

École nationale de police du Québec



Rapport annuel de gestion

2013-2014

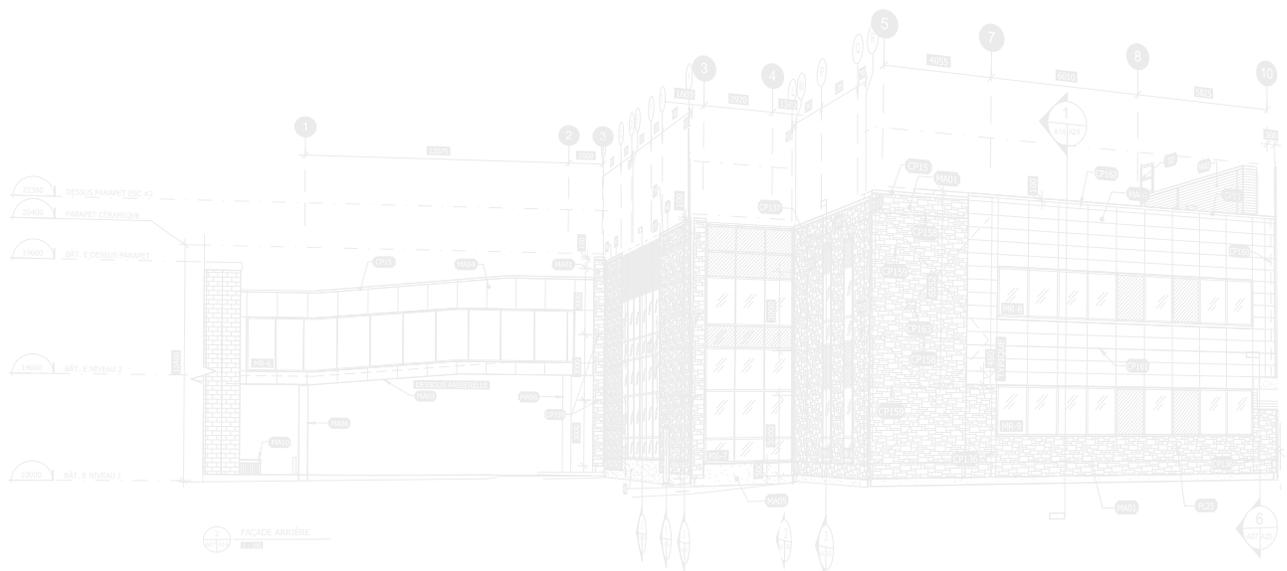


Maquette du pavillon R

La première pelletée de terre, annonçant le début officiel des travaux de construction du pavillon R, par la ministre de la Sécurité publique, Madame Lise Thériault, a eu lieu le 9 juin 2014.

Ce nouveau pavillon aura une superficie utilisable de 2 658 m² construit sur 3 étages, incluant le sous-sol, et sera relié au bâtiment principal par une passerelle. Il intégrera des plateaux de simulation pour la formation tactique, l'intervention physique, la police judiciaire et les agents des Services correctionnels, une salle d'audience, des salles d'interrogatoire et d'observation, des plateaux multifonctionnels, un dojo, des salles de classe et de travail, des salles d'eau, une salle polyvalente et des espaces d'entreposage.

Ce bâtiment permettra aussi la conception d'un plateau d'exercice de combat rapproché (PECR) qui sera dédié à la formation et au perfectionnement des membres des groupes tactiques d'intervention (GTI). Le PECR offrira la possibilité de faire des simulations permettant d'imiter une gamme étendue de contextes d'intervention. Le PECR pourra également être utilisé par les aspirants policiers et les policiers en perfectionnement professionnel pour des formations telles que tireur actif, entrée dynamique planifiée à risque faible et policier judiciaire.



RAPPORT ANNUEL DE GESTION
2013-2014



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, 2014
Gouvernement du Québec
Tous droits réservés
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Dépôt légal — 4^e trimestre 2014
ISBN 978-2-550-71729-4 (version PDF)

Québec, novembre 2014

Monsieur Jacques Chagnon
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 2013-2014* 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 2014.

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

La vice-première ministre
et ministre de la Sécurité publique,

ORIGINAL SIGNÉ

Lise Thériault

Nicolet, novembre 2014

Madame Lise Thériault
Vice-première ministre
et ministre de la Sécurité publique
Tour des Laurentides
2525, boulevard Laurier, 5^e étage
Québec (Québec) G1V 2L2

Madame la Vice-Première Ministre
et Ministre de la Sécurité publique,

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 2014.

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

Veillez agréer, Madame la Vice-Première Ministre et Ministre de la Sécurité publique, l'assurance de ma haute considération.

Le président du conseil d'administration,

ORIGINAL SIGNÉ

Daniel McMahon, FCPA, FCA

Déclaration de la directrice générale

Nicolet, novembre 2014

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 2013-2014* 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 2014.

La directrice générale,

ORIGINAL SIGNÉ

Marie Gagnon

Table des matières

Lettre de présentation du rapport au président de l'Assemblée nationale par la ministre	3
Lettre de présentation du rapport à la ministre par le président du conseil d'administration	3
Déclaration de la directrice générale	4
Message du président	8
Message de la directrice générale	9
Mission	10
L'École	11
Présentation générale	12
L'utilisation des ressources	17
Ressources humaines	18
Organigramme	29
Ressources informationnelles	30
Les résultats	35
Contexte et faits saillants de l'exercice 2013-2014	36
Résultats au regard de la <i>Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles</i>	43
<i>Planification stratégique 2012-2016</i> – Présentation des résultats	44
Tableau synthèse du plan stratégique	45
Orientation 1 – Développer en partenariat le réseau des savoirs	48
Orientation 2 – Offrir des activités de formation accessibles, à la fine pointe et de niveau supérieur	59
Orientation 3 – Mettre en place une organisation du travail privilégiant la synergie et prenant en compte la capacité organisationnelle	69
Les exigences législatives et gouvernementales	75
Accès aux documents, protection des renseignements personnels et sécurité de l'information	76
Reddition de comptes en matière du Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels	77
Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration	78
Politique de financement des services publics	79
Utilisation des ressources budgétaires et financières	80
Mesure de réduction des dépenses	82
Reddition de comptes au niveau du Plan d'action gouvernemental la diversité : une valeur ajoutée	83
Reddition de comptes en matière de développement durable	84
Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web	85
Les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2014	87
Les statistiques	103
Statistiques sommaires des activités de formation	104
Participation des clientèles	106
Statistiques diverses	109
Les annexes	113
Liste des acronymes	114
Liste des comités en lien avec la mission	116
Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de l'École nationale de police du Québec	118
Reddition de comptes en matière de développement durable	123

Liste des tableaux

Tableau 1	Nombre de postes autorisés en équivalent temps complet (ETC)	18
Tableau 2	Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin	18
Tableau 3	Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin par type et par catégorie d'emploi	19
Tableau 4	Effectif au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École	19
Tableau 5	Effectif utilisé au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École	19
Tableau 6	Effectif au 30 juin selon le secteur d'activité	20
Tableau 7	Effectif utilisé au 30 juin selon le secteur d'activité	20
Tableau 8	Embauche totale au cours de l'exercice	21
Tableau 9	Taux de roulement	21
Tableau 10	Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel par type d'activité	21
Tableau 11	Évolution des dépenses de formation	21
Tableau 12	Jours de formation selon les catégories d'emploi	22
Tableau 13	Formation du personnel	22
Tableau 14	Accidents du travail	23
Tableau 15	Groupes visés – Taux d'embauche des membres des groupes visés par statut d'emploi	25
Tableau 16	Groupes visés – Taux de représentativité par statut d'emploi	25
Tableau 17	Groupes visés – Taux de représentativité au sein de l'effectif régulier	26
Tableau 18	Groupes visés – Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	26
Tableau 19	Prévision des départs à la retraite d'ici le 1 ^{er} juillet 2017	27
Tableau 20	Départ à la retraite de l'effectif régulier par catégorie d'emploi	27
Tableau 21	Moyenne d'âge et présence des moins de 35 ans	27
Tableau 22	Répartition de l'effectif par sexe en nombre de personnes	27
Tableau 23	Répartition de l'effectif par groupe d'âge en nombre de personnes	28
Tableau 24	Plan d'action en sécurité de l'information 2014-2017	31
Tableau 25	Gestion selon la norme ITIL	32
Tableau 26	Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI)	33
Tableau 27	Détail relatif aux demandes d'accès aux documents reçues et traitées	77
Tableau 28	Politique de financement des services publics – Tarification	79
Tableau 29	Cadre de gestion budgétaire	81
Tableau 30	Résultats attendus et résultats obtenus en lien avec la <i>Politique de réduction de dépenses</i>	82
Tableau 31	Statistiques sommaires des activités de formation	104
Tableau 32	Fréquentation des cours universitaires	105
Tableau 33	Admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	105

Tableau 34	Statistiques sommaires des activités de formation offertes sur le campus, hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance (antenne)	106
Tableau 35	Statistiques des formations offertes en lien avec la clientèle des corps de police du Québec	107
Tableau 36	Statistiques des formations offertes en lien avec la clientèle des Premières Nations	107
Tableau 37	Statistiques des formations offertes en lien avec les autres clientèles	108
Tableau 38	Satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu	109
Tableau 39	Statistiques sur les services offerts par le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)	109
Tableau 40	Statistiques sur les autres activités organisées par l'École sous diverses coordinations	110
Tableau 41	Statistiques sur les plaintes et recours administratifs	111
Tableau 42	Statistiques d'hébergement en lien avec les secteurs de formation	112

Message du président

Je suis heureux de vous présenter le Rapport annuel de gestion 2013-2014 de l'École nationale de police du Québec.

Les différentes rubriques qui alimentent le contenu du rapport vous permettront d'obtenir des informations détaillées sur les activités qui se sont déroulées au cours de l'année, ainsi qu'une reddition de comptes exhaustive.

Dans le cadre de cinq rencontres, le conseil d'administration a pu s'acquitter de dossiers récurrents, comme l'adoption des prévisions budgétaires et l'approbation des états financiers, mais également de dossiers présentant des défis particuliers. Entre autres, le projet de construction du pavillon R, annoncé l'an dernier, a pu être lancé officiellement. Le conseil d'administration a agi de façon responsable en prévoyant un autofinancement du projet, et ce, grâce à un avoir cumulé de l'École, respectant ainsi le contexte de compressions budgétaires du gouvernement du Québec. Rappelons que l'ajout de ce pavillon de formation permettra à l'École de continuer à jouer son rôle stratégique au sein de la formation policière.

Je souhaite remercier les membres du conseil d'administration, l'équipe de direction de l'École et les membres du personnel qui ont su, encore une fois cette année, démontrer leur volonté à faire de l'École un acteur incontournable sur l'échiquier de la formation policière et de la formation en sécurité publique québécoise.

ORIGINAL SIGNÉ

Daniel McMahon, FCPA, FCA

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

Message de la directrice générale

En tant que directrice générale, je suis à même de constater que l'École nationale de police du Québec, notre joyau québécois, est habitée par la volonté de mobiliser et de dynamiser le réseau des savoirs au service de la sécurité publique.

Dans cette optique, plusieurs enjeux de la *Planification stratégique 2012-2016* ont été au cœur des actions menées par l'École au cours de l'année. Permettez-moi d'en identifier quelques-unes :

- *Développement des savoirs en partenariat et en réseau* : collaboration avec les corps de police dans la création d'un portefeuille spécial de développement des formations.
- *Promotion du rôle et des mandats de l'École* : participation à des événements nationaux et internationaux faisant la promotion de l'expertise de l'École en matière de formation policière.
- *Renforcement de la crédibilité et du leadership en matière de recherche et de formation policière auprès des différents partenaires* : présentation d'une solution novatrice pour l'agrément terrain des agents évaluateurs.
- *Diversification des modes de prestation des formations* : mise en place de la première antenne qui permettra aux étudiants de suivre une formation à distance, voire en réseau.
- *Dynamique de gestion axée sur la synergie et sur les résultats* : mise en place de rencontres dans les équipes pour augmenter la collaboration, assurer le suivi des priorités et réaligner les stratégies au besoin.

À la lecture du *Rapport annuel de gestion 2013-2014*, vous pourrez constater toutes les énergies qui ont été déployées par les équipes pour atteindre un taux de réalisation des objectifs de 97 %, et ce, malgré un contexte budgétaire difficile. Merci à chaque membre de l'équipe de direction et à chaque membre du personnel pour leur dévouement.

