proportion du nouveau personnel formateur formé en pédagogie	80 % du nouveau personnel formateur doit recevoir une formation en pédagogie	75 %	67 %	

COMMENTAIRES – Indicateur 1

Dans l'objectif d'améliorer et de développer son expertise pédagogique, l'École mise grandement sur la formation de son personnel formateur en l'encourageant à suivre le cours *Pratiques éducatives et accompagnement des apprentissages* (COM-2005) ou l'équivalent. Cette formation amène notamment le futur formateur à intégrer, dans ses interventions pédagogiques, les visées et les pratiques éducatives de l'ENPQ. Au cours de l'année 2009-2010, quatre nouveaux formateurs ont reçu cette formation ou l'équivalent.

Action b) Offrir des activités de formation sur l'approche de développement de l'École

Indicateur 2 :	Cible 2 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Proportion du nouveau personnel développeur formé sur l'approche de développement de l'École	80 % du nouveau personnel développeur doit recevoir une formation annuelle sur l'approche de développement de l'École	100 %	S.O. ¹	

COMMENTAIRES – Indicateur 2

L'École mise également sur la formation de son personnel développeur en l'accompagnant dans sa démarche de développement d'une activité de formation selon l'approche par compétences. Ainsi, des séances d'information sont organisées annuellement par des conseillers pédagogiques visant expressément l'accroissement des compétences du personnel. Cependant, au cours de l'année 2009-2010, aucun nouveau personnel développeur n'a fait son entrée à l'École.

¹ Aucun nouveau personnel développeur n'a fait son entrée à l'École au cours de l'exercice financier 2009-2010.

Action c) Mettre en place une structure de soutien à la réussite scolaire

Indicateur 3 :	Cible 3 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Taux de réussite scolaire avant les reprises	Augmentation de 5 % d'ici 2011	En cours	En cours	

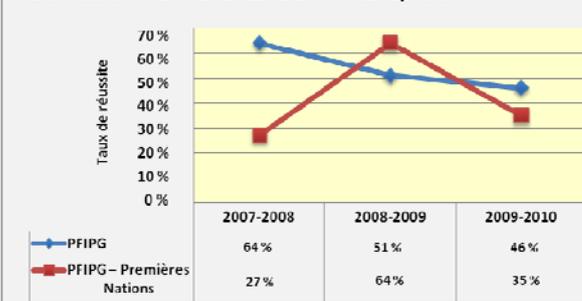
COMMENTAIRES – Indicateur 3

Ayant à cœur la réussite des aspirants policiers inscrits au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG), l'École suit de près l'évolution du taux de réussite avant les reprises. Au 30 juin 2010, ce taux s'élève à 46 % pour les aspirants policiers, et à 35 % pour les aspirants policiers des Premières Nations.

Dans le cadre de la révision du PFIPG, une attention particulière sera portée à l'évaluation des aspirants policiers afin d'améliorer le taux de réussite avant reprise.

Il est à noter que le taux de réussite après reprise se situe à 97 %.

Indicateur 3 : Taux de réussite avant les reprises



AXE D'ORIENTATION 1.2

DÉVELOPPEMENT ET ACTUALISATION DES COURS ET DES PROGRAMMES

OBJECTIF 1.2.1 : Répondre aux besoins de formation des corps de police

**PARTIELLEMENT
ATTEINT**

Action a) Développer des activités de formation en lien avec le Règlement sur les services policiers que les corps de police municipaux et la Sûreté du Québec doivent fournir selon leurs compétences

Indicateur 4 :

Pourcentage de réalisation des projets de développement des activités de formation répondant aux besoins des corps de police en lien avec le Règlement sur les services policiers selon les échéanciers établis

Cible 4 :

70 % des projets¹ classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier

60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier

Résultat

	2008-2009	2009-2010	2010-2011
70 % des projets ¹ classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	75 %	33 %	
60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	83 %	75 %	

COMMENTAIRES – Indicateur 4

Des onze projets liés à l'indicateur 4 intégrés dans le portefeuille 2009-2010 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 33 % des projets classés TOP et 75 % des projets classés priorités 1 et 2 ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ». Parmi ceux-ci, on retrouve notamment les projets suivants :

Indicateur 4 : Répartition des projets TOP



Projet TOP lié à l'indicateur 4 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »

- ➔ **1-43 : Développement du cours Moniteur en intervention tactique**

Projets classés priorités 1 et 2 liés à l'indicateur 4 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »

- ➔ **1-19 : Développement du cours Enquête sur les drogues, la contrebande et les mœurs (CRI-1010)**
- ➔ **1-22 : Développement du cours Renseignement criminel – Agent de renseignements (CRI-1014)**
- ➔ **1-23 : Développement du cours Arrestation et perquisition à risque faible (FOR-1039)**
- ➔ **1-29 : Développement du cours Reconstitutionniste (SER-2010)**
- ➔ **1-61 : Développement du cours Alcootest DataMaster DMT-C**
- ➔ **1-97 : Développement du cours Enquête policière – Délit informatique**

Indicateur 4 : Répartition des projets priorités 1 et 2



¹ Le terme « Projets » englobe l'ensemble des projets et des améliorations du portefeuille 2009-2010.

La cible 4 n'est que partiellement atteinte puisque deux des trois projets TOP liés à l'indicateur ont obtenu le statut « À surveiller » à la fin de l'exercice financier 2009-2010.

D'une part, le projet 1-30 : *Développement du cours Méthodes et techniques avancées d'enquête* a accusé un retard important en raison du manque de disponibilité des ressources internes impliquées. De plus, l'équipe de projet a dû faire face à certaines difficultés liées à l'établissement des activités de formation à intégrer à ce cours, afin de s'assurer qu'il corresponde aux besoins des clients.

D'autre part, le projet 1-91 : *Développement du cours Agent évaluateur – reconnaissance de drogues (SER-2030)* a connu quelques imprévus. Tout d'abord, la majorité des documents utilisés à ce jour pour cette formation sont en anglais, ce qui a eu pour effet de repousser certains échéanciers dans l'attente de la traduction de la trousse de formation par la Gendarmerie royale du Canada. De plus, un groupe de travail a été mis en place afin de déterminer la façon québécoise de faire l'agrément sur le terrain des nouveaux évaluateurs. Enfin, l'instructeur en sécurité routière de l'École reconnu comme instructeur des agents évaluateurs devra procéder à sa requalification en vertu des normes fédérales. Pour ce faire, il devra offrir une formation de 2 semaines sous supervision à Moncton en octobre prochain.

Action b) Développer des activités de formation en lien avec les autres besoins de formation des corps de police

Indicateur 5 :	Cible 5 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Pourcentage de réalisation des projets de développement des activités de formation répondant aux autres besoins des corps de police selon les échéanciers établis	70 % des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	0 %	67 %	
	60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	67 %	100 %	

COMMENTAIRES – Indicateur 5

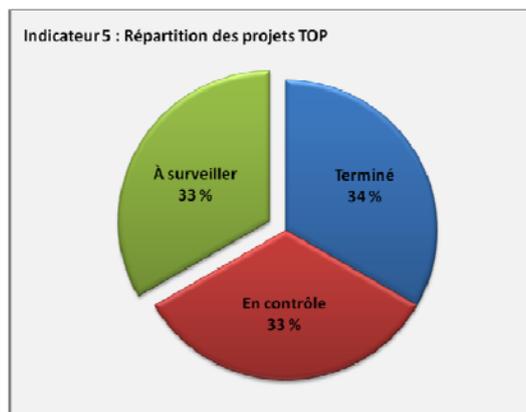
Des quatre projets liés à l'indicateur 5 intégrés dans le portefeuille 2009-2010 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 67 % des projets classés TOP et la totalité des projets classés priorités 1 et 2 ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ». Parmi ceux-ci, on retrouve notamment les projets suivants :

Projets classés TOP liés à l'indicateur 5 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »

- ➔ **1-21 : Développement du cours Enquête sur les crimes à caractère sexuel et sur le décès de jeunes enfants (CRI-1009)**
- ➔ **1-90 : Révision du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie**

Projet classé priorités 1 et 2 liés à l'indicateur 5 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »

- ➔ **2-54 : Développement du cours Requalification – Agent évaluateur**



La cible 5 n'est que partiellement atteinte puisqu'un des trois projets TOP liés à l'indicateur a obtenu le statut « À surveiller » à la fin de l'exercice financier 2009-2010.

Le projet 1-73 : *Actualisation du programme de formation initiale en gestion policière* a accusé un retard important en raison de son repositionnement et de l'absence temporaire d'une ressource importante au développement, ayant comme conséquence le report de l'implantation du programme. Néanmoins, l'année 2009-2010 a permis aux acteurs de faire progresser certaines activités, notamment au niveau du *BenchMarking* sur la notion de leadership. Ce projet se poursuivra au cours de la prochaine année et l'ajout d'une

ressource à l'équipe de projet est prévu pour accélérer le travail.

OBJECTIF 1.2.2 : Maintenir à jour les activités de formation policière

● ATTEINT

Action a) Actualiser les activités de formation pour mieux répondre aux besoins des corps de police

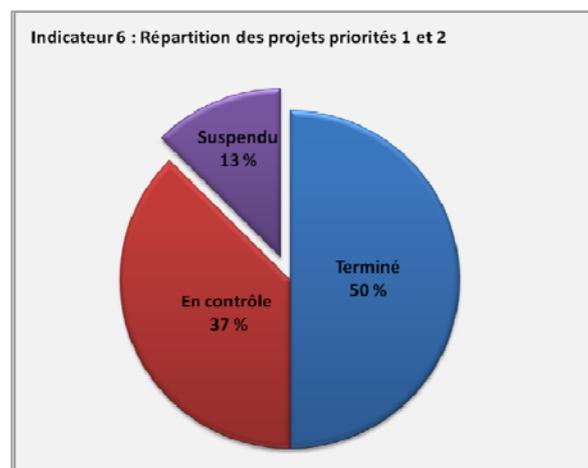
Indicateur 6 :	Cible 6 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Pourcentage de réalisation des projets d'actualisation des activités de formation répondant aux besoins des corps de police selon les échéanciers établis	70 % des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	S. O.	S.O. ¹	
	60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	56 %	87 %	

COMMENTAIRES – Indicateur 6

Des huit projets liés à l'indicateur 6 intégrés dans le portefeuille 2009-2010 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 87 % des projets classés priorités 1 et 2 ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ». Parmi ceux-ci, on retrouve notamment les projets suivants :

Projets classés priorités 1 et 2 liés à l'indicateur 6 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »

- ➔ 1-57 : *Élaboration d'une formation en enquête pour les constables spéciaux des communautés inuits*
- ➔ 1-58 : *Développement d'une activité de formation liée à l'opérationnalisation des principes de police communautaire*
- ➔ 2-23 : *Actualisation du cours SER-1045 – Cadre légal et technique lié à la patrouille navique*
- ➔ 2-29 : *Évaluation des équipements (Alcootests, DataMaster DMT-C et Intoxilyzer 800C)*
- ➔ 2-38 : *Tournage d'une production audiovisuelle sur le test TAP-ENPQ*
- ➔ 2-59 : *Actualisation du cours Opération planifiée de contrôle routier – OPCR (SER-1036)*
- ➔ 2-78 : *Actualisation du programme de formation des constables spéciaux (autochtones)*



¹ Aucun projet classé TOP dans le portefeuille 2009-2010 n'est associé à l'indicateur 6 cette année.

Action b) Actualiser les activités de formation en fonction des préoccupations sociétales, gouvernementales et ministérielles

Indicateur 7 :	Cible 7 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Taux de réalisation des actions déclarées dans les plans gouvernementaux	Réalisation de 80 % des actions mentionnées dans les plans gouvernementaux d'ici 2011	En cours	En cours	

COMMENTAIRES – Indicateur 7

Afin de s'assurer que ses stratégies de formation sont adéquates, l'École tient compte des préoccupations gouvernementales dans le développement et l'actualisation de ses programmes. À cet effet, elle a élaboré un tableau de suivi des plans d'action et préoccupations gouvernementales. Au 30 juin 2010, 58 % des actions mentionnées dans les plans d'action sont réalisées, en comparaison à 11 % en 2008-2009.

OBJECTIF 1.2.3 : Renforcer la collaboration avec les acteurs du milieu**PARTIELLEMENT ATTEINT***Action a) Établir des partenariats nationaux et internationaux*

Indicateur 8 :	Cible 8 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Nombre d'ententes avec des partenaires nationaux et internationaux	2 ententes par année	6	6	
	2 ententes mises en œuvre par année	3	3	

COMMENTAIRES – Indicateur 8

L'École a établi quelques nouvelles ententes au cours de l'année 2009-2010 dont deux sur la scène internationale. En effet, l'École s'est liée avec FRANCOPOL d'une part pour la mise à disposition du CIS comme CFIS (Carrefour FRANCOPOL de l'information et du savoir), et d'une autre part pour l'hébergement du site Web de FRANCOPOL sur les réseaux sécurisés de l'École. Par ailleurs, sur le plan national, quatre ententes ont été réalisées, notamment pour le développement et la diffusion du cours PPU-1038 *Initiation à la supervision d'équipe de travail reliée à la protection de la faune* afin d'initier les agents du ministère des Ressources naturelles du Québec et de la Faune aux fonctions de supervision, pour la formation des constables spéciaux des édifices gouvernementaux, pour l'élaboration et la diffusion d'un nouveau programme d'intégration à la fonction d'agent des Services correctionnels, ainsi qu'une entente de principe entre l'Université du Québec à Trois-Rivières, le Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale et l'École pour la création d'un baccalauréat en criminalistique.

Dans un même ordre d'idées, trois ententes ont été mises en œuvre au cours de l'exercice 2009-2010, soit :

1. Mise en œuvre de l'entente signée en 2008 entre l'ENPQ et l'École nationale de police de Saint-Malo favorisant le partage au niveau des connaissances et de l'expertise liées aux programmes de formation et aux techniques pédagogiques dans le domaine policier. Les démarches ont débuté au printemps 2009 en vue de recevoir une délégation à l'automne 2010.
2. Tenue des premières rencontres des comités techniques de FRANCOPOL.
3. Début des travaux de collaboration entre le Réseau canadien du savoir policier (RCSP) et l'École. Cet organisme coopère avec des spécialistes d'académies policières et de services policiers à travers le Canada, afin d'offrir des cours de téléapprentissage pour combler les besoins des services de police. La sélection préliminaire des cours qui seront traduits par l'École a été faite, et l'École a procédé à l'embauche d'une linguiste qui fera les travaux de traduction.

Action b) Stimuler les échanges d'expertise tant au plan national qu'international

Indicateur 9 : Nombre d'activités d'échange d'expertise entre l'École et les acteurs nationaux et internationaux	Cible	2006-2007	2007-2008	2008-2009	Résultat	
					2009-2010	2010-2011
Délégations accueillies par année	12	10	14	3	5	
Missions canadiennes par année	5	1	0	3	1	
Missions étrangères par année	5	3	7	7	1	
Colloque/congrès/conférence et séminaire international organisé par l'École aux deux ans	1	-	-	1	0	
Colloque/congrès/conférence et séminaire national par année organisé par l'École	1	0	1	2	0	
Participations par année à des colloques/congrès/conférences et séminaires en tant que conférencier	5	5	4	8	2	
Participations par année à des colloques/congrès/conférences et séminaires en tant qu'auditeur	70	63	66	93	63	

COMMENTAIRES – Indicateur 9

La diminution des activités d'échange d'expertise entre l'École et les acteurs nationaux et internationaux au cours de l'exercice 2009-2010 s'explique par le respect des paramètres gouvernementaux découlant du projet de loi 100 au niveau des restrictions budgétaires. Les mesures prises par l'École en lien avec l'indicateur 9 sont :

- Annulation de la participation du personnel à tous les colloques et congrès dans le dernier trimestre de l'exercice;
- Réduction des déplacements du personnel dans le cadre de leurs activités;
- Utilisation de la vidéoconférence en remplacement de certains déplacements.

AXE D'ORIENTATION 1.3		
RECHERCHE ET EXPERTISE-CONSEIL		
OBJECTIF 1.3.1 : Positionner l'École comme un partenaire stratégique en matière de recherche et d'expertise-conseil		PARTIELLEMENT ATTEINT

Action a) Participer à des projets de recherche novateurs

Indicateur 10 :	Cible 10 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Pourcentage de réalisation des projets de recherche selon les échéanciers établis dans l'agenda de recherche	70 % des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	100 %	100 %	
	60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	100 %	0 %	

COMMENTAIRES – Indicateur 10

Des deux projets liés à l'indicateur 10 qui ont été intégrés dans le portefeuille 2009-2010 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, le projet 1-03 : *Phase II : Révision des conditions d'admission des aspirants policiers à l'École*, classé TOP, a obtenu le statut « Terminé ».

De son côté, le projet 1-16 : *Étude sur l'insertion professionnelle des policiers des générations X et Y – Volet transmission intergénérationnelle de la culture policière*, classé priorité 1, a obtenu le statut « À surveiller ». Le projet a connu un imprévu au niveau du rapport préliminaire, lequel ne répondait pas entièrement aux objectifs fixés par l'École. Une réorientation dans la façon d'atteindre les buts préalablement fixés aura donc lieu au cours du prochain exercice.

La cible 10 n'est donc que partiellement atteinte à la fin de l'exercice financier 2009-2010.

Indicateur 11 :	Cible 11 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Nombre de publications scientifiques	1 par année	1	1	

COMMENTAIRES – Indicateur 11

Un deuxième rapport a été réalisé en lien avec le projet 1-16 *Réalisation d'une étude sur l'insertion professionnelle des policiers des générations X et Y*, touchant spécifiquement le volet « Transmission intergénérationnelle de la culture policière ». La publication touchait principalement des thématiques suivantes :

1. L'arrivée dans le métier
2. Ce qui est transmis – qu'est-ce que la culture policière?
3. Opinion sur le métier et sur sa transmission
4. Difficultés particulières à l'intégration

L'objectif du projet est donc de voir sur le terrain comment se déroule l'acquisition de la culture policière dans un contexte de différences générationnelles plus élevées, différences qui accentuent l'écart que l'on trouve habituellement entre les jeunes et leurs formateurs.

ORIENTATION 2

PROMOUVOIR ET FOURNIR DES SERVICES ADAPTÉS AUX BESOINS

AXE D'ORIENTATION 2.1

NOTORIÉTÉ

OBJECTIF 2.1.1 : Recentrer le positionnement de l'École sur le continuum de formation policière et renforcer son leadership

● **ATTEINT**

Action a) Organiser des activités renforçant le leadership de l'École

Indicateur 12 :

Pourcentage de réalisation des activités visant à renforcer le leadership de l'École selon les échéanciers établis

Cible 12 :

70 % des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier

60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier

Résultat

2008-2009	2009-2010	2010-2011
S. O. ¹	100 %	
67 %	100 %	

COMMENTAIRES – Indicateur 12

Des trois projets liés à l'indicateur 12 intégrés dans le portefeuille 2009-2010 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 100 % des projets classés TOP et 100 % des projets classés priorités 1 et 2 ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ». Parmi ceux-ci, on retrouve notamment les projets suivants :

Projet classé TOP liés à l'indicateur 12 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »

- ➔ **1-40 : Organisation des activités pour le 40^e anniversaire de l'École**

Projets classés priorités 1 et 2 liés à l'indicateur 12 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »

- ➔ **1-01 : Réalisation d'un lieu à la mémoire des policiers sur le terrain de l'École incluant un aménagement commandité**
- ➔ **2-71 : Élaboration d'une politique relative aux demandes d'expertise**

Indicateur 12 : Répartition des projets priorités 1 et 2



¹ Aucun projet classé TOP dans le portefeuille 2008-2009 n'était associé à l'indicateur 12.

OBJECTIF 2.1.2 : Assurer des communications externes contribuant à la notoriété de l'École
× NON ATTEINT
Action a) Assurer des communications externes contribuant à la notoriété de l'École

Indicateur 13 :	Cible 13 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Nombre d'entrevues, de reportages et de publications institutionnelles	110 en 2008-2009 Augmentation de 5 % par année par rapport à la cible	171	83	

COMMENTAIRES – Indicateur 13

Suite à la hausse élevée d'entrevues, de reportages et de publications institutionnelles connue en 2008-2009, on constate au 30 juin 2010 que la cible 13, n'a pas été atteinte.

Cette diminution s'explique par différents constats, notamment par une stabilisation des demandes médias suite à la hausse du précédent exercice. Certains événements annuels récurrents comme *La Journée de reconnaissance policière*, qui en était cette année à sa quatrième édition, génèrent un moins grand impact médiatique qu'au cours de ses premières éditions. Finalement, les entrevues et reportages qui ont eu lieu au cours de l'exercice étaient de plus longue durée et les sujets traités plus en profondeur, ce qui a exigé plus de temps des ressources impliquées.

Somme toute, différents moments clés ont tout de même permis à l'École de bénéficier d'une couverture médiatique importante au cours de l'exercice financier 2009-2010, particulièrement en ce qui a trait aux célébrations du 40^e anniversaire de l'École, à la Journée portes ouvertes à la population et au passage de la flamme olympique sur les terrains de l'institution. En plus de ses publications institutionnelles régulières, l'École a publié un dépliant expliquant ses principales activités (statistiques détaillées en tableau 23).

Indicateur 14 :	Cible 14 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Nombre de visites du site Web	Augmentation de 5 % par année par rapport à l'année de référence	11,5 %	- 2,8 %	

COMMENTAIRES – Indicateur 14
Indicateur 14 : Nombre de visites du site Web

	2007-2008*	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Objectif (+ 5 % par année)	-	+ 5 % (166 540)	+ 10 % (174 867)	+ 15 % (183 610)
Résultats	158 610	+ 11,5 % (176 788)	- 2,8 % (170 108)	

*L'année 2007-2008 a été choisie comme année de référence.

Malgré la légère diminution de visites du site Internet comparativement à l'année précédente, l'École s'est positionnée davantage au niveau du Web en intégrant les médias sociaux par le biais de Facebook. Cet outil permet d'élargir le public cible, de joindre plus aisément les aspirants policiers en plus d'être un canal de communication et d'information direct. À ce jour, l'École nationale de police du Québec compte 864 amis Facebook qui suivent hebdomadairement l'évolution et les nouveautés de l'institution.

OBJECTIF 2.1.3 : Positionner l'École dans le secteur de la sécurité**PARTIELLEMENT
ATTEINT***Action a) Organiser des activités permettant à l'École de se positionner dans le secteur de la sécurité*

Indicateur 15 :	Cible 15 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Pourcentage de réalisation des projets permettant à l'École de se positionner dans le secteur de la sécurité selon les échéanciers établis	70 % des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	100 %	0 %	
	60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	75 %	100 %	

COMMENTAIRES – Indicateur 15

Des deux projets liés à l'indicateur 15 qui ont été intégrés dans le portefeuille 2009-2010 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 0 % des projets classés TOP et 100 % des projets classés priorités 1 et 2 ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ».

Projet classé priorités 1 et 2 liés à l'indicateur 15 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »

- ✦ **1-47 Réalisation d'une étude de préféabilité pour le positionnement de l'École dans les secteurs de la sécurité privée**

La cible 15 n'est que partiellement atteinte puisque le projet TOP 1-74 lié à l'indicateur a obtenu le statut « Suspendu » à la fin de l'exercice financier 2009-2010.

L'École a suspendu le projet 1-74 : *Réalisation d'une étude de faisabilité relative à la création d'une école de sécurité intérieure* dans l'attente d'orientations liées aux défis et enjeux de la formation des clientèles liées à la sécurité intérieure. Malgré tout, l'équipe de projet a pu effectuer au cours de l'exercice financier 2009-2010 certains travaux au niveau de la préféabilité et clarifier le diagnostic et le concept.

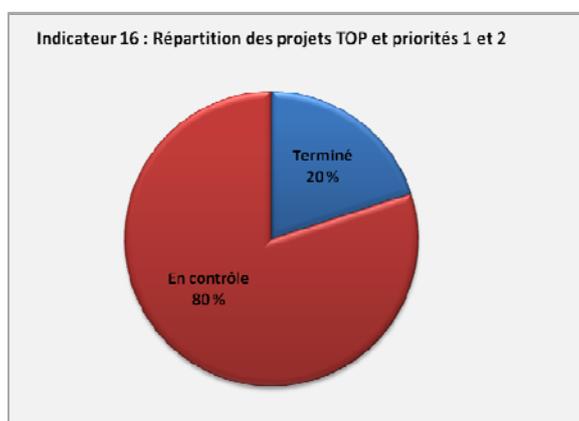
Action b) Étendre les services de formation aux clients du milieu de la sécurité (autres que les corps de police)				
Indicateur 16 :	Cible 16 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Pourcentage de réalisation des nouveaux projets pour les clients du milieu de la sécurité publique selon les échéanciers établis	Réalisation de 80 % des nouveaux projets pour les clients de la sécurité publique selon les échéanciers établis	83 %	100 %	

COMMENTAIRES – Indicateur 16

Des cinq projets liés à l'indicateur 16 intégrés dans le portefeuille 2009-2010 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 100 % ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ».

Projets classés priorités 1 et 2 liés à l'indicateur 16 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »

- ➔ **1-46 : Révision de formations de base destinées aux constables spéciaux**
- ➔ **1-55 : Formation des agents de convoyage des valeurs (armes à feu)**
- ➔ **1-83 : Élaboration du programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels**
- ➔ **1-84 : Développement d'un programme de formation destiné aux gestionnaires de premier niveau des classes 6 à 10 du ministère de la Sécurité publique**
- ➔ **1-96 : Adaptation de l'activité de formation « Intervention à haut risque » pour les constables spéciaux du MSP**

**AXE D'ORIENTATION 2.2****OFFRE DE FORMATION****OBJECTIF 2.2.1 : Promouvoir l'offre de formation****✗ NON ATTEINT**

Action a) Élaborer, mettre en œuvre et actualiser le plan de marketing pour les services de l'École

Indicateur 17 :	Cible 17 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Pourcentage de réalisation des activités liées au plan de marketing selon les échéanciers établis	Élaboration du plan de marketing en 2008-2009 Réalisation de 80 % des activités liées au plan de marketing selon les échéanciers établis pour les années suivantes	Non atteinte	Non atteinte 5 %	

COMMENTAIRES – Indicateur 17

L'École continue de promouvoir son offre de formation, mais souhaite structurer ses actions dans un plan bien défini pour un maximum d'efficacité. Certains travaux d'analyse préliminaire ont été réalisés, mais l'élaboration du plan de marketing prévue pour l'année 2009-2010 n'a pu être réalisée en raison du manque de disponibilité des parties prenantes. Ce projet sera prioritaire pour la prochaine année.