À titre de directrice générale d'une institution de formation d'enseignement de niveau supérieur, je suis profondément convaincue que la formation, dans toutes ses dimensions, constitue un réel levier pour le développement, non pas uniquement de la personne, mais également, et plus que jamais, des organisations. La formation a un pouvoir sur le changement.

La directrice générale,

ORIGINAL SIGNÉ

Marie Gagnon

Mission

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. Notre mission est aussi d'effectuer de la recherche, de conseiller, d'encourager et de faciliter l'échange d'expertise en matière de formation policière.

Au centre du continuum de formation et avec la participation d'un important réseau de partenaires, l'École est le carrefour de la formation policière au Québec. L'École assure la formation initiale des compétences dans les domaines de la patrouille-gendarmerie, de l'enquête et de la gestion policière. Elle offre des activités de perfectionnement professionnel et de formation sur mesure, effectue ou fait effectuer de la recherche orientée vers la formation policière et organise des échanges d'expertise sur le plan international.

À l'affût des meilleures pratiques, c'est dans un esprit d'échange, de partenariat et de collaboration, tout en donnant priorité au travail de concertation avec les acteurs du milieu, que l'École assume son leadership en matière de formation policière. Les collèges, les universités, les corps de police et les partenaires de la sécurité publique font partie du processus de consultation, de développement et de la prestation de formation. Voilà une stratégie qui permet à l'École de bien répondre aux besoins du marché.

Finalement, tout comme les organisations policières, l'École aspire à faire du Québec un milieu de vie agréable et sécuritaire. Pour remplir cette ultime mission, l'École a choisi d'étendre ses services au milieu de la sécurité publique pour lequel elle élabore des programmes et des activités de formation.

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.qc.ca.

Conseil d'administration

Le conseil d'administration, institué en vertu de l'article 7 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), exerce tous les droits et pouvoirs de l'École nationale de police du Québec.

L'École est administrée par un conseil d'administration composé de 15 membres répartis comme suit au 30 juin 2014 :

Président*

Daniel McMahon, FCPA, FCA

Président et chef de la direction

Ordre des comptables professionnels agréés du Québec

Vice-présidente*

Myrna E. Lashley, Ph.D

Conseillère en recherches

Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis

Administrateurs

Marie Gagnon*

Directrice générale

École nationale de police du Québec

Denis Côté

Président

Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

Arthur Fauteux

Maire

Ville de Cowansville et préfet de la Municipalité régionale de comté Brome-Missisquoi

Yves Francoeur

Président

Fraternité des policiers et policières de Montréal

Jean-Marc Gibeau

Conseiller municipal

Ville de Montréal

Francis Gobeil

Président

Association des directeurs de police du Québec

Mario Laprise

Directeur général
Sûreté du Québec

Yves Morency

Sous-ministre associé à la Direction générale des affaires policières
Ministère de la Sécurité publique

Bruno Pasquini*

Directeur adjoint
Services à la communauté gendarmerie/enquête
Service de police de la Ville de Montréal

Robert Poulin

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

Daniel Rancourt

Maire
Ville de Macamic et préfet de la Municipalité régionale de comté Abitibi-Ouest

Lynda Vachon*

Directrice corporative de la sécurité
Loto-Québec

Pierre Veilleux

Président
Association des policières et des policiers provinciaux du Québec

Secrétaire du conseil

Pierre St-Antoine

Directeur des affaires institutionnelles et des communications
École nationale de police du Québec

DÉPARTS ET NOMINATIONS AU COURS DE L'EXERCICE

Départ

Aucun

Nomination

Aucune

* 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 :

Présidente

Marie Gagnon

Directrice générale
École nationale de police du Québec

Vice-président

Pierre Dupéré

Chef de division – Division de la formation
Service de police de la Ville de Montréal

Membres

Paulin Aubé

Vice-président
Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

Nathalie Barbeau

Chef du service de la formation
Sûreté du Québec

Danielle-Claude Bélanger

Directrice du développement pédagogique et de la recherche
École nationale de police du Québec

Serge Bisailon

Directeur général
Centre jeunesse de la Mauricie et du Centre-du-Québec

Claude Blais

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

Lucie Boissonneault

Directrice du Service des études de cycles supérieurs
Université du Québec à Trois-Rivières

Serge Boulerice

Directeur
Service de police de la Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu

Paulin Bureau

Directeur de la formation policière
École nationale de police du Québec

Sylvie Doucet

Directrice adjointe aux programmes
Cégep de Trois-Rivières

André Gendron

Vice-président au Secrétariat et à la trésorerie
Fraternité des policiers et policières de Montréal

Michel Pilon

Expert-conseil en sécurité routière
École nationale de police du Québec

Secrétaire de la Commission

Pierre St-Antoine

Directeur des affaires institutionnelles et des communications
École nationale de police du Québec

DÉPARTS ET NOMINATIONS AU COURS DE L'EXERCICE

Départs

- **Arlène Gaudreault**, responsable de programme et des stages au baccalauréat spécialisé en criminologie, Université de Montréal
- **Claude Simard**, Commissaire à la déontologie policière, ministère de la Sécurité publique

Nominations

- **Claude Blais**
Vice-président aux griefs et à la formation, Association des policières et policiers provinciaux du Québec
- Deux nominations à venir

L'utilisation des ressources



Ressources humaines

Au cours de l'exercice 2013-2014, les activités de gestion des ressources humaines ont contribué à l'atteinte des objectifs stratégiques de l'École. Les efforts ont été consacrés à la révision de la *Directive sur les lésions professionnelles* (DIR 05-06) et de la *Directive sur l'éthique à l'École nationale de police du Québec* (DIR 05-04), ainsi qu'au déploiement du protocole de retour au travail visant la réintégration des employés à la suite d'une absence prolongée. De plus, nous avons poursuivi et consolidé les projets mis en œuvre en 2012-2013, soit l'appréciation de la contribution pour l'ensemble du personnel, la politique de dotation et la procédure d'affectation du personnel formateur occasionnel.

Développement organisationnel et administratif

Le plan d'effectif a été modifié au cours de l'année et a été approuvé par le conseil d'administration le 30 janvier 2014. Le nouveau plan d'effectif 2013-2014 est entré en vigueur le 3 février 2014 et a engendré une augmentation de 5,4 ETC pour un total de 203,8 ETC. La régularisation de certains emplois fonctionnaires admissibles à un emploi régulier explique principalement cette augmentation de 2,7 % (voir tableau 1)¹. Par conséquent, on dénote une augmentation du nombre d'employés réguliers de 3,1 %, passant de 192 en 2012-2013, à 198 en 2013-2014 (voir tableau 2).

Tableau 1			
Nombre de postes autorisés en équivalents temps complet (ETC)	2013-2014	2012-2013	2011-2012
Dirigeants d'organisme*	1,0	1,0	1,0
Cadres	19,0	19,6	18,4
Professionnels	49,8	49,8	42,8
Fonctionnaires	97,9	91,9	85,4
Ouvriers	18,1	18,1	17,9
Policiers (prêt de service)	18,0	18,0	18,0
Total en ETC	203,8	198,4	183,5

* Nomination par décret.

Tableau 2			
Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin	2013-2014	2012-2013	2011-2012
Effectif total (personnes)*	198	192	175

* Incluant les policiers en prêt de service.

Le tableau 3 démontre que le nombre total d'employés est en hausse de 13,6 % pour passer de 368 en juin 2013 à 418 en juin 2014. Cette augmentation s'explique principalement par l'accroissement du nombre d'instructeurs occasionnels dans les bassins disciplinaires permettant de répondre aux besoins de l'organisation, ainsi que par le transfert d'instructeurs pigistes vers des emplois syndiqués occasionnels, tant fonctionnaire que professionnel. Au total, 65 arrivées, 45 départs et 29 transferts de statut ont eu lieu pendant l'exercice.

¹ Convention collective de travail du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc., Lettre d'entente numéro 4, article B

Tableau 3 Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin	Réguliers			Occasionnels			Contractuels			Total		
	2014	2013	2012	2014	2013	2012	2014	2013	2012	2014	2013	2012
Dirigeants d'organisme*	1	1	1	—	—	—	—	—	—	1	1	1
Cadres	18	19	17	—	—	—	—	—	—	18	19	17
Professionnels	52	49	40	34	24	19	—	—	1	86	73	60
Fonctionnaires	89	85	78	173	141	128	—	—	—	262	226	206
Ouvriers	21	21	20	12	10	12	1	1	1	34	32	33
Policiers (prêt de service)	—	—	—	—	—	—	17	17	19	17	17	19
Total	181	175	156	219	175	159	18	18	21	418	368	336

* Nomination par décret.

Au tableau 4, on dénote un pourcentage plus important que les années précédentes de l'effectif en poste dédié à la mission de l'École dû au transfert de statut d'instructeur pigiste au statut d'instructeur syndiqué occasionnel.

Tableau 4 Effectif* au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École	2013-2014		2012-2013		2011-2012	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Dédié à la mission de l'École	314	75 %	258	70 %	227	68 %
Soutien	104	25 %	110	30 %	109	32 %
Total	418	100 %	368	100 %	336	100 %

*Nombre de personnes en poste au 30 juin, et non le nombre d'ETC autorisé.

En ce qui concerne l'utilisation de l'effectif utilisé en soutien à la mission de l'École au tableau 5, le pourcentage demeure stable.

Tableau 5 Effectif utilisé* au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École	2013-2014**		2012-2013		2011-2012	
	Heures régulières	%	Heures régulières	%	Heures régulières	%
Dédié à la mission de l'École	236 394	63 %	208 128	61 %	198 035	60 %
Soutien	136 308	37 %	132 158	39 %	130 257	40 %
Total	372 702	100 %	340 286	100 %	328 292	100 %

* Utilisation des effectifs, ce qui représente les heures travaillées et payées, n'incluant ni les primes ni les heures supplémentaires.

** Inclut les heures régulières des policiers instructeurs en prêt de service.

Au tableau 6, on fait état de l'effectif utilisé par secteur d'activité au sein de l'École. On dénote une diminution du nombre d'employés au sein de la Direction générale et de l'Organisation scolaire. Le nombre d'employés à la Direction de la formation policière a augmenté en raison du transfert du poste de responsable des activités périscolaires, de l'ajout de deux postes réguliers, ainsi que le transfert d'instructeurs pigistes vers des emplois syndiqués occasionnels. En ce qui concerne le secteur d'activité multidirection, celui-ci est composé d'instructeurs qui sont appelés à travailler dans plus d'une direction de formation et qui sont affectés par la Direction des ressources humaines. Finalement, du côté de la Direction des services administratifs et technologiques, il y a eu embauche de personnel occasionnel associé à des projets spéciaux à durée déterminée au niveau des technologies de l'information.

Tableau 6 Effectif* au 30 juin selon le secteur d'activité	2013-2014		2012-2013		2011-2012	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Direction générale et Organisation scolaire	12	2,9 %	15	4,1 %	13	3,9 %
Direction de la formation policière	110	26,3 %	104	28,3 %	102	30,3 %
Multidirection (personnel formateur)	74	17,7 %	34	9,2 %	16	4,8 %
Direction des activités et de la formation sur mesure	36	8,6 %	39	10,6 %	33	9,8 %
Direction du développement pédagogique et de la recherche	73	17,5 %	70	19 %	66	19,6 %
Direction des affaires institutionnelles et des communications	11	2,6 %	12	3,3 %	10	3 %
Direction des ressources humaines	13	3,1 %	13	3,5 %	13	3,9 %
Direction des services administratifs et technologiques	89	21,3 %	81	22 %	83	24,7 %
Total	418	100 %	368	100 %	336	100 %

*Nombre de personnes en poste au 30 juin, et non le nombre d'ETC autorisé.

La proportion du nombre d'heures travaillées par secteur d'activité (tableau 7) est demeurée relativement stable dans chacun des secteurs d'activité au cours de l'année, à l'exception de la Direction de la formation policière et du secteur multidirection qui s'explique principalement par le transfert d'instructeurs pigistes vers des emplois syndiqués occasionnels et les heures effectuées par des policiers en prêt de service.

Tableau 7 Effectif utilisé* au 30 juin selon le secteur d'activité	2013-2014**		2012-2013		2011-2012	
	Heures régulières	%	Heures régulières	%	Heures régulières	%
Direction générale et Organisation scolaire	18 595	5 %	20 695	6,1 %	19 088	5,8 %
Direction de la formation policière	112 125	30,1 %	93 545	27,4 %	90 942	27,7 %
Multidirection (personnel formateur)***	17 130	4,6 %	7 709	2,3 %	1 317	0,4 %
Direction des activités et de la formation sur mesure	41 273	11,1 %	38 778	11,4 %	34 259	10,4 %
Direction du développement pédagogique et de la recherche	51 565	13,8 %	52 735	15,5 %	56 646	17,3 %
Direction des affaires institutionnelles et des communications	13 848	3,7 %	13 485	4 %	14 657	4,5 %
Direction des ressources humaines	14 964	4 %	14 712	4,3 %	14 451	4,4 %
Direction des services administratifs et technologiques	103 202	27,7 %	98 628	29 %	96 934	29,5 %
Total	372 702	100 %	340 287	100 %	328 294	100 %

* Utilisation des effectifs, ce qui représente les heures régulières travaillées et payées, n'incluant ni les primes ni les heures supplémentaires.

** Inclut les heures régulières des policiers-instructeurs en prêt de service.

*** Les heures effectuées sont applicables aux directions de formation.

L'exercice 2013-2014 est marqué par une légère baisse de l'embauche. En effet, l'École est passée de 71 embauches en 2012-2013 à 65 en 2013-2014 (voir tableau 8). Malgré le départ de vingt et un employés, cette baisse de 8,5 % s'explique principalement par le non-remplacement de certains postes laissés vacants, et à la suite des départs à la retraite. Cette baisse s'explique également par la gestion prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre effectuée en 2012-2013 qui nous a permis d'avoir des bassins suffisants pour l'exercice 2013-2014.

Tableau 8 Embauche totale au cours de l'exercice	Réguliers			Occasionnels			Contractuels			Total		
	2014	2013	2012	2014	2013	2012	2014	2013	2012	2014	2013	2012
Nombre de personnes embauchées	8	7	9	53	60	47	4	4	10	65	71	66

En 2013-2014, 46 appels de candidatures ont été réalisés dans le cadre des activités de dotation comparativement à 63 en 2012-2013. De plus, on relève 36 autres types de dotation (mouvements de personnel interne) au cours de l'année 2013-2014. Au cours de l'exercice 2013-2014, 2 387 candidatures ont été traitées comparativement à 2 330 en 2012-2013 et à 1 540 en 2011-2012. Quoique le nombre d'appels de candidatures ait diminué au cours de l'année, le nombre de candidatures traitées fut semblable.

Pour ce qui est du taux de roulement de 3 % figurant au tableau 9, il provient de 11 départs en cours d'année, soit : huit départs à la retraite, deux départs volontaires et un départ de policier en prêt de service avant l'échéance de son contrat. En comparaison, les données du Secrétariat du Conseil du trésor pour la fonction publique québécoise ont été, en 2012-2013, de 17,8 %¹.

Tableau 9 Taux de roulement	2013-2014	2012-2013	2011-2012
Proportion en pourcentage du nombre d'employés réguliers qui ont volontairement quitté (démissions et retraites) durant l'année/Nombre moyen d'employés au cours de l'année	3 %	4 %	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 les 1^{er} juillet 2013 et 30 juin 2014, l'École a consacré un budget de 423 419 \$ au développement des ressources humaines, ce qui représente 2,4 % de sa masse salariale. Au cours de la même année, 265 employés ont reçu de la formation pour un total de 7 635 heures de formation.

Tableau 10 Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel par type d'activité	2013-2014	2012-2013	2011-2012 ²
Colloque/congrès/séminaire	134 401 \$	153 239 \$	107 976 \$
Perfectionnement	142 211 \$	188 458 \$	115 292 \$
Formation qualifiante	146 807 \$	123 302 \$	84 043 \$
Total	423 419 \$	464 999 \$	307 311 \$

Tableau 11 Évolution des dépenses de formation	2013-2014	2012-2013	2011-2012 ²
Proportion de la masse salariale (%)	2,4 %	2,66 %	2,3 %
Jours de formation par personne*	2,21	2,51	1,85
Montants alloués par personne*	857,12 \$	966,73 \$	673,93 \$

*Nombre total d'employés pendant l'année.

¹ http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/publications/rag_1314.pdf.

² Calculé en fonction de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RLRQ, chapitre D-8.3), soit pour la période entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.

Tableau 12 Jours de formation selon les catégories d'emploi	2013-2014	2012-2013	2011-2012 ¹
Cadres (incluant la directrice générale)	166,4	163,5	76,3
Professionnels	310,4	448,4	306,1
Fonctionnaires	612,7	591,0	459,7
Ouvriers	1,1	3,1	2,1

Tableau 13 Formation du personnel	2013-2014	2012-2013	2011-2012 ¹
Nombre de jours de formation par équivalent temps complet (ETC) au 30 juin	5,4 jours/ETC	6,1 jours/ETC	4,6 jours/ETC

Par ailleurs, l'École a contribué au développement des connaissances de dix stagiaires issus des milieux d'enseignement professionnel, collégial et universitaire. Ces stagiaires provenaient des domaines de la gestion d'établissement de restauration, de la cuisine d'établissement, du secrétariat, de la diététique, de l'informatique, de la documentation, de la psychologie ainsi que de la recherche.

Relations de travail

Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) a avisé l'École de son intention de déposer une requête en vertu de l'article 39 du Code du travail auprès de la Commission des relations du travail visant l'intégration de l'ensemble des instructeurs de l'École dans leur accréditation syndicale. Cette requête sera déposée au début du prochain exercice.

Qualité de vie et santé des personnes au travail

Depuis quelques années, un comité sur la qualité de vie au travail est en place afin de contribuer au bien-être et à la santé des employés. Malgré une pause des activités du comité lors des négociations des nouvelles conventions collectives par manque de disponibilité, les mesures mises en place dans le passé ont été consolidées. Les activités du comité ont d'ailleurs été relancées au cours de l'année. Nombreux sont les moyens mis en place afin d'assurer la qualité de vie et la santé des personnes au travail : un plan d'amélioration de la QVT, des activités sportives, une clinique santé, des outils de développement personnel, des politiques, des programmes, etc.

Mobilisation des ressources humaines

La politique sur la mobilisation des ressources humaines a pour but de constituer un cadre général de références afin de guider les gestionnaires de l'École en matière de mobilisation des ressources humaines. Plusieurs politiques, programmes et directives découlent de cette politique, tels que les politiques sur l'appréciation de la contribution et la dotation, les programmes de perfectionnement des ressources humaines, de mobilité du personnel, d'aide aux employés, de reconnaissance du personnel, de préparation à la retraite, etc.

La Direction des ressources humaines a implanté un processus d'appréciation de la contribution de son personnel en 2012-2013. Constituant une bonne pratique en matière de gestion des ressources humaines, ce processus permet l'appréciation d'objectifs définis par le gestionnaire en collaboration avec son employé, des valeurs organisationnelles ainsi que de compétences spécifiques. L'appréciation de la contribution répond de plus à l'un des objectifs de la planification stratégique et aux besoins manifestés par les employés lors des derniers sondages en lien avec la qualité de vie au travail.

¹ Calculé en fonction de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RLRQ, chapitre D-8.3), soit pour la période entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre

Au cours de l'exercice, 60 % des employés réguliers ont été rencontrés dans le cadre du processus d'appréciation de la contribution, résultat qui surpasse l'objectif annuel de rencontrer au minimum 50 % des employés réguliers.

Climat de travail

Un programme d'accueil et d'intégration du personnel est en vigueur à l'École depuis quelques années afin d'assurer un climat de travail stimulant dès l'entrée en fonction des nouveaux membres du personnel.

À l'automne 2013, un sondage sur la qualité de vie au travail des employés a été administré afin d'établir une mesure de la satisfaction du personnel à l'égard de facteurs liés à leur vie au travail. Cette démarche avait pour objectif de cibler les facteurs ayant un impact sur la mobilisation du personnel, en plus de préparer l'École à participer au « Défi employeurs inspirants ». Les résultats ont été diffusés à l'ensemble des employés de l'École lors d'une rencontre, et un plan d'action a été mis en place afin d'aborder les facteurs ayant un impact négatif sur la mobilisation du personnel.

Pour favoriser l'amélioration du milieu et de la qualité de vie des employés, la Direction des ressources humaines effectue des entrevues de départs afin de recueillir les commentaires des personnes qui quittent sur plusieurs aspects de leur vie au travail ainsi que leurs suggestions.

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. Pendant l'exercice, 1 825 consultations et interventions de diverses natures ont été effectuées comparativement à 1 789 durant l'exercice 2012-2013.

Encore une fois cette année, l'École a renouvelé son entente pour offrir un programme d'aide aux employés (PAE) afin de favoriser une prise en charge des personnes ayant besoin de prévenir, d'identifier ou de résoudre divers problèmes pouvant affecter leur vie personnelle et professionnelle, et ce, sans frais. De plus, les services du PAE s'appliquent aussi aux membres de la famille immédiate d'un employé à coût raisonnable. Le taux d'utilisation du PAE par les employés éligibles est passé de 12,6 % en 2012-2013 à 13,4 % en 2013-2014. À titre comparatif, les autres organismes clients de notre fournisseur de service provenant du secteur public ont aussi eu un taux d'utilisation moyen de 13,4 %.

L'École favorise la réintégration en emploi. Au cours de l'exercice, la Direction des ressources humaines a d'ailleurs déployé un protocole de retour au travail misant sur la réintégration au travail des employés ayant dû s'absenter à la suite d'un accident du travail, pour des raisons de maladie ou à la suite d'une absence prolongée.

Sécurité au travail

Le tableau 14 démontre une diminution du nombre d'accidents du travail, mais une augmentation du nombre de jours d'absence reliés à des accidents du travail comparativement à l'année 2012-2013.

Tableau 14 Accidents du travail	2013-2014	2012-2013	2011-2012
Accidents du travail n'ayant pas nécessité un arrêt de travail	12	18	27
Accidents du travail ayant nécessité un arrêt de travail	2	4	5
Total des accidents du travail	14	22	32
<i>Nombre total de jours d'absence en accidents du travail</i>	<i>294,7*</i>	<i>249*</i>	<i>152,5</i>

*Le nombre de jours d'absence en accidents du travail inclut également les accidents encore actifs survenus avant le 1^{er} juillet 2013.

Dans l'exercice 2011-2012, on dénombrait 34 % des accidents de travail impliquant un comédien parmi les 32 accidents du travail rapportés, tandis qu'en 2012-2013, les accidents de travail liés à cette catégorie d'employés étaient de l'ordre de 22 % sur les 22 accidents du travail rapportés. Parmi les 14 accidents pour l'exercice en cours, aucun n'a eu lieu dans le cadre du travail des comédiens. Le plan d'action mis en place en 2011-2012 a donc permis une baisse considérable et même une élimination pour l'année en cours du nombre d'accidents du travail pour cette catégorie d'emploi. Par contre, 28,6 %

des 14 accidents ont impliqué du personnel de la cuisine. Il s'agit de blessures mineures, sans aucun lien entre elles, et qui n'ont pas nécessité d'arrêt de travail.

Malgré la diminution du nombre d'accidents du travail, le nombre total de jours d'absence due à des lésions professionnelles ayant occasionné des arrêts de travail a légèrement augmenté, s'expliquant principalement par une seule absence ayant débuté avant le 1^{er} juillet 2012 et s'étant poursuivie jusqu'au 30 juin 2014.

Cette année, aucune employée ne s'est prévaluée du programme « Travailler en santé pour une maternité sans danger » parrainé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail dans le but d'assurer le maintien en emploi sans danger de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Au cours de l'année, une formation qui permet d'apprendre une version simplifiée de la réanimation cardiorespiratoire (RCR) intitulée « Héros en 30 » a été diffusée auprès de 70 employés.

Prévention du harcèlement et de la violence

L'École applique la *Politique et procédure visant à contrer le harcèlement*. Cette politique poursuit l'objectif d'offrir aux membres de son personnel et à sa clientèle un milieu exempt de harcèlement à tous égards. 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 à la problématique du harcèlement.

Au cours de l'exercice 2013-2014, aucune plainte n'a été déposée.

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.

Taux d'embauche

Le tableau 15 illustre la situation de l'École en fin d'exercice au regard des objectifs d'embauche du programme d'accès à l'égalité en emploi. On remarque une baisse du taux d'embauche des femmes à des postes ayant un statut d'emploi régulier, tout en demeurant cependant dans la cible souhaitée, c'est-à-dire à 50 % et plus. Nous notons également une diminution de l'embauche de ce même groupe à des postes ayant un statut d'emploi occasionnel.