OBJECTIF 2.2.2 : Offrir de la formation hors établissement et en déconcentration

✗ NON ATTEINT

Action a) Maintenir le niveau d'achalandage des activités de formation en déconcentration et de formation hors établissement

Indicateur 18 :

Pourcentage à maintenir dans les activités de formation hors établissement et en déconcentration

Cible 18 :

Maintien en 2008-2009
Augmentation de 5 % par année par rapport à la cible

Résultat

2008-2009	2009-2010	2010-2011
Maintien	Maintien	

COMMENTAIRES – Indicateur 18

Au plan statistique, 6 % des activités de formation de l'École ont été données hors établissement, soit une diminution de 1 % par rapport à l'année dernière, dû à la croissance de nos formations initiales qui se donnent habituellement à l'École. Quant aux activités données en déconcentration, ce taux s'est maintenu à 7 %. Au cours de la prochaine année, on entend entreprendre des actions plus ciblées afin d'assurer l'augmentation de 5 % prévue par la planification stratégique.

	2007-2008*	2008-2009	2009-2010
Activités de formation hors établissement	6 %	7 %	6 %
Activités de formation en déconcentration	7 %	7 %	7 %

*L'année 2007-2008 a été choisie comme année de référence.

AXE D'ORIENTATION 2.3

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS

OBJECTIF 2.3.1 : Doter l'École d'une approche de développement de cours et de diffusion d'activités de formation intégrant les nouvelles technologies de l'information

⊙ En cours

Action a) Intégrer des éléments technologiques dans les activités de formation

Indicateur 19 :

Nombre d'activités de formation ayant nouvellement intégré des éléments technologiques selon les besoins manifestés

Cible 19 :

20 activités d'ici 2011

Résultat

2008-2009	2009-2010	2010-2011
En cours	En cours	

COMMENTAIRES – Indicateur 19

Bien qu'aucun élément technologique n'ait nouvellement été intégré dans les activités de formation, l'École a réalisé, au cours de l'année, plusieurs travaux afin de faciliter l'atteinte de sa cible prévue pour 2011. Tout d'abord, l'une des interventions technopédagogiques tenue au cours de l'exercice fut d'analyser les besoins reliés à l'utilisation d'un SGA (Système de gestion de l'apprentissage) et les solutions disponibles sur le marché, par le biais du projet 1-89 : *Étude de faisabilité relative à l'intégration d'un système de gestion des apprentissages*.

Aussi, dans le cadre du projet 1-90 : *Révision du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie*, plusieurs possibilités sont actuellement analysées afin d'intégrer des éléments technologiques dans la formation, plus précisément au niveau de la diffusion du contenu, par le biais de séminaires en ligne, d'études de cas (deux études de cas ont déjà été élaborées en « Contrôle de périmètre » et en « Tireur actif » et sont en voie d'être complétées) et par l'utilisation de télévotants de *Turning point*.

OBJECTIF 2.3.2 : Offrir des services en ligne aux clientèles internes et externes

🕒 En cours

Action a) Offrir des activités de formation en ligne

Indicateur 20 :	Cible 20 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Pourcentage de réalisation des activités de formation en ligne selon les échéanciers établis	70 % des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	100 %	En cours	
	60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	100 %	En cours	

COMMENTAIRES – Indicateur 20

Aucun projet de formation en ligne n'a été développé au cours de l'année 2009-2010. Par contre, le projet 1-28 : *Développement de l'approche d'intervention et de conception en formation en ligne* a permis à l'École de réaliser des grilles de soutien, de définir les balises techniques et d'échanger avec d'autres organisations développant de la formation en ligne, notamment l'Université du Québec à Trois-Rivières, afin de se doter de processus et d'outils pour soutenir la médiatisation et la production de formation en ligne.

De plus, une réflexion a été entamée au cours de l'exercice dans le but d'analyser la pertinence d'intégrer des cours en ligne du Réseau canadien du savoir policier (RCSP) ou Canadian Police Knowledge Network (CPKN). Un projet-pilote devrait voir le jour au cours de la prochaine année.

Par ailleurs, le projet de formation en ligne implanté au cours de l'année 2008-2009, soit l'activité de *Maintien des compétences des TQA* est toujours actif. Les exercices proposent au technicien qualifié en alcootest (TQA) de réaliser son travail virtuellement en utilisant un alcootest similaire à celui de son organisation policière. Le scénario élaboré place le technicien qualifié dans un contexte concret de réalisation du protocole d'utilisation d'un alcootest, tout en lui posant certaines questions théoriques pertinentes lui permettant de bien maîtriser les divers éléments constituant sa compétence. Le TQA peut ainsi s'assurer qu'il respecte adéquatement la procédure établie pour la manipulation d'un alcootest, tout en maintenant ses connaissances en la matière à jour.

Outre la formation en ligne, l'ENPQ s'affaire à offrir d'autres services en ligne à ses différentes clientèles. Ainsi, l'année 2009-2010 a permis d'élaborer une page pour le recrutement des aspirants policiers, et d'offrir un nouveau système de vidéoconférence, le système WebEx.

AXE D'ORIENTATION 2.4

APPROCHE CLIENT

OBJECTIF 2.4.1 : Répondre aux besoins des clientèles● **ATTEINT***Action a) Réaliser des sondages auprès des clientèles cibles*

Indicateur 21 :	Cible 21 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Taux de satisfaction des clientèles cibles	80 % par année	88,1 %	87,4 %	

COMMENTAIRES – Indicateur 21

La satisfaction des clientèles cibles est une préoccupation constante pour l'École. C'est pour cette raison que les différents services sondent régulièrement leurs clientèles afin de s'assurer que leurs attentes sont comblées.

D'abord, les clientèles sont appelées à évaluer les enseignements. Cette évaluation consiste à apprécier différentes caractéristiques d'une formation et son efficacité par rapport à l'atteinte d'objectifs. On s'intéresse ici autant aux objectifs et contenus de la formation, à l'approche et aux dispositifs pédagogiques déployés, qu'aux acteurs qui y interviennent (formateurs, comédiens, etc.).

Puis, elles évaluent les installations et les services connexes mis à leur disposition lors de leur passage à l'École.

L'évaluation proportionnelle de la satisfaction de toutes les clientèles de l'École a permis de dégager un taux de satisfaction global de 87,4 % pour l'année 2009-2010.

OBJECTIF 2.4.2 : Sensibiliser le personnel au service à la clientèle● **ATTEINT***Action a) Former le personnel de l'École au service à la clientèle*

Indicateur 22 :	Cible 22 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Nombre de membres du personnel formés au service à la clientèle	20 par année	21	28	

COMMENTAIRES – Indicateur 22

L'excellence du service à la clientèle étant une priorité pour l'ENPQ, une formation intitulée « Savoir dire, savoir-faire! » a été offerte à 28 membres de son personnel, dont 4 participants du Club social de l'ENPQ, qui entretiennent des liens directs avec la clientèle interne ou externe. Lors de cette formation, les thèmes suivants ont été abordés : évaluer l'importance d'un accueil courtois, projeter une image professionnelle, identifier les besoins des interlocuteurs, acheminer les demandes adéquatement, etc.

ORIENTATION 3

ASSURER UNE SAINTE GESTION ET LE DÉVELOPPEMENT DE NOS RESSOURCES

AXE D'ORIENTATION 3.1	
RESSOURCES HUMAINES	
OBJECTIF 3.1.1 : Améliorer la qualité de vie au travail	PARTIELLEMENT ATTEINT

Action a) Mettre en œuvre des mesures ayant un impact sur la qualité de vie au travail

Indicateur 23 :	Cible 23 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Nombre de domaines ciblés par le sondage sur la qualité de vie au travail qui ont été améliorés en 2011	7 domaines améliorés sur les 10 ciblés par le sondage sur la qualité de vie au travail en 2011	En cours	En cours	

COMMENTAIRES – Indicateur 23

Dans l'objectif d'améliorer la qualité de vie au travail, un deuxième sondage sur le sujet devrait être réalisé par le CLIPP (Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales) au cours du prochain exercice (2010-2011). Les résultats, comparés à ceux du sondage réalisé en mai 2008, permettront de quantifier l'amélioration des différents domaines ciblés par le sondage. Au cours de la période, des travaux ont été réalisés dans les dossiers de parrainage des nouveaux employés et de révision du programme de reconnaissance. Des activités en lien avec la communication et la reconnaissance ont également été réalisées.

Action b) Augmenter les activités de prévention des accidents de travail

Indicateur 24 :	Cible 24 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Nombre d'activités organisées afin de prévenir les accidents de travail	2 activités de prévention par année	2	4	
	6 tournées de prévention	6	2	

COMMENTAIRES – Indicateur 24

Dans un premier temps, quatre activités de prévention des accidents de travail ont été organisées au cours de l'année 2009-2010 touchant spécifiquement les fiches signalétiques à la cuisine, l'intervention ergonomique sur deux postes de travail, les tests d'audition à la salle de tir et l'analyse comparative des résultats, ainsi que la formation RCR (réanimation cardiorespiratoire) et DEA (défibrillateur externe automatisé).

Dans un deuxième temps, deux tournées de prévention ont été faites par les représentants du comité de santé et de sécurité du travail afin de présenter plus particulièrement les fiches signalétiques et pour inspecter les trousseaux de premiers soins que l'on retrouve dans divers secteurs de l'École. Ces visites ont également pour but de repérer les risques d'accident du travail et de rencontrer les employés. Les rencontres permettent aux représentants d'avoir une meilleure connaissance du milieu de travail et de faire de la prévention. Compte tenu de l'effort consacré au niveau des points névralgiques et des besoins ciblés au cours de l'année 2008-2009, les tournées de prévention ont été moins nombreuses pour l'exercice 2009-2010.

Action c) : Réduire les absences du personnel

Indicateur 25 :

Nombre de jours d'absence pour cause de maladie et accidents du travail

Cible 25 :

Réduction de 5 % d'ici 2011

		Résultat	
		2008-2009	2009-2010
		2010-2011	
		En cours	En cours

COMMENTAIRES – Indicateur 25

Au 30 juin 2010, une diminution globale au cumulatif 2008-2010 de 27,5 % des absences du personnel a été enregistrée. On remarque une importante diminution du nombre de jours d'absence en accidents du travail qui s'explique par la consolidation de quelques lésions professionnelles ayant occasionné des arrêts de longue durée. La diminution pour l'année 2009-2010 seulement en comparaison directe avec l'année de référence s'élève à 34 %.

Absences du personnel	2007-2008*	2008-2009	2009-2010
Jours d'absence en maladie	2 483	1 954**	1 917
Jours d'absence en accidents du travail***	481	387	40
Total	2 964	2 341	1 957
			↘ 27,5 %

* L'année 2007-2008 a été choisie comme année de référence.

** Cette donnée a été révisée afin de tenir compte des départs en préretraites, comme c'était le cas pour l'année de référence 2007-2008.

*** Cette donnée a été révisée pour les années 2007-2008 et 2008-2009 afin de tenir compte des employés réguliers et occasionnels.

OBJECTIF 3.1.2 : Développer les ressources humaines

● **ATTEINT**

Action a) Mettre en œuvre et actualiser le Plan de développement des ressources humaines (PDRH)

Indicateur 26 :

Cible 26 :

Statut « En contrôle » à la fin de chaque

		Résultat	
		2008-2009	2009-2010
		2010-2011	

État d'avancement du PDRH	exercice financier	En contrôle	En contrôle	
---------------------------	--------------------	-------------	-------------	--

COMMENTAIRES – Indicateur 26

La Direction des ressources humaines s'affaire à établir un processus de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en s'intéressant plus particulièrement à la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre. Au cours de l'exercice 2009-2010, l'accès à l'égalité fut une priorité puisque l'intégration des personnes handicapées au Programme d'accès à l'égalité en emploi découlait d'une obligation légale. En ce sens, la Direction des ressources humaines effectuera le suivi des mesures. Ce projet se poursuivra au cours de la prochaine année.

AXE D'ORIENTATION 3.2**3.2 RESSOURCES INFORMATIONNELLES**

OBJECTIF 3.2.1 : Poursuivre la modernisation des ressources informationnelles utilisées pour la formation, la recherche et la gestion organisationnelle

× NON ATTEINT

Action a) Élaborer, mettre en œuvre et actualiser le Plan directeur des ressources informationnelles (PDRI)

Indicateur 27 :

État d'avancement du PDRI

Cible 27 :

Statut « En contrôle » en 2008-2009 et « Terminé » en 2009-2010

Résultat

2008-2009	2009-2010	2010-2011
À surveiller	En contrôle	

COMMENTAIRES – Indicateur 27

Par l'entremise d'un plan directeur des ressources informationnelles, l'École souhaite :

- avoir une vision globale à court, moyen et long terme de ses besoins en matière de ressources informationnelles (RI);
- tirer avantage du potentiel des RI pour améliorer la prestation des services et supporter les activités opérationnelles, administratives, pédagogiques et décisionnelles;
- se doter d'outils technologiques qui permettront d'atteindre les objectifs de la planification stratégique 2008-2011.

Faute de disponibilité des ressources et en raison de la complexité du projet, la concrétisation de ce PDRI a été repoussée d'une année au cours du dernier exercice financier (2008-2009). Le projet était donc prioritaire au cours du présent exercice, et l'équipe de projet a clarifié la structure du PDRI en se dotant d'une vision technologique préliminaire au niveau des priorisations, de la catégorisation des besoins et des principes directeurs. Ce projet se poursuivra au cours de la prochaine année.