Enfin, on constate qu'en 2013-2014, aucun candidat faisant partie du groupe des minorités visibles et ethniques ou de personnes handicapées n'a été embauché. Cette faible statistique résulte, entre autres, du peu de candidatures reçues de la part de personnes provenant de ces groupes visés. Un candidat faisant partie du groupe des autochtones a été embauché, quoique nous n'ayons pas de mesures requises en lien avec ce groupe cible dans le cadre du programme.

De plus, nous avons accueilli dix stagiaires au cours de l'année 2013-2014, dont sept étaient des femmes.

Tableau 15 Taux d'embauche des membres des groupes visés par statut d'emploi	Réguliers						Occasionnels						Contractuels*					
	13-14		12-13		11-12		13-14		12-13		11-12		13-14		12-13		11-12	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%						
Embauches totales	8		7		9		53		60		47		4		4		1	
Objectif du taux d'embauche																		
Autochtones	s. o.	0	0	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	0	0	-	-	-
Femmes	50 %	4	50	4	57	8	89	16	30	28	47	23	49	1	25	0	0	0
Minorités visibles et ethniques	25 %	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	0
Personnes handicapées	50 %	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Note 1 : Puisqu'il n'y a pas de sous-représentation au niveau des autochtones, tel qu'il est établi par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, l'École n'a pas à élaborer de mesures au sein de son programme.

Note 2 : Lorsqu'un candidat postule, il n'a pas l'obligation de s'identifier comme faisant partie d'un des groupes visés.

Taux de représentativité

Les tableaux 16 et 17 démontrent le taux de représentativité des membres des groupes visés au sein de l'effectif de l'École. Au niveau de l'effectif global, le groupe des femmes représente 44,7 % de l'effectif de l'École, soit une baisse de 4,3 % comparativement au rapport précédent, qui s'explique par le transfert d'instructeurs pigistes vers des emplois syndiqués occasionnels qui sont principalement des hommes. Au niveau de l'effectif régulier, la représentativité atteint 60,2 %.

Tableau 16 Taux de représentativité par statut d'emploi	Réguliers		Occasionnels		Contractuels*		Total	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	% par rapport à l'effectif global
TOTAL	111	61,3 %	85	38,8 %	4	22,2 %	200	47,8 %
Autochtones	1	0,6 %	1	0,5 %	1	5,6 %	3	0,7 %
Femmes	107	59,1 %	78	35,6 %	2	11,1 %	187	44,7 %
Minorités visibles et ethniques	2	1,1 %	5	2,3 %	0	0 %	7	1,7 %
Personnes handicapées	1	0,6 %	1	0,5 %	1	5,6 %	3	0,7 %

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

Tableau 17 Taux de représentativité au sein de l'effectif régulier	Cadres (Incluant le dirigeant d'organisme)		Professionnels		Fonctionnaires		Ouvriers		Policiers* (Prêt de service)		Total	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	% par rapport à l'effectif régulier total
Autochtones	0	0 %	1	1,9 %	0	0 %	0	0 %	1	5,9 %	2	1,1 %
Femmes	7	36,8 %	30	57,7 %	58	65,1 %	12	57,1 %	2	11,8 %	109	60,2 %
Minorités visibles et ethniques	1	5,6 %	1	1,9 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	2	1,1 %
Personnes handicapées	0	0 %	0	0 %	1	1,1 %	0	0 %	1	5,9 %	2	1,1 %

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

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

Depuis quelques années, une série de mesures ont été élaborées afin de favoriser l'embauche de femmes, de minorités visibles, de minorités ethniques et de personnes handicapées à l'École. Cette année, la mesure favorisant l'embauche pour le groupe « minorités visibles et ethniques » mise en place l'an passé, ainsi que l'ensemble des mesures mises en place dans le passé ont été maintenues.

Tableau 18 Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	2013-2014	
	Groupe visé	Personnes visées
Recrutement		
Dès la première étape du processus de dotation, les candidats visés sont invités à communiquer avec un organisme de la région, affilié à Emploi-Québec, qui peut aider les nouveaux arrivants à payer leurs frais de transport et les soutenir dans leur intégration dans la région	Minorités visibles et ethniques	Les candidats qui sont admissibles pour venir passer les tests ou convoqués en entrevue

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

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 au regard des besoins organisationnels. En juin 2008, un programme de planification de la relève a été mis sur pied. Ce programme est 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 postes et de leurs titulaires. Cette information nous permet de maximiser le développement du potentiel de relève interne et des stratégies d'acquisition externe qui sont nécessaires. Finalement, une mise à jour continue se fait en conservant un lien étroit avec la planification stratégique.

Tableau 19 Prévision des départs à la retraite d'ici le 1 ^{er} juillet 2017 (employés de 50 ans et plus)	2013-2014		2012-2013		2011-2012	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Nombre de personnes visées et pourcentage par rapport au nombre d'employés au 30 juin 2014	183	44 %	166	45 %	154	46 %

Le tableau 19 laisse supposer que le nombre et le pourcentage de départs à la retraite dans les prochaines années devraient être similaires à cette année. Par ailleurs, le tableau 20 démontre qu'onze employés ont pris leur retraite pendant l'année, soit une augmentation par rapport à l'année 2012-2013.

Tableau 20 Départ à la retraite de l'effectif régulier* par catégorie d'emploi	2013-2014		2012-2013		2011-2012	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Cadres (incluant le dirigeant d'organisme)	3	15,8 %	2	10 %	0	0 %
Professionnels	0	0 %	3	6,1 %	0	0 %
Fonctionnaires	7	7,9 %	1	1,2 %	0	0 %
Ouvriers	1	4,8 %	0	0 %	1	5 %
Total de l'effectif régulier global	11	6,1 %	6	3,4 %	1	0,6 %

* Excluant les policiers en prêt de service.

Les données recueillies nous ont permis de constater que la moyenne d'âge du personnel de l'École (régulier et occasionnel) se situe à 47 ans. Au 30 juin 2014, la présence de jeunes de moins de 35 ans sur l'effectif total se situe à 18,4 %, soit 0,6 % de moins que la statistique de 2012-2013.

Tableau 21 Moyenne d'âge et présence des moins de 35 ans	2013-2014	2012-2013	2011-2012
Moyenne d'âge	47 ans	46 ans	47 ans
Présence des moins de 35 ans	18,4 %	19 %	19 %

Les tableaux 22 et 23 présentent des renseignements généraux relatifs à la représentativité. Au niveau de la répartition de l'effectif selon le sexe, un écart s'est créé entre les taux de représentativité des femmes et des hommes de 10,6 % comparativement à 1 % en 2012-2013. Ceci est principalement dû au transfert de statut d'instructeur pigiste vers un statut d'instructeur syndiqué occasionnel, postes qui sont occupés essentiellement par des hommes. En ce qui concerne la répartition de l'effectif par groupe d'âge, nous constatons que celle-ci demeure similaire aux années précédentes.

Tableau 22 Répartition de l'effectif par sexe en nombre de personnes	2013-2014		2012-2013		2011-2012	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	231	55,3 %	186	50,5 %	168	50 %
Femmes	187	44,7 %	182	49,5 %	168	50 %
Total	418	100 %	368	100 %	336	100 %

Tableau 23 Répartition de l'effectif par groupe d'âge en nombre de personnes	2013-2014		2012-2013		2011-2012	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
34 ans et moins	77	18 %	69	19 %	64	19 %
35 à 54 ans	220	53 %	192	52 %	171	51 %
55 ans et plus	121	29 %	107	29 %	101	30 %
Total	418	100 %	368	100 %	336	100 %

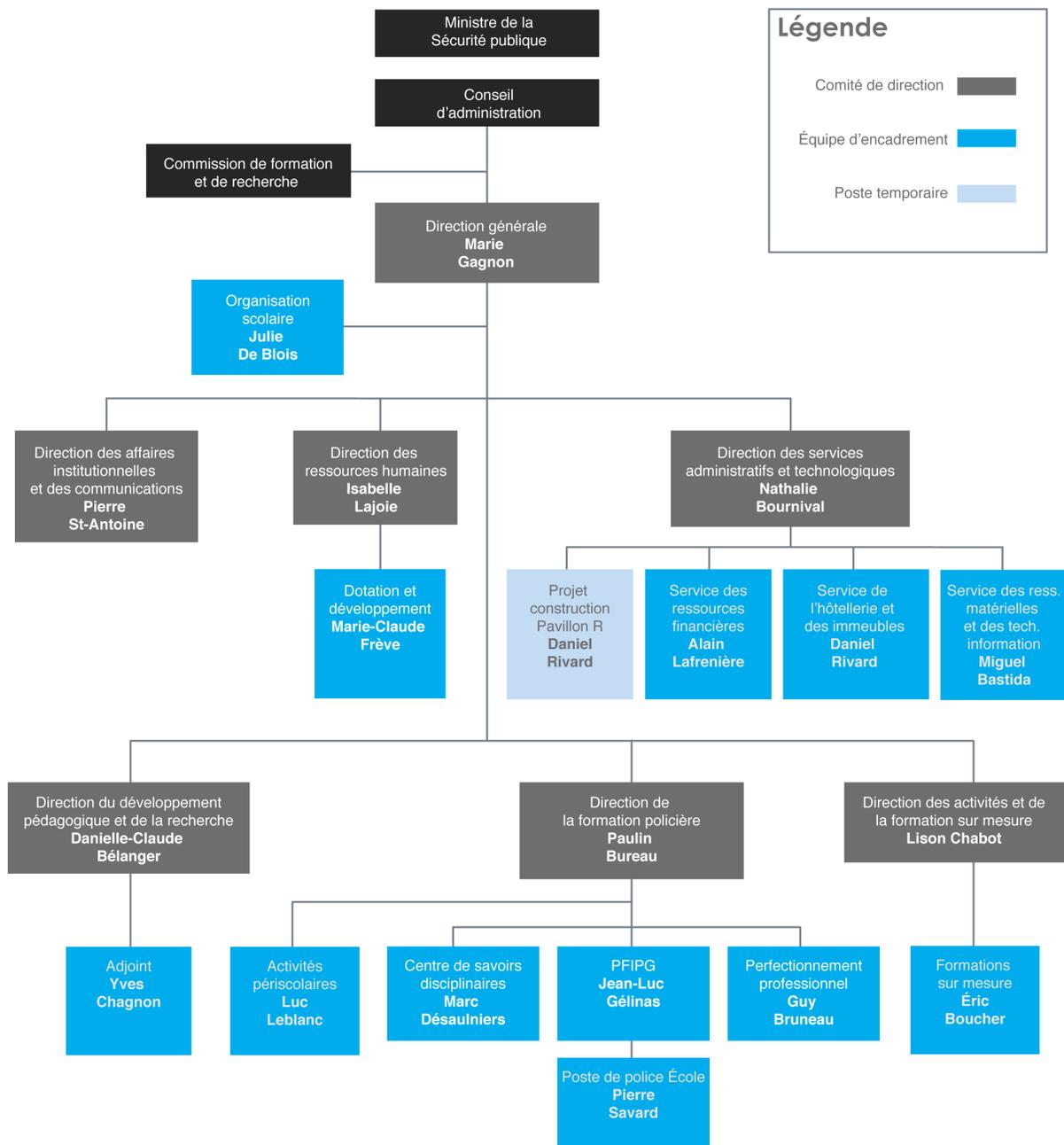
Éthique

La *Directive sur l'éthique à l'École nationale de police du Québec* a été revisitée pour devenir le *Code d'éthique des employés*. Ce nouveau code d'éthique a été présenté et adopté par le comité de direction au cours de l'exercice 2013-2014. Ce document, plus convivial, sera déployé auprès de l'ensemble des employés de l'École au début de l'année 2014-2015.

Au cours de l'exercice 2013-2014, trois consultations ont été faites auprès de la répondante en éthique.

Organigramme

Au 30 juin 2014



Ressources informationnelles

Au cours de l'année 2013-2014, l'équipe des ressources informationnelles a su offrir à sa clientèle un environnement technologique moderne, stable et sécuritaire correspondant à ses besoins et en accord avec les objectifs de l'École. Par ailleurs, plus de dix projets de l'École à connotation technologique ont requis la collaboration de chaque membre de l'équipe.

Les travaux réalisés au cours de la dernière année ont été effectués dans le respect du cadre de gestion de nos opérations, soit la modernisation, la sécurité de l'environnement technologique et le service à la clientèle.

La modernisation

Dans le cadre de la modernisation de nos environnements technologiques, nous devons procéder à la migration de plusieurs volets informatiques concernant autant l'infrastructure que les systèmes d'exploitation des stations de travail.

L'élément déclencheur de ces changements est la mise en fin de vie de Windows XP de Microsoft. Ce changement exigeait la mise à niveau de l'annuaire de sécurité, étape préalable à la migration des postes vers le système d'exploitation le plus récent, Windows 8.1. La conception d'une infrastructure plus robuste et actualisée de l'annuaire de sécurité consolide la pérennité technologique des stations de travail.

La migration vers Windows 8.1 assurera la continuité de l'environnement des stations de travail pour plusieurs années à venir, ce qui devenait impossible avec le retrait du support de Windows XP.

Le second élément de modernisation d'importance consiste à la mise à niveau de l'environnement du courrier électronique. Après avoir effectué la mise à niveau de l'annuaire de sécurité et la migration des stations de travail vers Windows 8.1, nous devons moderniser et sécuriser l'infrastructure du courrier électronique par une version logicielle plus récente et compatible avec le nouvel environnement. Cette modernisation était indispensable pour assurer la cohérence des environnements et la fiabilité à long terme du système.

Les opérations et les réalisations de l'équipe des ressources informationnelles permettent de garder un environnement technologique à la fine pointe, tout en assurant une ouverture à l'évolution future. L'équipe des ressources informationnelles est proactive dans la recherche de solutions autant du côté du logiciel libre que des solutions dites traditionnelles.

Sécurité de l'environnement technologique

Depuis juin 2012, le Comité de concertation en ressources informationnelles (CCRI) a pour mandat de s'assurer de la « sécurité de l'information ». Ce comité découle de la Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement. La mission du comité est la mise en commun des idées dans le but de permettre l'élaboration d'une vision commune, afin de définir les besoins et l'élaboration des plans annuel et triennal. De plus, il assure le suivi des travaux, l'évolution des applications et valide le bilan annuel des réalisations et des bénéfices réalisés en conformité avec les exigences de la loi. Le comité s'est réuni cinq fois au cours de l'exercice 2013-2014 afin de poursuivre sa mission.

La sécurité de l'information est une priorité pour le Service des ressources informationnelles de l'École. Nous avons procédé, comme chaque année, à des travaux afin d'assurer la conformité de notre *Politique sur la sécurité de l'information* ainsi que des directives qui en découlent.

Notre système de sauvegarde étant moins adapté aux grandes quantités de données utilisées dans notre organisation, nous avons installé une nouvelle solution logicielle et matérielle qui correspond davantage aux besoins d'aujourd'hui. Ainsi un nouveau système de sauvegarde, incluant une librairie ayant une capacité accrue, s'est greffé à l'infrastructure. De plus, un nouveau logiciel permet de fiabiliser la sauvegarde des données de l'ensemble de l'École et d'assurer l'évolution des technologies de sauvegarde.

La Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement (RLRQ, chapitre G-1.03), volet sécurité de l'information, nous oblige à transmettre au Dirigeant principal de l'information (DPI) l'état actuel de nos efforts et nos actions prévues en sécurité de l'information (SI) à travers le bilan et plan d'action de sécurité de l'information 2013-2014. Ce formulaire, expédié par le Secrétariat du Conseil du trésor, a été standardisé afin de guider les organismes publics et entreprises du gouvernement en ce qui a trait aux demandes de renseignement exigées par le DPI. L'École s'est conformée à cette obligation en transmettant le tout pour la date de dépôt requise, soit le 11 juillet 2014.

Afin de répondre aux exigences du DPI, le CCRI a établi son plan d'action en sécurité de l'information 2014-2017 dont vous retrouvez les détails dans le tableau 24.

Tableau 24			
Plan d'action en sécurité de l'information 2014-2017	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Formation du responsable organisationnel de la sécurité de l'information (ROSI)	✓		
Formation du coordonnateur organisationnel de gestion des incidents (COGI)	✓		
Audit de sécurité (aux 2 ans)	✓		
Test d'intrusion (annuellement)	✓		
Chiffrement des portables	✓		
Cadre de gestion		✓	✓
Processus de gestion des risques		✓	✓
Processus de gestion des incidents		✓	
Clauses contractuelles		✓	
Plan de sensibilisation		✓	
Plan de formation			✓

Service à la clientèle

En appliquant les bonnes pratiques de gestion d'un centre d'assistance selon l'approche ITIL¹, le Service des ressources informationnelles a travaillé à optimiser la qualité de son service aux utilisateurs.

Le Service des ressources informationnelles a subi plusieurs impacts au cours de l'année 2013-2014. Les projets d'envergure au niveau des stations de travail et de l'infrastructure, la réorganisation des équipes de travail, les absences et les mouvements du personnel du service ont contribué à influencer le niveau du service à la clientèle.

On note au tableau 25 une augmentation des demandes placées au centre d'assistance. Celle-ci découle d'une sensibilisation faite auprès du personnel des ressources informationnelles afin de comptabiliser adéquatement l'intégralité des incidents et demandes d'assistance au système de gestion des requêtes. Plus particulièrement, le nombre d'incidents a subi une augmentation de 20,2 %, passant de 1 244 à 1 495 en 2013-2014. Ainsi, la charge de travail en attente s'est vue passer de 43 à 62 jours/personne, ce qui représente une augmentation de 44,2 %. Par contre, une réponse a pu être donnée à tous les incidents dans les délais prescrits.

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 d'assistance, soit une extension du « Help Desk ».

Le tableau 25 catégorise les demandes placées par les utilisateurs à notre centre d'assistance.

Tableau 25 Gestion selon la norme ITIL	2013-2014	2012-2013	2011-2012
Demandes au centre d'assistance	3 614	2 944	2 893
- Incidents ¹	1 495	1 244	1 438
- Requêtes de service ²	2 119	1 053	1 026
- Gestion des accès ³	472	642	425
Demandes fermées	3 437	2 772	2 838
Charge de travail en attente en nombre de jours/personne	62	43	33

Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI)

La Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement (RLRQ, chapitre G-1.03), établit un cadre de gouvernance et de gestion en matière de ressources informationnelles applicable aux ministères et à la plupart des organismes publics. Faisant partie des organismes publics autres que budgétaires énumérés à l'annexe 2 de la Loi sur l'administration financière (RLRQ, chapitre A-6001), l'École est ainsi assujettie à la présente loi (3^e alinéa de l'article 2).

La Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement (RLRQ, chapitre G-1.03) détermine les outils de gestion qu'un organisme public doit établir aux fins de la gouvernance et de la gestion de ses ressources informationnelles. La loi prévoit ainsi la préparation, conformément aux conditions et modalités fixées par le Secrétariat du Conseil du trésor, d'une Programmation annuelle des ressources informationnelles (PARI) et d'un Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI) de chaque organisme public.

Ainsi, afin d'assurer les opérations en lien avec notre vision technologique et de satisfaire les besoins de nos utilisateurs, un budget annuel est élaboré en fonction des activités d'encadrement, des activités de continuité et des projets de développement qui sont les composantes de la PARI. Cette PARI a été présentée et autorisée par le conseil d'administration le 19 juin 2014.

Les débours planifiés et réels pour les opérations en ressources informationnelles pour la période 2013-2014 sont présentés au tableau 26. L'École n'a aucun projet en ressources informationnelles supérieur à 100 000 \$. Les projets inférieurs à ce montant se retrouvent également dans le tableau 26 sous la rubrique Activités d'encadrement.

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.

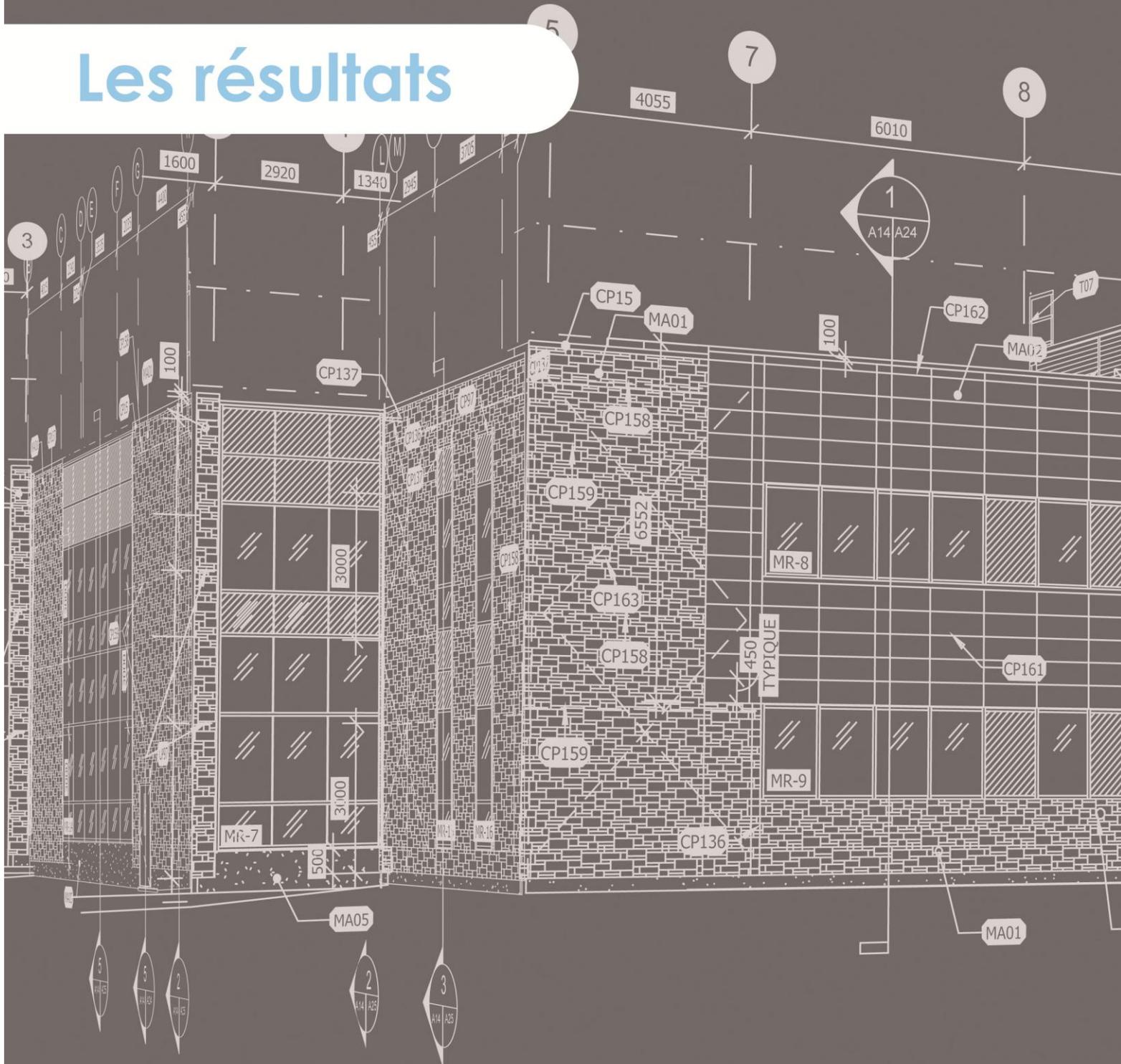
² Requêtes de service : Une requête de service est utilisée au moment où un client fait la demande pour obtenir les services d'une ressource TI dans le cadre d'une formation, d'un questionnement ou d'une aide quelconque.

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

Tableau 26 Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI)	Dépenses et investissements prévus	Dépenses et investissements réels	Écarts	Explication sommaire des écarts
Activités d'encadrement	121 288 \$	109 266 \$	12 022 \$	Écart dû à la variation de taux salarial
Activités de continuité	1 458 109 \$	1 281 240 \$	176 869 \$	Écart dû à l'absence en congés de maladie, à la non réalisation d'un projet informatique, et à la révision de la durée de remplacement de certains équipements
Projets ¹	0 \$	0 \$	s. o.	s. o.
Dépenses et investissements en ressources	1 579 397 \$	1 390 506 \$	188 891 \$	

¹Le Secrétariat du Conseil du trésor, pour le moment, ne considère pas les projets d'investissement informatique de nature éducationnelle dans le cadre de sa gouvernance et de sa gestion en matière de ressources informationnelles. L'ensemble des investissements technologiques sont donc considérés dans les activités de continuité (remplacement du parc informatique, remplacement du système de radiocommunication, etc.).