AXE D'ORIENTATION 3.3**3.3 GESTION DES RESSOURCES**

OBJECTIF 3.3.1 : Offrir des cours et des programmes aux meilleurs coûts possibles

● ATTEINT

Action a) Évaluer le coût de revient des cours à l'annuaire

Indicateur 28 :**Cible 28 :****Résultat**

2008-2009	2009-2010	2010-2011

Pourcentage de cours à l'annuaire dont le coût de revient a été réévalué	Coût de revient réévalué annuellement pour 100 % des cours à l'annuaire	100 %	100 %	
--	---	-------	-------	--

COMMENTAIRES – Indicateur 28

Au cours de l'année 2008-2009, le Service des ressources financières a conçu une grille journalière de l'utilisation des ressources, laquelle est désormais intégrée à la fiche de coût de revient. Cette grille permet d'avoir une vision plus juste des coûts d'une journée à l'autre. Elle permet également un meilleur suivi et stimule la réflexion. Ainsi, la cible 28 a été atteinte au cours de l'année 2009-2010.

OBJECTIF 3.3.2 : Effectuer un suivi efficace de l'allocation des ressources● **ATTEINT***Action a) Mettre en place des outils facilitant la gestion efficace des ressources et la prise de décision*

Indicateur 29 :	Cible 29 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Pourcentage de réalisation des activités visant l'accroissement de la performance selon les échéanciers établis	70 % des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	S. O. ¹	100 %	
	60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	75 %	100 %	

COMMENTAIRES – Indicateur 29

Des deux projets liés à l'indicateur 29 intégrés dans le portefeuille 2009-2010 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 100 % des projets classés TOP et priorités 1 et 2 ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ». Parmi ceux-ci, on retrouve les projets suivants :

Projets classés TOP et priorités 1 et 2 liés à l'indicateur 29 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »

- ➔ **1-49 : Mise en place d'un outil de gestion du recrutement ENPQ**
- ➔ **2-96 : Mise en place d'un outil de gestion de l'assiduité**

De plus, d'autres activités ont été entreprises par l'ENPQ afin d'améliorer le suivi des ressources notamment en ce qui a trait à la formation annuelle en gestion de projet reçue par près de cinquante membres du personnel au cours de l'année 2009-2010. Le Bureau des affaires institutionnelles et des communications a également tenu un dîner-causerie dans le but de créer des échanges constructifs sur la thématique de la gestion de projet, tant au niveau du suivi des projets, que de la communication, de la gestion des équipes et du processus général de la gestion du portefeuille. Ce dîner-causerie a rassemblé vingt-cinq participants.

OBJECTIF 3.3.3 : Développer et mettre à niveau les infrastructures● **ATTEINT***Action a) Développer et mettre à niveau les infrastructures*

Indicateur 30 :	Cible 30 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Pourcentage de réalisation des activités de développement et de mise à niveau des infrastructures selon les échéanciers établis	70 % des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	S. O.	S. O. ²	
	60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	100 %	100 %	

¹ Aucun projet classé TOP dans le portefeuille 2008-2009 n'était associé à l'indicateur 29.

² Aucun projet classé TOP dans le portefeuille 2009-2010 n'était associé à l'indicateur 30.

COMMENTAIRES – Indicateur 30

Des trois projets liés à l'indicateur 30 intégrés dans le portefeuille 2009-2010 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 100 % des projets classés priorités 1 et 2 ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ». Parmi ceux-ci, on retrouve les projets suivants :

Projets classés priorités 1 et 2 liés à l'indicateur 30 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle »

- **1-50 : Construction et aménagement des installations du pavillon Marguerite-D'Youville**
- **2-19 : Aménagement du pavillon de Monseigneur-Courchesne**
- **2-28 : Aménagement de plateaux de simulation au pavillon P pour les services correctionnels**

AXE D'ORIENTATION 3.4**3.4 DÉVELOPPEMENT DURABLE**

OBJECTIF 3.4.1 : Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière et l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre

⊙ En cours

Action a) Mettre en œuvre des activités contribuant à la réalisation du Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation des personnels de l'administration publique

Indicateur 31 :

Taux du personnel sensibilisé à la démarche de développement durable

Cible 31 :

80 % d'ici 2011

Résultat

2008-2009

2009-2010

2010-2011

En cours

En cours

COMMENTAIRES – Indicateur 31

Au 30 juin 2010, 22,7 % du personnel a été sensibilisé à la démarche de développement durable. D'une part, 50 membres du personnel ont participé le 5 novembre 2009 à une séance d'information sur le développement durable. En préparation à cette séance a eu lieu au sein du personnel un sondage sur le développement durable afin d'orienter plus précisément la formation en fonction des besoins et connaissances des employés en général. D'autre part, 21 personnes du personnel cadre ont également été sensibilisées par le biais de formations.

Indicateur 32 :

Taux du personnel ayant acquis une connaissance suffisante de la démarche de développement durable pour la prendre en compte dans leurs activités régulières

Cible 32 :

50 % d'ici mars 2011

Résultat

2008-2009

2009-2010

2010-2011

En cours

En cours

COMMENTAIRES – Indicateur 32

À la suite d'activités de sensibilisation à la démarche de développement durable, une deuxième phase consiste à former les personnes étant directement touchées par le développement durable dans le cadre de leur fonction. En 2009-2010, vingt-quatre membres du personnel de l'École ont participé à huit activités de formation offertes par le Bureau de coordination de développement durable et ses partenaires et quarante-et-une personnes ont été sensibilisées.

Suite à une note émise le 4 juin 2009 par le Bureau de coordination du développement durable, le calcul du taux de personnel ayant acquis une connaissance suffisante de la démarche de développement durable pour la Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013 pour la prendre en compte dans leurs activités régulières est désormais basé sur le nombre de personnes ayant suivi une formation traitant minimalement des 2 aspects suivants :

- ➔ Connaissances et informations relatives à la démarche gouvernementale de développement durable;
- ➔ Connaissances ou apprentissage faisant référence explicitement aux principes de développement durable et aux concepts inscrits dans la Loi sur le développement durable et la Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013.

Ainsi, au 30 juin 2010, sur soixante-cinq membres du personnel sensibilisés à la démarche de développement durable, quarante-quatre en ont acquis une connaissance suffisante pour la prendre en compte dans leurs activités régulières, c'est-à-dire 30,1 %.

OBJECTIF 3.4.2 : Appliquer les mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisition écoresponsable
PARTIELLEMENT ATTEINT
Action a) Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la Politique pour un gouvernement écoresponsable

Indicateur 33 :	Cible 33 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Adoption du cadre de gestion environnementale	Juin 2011	En cours	En cours	

Indicateur 34 :	Cible 34 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Contribution à l'atteinte des objectifs environnementaux nationaux	Mettre en place 100 % des gestes identifiés d'ici juin 2009	84,4 %	99,4 %	

COMMENTAIRES – Indicateur 34

En 2009-2010, 99,4 % des quatre gestes contribuant à l'atteinte des objectifs environnementaux nationaux ont été atteints, le manque de 0,6 % étant lié à l'impossibilité d'éliminer complètement les bouteilles d'eau lors des pauses santé.

- 1) Réduire les émissions de gaz à effet de serre des employés pour se rendre au travail
 - ➔ **Une page Web incitant les employés au covoiturage a été conçue et publiée sur l'intranet.**
- 2) Adopter des directives visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre des employés dans le cadre de leur travail
 - ➔ **L'ENPQ a fait l'acquisition d'un véhicule hybride au printemps 2009.**
 - ➔ **L'ENPQ a fait l'acquisition d'un système de vidéoconférence et en a fait la promotion.**
- 3) Déployer un système de récupération multimatières (papier/carton, plastique, verre, métal)
 - ➔ **L'ENPQ a mis en place seize îlots de récupération multimatières à proximité du personnel, à des endroits stratégiques.**
 - ➔ **L'ENPQ a mis en place des bacs bleus pour chaque employé.**
- 4) Mettre en place des mesures de sensibilisation visant la réduction à la source ou le réemploi
 - ➔ **Le service alimentaire de l'ENPQ a cessé d'utiliser des verres de styromousse depuis juillet 2008 et les bouteilles d'eau ont**

été remplacées par des pichets d'eau pour toutes les rencontres de 20 personnes et moins.

Indicateur 35 :	Cible 35 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Contribution à l'adoption de pratiques d'acquisition écoresponsables	Mettre en place 100 % des gestes identifiés d'ici juin 2011	100 %	100 %	

COMMENTAIRES – Indicateur 35

L'atteinte de la cible 35, prévue pour 2011, a été devancée. D'une part, le personnel responsable des achats a participé, en février 2009, à la formation sur les acquisitions écoresponsables offerte par le Forum des gestionnaires en ressources matérielles du gouvernement du Québec, en collaboration avec le Bureau de coordination de développement durable. D'autre part, dans la perspective d'intégrer des dispositions environnementales ou écoresponsables à nos achats, l'ENPQ a respecté les normes en matière d'acquisition de papier à 100 % recyclé contenant au moins 30 % de fibres post-consommation et en matière d'acquisition de micro-ordinateurs répondant aux critères EPEAT (Electronic Product Environmental Assessment Tool/Outil d'évaluation environnementale des produits électroniques).

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

Patrick Lefebvre

Responsable des ressources matérielles et des technologies de l'information

Jacques Pelletier

Directeur des formations initiales

Pierre Saint-Antoine

Directeur du Bureau 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 deux reprises au cours de l'année 2009-2010. Les principaux sujets traités ont porté sur le traitement et la destruction des photos des étudiants et sur trois directives en matière de sécurité d'information concernant la gestion des incidents en sécurité de l'information, les copies de sécurité et l'utilisation des ordinateurs portatifs et des supports amovibles.

Au cours du mois de juin 2010, le bureau du responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels de l'École a donné une formation aux nouveaux membres du personnel de l'École concernant 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 202 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

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

Membres

Gérald Laprise (représenté par Mélanie Houle, technicienne en droit)

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

Marie-Claude Frève

Adjointe à la directrice des ressources humaines

Patrick Lefebvre

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

Pierre Saint-Antoine (représenté par Andrée Doré, conseillère en communications)

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. Il agit également à titre de comité linguistique, lequel a pour mission de traiter des questions linguistiques, de proposer la terminologie normalisée propre aux activités de l'École, de relever les lacunes terminologiques ainsi que les termes et expressions qui font difficulté.

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 trois fois durant l'année. Parmi les activités réalisées par le comité, il y a eu entre autres : la diffusion de son mandat afin d'augmenter sa visibilité au sein de l'École, le suivi des projets linguistiques de l'École (création d'un thésaurus, création d'un lexique français-anglais des termes et expressions utilisés dans le domaine policier) de même que le suivi sur la nouvelle orthographe.

Dans son ensemble, la *Politique linguistique* de l'École est respectée par le personnel. Cette politique est disponible sur le site Internet : http://www.enpq.qc.ca/pdf/POL-01-01_linguistique.pdf.

Politique de financement des services publics

En lien avec la Politique de financement des services publics du gouvernement du Québec, l'École a fait une évaluation des impacts et des informations requises.

Ainsi, comme l'exige la politique, l'École possède depuis l'année 2005 des principes de financement pour ses programmes de formation et a établi une tarification en regard de chacune des catégories de biens et de services offerts à sa clientèle selon le coût de revient pour ceux-ci.

Une seconde exigence de la politique est l'établissement d'une règle annuelle d'indexation des tarifs. L'École possède une règle d'indexation annuelle de ses tarifs depuis l'année 2002. Cette règle est incluse dans le Règlement sur les frais de scolarité de l'École nationale de police du Québec qui est publié dans la *Gazette officielle du Québec*.

Reddition de comptes au niveau du Plan d'action gouvernemental la diversité : une valeur ajoutée

L'École tient compte des préoccupations gouvernementales dans le développement et l'actualisation de ses programmes. L'indicateur 7, qui se retrouve en page 44, fait état du taux de réalisation des actions déclarées dans les plans gouvernementaux.

Orientation 2 : Renouveler les pratiques		
Choix stratégique 4 : Favoriser un accès équitable aux services publics		
Moyen d'action : Doter l'École nationale de police du Québec d'un expert-conseil en police communautaire chargé d'assurer une veille sur la discrimination « raciale » liée au domaine policier, d'enrichir des programmes de formation en cette matière et d'assurer le suivi adéquat des mesures adoptées par le Comité provincial en matière de profilage racial en ce qui concerne la formation policière.		Échéancier : 2008-2010
Action 2009-2010	Indicateur	Résultat
1. Faire un inventaire des éléments de formation dans les programmes ou cours de l'École traitant de discrimination raciale	Portrait à jour des contenus de formation reliés à la discrimination raciale	<i>Partiellement atteint</i>
<i>La révision des programmes a permis de faire un premier inventaire des éléments de formation ayant trait à la police communautaire et aux compétences relatives à l'intervention dans un contexte de diversité culturelle. Cet inventaire sera présenté au Comité sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial prévu au début de l'exercice 2010-2011. Des démarches ont été faites auprès des collèges pour assurer le continuum de formation en cette matière. Par ailleurs, un des éléments faisant partie des nouvelles conditions d'admission au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie est le test psychométrique M-Pulse; un des facteurs d'inconduite évalués dans ce test est rattaché au racisme.</i>		
2. Intégrer dans les mécanismes du Centre d'intégration et de diffusion de la recherche en activités policières (CIDRAP) à l'École une veille sur le racisme et la discrimination reliés aux interventions policières, de même que sur le profilage racial	Intégration documentaire et archivage	<i>En cours</i>
	Ouverture d'un dossier sur le sujet	<i>En cours</i>
<i>Un recensement des outils et des documents figurant à l'intérieur des différentes activités du CIDRAP en matière de racisme, discrimination et profilage racial a été fait. De plus, dans les mécanismes de veille, une personne est chargée de recueillir les informations d'intérêt à cet égard à partir de sites Internet clés portant sur l'intervention policière; le dossier profilage racial (diversité culturelle) est pris en charge par l'expert-conseil en police communautaire. Ce dernier tient à jour un dossier sur ces sujets et donne son avis au besoin dans ce domaine d'intervention.</i>		
3. Procéder à une analyse en continu de l'information rendue disponible dans le domaine (recherches, avis, littérature, cadre de référence, politiques, etc.)	Développement d'expertise	<i>En cours</i>
<i>Certains intervenants de l'École, dont l'expert-conseil en police communautaire, ont participé à différentes rencontres (colloque, séminaire, comité de travail) sur le sujet. L'expert-conseil a procédé à l'analyse des documents qui ont été présentés lors de ces rencontres. Il a de plus consulté les différents documents portés à son attention sur le sujet et, au besoin, produit des avis.</i>		
4. Désigner des descripteurs reliés à la discrimination et au profilage racial dans le processus de veille	Intégration de descripteurs dans le processus de veille	<i>Partiellement atteint</i>
<i>Le réseau international francophone de formation policière FRANCOPOL permet à l'École d'avoir accès à de la documentation en français provenant de partout dans le monde. Afin de mettre en place un processus de veille dynamique, il devenait essentiel d'entreprendre le développement d'une banque de termes et d'établir un moyen efficace pour faire une recherche. Le Carrefour de l'information et du savoir (CIS), en collaboration avec FRANCOPOL, a donc entrepris cette année l'élaboration d'un thésaurus au bénéfice de la recherche dans sa base de données. Les différentes préoccupations et déclinaisons d'intérêt policier, dont la discrimination et le profilage racial, y sont incluses.</i>		



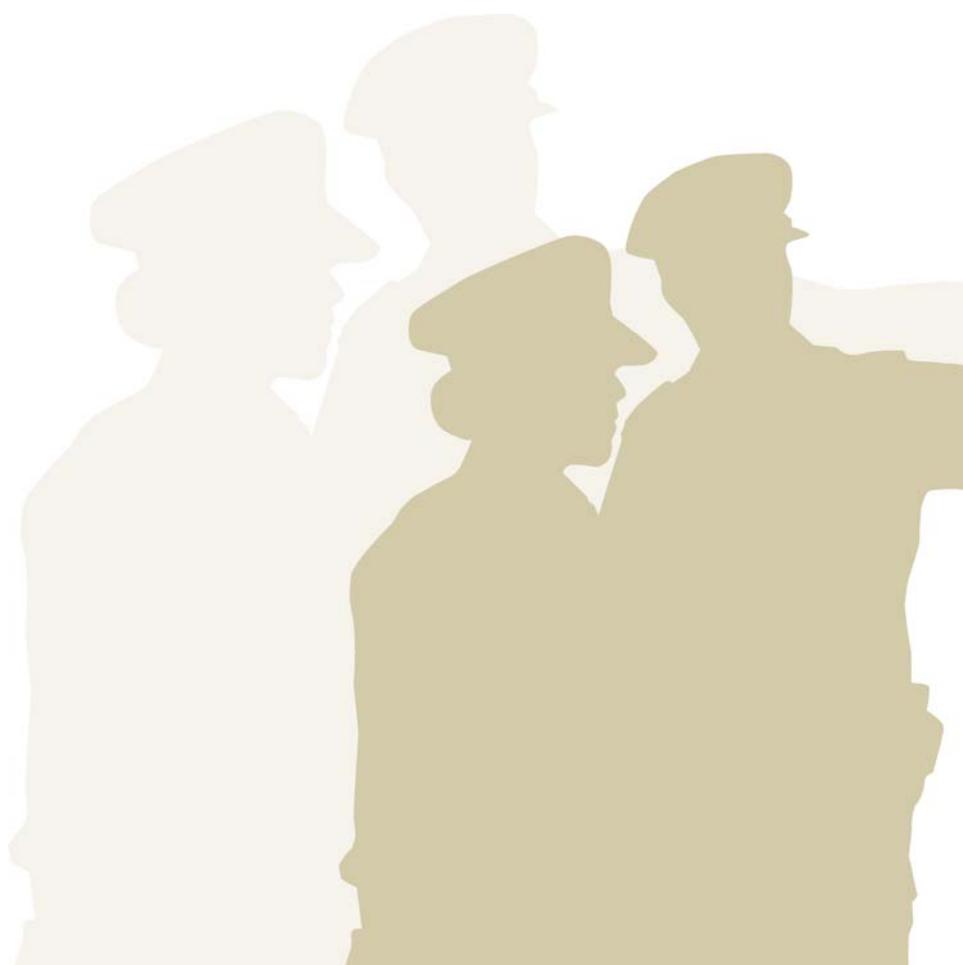
Reddition de comptes en matière de développement durable

La Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013 en vigueur depuis janvier 2008 repose sur trois enjeux fondamentaux : développer la connaissance, promouvoir l'action responsable et favoriser l'engagement. Le premier plan d'action de développement durable de l'École nationale de police du Québec est en cohérence avec ces trois enjeux et détermine six actions pour atteindre ses propres objectifs organisationnels. Elle mise ainsi sur le développement des compétences, mais aussi sur la recherche, l'innovation, les nouvelles technologies, la santé, le développement de notre personnel ainsi que sur une préoccupation environnementale dans nos activités.

La liste des activités réalisées au cours de l'exercice se retrouve en page 96 dans l'annexe intitulé *Reddition de comptes en matière de développement durable*. De plus, vous avez pu constater dans la section « Les résultats », aux pages 54 à 60, que les actions et cibles qui figurent dans notre planification stratégique à l'égard du développement durable démontrent concrètement notre volonté d'améliorer nos façons de faire pour participer au développement de la société québécoise et être en mesure de répondre aux besoins du présent, sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs.

Le *Plan d'action de développement durable 2008-2011* de l'École nationale de police du Québec est disponible sur le site Internet : <http://www.enpq.qc.ca/compub.html>.

**Les états financiers de l'exercice
terminé
le 30 juin 2010**



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.

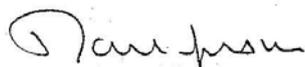
L'École reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui la régissent.

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.



Marie Gagnon
Directrice générale



Daniel Jean, CMA
Directeur du soutien administratif et technologique

Nicolet, le 31 août 2010

Rapport du vérificateur

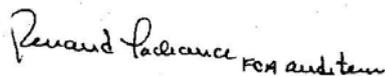
À l'Assemblée nationale,

J'ai vérifié le bilan de l'École nationale de police du Québec au 30 juin 2010 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 2010, 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 ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Le vérificateur général du Québec,



Renaud Lachance, FCA auditeur

Québec, le 31 août 2010

Résultats et avoir

de l'exercice terminé le 30 juin 2010

	2010	2009
PRODUITS		
Contributions des corps de police (note 3)	11 197 406 \$	10 847 346 \$
Subventions du gouvernement du Québec		
Loyer	6 804 700	6 791 500
Commandites	–	5 000
Formation (note 4)	9 578 497	8 493 719
Hébergement (note 4)	4 017 434	3 670 669
Intérêts	955	26 350
Autres	291 836	1 082 538
	31 890 828	30 917 122
CHARGES		
Traitements et avantages sociaux (note 5)	17 466 925	16 641 351
Transport et communication	542 041	681 204
Services professionnels	1 570 982	1 595 667
Entretien et réparations	284 831	329 293
Loyer – Société immobilière du Québec	8 184 878	8 622 867
Location de matériel et autres	222 229	317 842
Fournitures, matériel pédagogique et autres (note 6)	2 039 460	1 985 277
Amortissement des immobilisations corporelles	899 267	994 878
	31 210 613	31 168 379
EXCÉDENT (DÉFICIT) DES PRODUITS SUR LES CHARGES	680 215	(251 257)
AVOIR AU DÉBUT	881 185	1 132 442
AVOIR À LA FIN	1 561 400 \$	881 185 \$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Bilan

au 30 juin 2010

	2010	2009
ACTIF		
À court terme		
Encaisse	– \$	2 580 588 \$
Créances	2 512 084	2 770 497
Contributions des corps de police à recevoir		
Premier versement	8 080 417	1 789 593
Deuxième versement	3 588 513	3 428 811
Subvention à recevoir du gouvernement du Québec	6 579 700	–
Loyer payé d'avance – Société immobilière du Québec	–	6 136 771
Stocks	571 416	565 847
	21 332 130	17 272 107
Immobilisations corporelles (note 7)	2 185 684	2 330 339
	23 517 814 \$	19 602 446 \$
PASSIF		
À court terme		
Découvert bancaire	89 240 \$	– \$
Emprunt à court terme (note 8)	1 330 757	–
Charges à payer et frais courus		
Salaires	860 356	1 074 897
Loyer – Société immobilière du Québec	2 096 150	135 182
Autres	1 338 299	1 605 902
Provision pour vacances	1 082 036	1 039 901
Produits reportés (note 9)		
Contributions des corps de police	8 751 699	8 278 569
Subvention du gouvernement du Québec	4 934 775	5 159 775
Autres	420 032	444 406
	20 903 344	17 738 632
À long terme		
Provision pour congés de maladie (note 10)	1 053 070	982 629
	21 956 414	18 721 261
AVOIR	1 561 400	881 185
	23 517 814 \$	19 602 446 \$

ENGAGEMENTS (note 11)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,



Daniel McMahon
Président du conseil d'administration



Marie Gagnon
Directrice générale

Notes complémentaires

30 juin 2010

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

Aux fins de la préparation des états financiers, l'École utilise prioritairement le Manuel de comptabilité de l'Institut canadien des comptables agréés (ICCA) pour le secteur public. L'utilisation de toute autre source de principes comptables généralement reconnus doit être cohérente avec ce dernier.

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 principaux éléments faisant l'objet d'estimation sont la durée de vie des immobilisations corporelles et la provision pour congés de maladie. 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.

Stocks

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

Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles 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

2. CONVENTIONS COMPTABLES (suite)

Dépréciation des immobilisations corporelles

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

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.

Provision pour congés de maladie

Les obligations à long terme découlant des congés de maladie accumulés par les employés sont évaluées sur une base actuarielle au moyen d'une méthode d'estimation simplifiée selon les hypothèses les plus probables déterminées par le gouvernement. Ces hypothèses font l'objet d'une réévaluation annuelle. Le passif et les charges correspondantes qui en résultent sont comptabilisés sur la base du mode d'acquisition de ces avantages sociaux par les employés, c'est-à-dire en fonction de l'accumulation et de l'utilisation des journées de maladie par les employés.

Constatation 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. CONTRIBUTION DES CORPS DE POLICE

L'article 43 de la Loi sur la police (L.R.Q., c. P-13.1) prévoit que l'École reçoit annuellement un financement équivalent à un pourcentage maximal de 1 % de la masse salariale des corps de police de la province de Québec, à l'exception des corps de police autochtone, selon des modalités déterminées par le gouvernement. Selon les modalités et les déclarations des masses salariales des corps de police, les totaux des contributions ont été calculés comme suit :

	2010	2009
Contribution de l'année civile 2006 (10 783 764 \$) pour 9 mois	– \$	8 087 823 \$
Contribution de l'année civile 2007 (11 038 092 \$) pour 3 mois	–	2 759 523
Contribution de l'année civile 2007 (11 038 092 \$) pour 9 mois	8 278 569	–
Contribution de l'année civile 2008 (11 668 932 \$) pour 3 mois	2 917 233	–
Ajustements de masses salariales	1 604	–
	11 197 406 \$	10 847 346 \$

4. HÉBERGEMENT ET FORMATION

	Formation		Hébergement	
	2010	2009	2010	2009
Formation aux aspirants policiers	3 019 944 \$	2 857 257 \$	1 549 495 \$	1 490 328 \$
Formation aux policiers	3 022 536	3 227 127	729 990	759 268
Formation aux autochtones	641 521	701 654	188 470	272 721
Formation sur mesure	2 428 654	1 175 321	685 152	302 289
Centre d'appréciation du personnel de la police	465 842	532 360	26 544	30 611
Autres	–	–	837 783	815 452
	9 578 497 \$	8 493 719 \$	4 017 434 \$	3 670 669 \$

5. TRAITEMENTS ET AVANTAGES SOCIAUX

	2010	2009
Policiers – Sûreté du Québec	576 096 \$	581 947 \$
Policiers municipaux	1 183 919	1 372 254
Formateurs et conférenciers	322 036	382 565
Autres employés	15 384 874	14 304 585
	17 466 925 \$	16 641 351 \$

6. FOURNITURES, MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE ET AUTRES

	2010	2009
Matériel pédagogique	1 092 602 \$	997 189 \$
Produits alimentaires et fournitures d'hébergement	742 249	758 948
Papeterie, fournitures et articles de bureau	101 112	165 970
Mobilier et équipement	103 497	63 170
	2 039 460 \$	1 985 277 \$

7. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	2010			2009
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Net
Mobilier et équipement	4 216 195 \$	3 250 114 \$	966 081 \$	954 356 \$
Matériel roulant	1 555 220	1 002 616	552 604	523 610
Améliorations locatives	928 533	772 896	155 637	200 836
Équipement informatique	1 288 035	992 766	295 269	358 973
Logiciel informatique	1 636 755	1 420 662	216 093	292 565
	9 624 738 \$	7 439 054 \$	2 185 684 \$	2 330 340 \$

Les acquisitions d'immobilisations corporelles de l'exercice s'élèvent à 754 611 \$ (2009 : 729 379 \$). Les dispositions d'immobilisations corporelles de l'exercice ont généré des gains sur disposition de 17 410 \$ (2009 : 9 810 \$), et des produits de disposition de 17 410 \$ (2008 : 9 810 \$).