Les résultats



Contexte et faits saillants de l'exercice 2013-2014

Dans un contexte de l'évaluation en continu de la planification stratégique 2012-2016, cette deuxième année en fut une de mise en place et de suivi du développement, à la hauteur du réalisme de ce que l'École peut accomplir. Nous avons bien évalué la complexité des activités que l'on veut mettre en place, tout en gardant au cœur des critères de priorisation la capacité organisationnelle et les besoins de la clientèle.

L'année 2013-2014 a permis de créer un portefeuille spécial de développement découlant de la croissance exceptionnelle et non récurrente de la contribution des corps de police. L'École s'est donc associée aux corps de police et au ministère de la Sécurité publique pour bien évaluer les besoins et mettre en place un portefeuille spécial de projets qui bonifiait l'offre de cours, apportait des réponses novatrices aux préoccupations gouvernementales, permettait d'accroître l'intégration pédagogique des technologies de l'information et donnait une impulsion nouvelle aux infrastructures technologiques de l'École afin de fournir un service à la clientèle nettement rehaussé au plan de l'organisation scolaire. Ces activités ciblées de développement se poursuivront en 2014-2015.

Cette année a également permis de lancer officiellement les travaux de construction du pavillon R en présence de la ministre de la Sécurité publique. Cette nouvelle infrastructure moderne permettra aux futurs policiers, aux policiers en exercice ainsi qu'aux diverses clientèles de la sécurité publique d'avoir accès à un environnement de formation qui recrée le plus fidèlement possible leur milieu de travail.

Contexte statistique

Au plan global, on note une baisse de 2,9 % de l'achalandage au niveau de l'ensemble des activités de formation par rapport à l'exercice précédent. En plus de l'impact de la diminution de la clientèle en lien avec les restrictions budgétaires, cette baisse découle des cycles de formation, des cycles de requalification, des besoins en mouvance des corps de police et des clientèles du milieu de la sécurité publique :

- Baisse en heures-personnes de :
 - 14 % au niveau de la formation initiale en enquête;
 - 5,7 % pour le perfectionnement professionnel en enquête policière;
 - 17,1 % du côté du perfectionnement professionnel dans le domaine de la patrouille-gendarmerie.
- Pour une baisse totale des activités du perfectionnement professionnel de l'ordre de 13,7 %.
- Les activités de formation sur mesure pour les clientèles de la sécurité publique ont quant à elles été stables au niveau des heures-personnes.

Note : Les heures-personnes de formation figurant dans les tableaux de statistiques sont comptabilisées selon l'année de diplomation, ce qui n'est pas le cas pour les tableaux financiers qui, quant à eux, respectent les Normes comptables canadiennes pour le secteur public. De plus, une erreur s'étant glissée dans les statistiques du nombre d'heures-personnes des activités de formation du *Rapport annuel de gestion 2012-2013*, certains tableaux du présent rapport ont été modifiés en conséquence, et une note a été ajoutée à cet effet.

L'École a reçu un total de 994 demandes d'admission au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie pour l'année scolaire 2013-2014 comparativement à 969¹ en 2012-2013. On constate dans ce programme que le groupe des 650 aspirants policiers inscrits est composé à 25,5 % de femmes, comparativement à 29 % en 2012-2013, et à 9,5 % de communautés culturelles et d'autochtones comparativement à 4 % en 2012-2013.

Pour l'ensemble de la clientèle du perfectionnement professionnel policier, la proportion de femmes passe de 22 % en 2012-2013 à 15 % en 2013-2014, tandis qu'au niveau de la formation initiale en enquête et gestion, on constate une hausse de cette proportion de 29 % à 34 %.

¹ Erratum : Dans le *Rapport annuel de gestion 2012-2013*, on aurait dû lire 969 au lieu de 994.

Affaires institutionnelles

Ressources humaines

Le processus d'affectation du personnel formateur occasionnel a été revu au cours de l'année afin de centraliser cette démarche au niveau de la Direction des ressources humaines. Cette nouvelle façon de faire permet, entre autres, d'assurer la création d'un bassin de personnel selon les champs disciplinaires requis au niveau de la formation, et permettra à l'École d'accroître la polyvalence de son personnel formateur grâce à leur utilisation au sein des diverses directions de formation.

Au terme d'une analyse du processus organisationnel et décisionnel du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie et à la suite d'une étude plus approfondie des rôles, des tâches et des responsabilités du responsable, l'École a procédé à l'ajout d'un poste de cadre pour soutenir le responsable du programme. Le poste de chef de police École au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie a donc été créé en cours d'année.

Partenariats et consultations

En tant que leader en matière de formation policière au Québec, l'École a assumé son rôle en présentant à la Commission spéciale d'examen des événements du printemps 2012 le système de formation des policiers du Québec. Plus particulièrement, une présentation de la formation en emploi de la force et en contrôle de foule a été faite afin de permettre aux membres de la Commission de mieux comprendre l'apprentissage des techniques utilisées par les forces policières lors d'activités de maintien de l'ordre.

Actualités 2013-2014

Depuis sa création, l'expertise de l'École a périodiquement été sollicitée par diverses instances cherchant à comprendre ce qui est attendu d'un policier dans l'exercice de ses fonctions. Les experts de l'École sont ainsi appelés à présenter le contenu des formations dispensées, mais aussi à apprécier la qualité de la prestation d'un policier par la comparaison de son agir avec les meilleures pratiques policières, lesquelles se retrouvent au cœur de chacune des formations. Les avis produits par l'École au sujet d'un événement policier sont impartiaux et ne visent ni à défendre un policier impliqué, ni à trouver des arguments additionnels permettant de porter des accusations à son sujet. L'expertise produite par l'École vise plutôt à éclairer la cour, à favoriser la compréhension globale d'un événement, en s'attardant plus particulièrement à l'agir du ou des policiers impliqués.

Au cours de l'exercice 2013-2014, un total de dix-neuf interventions policières ont fait l'objet de travaux d'expertises disciplinaires. De ces dossiers, dix sont des nouvelles demandes de l'année 2013-2014 et neuf sont des dossiers en continuité. Les interventions policières ont été analysées sous l'angle de l'emploi de la force, de l'enquête et de la sécurité routière. Ces expertises se traduisent par la réalisation de rapports d'analyse et de témoignages, tant auprès du Commissaire à la déontologie policière, lors d'audiences publiques demandées par un coroner, qu'auprès des tribunaux criminel et civil.

Plus particulièrement, le rapport d'enquête publique du coroner André Perreault, à la suite du décès de M. Fredy Alberto Villanueva survenu lors d'une intervention policière, a été publié le 17 décembre 2013. L'École a évalué l'impact sur la formation face aux sept recommandations du rapport qui la concernaient.

Implications communautaires

Depuis quelques années, l'École collabore à la campagne Entraide. Cette campagne permet aux employés du secteur public de faire des dons par prélèvements sur le salaire à davantage d'organismes de charité. De plus, des membres du personnel de l'École ont collaboré à l'organisation du passage du Grand défi Pierre Lavoie dans la ville de Nicolet.

D'un autre côté, lors de leur formation à l'École, les aspirants policiers s'impliquent dans divers projets communautaires. En voici quelques exemples :

- Une centaine d'aspirants policiers ont participé à l'une des activités entourant le Grand défi Pierre Lavoie, les 24 et 25 mai 2014. Ils ont prêté main-forte aux policiers du Service de la sécurité publique de Trois-Rivières en aidant à la circulation et à la fermeture de rues tout au long du parcours de la course de nuit de 10 km, ainsi qu'en participant à la signalisation et au balisage du parcours. Certains d'entre eux ont également travaillé à assurer la circulation lors de la boucle du tour cycliste à Québec.
- Plusieurs visites de sensibilisation ont été faites par les aspirants policiers dans le secteur nicolétain, soit auprès de personnes âgées dans un centre d'hébergement, d'élèves de 5^e secondaire et de jeunes enfants d'un centre de la petite enfance.
- Par leur implication bénévole, les aspirants policiers ont participé à la Grande ramasse de Nicolet en permettant au Centre d'action bénévole de Nicolet d'effectuer la plus grande collecte à ce jour. Les quelque 1 773 \$ qui ont été amassés de même qu'une quantité importante de denrées ont été redistribués aux familles démunies de Nicolet. La Grande ramasse s'est déroulée le 20 novembre 2013 et 24 secteurs ont été couverts, 24 autos-patrouille ont été déployées et 36 aspirants policiers accompagnés d'une quinzaine d'autres bénévoles ont sillonné les rues pour recueillir les dons des citoyens.

Développement durable

Un comité de développement durable a été mis en place au cours de l'année. Le comité a le mandat de conseiller l'officier de développement durable en matière de développement durable et d'intégration des personnes handicapées. Les membres ont également le mandat de préparer le prochain plan d'action en matière de développement durable.

Formation policière

L'Association québécoise de criminalistique a rendu hommage à l'École en lui décernant la distinction Wilfrid Derome lors d'un événement qui se tenait le samedi 9 novembre 2013. Cet hommage vise à souligner la contribution significative de l'École à l'établissement, à la reconnaissance et au rayonnement de la criminalistique au Québec et dans la communauté francophone, par son implication exceptionnelle dans l'organisation du 1^{er} Colloque international sur la criminalistique qui s'est tenu du 10 au 13 septembre 2013.

Le Centre de savoirs disciplinaires a organisé quatre séminaires au cours de l'année sur les thématiques de la santé mentale, de la violence conjugale, de l'intervention policière auprès des adolescents et de la conduite d'un véhicule d'urgence. Au total, 525 personnes ont participé à ces événements qui s'adressaient majoritairement aux partenaires du continuum, soit : aux policiers, aux enseignants des programmes collégiaux de techniques policières, aux professionnels en sécurité publique, aux avocats, etc.

À la demande du ministère de la Sécurité publique (MSP), l'École a déposé un cahier des charges présentant une stratégie pour la sélection et la formation des enquêteurs du Bureau des enquêtes indépendantes. Au 30 juin, le MSP est à évaluer l'offre qui a été faite.

Instaurée depuis mars 2014, la *Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages* (POL 04-04) traduit la volonté de l'École de promouvoir et de soutenir la réussite des étudiants, par le recours à des pratiques d'évaluation cohérentes et de qualité. Même si cette politique est relativement récente, les principes et moyens qu'elle préconise sont mis de l'avant depuis un certain temps dans les activités de formation de l'École. Reflet d'un consensus entre toutes les instances touchées par l'évaluation des apprentissages, cette politique énonce les règles que les parties prenantes doivent connaître et suivre relativement aux différents aspects de l'évaluation des apprentissages.

En 2012-2013, l'École innovait afin de trouver des solutions pour la formation des agents évaluateurs québécois dans la détection des drogues au volant. La formation hybride de l'agrément terrain proposée par l'École est une formule comprenant la participation de comédiens professionnels qui simulent des signes et des symptômes d'une personne intoxiquée par une drogue, appuyée par des données complémentaires et un soutien technologique. La formation hybride permet d'atteindre les mêmes objectifs de formation que l'agrément terrain mené uniquement auprès de personnes réellement intoxiquées. En 2013-2014, trois vidéos ont été tournées pour démontrer qu'un comédien peut rendre le scénario crédible, pour faire la comparaison entre une intervention auprès d'un comédien avec l'utilisation d'un soutien technologique versus un candidat réellement intoxiqué, et pour présenter le soutien technique et des scénarios démontrant les signes et symptômes d'intoxication à l'une des sept catégories de drogues. Les vidéos ont été déposées à la Gendarmerie royale du Canada (GRC), et l'École est en démarche auprès de l'Association internationale des chefs de police afin de faire reconnaître cette stratégie de formation. Les trousseaux de formation et le soutien technologique développés ont été remis à la GRC, et une entente institutionnelle entre la GRC et l'École précise que ces outils pédagogiques pourraient être utilisés par d'autres partenaires du Programme d'évaluation et de classification des drogues au Canada après en avoir informé l'École.

En lien avec les recommandations du coroner lors du décès d'un individu qui était violent et agité, l'École a acheté les droits de diffusion en ligne de la formation *Syndrome de délire agité* auprès du Réseau canadien du savoir policier. Afin de permettre à l'ensemble des policiers québécois d'avoir accès à cette formation, l'École l'a rendue disponible gratuitement sur sa plate-forme de formation en ligne. De plus, toujours en lien avec les recommandations du coroner, une entente a été conclue avec le Service de police de la Ville de Montréal afin de leur permettre d'utiliser le webdocumentaire *Vulnérable* sur leur plate-forme de formation interne EnCampus. Il est à noter que 5 284 sessions en mode individuel ou de groupe, d'une durée moyenne de 26 minutes, ont eu lieu au cours de l'exercice. La moitié des visiteurs ont effectué plus d'une visite, et il y a eu près de 6 000 pages de consultations.