8. 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 2010, l'École a contracté un emprunt à court terme de 1 300 757 \$ (2009 : solde à 0 \$) et le taux d'intérêt à cette date était de 0,97429 %.

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 2010, l'École a contracté un emprunt de 30 000 \$ (2009 : solde à 0 \$) et le taux d'intérêt à cette date était de 2,50 %.

9. 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.

10. AVANTAGES SOCIAUX FUTURS

Régimes de retraite

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

Les cotisations de l'École imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 839 251 \$ (2009 : 702 396 \$) 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

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

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

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

10. AVANTAGES SOCIAUX FUTURS (SUITE)

Les obligations du programme d'accumulation des congés de maladie augmentent au fur et à mesure que les employés rendent des services à l'École. La valeur de cette obligation est établie à l'aide d'une méthode qui répartit le coût de ce programme sur la durée de la carrière active des employés.

Évaluations et estimations subséquentes

Le programme d'accumulation des congés de maladie fait l'objet d'une actualisation sur la base notamment des estimations et des hypothèses économiques à long terme suivantes au 30 juin 2010 :

Taux d'indexation.....	3,25 %
Taux d'actualisation.....	5,43 %
Durée résiduelle moyenne d'activités des salariés actifs.....	13 ans

	2010	2009
Solde au début	982 629 \$	987 798 \$
Charge de l'exercice	379 109	275 633
Prestations versées au cours de l'exercice	(308 668)	(280 802)
Solde à la fin	1 053 070 \$	982 629 \$

Provision pour vacances

Aucun calcul d'actualisation concernant la provision pour vacances n'est jugé nécessaire, puisque l'École estime que les vacances accumulées seront prises dans l'exercice suivant.

11. ENGAGEMENTS

L'École s'est engagée en vertu d'une convention d'emphytéose avec la Société immobilière du Québec échéant en 2028 pour la location d'immeubles et par divers contrats échéant jusqu'en 2016 pour la location de biens et de services.

La charge de l'exercice pour la location de l'immeuble est de 8 184 878 \$ (2009 : 8 622 867 \$), celle pour la location de biens et de services reliées à ces engagements est de 442 646 \$ (2009 : 409 464 \$). Les paiements minimums futurs s'établissent comme suit :

Années	Immeubles	Biens et services
2011	8 376 660 \$	394 951 \$
2012	8 376 660	343 224
2013	8 376 660	314 166
2014	8 376 660	1 188
2015	8 309 633	1 188
2016 et subséquemment	110 189 547	198
	152 005 820 \$	1 054 915 \$

12. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

	2010	2009
Produits		
Contributions des corps de police	4 499 597 \$	4 115 862 \$
Formation	4 001 064	2 643 370
Hébergement	1 388 264	948 401
Bilan		
Créances et contributions des corps de police	5 431 796 \$	736 220 \$

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.

Les statistiques



Statistiques sommaires des activités de formation 2009-2010

Tableau 15 Formations offertes	2009-2010				
	Nombre de cohortes (programme continu)	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre de diplômés
Formations initiales					
Patrouille-gendarmerie					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG)	9	s. o.	650	282 100	631
Équivalence au PFIPG	s. o.	s. o.	7	63	7
Enquête policière					
Programme de formation initiale en enquête policière – Parcours planifié	s. o.	23	611	36 984	192
Programme de formation initiale en enquête policière – Parcours régulier	s. o.	25	657	36 335	
Gestion policière					
Programme de formation initiale en gestion policière – Premier niveau (supervision)	s. o.	10	261	15 107	22
Total partiel – Formation initiale	9	58	2 186	370 589	852
Perfectionnement professionnel					
Patrouille-gendarmerie (inclut la formation donnée par le réseau de moniteurs)					
Formation en pédagogie	s. o.	16	147	6 488	s. o.
Activités du patrouilleur et sécurité routière	s. o.	721	3 004	70 368	s. o.
Appareil de mesure du taux d'alcool	s. o.	96	670	9 427	s. o.
Intervention tactique et intervention physique	s. o.	43	284	10 037	s. o.
Enquête policière	s. o.	26	431	28 824	s. o.
Gestion policière	s. o.	16	135	2 952	s. o.
Total partiel – Perfectionnement professionnel	s. o.	918	4 671	128 096	s. o.
Formation sur mesure					
Formation des Premières Nations					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	1	s. o.	20	12 960	20
Programme de formation des constables spéciaux autochtones	1	s. o.	8	3 360	8
Équivalence au PFIPG	s. o.	s. o.	7	63	7
Perfectionnement professionnel	s. o.	61	399	6 703	s. o.
Certificat en gestion des organisations (gestion policière)	s. o.	2	34	1 530	s. o.
Autres clientèles					
Programme de formation initiale des constables spéciaux d'Hydro-Québec	1	s. o.	14	6 440	13
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers	1	s. o.	22	13 860	20
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers en entreprise	1	s. o.	14	1 911	14
Programme de formation de base des constables spéciaux du MSP	2	s. o.	53	10 481	47
Programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels	1	s. o.	24	7 680	24
Perfectionnement professionnel	s. o.	s. o.	1 567	32 765	s. o.
Total partiel – Formation sur mesure	8	63	2 162	97 753	153
Total général des formations offertes à l'École	17	1 039	9 019	596 438	1 005

RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2009-2010

Pour démontrer l'intérêt des policiers envers la professionnalisation de la fonction policière, nous avons extrait du tableau 15 les données relatives aux cours de niveau universitaire qu'ils ont suivis pendant l'exercice pour vous les présenter distinctement dans les tableaux suivants.

Tableau 16 Fréquentation des cours universitaires	Nombre de groupes	2009-2010	
		Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.
Microprogramme de premier cycle en intervention policière	s. o.	4	180
Programmes universitaires en sécurité publique incluant : programme court en enquête policière, programme court en gestion policière, certificat en intervention policière, certificat en enquête policière, certificat en gestion policière, baccalauréat en sécurité publique	66	1 695	108 094
Autorisation d'études hors établissement	s. o.	356	16 020
Reconnaissance d'acquis	s. o.	81	s. o.
Total de la formation universitaire	66	2 136	124 294

Tableau 17 Admission aux programmes universitaires en sécurité publique	2009-2010	
	Nombre d'admission	Nombre de diplômés UQTR
Microprogramme de premier cycle en intervention policière	11	0
Programme court en enquête policière	138	20
Programme court en gestion policière	15	5
Certificat en intervention policière	23	6
Certificat en enquête policière	50	0
Certificat en gestion policière	21	2
Baccalauréat en sécurité publique	312	4
Total	570	37

Participation des clientèles

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

Tableau 18 Formations offertes	2009-2010		2008-2009		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	657	282 163	652	282 968	↓ 805	0,3 %
Enquête policière	1 268	73 319	1 643	92 911	↓ 19 592	21 % ❶
Gestion policière	261	15 107	207	11 070	↑ 4 037	37 % ❷
Perfectionnement professionnel						
Patrouille-gendarmerie	3 958	89 832	4 006	96 600	↓ 6 768	7 % ❸
Enquête policière	431	28 824	313	24 024	↑ 4 800	20 % ❹
Gestion policière	135	2 952	157	3 150	↓ 198	7 %
Formation en pédagogie	147	6 488	153	6 490	↓ 2	0,03 %

- ❶ Écart négatif s'expliquant par la baisse au niveau des inscriptions aux cours préalables. Toutefois le nombre de diplômés est sensiblement le même.
- ❷ Écart positif en lien avec un plus grand nombre d'inscriptions au cours PPU-1034 *Prise de décision dans un contexte opérationnel policier* étant donné qu'il n'avait pas été offert depuis plusieurs années.
- ❸ Écart négatif s'expliquant par une forte hausse en 2008-2009 au niveau de la formation FOR-1039 *Arrestation et perquisition à risque*. On note toutefois une augmentation en 2009-2010 au niveau des formations sur les *Épreuves de coordination des mouvements* s'adressant aux patrouilleurs et aux moniteurs, ainsi que dans la requalification au niveau du *Technicien qualifié en alcooltest Intoxilyzer® 5000C* (INS-2002).
- ❹ Écart positif en lien avec le déploiement de la formation en ligne LERDS (Loi sur l'enregistrement de renseignements sur les délinquants sexuels) et la disponibilité du cours actualisé CRI-1010 *Enquête sur les drogues, la contrebande et les mœurs*.

Statistiques en lien avec la clientèle des Premières Nations

Tableau 19 Formations offertes	2009-2010		2008-2009		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	27	13 023	14	6 076	↑ 6 947	114 % ❶
Constables spéciaux	8	3 360	16	6 720	↓ 3 360	50 % ❷
Perfectionnement professionnel						
Patrouille-gendarmerie	377	6 142	240	6 267	↓ 125	2 %
Enquête policière	2	8	35	656	↓ 648	99 % ❸
Gestion policière	34	1 530	92	4 191	↓ 2 661	63 % ❹
Formation en pédagogie	20	553	16	488	↑ 65	13 % ❺

- ❶ ❷ Tendances de la clientèle autochtone vers la formation initiale en patrouille-gendarmerie équivalente au programme régulier plutôt que vers la formation de constables spéciaux.
- ❸ Écart négatif découlant de la réalité des communautés, c'est-à-dire que la formation en enquête policière est offerte uniquement aux patrouilleurs-gendarmes et non aux constables spéciaux.
- ❹ Écart négatif provenant du fait qu'il ne restait que quelques cours à compléter dans le *Certificat en gestion des organisations*.
- ❺ Écart positif s'expliquant par la formation en coaching et par la diffusion de cours préalables à la formation de moniteurs.

Statistiques en lien avec les autres clientèles

Tableau 20 Formations offertes	2009-2010		2008-2009		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 d'Hydro-Québec	14	6 440	0	0	↑ 6 440 100 % ❶
Contrôleurs routiers de la SAAQ	22	13 860	0	0	↑ 13 860 100 % ❶
Contrôleurs routiers de la SAAQ en entreprise	14	1 911	0	0	↑ 1 911 100 % ❶
Constables spéciaux du MSP	53	10 481	0	0	↑ 10 481 100 % ❶
Agents des services correctionnels	24	7 680	0	0	↑ 7 680 100 % ❷
Perfectionnement professionnel					
Patrouille (inclut formation en pédagogie)	1 315	24 492	569	14 752	↑ 9 740 66 % ❸
Enquête	250	8 188	237	6 400	↑ 1 788 28 % ❹
Gestion	45	2 020	20	1 410	↑ 610 43 % ❺

- ❶ Écart positif en lien avec des demandes de la clientèle selon des besoins spécifiques.
- ❷ Écart positif lié au déploiement du nouveau programme du domaine de la sécurité publique aux constables spéciaux du ministère de la Sécurité publique.
- ❸ Écart positif provenant du déploiement des nouveaux programmes du domaine de la sécurité publique.
- ❹ Écart positif qui s'explique par la durée des formations.
- ❺ Écart positif en lien avec la création du *Microprogramme de premier cycle en communication opérationnelle*.

Statistiques diverses

Tableau 21 Satisfaction de la clientèle à l'égard de la qualité des contenus et des services de formation	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Secteurs d'activité			
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	87 %	94 %	98 %
Formation initiale en enquête policière	91 %	89 %	87 %
Formation initiale en gestion policière	70 %	86 %	90 %
Perfectionnement professionnel	87 %	95 %	96 %
Formation initiale en patrouille-gendarmerie autochtone	91 %	90 %	99 %
Formation des constables spéciaux	87 %	92 %	87 %
Perfectionnement professionnel autochtone	94 %	96 %	97 %

Tableau 22 Planification prévue au calendrier des cours — Modifications apportées	2009-2010			2008-2009	2007-2008
	Perfect. prof.	Initiale enquête	Initiale gestion	Total des cours (tout domaine confondu)	Total des cours (tout domaine confondu)
Cours prévus	129	55	14	222	219
Cours annulés	33	12	4	76	75
Cours reportés	14	7	1	34	21
Cours ajoutés	112	5	3	162	143
Nombre total de cours offerts*	209	48	13	284	287

*Il est à noter que le nombre total de cours offerts ne peut être calculé à partir des données présentées dans ce tableau puisqu'il peut arriver qu'un cours soit ajouté, reporté à quelques reprises, pour finalement être annulé.

Tableau 23 Visibilité de l'École	2009-2010	2008-2009	2007-2008
	Quantité	Quantité	Quantité
Reportages médias et entrevues	77	171	82
Publications institutionnelles	6	-	-
Références en matière de formation dans les médias	162	116	87
Visiteurs à l'École	16 200*	11 000	12 200

*Ajout de 4 catégories de clientèles au niveau des Services aux collectivités : réunions d'envergure, cérémonies de la formation sur mesure, activités de formation tenues à l'École et divers (banquets, visites guidées, location des amphithéâtres, du circuit routier, etc.). Voir tableau 28.

Tableau 24 Relations nationales et internationales	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Activités	Quantité	Quantité	Quantité
Missions au Canada	1	3	0
Missions à l'étranger	1	7	7
Délégations étrangères accueillies	5	3*	14
Formation de policiers étrangers	1	1	2

*L'École a accueilli en 2008 le Congrès international FRANCOPOPOL auquel quelque 200 participants en provenance de 13 pays ont participé. À cette occasion, l'École a organisé des visites particulières et des rencontres touristiques afin de leur faire connaître les particularités du Québec. Ceci explique la diminution du nombre de délégations étrangères accueillies.

RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2009-2010

Tableau 25 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	
95 ^e cohorte	74	10 juillet 2009	2	3 %
96 ^e cohorte	70	18 septembre 2009	0	0 %
97 ^e cohorte	74	23 octobre 2009	12	16 %
99 ^e cohorte	73	27 novembre 2009	17	23 %
100 ^e cohorte	71	15 janvier 2010	1	1 %
101 ^e cohorte	72	19 février 2010	6	8 %
102 ^e cohorte	72	26 mars 2010	15	21 %
103 ^e cohorte	72	30 avril 2010	13	18 %
104 ^e cohorte	72	4 juin 2010	16	22 %
TOTAL	650		82	13 %

Il est à noter que la 98^e cohorte ne figure pas dans ce tableau puisqu'il s'agit d'une cohorte autochtone.

* Une cohorte compte habituellement 72 aspirants policiers. Certains événements peuvent toutefois entraîner une légère variation de ce nombre. Par exemple, 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 encore, 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 26 Échanges d'expertise	2009-2010	2008-2009	2007-2008
Statistiques sur les colloques, congrès, séminaires, conférences et publications	Quantité	Quantité	Quantité
Activités organisées par l'École			
Colloques, congrès, conférences et séminaires organisés par l'École	0	3	1
Dîners-causeries	0	1	0
Activités auxquelles l'École a participé			
Participation en tant qu'auditeur à des colloques, congrès, conférences et séminaires	63	93	66
Participation en tant que conférencier à des colloques, congrès, conférences et séminaires	2	8	4
Publications			
Publications scientifiques	1	1	0

Tableau 27 Services offerts par le Centre d'appréciation du personnel de la police (CAPP)	2009-2010	2008-2009	2007-2008
	Quantité	Quantité	Quantité
Examens de connaissances (PRQ)	339	468	539
Appréciation par simulation (APS)	274	340	484
Tests psychométriques	1 027	126	271
Entrevues structurées	57	34	54
Évaluation de potentiel de gestion	14	87	16

Tableau 28 Services aux collectivités Statistiques sur les activités coordonnées par la formation sur mesure	2009-2010			2008-2009			2007-2008		
	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	28	41	2 698	30	42	4 260	25	44	3 871
Réunions d'envergure	50	57	1 228	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Cérémonies – Formation sur mesure*	6	6	1 270						
Activités de formation tenues à l'École	55	354	1 297						
Divers (banquets, visites guidées, location d'un amphithéâtre, du circuit routier, etc.)	29	39	1 181						
Total	168	497	7 674	30	42	4260	25	44	3 871

* Cérémonies des constables spéciaux dans les palais de justice, de la Société de l'assurance automobile du Québec, des Services correctionnels et d'Hydro-Québec.

Tableau 29 Plaintes et recours administratifs	2009-2010		2008-2009		2007-2008	
	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées
Plaintes	2	2	4	4	11	11
Recours administratifs pour contester une décision prise par l'École en vertu d'un de ses règlements ou d'une de ses directives	7	7	8	8	3	3

Hébergement

L'hébergement des 648 aspirants policiers du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie a résulté en une hausse de 0,09 % par rapport à l'exercice précédent. Durant leur stage de 15 semaines, les aspirants policiers sont hébergés dans des dortoirs qui totalisent 218 lits.

L'École nationale de police du Québec dispose également de 233 chambres pour loger ses autres clientèles. Au cours de l'année 2009-2010, le Service de l'hôtellerie a géré, pour cette catégorie, 39 043 journées d'hébergement comparativement à 37 603 lors de l'exercice précédent, soit une hausse de 3,8 %, et ce, en lien avec l'augmentation des clientèles de formation sur mesure au cours de l'exercice. Pour répondre adéquatement à la demande d'hébergement de l'ensemble de ses clientèles, l'École a eu recours à la location de 599 chambres à l'extérieur au cours de l'année 2009-2010 comparativement à 1 044 chambres en 2008-2009.

L'ensemble des activités d'hébergement (chambres et dortoirs) a totalisé 84 875 journées d'hébergement comparativement à 83 028 en 2008-2009, ce qui représente une augmentation globale de 2,2 %.

Tableau 30	2009-2010	2008-2009	2007-2008
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)	45 832	45 422	49 613*
Formation initiale en enquête, en gestion et en perfectionnement professionnel (policiers)	16 414	17 801	17 554
Activités et formation sur mesure (autres clientèles)	22 629	19 802	26 401
Total	84 875	83 025	93 568

* Présence d'une cohorte supplémentaire de 72 aspirants policiers.

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 d'analyse des recommandations du rapport du Comité sur les disparitions et les enlèvements d'enfants
Comité de concertation en matière de capacité de conduite affaiblie (MSP)
Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers
Comité consultatif de FRANCOPOL Canada
Comité consultatif sur la fonction de constable spécial
Comité de programme (Baccalauréat en sécurité publique)
Comité de sélection/Prix MSP/Police communautaire
Comité de travail sur les armes longues
Comité d'harmonisation de la formation policière
Comité d'harmonisation des activités policières 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 permanent en sécurité routière de l'ADPQ
Comité permanent sur les poursuites policières
Comité scientifique 4 ^e Colloque international en entrevue d'enquête
Comité scientifique sur la maltraitance
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
Conseil sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial (MSP)
Conseil sur les services policiers du Québec
Comité technique FRANCOPOL – Approche par compétences
Comité technique FRANCOPOL – Documentalistes / CFIS
Comité technique FRANCOPOL – Droit des enfants
Comité technique FRANCOPOL – Emploi de la force
Comité technique FRANCOPOL – Éthique et déontologie
Comité technique FRANCOPOL – Études et recherche
Comité technique FRANCOPOL – Police et citoyens
Comité technique FRANCOPOL – Profil des recrues policières
Comité technique FRANCOPOL – Sécurité routière
Human Resources Steering Committee
Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force
Sous-comité de travail sur le conseil sectoriel de la police / Leadership
Sous-comité sur la capacité de conduite affaiblie par les drogues
Sous-comité sur la limitation des appareils d'analyse d'alcool et du regroupement des coordonnateurs provinciaux du programme national d'évaluation et de classification de drogues
Sous-comité sur la révision du Règlement sur les appareils de détection d'alcool

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

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
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 besoins de main-d'œuvre policière
Groupe de travail sur les interventions dynamiques planifiées
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
Projet de coopération Wallonie-Bruxelles/Québec – Mission 2009-2010
Conseils d'administration
Bureau international et comité de direction FRANCOPOL
Conseil d'administration de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)
Conseil d'administration du Centre d'intervention en violence et abus sexuels (CIVAS, Montérégie)
Conseil d'administration du réseau INTERSECTION
Conseil d'administration et comité de direction du Réseau canadien du savoir policier
Conseil des sages de FRANCOPOL
Associations
Association canadienne des chefs de police
Association canadienne des intervenants en formation policière (ACIFP) – Canadian Association of Police Educators (CAPE)
Association canadienne des professionnels en sécurité routière (ACPSR)
Association des chefs de police des Premières Nations du Québec – <i>Association of First Nations Chiefs of Police of Quebec</i>
Association des praticiens en éthique du Canada
Association du Québec pour l'intégration sociale (AQIS)
Association québécoise Plaidoyer-victimes (AQPV)
Association sur l'accès et la protection de l'information (AAPI)
International Association of Chiefs of Police
Regroupement des intervenants en matière d'agressions sexuelles (RIMAS)
Réseau canadien du savoir policier
Réseau des responsables de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels
Réseau policier en accès et protection de l'information
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.
-

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

§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

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

29. L'administrateur public n'a droit, pour l'exercice de ses fonctions, qu'à la seule rémunération reliée à celles-ci. Cette rémunération ne peut comprendre, même en partie, des avantages pécuniaires tels ceux établis notamment par des mécanismes d'intéressement basés sur la variation de la valeur des actions ou sur la participation au capital-actions de l'entreprise.
30. L'administrateur public révoqué pour une cause juste et suffisante ne peut recevoir d'allocation ni d'indemnité de départ.
31. L'administrateur public qui a quitté ses fonctions, qui a reçu ou qui reçoit une allocation ou une indemnité de départ et qui occupe une fonction, un emploi ou tout autre poste rémunéré dans le secteur public pendant la période correspondant à cette allocation ou indemnité doit rembourser la partie de l'allocation ou de l'indemnité couvrant la période pour laquelle il reçoit un traitement, ou cesser de la recevoir durant cette période.
- Toutefois, si le traitement qu'il reçoit à titre d'administrateur public est inférieur à celui qu'il recevait antérieurement, il n'a à rembourser l'allocation ou l'indemnité que jusqu'à concurrence du nouveau traitement, ou il peut continuer à recevoir la partie de l'allocation ou de l'indemnité qui excède son nouveau traitement.
32. Quiconque a reçu ou reçoit une allocation ou une indemnité de départ du secteur public et reçoit un traitement à titre d'administrateur public pendant la période correspondant à cette allocation ou indemnité doit rembourser la partie de l'allocation ou de l'indemnité couvrant la période pour laquelle il reçoit un traitement, ou cesser de la recevoir durant cette période.
- Toutefois, si le traitement qu'il reçoit à titre d'administrateur public est inférieur à celui qu'il recevait antérieurement, il n'a à rembourser l'allocation ou l'indemnité que jusqu'à concurrence du nouveau traitement, ou il peut continuer à recevoir la partie de l'allocation ou de l'indemnité qui excède son nouveau traitement.
33. L'administrateur public à temps plein qui a cessé d'exercer ses fonctions, qui a bénéficié de mesures dites de départ assisté et qui, dans les deux ans qui suivent son départ, accepte une fonction, un emploi ou tout autre poste rémunéré dans le secteur public doit rembourser la somme correspondant à la valeur des mesures dont il a bénéficié jusqu'à concurrence du montant de la rémunération reçue, du fait de ce retour, durant cette période de deux ans.
34. L'exercice à temps partiel d'activités didactiques par un administrateur public n'est pas visé par les articles 31 à 33.
35. Pour l'application des articles 31 à 33 « secteur public » s'entend des organismes, des établissements et des entreprises visés par l'annexe du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics.

SECTION III PROCESSUS DISCIPLINAIRE

§1. Autorité compétente

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

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

§2. Procédure

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

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

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

§4. Sanction

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

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

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

SECTION IV
DISPOSITIONS FINALES

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

Note : Ce code d'éthique et de déontologie a été adopté par le conseil d'administration de l'École nationale de police du Québec le 4 octobre 2006. Il est également disponible sur le site Web de l'École <http://www.enpq.qc.ca>. Par ailleurs, aucun cas en matière d'éthique et de déontologie n'est survenu au cours de l'année 2009-2010.

REDDITION DE COMPTES EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

1. Renseignements généraux

L'École a fait sien l'important projet de société dont s'est doté le Québec par l'adoption de la Loi sur le développement durable en avril 2006. Nous avons d'ailleurs intégré ce grand défi dans les axes d'intervention de notre planification stratégique. La formation contribue à la qualité de vie des citoyens. Cela est aussi vrai en ce qui a trait à la formation de ces femmes et hommes qui acceptent de s'investir pour le mieux-être et la sécurité de leurs concitoyens, nos policières, policiers et tous les acteurs de la sécurité publique. Le plan d'action de développement durable 2008-2011 de l'École nationale de police du Québec mise donc sur le développement des compétences, mais aussi sur la recherche, l'innovation, les nouvelles technologies, la santé, le développement de notre personnel ainsi que sur une préoccupation environnementale dans nos activités.

2. Activités réalisées au cours de l'exercice

Objectif gouvernemental : Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière et l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre		
Objectif organisationnel : Même que l'objectif gouvernemental		
	Gestes 2009-2010	Suivis
Action 1 Mettre en œuvre des activités contribuant à la réalisation du Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation des personnels de l'Administration publique	1) Prendre part à des activités de sensibilisation 3) Prendre part à des activités de formation	1) Posé 3) Posé
Cibles et indicateurs <u>Indicateur</u> : Taux du personnel sensibilisé à la démarche de développement durable <u>Cible</u> : 80 % d'ici 2011	22,7 %	
Résultats de l'année	Près du quart du personnel a été sensibilisé à la démarche de développement durable. Un événement thématique dédié au développement durable a eu lieu en novembre 2009 : 47 participants ont ainsi été sensibilisés. On y a traité du concept de développement durable, de ses principes, de la Stratégie gouvernementale ainsi que des éléments du Plan d'action de développement durable de l'École. En guise de préparation à cet événement, un sondage en ligne a été effectué auprès des membres du personnel; 108 répondants ont été sondés sur différents aspects du développement durable. Le personnel cadre a été sensibilisé par différents moyens – sondages, exposés – tout au long de l'année, notamment grâce au sujet « développement durable » inscrit à titre de dossier statutaire lors des réunions du comité de direction.	
Cibles et indicateurs <u>Indicateur</u> : Taux du personnel ayant acquis une connaissance suffisante de la démarche de développement durable pour la prendre en compte dans leurs activités régulières <u>Cible</u> : 50 % d'ici 2013 ¹	8,5 %	
Résultats de l'année	En 2009-2010, quatre membres du personnel de l'École ont participé aux activités de formation offertes par le Bureau de coordination de développement durable et ses partenaires; ces quatre personnes avaient toutes reçu de la formation en 2008-2009. Selon la Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013, le calcul du taux de personnel ayant acquis une connaissance suffisante de la démarche de développement durable pour la prendre en compte dans leurs activités régulières est	