Nouvelles formations

Le cours ***Supervision d'enquêtes*** (CRI-1019) a été développé pour répondre au besoin des superviseurs d'équipes d'enquêteurs afin qu'ils soient en mesure de traiter l'ensemble des documents liés aux dossiers d'enquête, d'animer un briefing d'enquête/d'opération, de superviser les activités, opérations et dossiers d'enquête, de coacher les membres de l'équipe et de réaliser un entretien de supervision.

L'***Activité d'immersion pour les cadres de premier niveau*** (PPU-1040) vise à amener l'étudiant à faire la transition entre la fonction de supervision et celle de cadre policier.

Le ***Cours de techniques de conduite avancée*** et le ***Cours de moniteur en conduite***. L'élaboration de ces formations fait entre autres suite à l'une des recommandations du rapport du coroner dans le dossier de la mort accidentelle d'une policière, à l'effet d'envisager une formation continue annuelle en conduite d'urgence destinée à tous les corps policiers. La plupart des organisations policières du Québec ne disposent pas de moniteurs de conduite pour maintenir les compétences en conduite préventive des policiers de leur organisation. C'est donc pour remédier à cette situation que l'École a élaboré ces formations.

Pour répondre au besoin découlant de l'utilisation d'un nouvel appareil de détection d'alcool approuvé par les corps de police, l'École diffuse depuis janvier 2014 trois nouvelles formations, soit : l'***Alco-Sensor FST*** (SER-0024), ***Alco-Sensor FST – Le technicien en étalonnage*** (SER-0025) et ***Alco-Sensor FST – Le moniteur*** (SER-2046).

Nouveautés dans les cours

Une actualisation de la formation en tir au pistolet au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie a été faite par la bonification du tir réactif et du tir en déplacement. Par la même occasion, l'épreuve certificative de tir servant à la requalification des policiers en service dans leurs organisations policières a été revue.

Du côté de la conduite automobile, sept nouveaux simulateurs ont été déployés permettant ainsi d'augmenter le temps de coaching et d'ajouter des scénarios. De plus, ce déploiement a permis d'améliorer la formation au niveau du passage aux intersections en déplacement d'urgence, et favoriser l'harmonisation des pratiques de conduite préventive et du parcours de précision.

Activités et formation sur mesure

Formation sur mesure

En mars 2010, l'École accueillait les premiers étudiants inscrits au programme d'intégration à la fonction d'agent des Services correctionnels, élaboré en partenariat avec la Direction générale des services correctionnels. En 2012, nous sommes passés de 24 à 48 étudiants par cohorte, par la suite de 48 à 60, et finalement à la capacité d'accueillir 72 étudiants en 2014.

Formation autochtone

En raison de l'acquisition du nouvel alcootest DataMaster DMT-C par la plupart des communautés autochtones, plusieurs cours ont été offerts, autant en français qu'en anglais, afin de former des techniciens qualifiés sur cet appareil. Outre les formations en sécurité routière, celles touchant le domaine tactique (arme de support, contrôle de périmètre et tireur actif) ont été en demande. Pour maintenir vivant le réseau de moniteurs, particulièrement utile en contexte de régions éloignées, l'École a assuré la requalification de moniteurs. Les activités de formation en perfectionnement se sont déroulées à l'École mais aussi dans les communautés autochtones, dont Kuujuaq qui connaissait un contexte particulier.

Lors du Colloque annuel de l'Association des chefs de police des Premières Nations et du ministère de la Sécurité publique, l'École a présenté un bilan de la formation et les formations à venir. De plus, le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles a participé pour une première fois à ce colloque, dans la perspective de faire bénéficier les organisations policières autochtones de son expertise.

Recherche

Dans la foulée du sommet sur la formation et l'apprentissage, l'École s'est rendue au Symposium national sur la recherche policière en mars 2014. Le Gouvernement canadien souhaite consolider une infrastructure permettant d'établir un programme de recherche canadien ciblant des thématiques pertinentes pour répondre aux défis actuels du milieu policier, infrastructure qui serait soutenue par un dialogue entre les chercheurs, les milieux policiers et les intervenants gouvernementaux.

L'École a procédé à la signature d'une entente avec la Ville de Montréal (SPVM). Cette entente consiste à baliser les termes de collaborations futures quant à la réalisation de recherches coordonnées ou communes, dont le choix des thèmes tiendra compte des intérêts communs et de leur capacité organisationnelle. Plus particulièrement, ces recherches porteront sur le travail policier pouvant avoir une incidence sur la formation offerte à l'École ou sur la connaissance de l'effectif policier dans le cadre des travaux sur l'Observatoire de la relève policière et des trajectoires professionnelles de l'École. Chaque projet doit s'inscrire dans l'une des finalités suivantes : l'amélioration de la formation, la consolidation, l'émergence de pratiques policières exemplaires ou le développement stratégique.

Administration

Affaires budgétaires

Comprenant bien l'importance de contribuer à l'assainissement des finances publiques, l'École a entrepris l'évaluation des impacts qu'auront les compressions annoncées sur son équilibre budgétaire, et de quelle façon les exigences gouvernementales pourront être mises en place. L'École devra gérer une diminution de sa subvention tout en envisageant une baisse de sa clientèle, puisque les corps de police québécois, les organismes de la sécurité publique et les organismes du gouvernement doivent aussi contribuer aux efforts budgétaires.

Service à la clientèle

Une refonte majeure du site intranet a été faite au cours de l'exercice. Le lancement officiel du site auprès du personnel s'est déroulé le 8 mai 2014. Il s'agit d'un outil de gestion interne important qui favorise le partage des dossiers et des savoirs.

Afin de faire la mise en place du Système de gestion des dossiers scolaires (SGDS), une étude de faisabilité a été entreprise. Ce système permettra entre autres l'inscription en ligne et l'accès au dossier scolaire pour les candidats.

La Gendarmerie royale du Canada (GRC) a adopté en 2012 une résolution visant à faire cesser, pour juillet 2014, la transmission d'empreintes digitales sur papier aux Services canadiens d'identification criminelle. Afin de répondre à cette nouvelle obligation, l'École a fait l'acquisition d'une station de bertillonnage. La prochaine étape sera de compléter le processus d'accréditation afin de pouvoir transmettre directement les empreintes des aspirants policiers à la GRC. Au cours de la période de transition, la Sûreté du Québec soutient l'École dans ce processus.

Infrastructures

Le Service de l'hôtellerie et des immeubles a procédé à l'installation du système de confinement. Pour améliorer la communication, des haut-parleurs ont été installés à des endroits stratégiques. De plus, les employés et la clientèle de l'École peuvent dorénavant recevoir, lors d'une situation d'urgence, un message téléphonique ainsi qu'un message d'urgence sur le poste informatique.

La rénovation des comptoirs d'accueil et de sécurité exécutée au cours de l'année permet d'offrir un service encore plus efficace lors des périodes de grande affluence. De plus, les agents de sécurité et les équipements ont été sécurisés dans l'optique d'une opération de confinement.

Afin d'offrir à l'équipe de la Direction des activités et de la formation sur mesure une meilleure synergie, un réaménagement de l'environnement de travail a été fait.

L'École a appris la présence probable de pyrrhotite dans les installations construites entre 2001 et 2003. La Société québécoise des infrastructures assure un suivi serré pour établir, s'il y a lieu, un plan d'action.

Échanges d'expertise aux plans national et international

FRANCOPOL – Réseau international francophone de formation policière

Après cinq années d'existence, l'année 2014 fut pour FRANCOPOL une année de consolidation. De par son rôle au niveau de la trésorerie et du soutien technologique au sein du réseau, l'École a consacré ses énergies à la refonte du site Internet, à la révision du processus en lien avec la tenue d'un événement et à l'ajustement du système comptable pour faciliter le suivi financier des projets.

De plus, lors du 3^e congrès international FRANCOPOL qui a eu lieu à Mons, en Belgique, en octobre 2013, sous le thème « Le travail de police orienté vers la communauté : utopie ou réalité ? », le directeur des affaires institutionnelles et des communications a agi en tant que maître de cérémonie, tout en supervisant de près les aspects financiers et l'organisation du congrès. De plus, la directrice générale a présenté à l'ensemble des membres du réseau la formation policière québécoise et le webdocumentaire Vulnérable.

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

La *Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles* fait état de la mission, des valeurs, des services offerts, des différentes clientèles avec lesquelles elle traite, ainsi que des engagements rattachés à chacune de ces clientèles http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/Decl_serv_cit.pdf.

Afin de permettre le suivi au niveau de la déclaration de services aux citoyens, l'École a arrimé chacun des engagements qui y figurent à au moins un indicateur de la *Planification stratégique 2012-2016* (voir la reddition de comptes aux pages qui suivent). En voici quelques exemples :

Engagement	Référence
<p><i>L'École s'engage auprès de l'étudiant à :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Offrir un lieu et des équipements propices à l'apprentissage ○ Avoir un contenu de formation contemporain 	<p>Objectif 11, indicateurs 34-35 Orientation 2, tous les indicateurs</p>
<p><i>L'École s'engage auprès du client du milieu de la sécurité publique à :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Donner un service de qualité ○ Répondre aux besoins de formation en fonction de sa capacité organisationnelle 	<p>Orientation 2, tous les indicateurs Objectif 11, indicateurs 31-32-33-34-35</p>
<p><i>L'École s'engage auprès du partenaire à :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Collaborer avec les acteurs du milieu ○ Assurer la cohérence des formations 	<p>Orientation 1, tous les indicateurs Objectif 3, indicateurs 5-6-7</p>
<p><i>L'École s'engage auprès du citoyen et de la communauté à :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Faire connaître davantage la formation et la profession policière 	<p>Objectif 4, indicateurs 8-9-10-11</p>

* La liste des orientations, des objectifs et des indicateurs est disponible sur le site de l'École <http://www.enpq.qc.ca/planification-strategique.html> dans la *Planification stratégique 2012-2016*.

Résultats

L'École s'engage à fournir une réponse à l'intérieur de trois jours ouvrables ou, s'il est impossible de respecter ce délai, d'en informer le demandeur par un accusé de réception et, au besoin, de convenir avec lui d'un délai de réponse. 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 1,9 jour ouvrable comparativement, à 1 jour ouvrable en 2012-2013.

De plus, l'École a procédé à 481 évaluations auprès de ses clients au cours de la dernière année. Le taux de satisfaction global pondéré relatif aux enseignements reçus est de 90,5 % (voir tableau 38 pour les détails). Quant aux installations et services connexes mis à la disposition de la clientèle, le taux de satisfaction se situe à 81,9 %.

Par ailleurs, un sondage spécifique a été administré en mars 2014 afin de connaître la satisfaction de nos clientèles et de nos employés à l'égard de l'hébergement et du service alimentaire. En voici les résultats :

	Nombre de répondants	Taux de satisfaction global
Satisfaction de la clientèle – Chambres	162	79 %
Satisfaction des aspirants policiers – Dortoirs	112	76 %
Satisfaction de la clientèle – Service alimentaire	342	85 %

Planification stratégique 2012-2016

Présentation des résultats

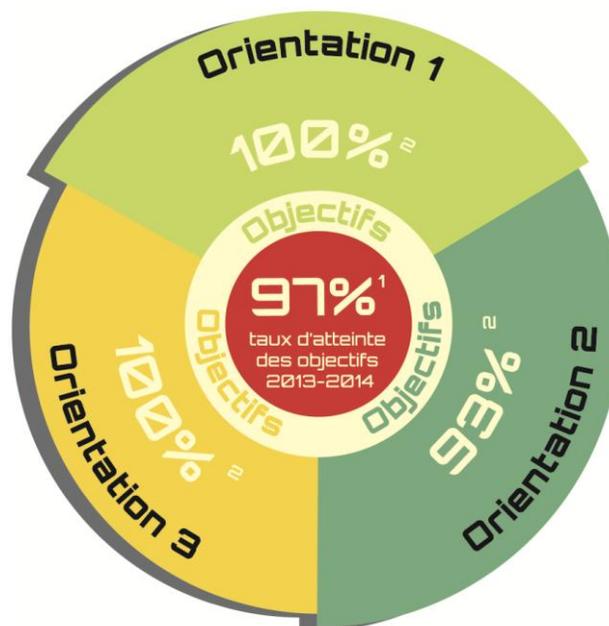
Cette planification stratégique répond au désir de l'École nationale de police du Québec d'assurer la mobilisation du personnel et la cohérence des actions dans la mise en œuvre d'une vision commune à laquelle l'ensemble des membres de l'organisation s'associe. Elle est construite autour de trois grandes orientations qui se déclinent en objectifs spécifiques et en moyens prioritaires.