¹ La cible excède la période du plan d'action de développement durable de l'École car les activités de formation offertes par le Bureau de coordination de développement durable s'étalent sur toute la période couverte par la Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013.

	basé sur le nombre actuel de personnes sensibilisées à la démarche. Au 30 juin 2010, sur 71 membres du personnel sensibilisés à la démarche de développement durable, on dénombre six personnes ayant acquis une connaissance suffisante pour la prendre en compte dans leurs activités régulières.
--	---

Objectif gouvernemental :

Soutenir la recherche et les nouvelles pratiques et technologies contribuant au développement durable et en maximiser les retombées au Québec

Objectif organisationnel :

Valoriser les initiatives contribuant au développement durable et en maximiser les retombées dans les activités de formation ainsi que dans les pratiques de gestion

	Gestes 2009-2010	Suivis
Action 2 Soutenir les nouvelles pratiques contribuant au développement durable et leur appropriation par les clientèles en formation	5) Intégrer au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie de nouvelles approches en intervention policière	5) Complété
Cibles et indicateurs <u>Indicateur</u> : Nombre d'initiatives intégrées au sein des programmes de formation <u>Cible</u> : 2 initiatives d'ici 2011	2 initiatives complétées	
Résultats de l'année	L'implication dans le programme <i>PARL</i> (Programme d'activités régionales et locales) de la Sûreté du Québec de Nicolet est effective depuis la 94 ^e cohorte. Cela se traduit par trois sorties policières pour les aspirants policiers avec des assignations réelles de la Sûreté du Québec de Nicolet dans le cadre de ce programme. Des discussions ont eu lieu sur le projet « Non à la violence ». L'évaluation de la possibilité de l'intégrer au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie a été faite. Toutefois, la Commission scolaire de la Riveraine faisant déjà partie de ce programme, la possibilité d'implanter le programme du Collège de Sherbrooke en tant que projet récurrent de cohorte est donc écartée.	
	Gestes 2009-2010	Suivis
Action 3 Intégrer les notions de développement durable dans les activités de l'École	6) Prendre en compte les principes de développement durable dans les processus décisionnels et les activités de l'École	6) Complété
Cibles et indicateurs <u>Indicateur</u> : Nombre d'initiatives réalisées <u>Cible</u> : 1 projet d'ici 2009	1 projet réalisé	
Résultats de l'année	Le projet intitulé « <i>Mise en œuvre de la Loi sur le développement durable</i> » s'est échelonné sur deux années financières et a été complété à 100 %. De plus, la direction de l'École a inscrit le développement durable à titre de dossier statutaire lors des rencontres du comité de direction.	

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

Objectif gouvernemental : Poursuivre le développement et la promotion d'une culture de la prévention et établir des conditions favorables à la santé, à la sécurité et à l'environnement		
Objectif organisationnel : Maintenir et améliorer la santé du personnel afin d'offrir des services de qualité et contribuer efficacement à la réalisation de la mission de l'École		
	Gestes 2009-2010	Suivis
Action 4 Poursuivre et améliorer la diffusion d'information et l'offre de services favorisant la santé, la sécurité et la qualité de vie du personnel et des clientèles	7) Encourager le personnel à maintenir et améliorer leur état de santé 8) Réduire les risques de lésions professionnelles 9) Favoriser un milieu de travail sain et de qualité	7) Posé 8) Posé 9) Posé
Cibles et indicateurs <u>Indicateur</u> : Nombre de jours d'absence du personnel pour cause de maladie et accidents du travail <u>Cible</u> : Réduction de 5 % d'ici 2011	Réduction globale de 27,5 % des absences pour cause de maladie et accidents du travail	
Résultats de l'année	<p>Offre de la vaccination sur le site de l'École; soixante vaccins ont été administrés aux membres du personnel.</p> <p>À l'automne 2009, les employés de la cuisine ont été sensibilisés, lors de rencontres, sur l'utilisation de produits pouvant présenter un risque potentiel. Les sujets traités : prévention, causes fréquentes des accidents de travail, fiches signalétiques, nouveaux produits utilisés.</p> <p>Il y a eu promotion auprès des employés nouvellement embauchés de la section « Mieux-être au travail » sur l'intranet, par le biais du programme d'accueil. De plus, une promotion à tous les employés a été faite à l'aide de l'intranet. Il est à noter que cette section fait présentement l'objet d'une restructuration. Des efforts visant une plus grande valorisation du comité sur la qualité de vie au travail (QVT) ont été investis, notamment par la mise en œuvre d'actions issues de leurs travaux. Les activités en lien avec la QVT : programme de parrainage (en cours), interPause (implanté), « Joindre les styles à l'agréable » (réalisé), base de connaissances QVT (en cours), pause café du DG (implanté). La promotion des aires de repos extérieures sera considérée lors de la révision du programme d'accueil (une affiche promotionnelle sera ajoutée dans la pochette d'accueil). Quant à la sensibilisation des instructeurs aux risques de blessures auxquels les comédiens sont exposés, les gestionnaires sont intervenus auprès de leurs équipes et cet aspect est pris en compte lors de l'actuelle révision du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.</p> <p>Enfin, l'action du Comité de santé et sécurité au travail de l'ENPQ s'inscrit dans l'objectif organisationnel « Maintenir et améliorer la santé du personnel afin d'offrir des services de qualité et contribuer efficacement à la réalisation de la mission de l'École ». Les gestes concrets décrits dans la référence sont libellés comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> 7) Encourager le personnel à maintenir et améliorer son état de santé; 8) Réduire les risques de lésions professionnelles; et 9) Favoriser un milieu de travail sain et de qualité. 	

Objectif gouvernemental : Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables au sein des ministères et des organismes gouvernementaux		
Objectif organisationnel : Appliquer les mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisition écoresponsable		
	Gestes 2009-2010	Suivis
Action 5 Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la Politique pour un gouvernement écoresponsable	11) Réduire les émissions de gaz à effet de serre des employés pour se rendre au travail 12) Adopter des directives visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre des employés dans le cadre de leur travail 13) Déployer un système de récupération multimatières (papier/carton, plastique, verre, métal) 14) Mettre en place de mesures de sensibilisation visant la réduction à la source ou le réemploi 15) Participer à au moins une activité de formation aux produits écoresponsables 16) Intégrer des dispositions environnementales ou écoresponsables à nos achats 18) Réduire la consommation de papier et de carton 20) Promouvoir l'utilisation des installations de vidéoconférence 21) Évaluer la possibilité d'intégration de logiciels libres dans le parc informatique sans compromettre la sécurité informatique 22) Évaluer l'intégration de clients-légers (TS) sur le réseau informatique	11) Complété 12) Complété 13) Complété 14) Posé 15) Complété 16) Complété 18) Posé 20) Complété 21) Posé 22) Complété
Cibles et indicateurs <u>Indicateur</u> : Adoption d'un cadre de gestion environnementale <u>Cible</u> : Juin 2011	33,3 % d'avancement (formation)	
Résultats de l'année	Le Bureau de coordination du développement durable a offert une série de quatre formations sur l'élaboration d'un cadre de gestion environnementale. Les formations ont toutes été suivies. Un membre du personnel a reçu les quatre formations et un autre, deux formations de cette série.	
Cibles et indicateurs <u>Indicateur</u> : Contribution à l'atteinte des objectifs environnementaux nationaux <u>Cible</u> : Mettre en place 100 % des gestes identifiés	99,4 %	
Résultats de l'année	Afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre des employés pour se rendre au travail, une page Web incitant les employés au covoiturage a été conçue et publiée sur l'intranet. L'ENPQ possède un véhicule hybride et un système de visioconférence dont l'utilisation est valorisée. De plus, le personnel du parc automobile s'approprie le <i>Guide sur les bonnes pratiques en transport</i> pour éventuellement sensibiliser les utilisateurs de véhicules automobiles. Seize îlots de 3 modules pour la récupération multimatière ont été répartis à des endroits stratégiques sur le campus. De plus, tout le personnel de bureau possède un bac bleu de récupération de papier. Enfin, le service alimentaire a cessé d'utiliser des verres de styromousse et utilise de la vaisselle de porcelaine pour l'ensemble des repas à l'École sur semaine et pour les colloques. Les bouteilles d'eau ont été remplacées par des pichets d'eau pour toutes les rencontres de 25 personnes et moins. Pour les réunions de 25 personnes et plus, l'École étudie l'opportunité de fournir aux participants des gourdes réutilisables. Dans son effort d'éliminer complètement les fontaines d'eau, l'École a changé des fontaines d'eau par des buvettes utilisant l'eau municipale dans certains dortoirs des aspirants policiers.	

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

Cibles et indicateurs <u>Indicateur</u> : Contribution à l'adoption de pratiques d'acquisition écoresponsables <u>Cible</u> : Mettre en place 100 % des gestes identifiés d'ici juin 2011	100 %
Résultats de l'année	<p>Le personnel responsable des achats a participé à cinq formations et ateliers traitant des acquisitions écoresponsables au cours des deux derniers exercices financiers. Ensuite, dans la perspective d'intégrer des dispositions environnementales ou écoresponsables à ses acquisitions, l'École a respecté les normes en matière d'acquisition de papier à 100 % recyclé contenant au moins 30 % de fibres post-consommation; depuis 2009, le papier 8 ½ X 11 utilisé dans l'ensemble des services est le papier fait à 100 % post-consommation. Quant au papier couleur, il est certifié FSC et Rainforest Alliance. En matière d'acquisition de micro-ordinateurs répondant aux critères EPEAT (Electronic Product Environmental Assessment Tool/Outil d'évaluation environnementale des produits électroniques), les postes de travail sont certifiés EpeatGold et les micro-ordinateurs portables, EPEATSilver. Enfin, l'entretien ménager est assumé par un sous-traitant. Or, le personnel aux achats a participé à l'élaboration du devis de l'entretien ménager pour plusieurs clauses touchant le développement durable (produits nettoyants, papiers et sacs).</p>
Cibles et indicateurs <u>Indicateur</u> : Nombre de gestes en lien avec les 3RV-E (réduire, réemployer, recycler, valoriser, éliminer) <u>Cible</u> : Mettre en place au moins 80 % des gestes identifiés d'ici 2011	60,4 %
Résultats de l'année	<p>Un projet de politique de gestion des matières résiduelles est en cours et a été soumis en cours d'année. Les talons de paie sont désormais électroniques pour le personnel de l'École (à moins d'une demande spécifique d'un employé), sauf pour les personnes-ressources. L'étude sur l'implantation d'un réseau sans-fil visant la réduction de consommation de papier pour les aspirants policiers est complétée et présentement déployée pour le personnel cadre (accès sécurisé), les visiteurs (accès sécurisé) et les aspirants policiers (accès limité et sécurisé). De plus, les envois de documents aux membres de toutes les instances de l'École se font dorénavant de façon électronique. Il y a également eu mise en place de l'envoi de courriels par le logiciel Virtuo pour les commandes, les recherches de prix et l'ensemble des rapports. Enfin, la configuration par défaut des imprimantes pour les impressions recto-verso est présentement en préparation pour un déploiement éventuel.</p>
Cibles et indicateurs <u>Indicateur</u> : Nombre d'initiatives en lien avec le matériel et les équipements policiers <u>Cible</u> : 1 initiative d'ici 2010	100 %
Résultats de l'année	<p>La réduction des impacts écologiques et économiques lors de l'acquisition des munitions a été évaluée. Cependant, aucun soumissionnaire n'a présenté d'offres pour de la munition rechargée même si les conditions le permettaient. Le contrat actuel a été négocié par le CSPQ.</p>
Cibles et indicateurs <u>Indicateur</u> : Nombre de gestes en TIC <u>Cible</u> : 50 % des gestes identifiés d'ici 2011	83,3 %
Résultats de l'année	<p>La promotion visant l'utilisation des installations de vidéoconférence s'avère efficace. Les usagers constatent une plus grande autonomie de l'École pour le recours à la vidéoconférence, et ce, à moindre coût grâce à l'application acquise. En cours d'exercice, il y a eu mise en œuvre d'un projet-pilote avec les instructeurs de l'École et certains membres du personnel visant à évaluer l'intégration de clients-légers (TS) sur le réseau informatique. Enfin, le service informatique étudie et démontre de l'ouverture face aux logiciels libres lorsqu'une solution disponible rencontre les critères de sécurité et les orientations technologiques et offre une réponse adéquate aux besoins exprimés.</p>

Objectif gouvernemental : Intensifier la coopération avec les partenaires nationaux et internationaux sur des projets intégrés de développement durable		
Objectif organisationnel : Intensifier la coopération avec les partenaires nationaux et internationaux		
	Gestes 2009-2010	Suivis
Action 6 Soutenir les activités visant le partage des savoirs policiers de la communauté internationale francophone.	23) S'impliquer activement dans le réseau international francophone de formation policière	23) Posé
Cibles et indicateurs <u>Indicateur</u> : Nombre d'activités visant le partage d'expertises <u>Cible</u> : 80 % des activités ciblées d'ici 2011	100 %	
Résultats de l'année	L'École s'est impliquée activement dans le réseau international francophone de formation policière FRANCOPOL participant au développement organisationnel du réseau grâce à une présence sur le Bureau international et sur le comité de direction (trésorier). Le CFIS est désormais fonctionnel en zone test, et un thésaurus international a été élaboré; le lancement officiel est prévu suite à des validations à venir d'ici mai 2011.	



Imprimé sur du Rolland Hitech50 de Cascades contenant 50 % de fibres postconsommation et 50 % de fibres vierges certifiées FSC, certifié EcoLogo et FSC sources mixtes et fabriqué à partir d'énergie biogaz





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

www.enpq.qc.ca