Des indicateurs quantitatifs et qualitatifs pertinents ainsi que des cibles réalistes permettront à l'École de mesurer sa progression à court, à moyen et à long terme vers l'atteinte de ses objectifs spécifiques.

Parmi les cibles identifiées, la notion de bilan annuel revient systématiquement comme une occasion de faire le point sur les réalisations de l'année en termes de nombre, de thématiques abordées, de décisions majeures prises et, plus largement, sur le plan des retombées pour l'École. Ces bilans annuels qui apporteront également leur lot de recommandations à mettre en œuvre au cours des années subséquentes renforceront le **caractère évolutif de la Planification stratégique 2012-2016**.

Au cœur de la formation policière, l'École mobilise et dynamise le réseau des savoirs au service de la sécurité, est la vision selon laquelle l'École a jeté les bases de son nouveau plan stratégique. La section suivante présente les résultats. L'information quant au processus et à la démarche complète de ce plan stratégique est disponible sur le site Internet de l'ENPQ à l'adresse <http://www.enpq.gc.ca/planification-strategique.html>.

RÉSULTAT DE L'ATTEINTE GLOBALE DES OBJECTIFS ET PAR ORIENTATION (EN %)



¹ Pourcentage calculé sur un total de 77 cibles et excluant les cibles avec la mention s. o.

² Pourcentage calculé sur le total des cibles par orientation et excluant les cibles avec la mention s. o.

Tableau synthèse du plan stratégique 2012-2016

Orientation 1

Développer en partenariat le réseau des savoirs

OBJECTIF 1 Exercer un plus grand leadership auprès des partenaires pour faire connaître notre rôle et nos mandats, stimuler l'échange d'expertise, le développement et la mise en commun des savoirs		Résultats				Page
Indicateur	Définition	12-13	13-14	14-15	15-16	
1	Définition et mise en place d'une stratégie à l'égard des instances externes de concertation et de validation en matière de développement de la formation	A	A			48
2	Nombre de communautés de pratique et de groupes de travail animés par l'École et auxquels elle participe	A	A			49
3	Nombre d'événements à portée nationale ou internationale organisés et coorganisés par l'École	A	A			50
OBJECTIF 2 Dynamiser les relations d'affaires pour consolider sa place centrale sur l'échiquier de la formation en sécurité publique et pour être plus actif tant sur la scène nationale qu'internationale		Résultats				Page
Indicateur	Définition	12-13	13-14	14-15	15-16	
4	Définition et mise en place d'une stratégie à l'égard des relations d'affaires à dynamiser	A	A			51
OBJECTIF 3 Accroître la concertation disciplinaire et la synergie des enseignements		Résultats				Page
Indicateur	Définition	12-13	13-14	14-15	15-16	
5	Définition et mise en place d'une stratégie de concertation disciplinaire à l'interne	A	A			53
6	Définition et mise en place d'une stratégie de développement et d'animation du réseau d'instructeurs et de moniteurs	A	A			53
7	Nombre d'échanges sous forme de stages du personnel formateur de l'École chez ses partenaires du continuum de formation	A	A			54
OBJECTIF 4 Être un vecteur de promotion des savoirs et de la formation		Résultats				Page
Indicateur	Définition	12-13	13-14	14-15	15-16	
8	Production et diffusion de publications institutionnelles et scientifiques	A	A			55
9	Présentation par l'École de conférences	A	A			55
10	Niveau d'activités sur les portails de l'École accessibles à la clientèle externe	A	A			56
11	Nombre d'initiatives médiatiques	A	A			58

Orientation 2

Offrir des activités de formation accessibles, à la fine pointe et de niveau supérieur

OBJECTIF 5		Consolider et actualiser les formations selon les meilleures pratiques, les besoins des clientèles et les réalités sociales				
Indicateur	Définition	Résultats				Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	
12	Adoption d'une politique institutionnelle d'évaluation des cours, des programmes et des apprentissages	E/C	A			59
13	Mise en place d'un processus d'évaluation continue des cours et des programmes	E/C	E/C			59
14	Révision du baccalauréat en sécurité publique et des programmes universitaires en collaboration avec le partenaire	E/C	E/C			60
15	Mise en place de la structure de recherche	E/C	E/C			60
16	Production d'un bilan des initiatives de l'École pour être au fait des meilleures pratiques, de l'évolution de la société et à la fine pointe de la technologie	A	A			62
17	Taux d'avancement des actions relatives aux réalités sociales	P/A	A			63
OBJECTIF 6		Promouvoir la culture technopédagogique dans l'enseignement et l'apprentissage				
Indicateur	Définition	Résultats				Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	
18	Élaboration et mise en œuvre d'un plan d'intégration des technologies de l'information et des communications (TIC) dans l'enseignement et l'apprentissage	s. o.	N			65
OBJECTIF 7		Améliorer les compétences pédagogiques et techniques du personnel formateur				
Indicateur	Définition	Résultats				Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	
19	Participation du personnel formateur à une formation et à du perfectionnement visant le maintien ou le développement des compétences pédagogiques et techniques	A	A			65
20	Nombres d'activités réalisées pour maintenir les compétences du réseau d'instructeurs et de moniteurs	A	A			65
OBJECTIF 8		Accroître l'attractivité, la diversité et l'accessibilité de l'offre de service, de formations de perfectionnement et d'activités sur mesure				
Indicateur	Définition	Résultats				Page
		12-13	13-14	14-15	15-16	
21	Nombres d'analyses diagnostiques sur l'offre de cours	A	A			66
22	Taux d'activités hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance	A	A			67
23	Opérationnalisation d'antennes pour des formations hors établissement	N	A			68

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

Orientation 3

Mettre en place une organisation du travail privilégiant la synergie et prenant en compte la capacité organisationnelle

OBJECTIF 9 Favoriser la collaboration, la participation, la responsabilisation, le travail d'équipe et la satisfaction au travail		Résultats				Page
Indicateur	Définition	12-13	13-14	14-15	15-16	
24	Bilan des plans de travail et des projets sous l'angle de l'esprit collaboratif	A	A			69
25	Mise en place du processus d'appréciation du personnel	P/A	A			70
26	Sondage auprès du personnel et mise en œuvre des recommandations	s. o.	A			70
27	Utilisation de l'intranet dans les pratiques de diffusion de l'information et incitation à utiliser cette plate-forme pour la cueillette et l'échange de renseignements de toutes sortes	E/C	A			70
OBJECTIF 10 Être avant-gardiste dans la gestion de la connaissance et de la relève		Résultats				Page
Indicateur	Définition	12-13	13-14	14-15	15-16	
28	Nombre d'heures-personnes de formation du personnel	A	A			71
29	Définition et mise en place d'une stratégie de gestion des savoirs et de la connaissance, de transfert d'expertise et d'expérience	A	A			71
30	Révision de la politique de dotation et mise en œuvre	A	A			72
OBJECTIF 11 Gérer de façon responsable la croissance en fonction de la capacité organisationnelle		Résultats				Page
Indicateur	Définition	12-13	13-14	14-15	15-16	
31	Nombre de processus révisés	E/C	E/C			72
32	Publication du calendrier des activités de formation de perfectionnement professionnel	A	A			73
33	Définition et mise en place d'une stratégie d'évaluation des impacts sur la capacité organisationnelle	A	A			73
34	Programmation annuelle en ressources informationnelles	A	A			74
35	Identification des projets de modernisation des infrastructures	A	A			74

Le suivi des indicateurs

Orientation 1

Développer en partenariat le réseau des savoirs

OBJECTIF 1

Exercer un plus grand leadership auprès des partenaires pour faire connaître notre rôle et nos mandats, stimuler l'échange d'expertise, le développement et la mise en commun des savoirs

Indicateur 1				
Définition et mise en place d'une stratégie à l'égard des instances externes de concertation et de validation en matière de développement de la formation				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Sélection annuelle des instances externes – 10 instances sélectionnées	A (9)	A (10)		
Rédaction et mise en œuvre annuelles d'un plan d'action pour 100 % des instances externes identifiées	A	A		
Bilan annuel pour 100 % des plans d'action	A	A		

L'École joue un rôle actif et cohérent au sein de plusieurs instances externes. Ces dernières sont choisies pour leur qualité à faire avancer concrètement le développement de la formation ou pour leur importance stratégique en matière de formation et de recherche.

PLANS D'ACTION ET COMMENTAIRES

Quatre instances externes où l'École a pu exercer son leadership retiennent davantage l'attention, soit :

- le Comité consultatif clients;
- le Comité consultatif du Réseau canadien du savoir policier;
- FRANCOPOL (Réseau international francophone de formation policière);
- les comités de vigie de la Direction des activités et de la formation sur mesure.

COMITÉ CONSULTATIF CLIENTS

Le mandat du Comité consultatif clients (CCC) consiste principalement à conseiller l'École sur l'organisation de l'ensemble de son offre de formation, notamment en ce qui concerne les priorités des corps de police telles que le développement des activités de formation professionnelle et la formation universitaire. Le CCC s'est rencontré à cinq reprises au courant de l'année, incluant deux rencontres du sous-comité élargi. Le plan d'action de l'année privilégie des relations plus étroites avec les responsables de formation des corps de police. Somme toute, les travaux ont permis à l'École d'élaborer son portefeuille de formations à développer pour 2014-2015, en tenant compte des besoins exprimés par les corps de police et de faciliter l'échange d'information avec les responsables de formation. Pas moins d'une dizaine de projets de développement de formation ont été retenus dont quatre majeurs, soit :

- les fondements stratégiques en police communautaire;
- les techniques d'enquête sur les crimes majeurs;
- l'identification judiciaire;
- les biens infractionnels.

Par ailleurs, ces rencontres ont permis d'adapter plus finement le calendrier des cours 2014-2015 en fonction des besoins des clients.

COMITÉ CONSULTATIF DU RÉSEAU CANADIEN DU SAVOIR POLICIER

Depuis quelques années, la Direction du développement pédagogique et de la recherche (DDPR) participe aux réunions générales des membres du Réseau canadien du savoir policier (RCSP). En tant que membre du comité consultatif, l'École collabore à l'orientation de réflexions pancanadiennes concernant les priorités des ressources technopédagogiques dans la formation policière et soumet des recommandations au conseil d'administration. En début d'année, le RCSP a créé divers sous-comités, dont le comité visant l'inventaire des formations policières au Canada, sur lequel l'ENPQ a choisi de s'engager. L'un des mandats du sous-comité est de produire un outil centralisé faisant la recension de l'ensemble des activités de formation en milieu policier au pays.

FRANCOPOL

Rappelons que FRANCOPOL est un réseau d'échange et de collaboration entre une quarantaine de membres de la communauté policière francophone. Le partage des savoirs se fait, entre autres, par la mise en place de comités techniques travaillant sur une thématique spécifique. L'École met à la disposition du réseau sa plate-forme virtuelle documentaire, et anime le comité technique CFIS portant sur le partage documentaire.

Cette année, FRANCOPOL tenait son 3^e congrès international à Mons en Belgique. Cet événement bisannuel a été l'occasion de tenir les réunions des différentes instances du réseau et a permis de faire l'adoption des orientations stratégiques 2014-2017. La première orientation : « Dynamiser le partage des pratiques inspirantes », rejoint tout à fait les visées de l'École pour le développement de la formation. De plus, l'École est responsable du projet de refonte du site Internet de FRANCOPOL qui a été entrepris au printemps 2014. Le nouveau site Internet, qui sera plus dynamique, permettra, entre autres, de partager les pratiques inspirantes. Les travaux de l'année ont donc atteint leurs objectifs d'avancement.

COMITÉS DE VIGIE DE LA DIRECTION DES ACTIVITÉS ET DE LA FORMATION SUR MESURE

Pour chacun de ses clients en sécurité publique, l'École anime un comité de vigie composé de représentants de l'organisation concernée et de l'ENPQ, afin d'améliorer de façon continue la formation d'une cohorte à l'autre et de veiller à l'harmonisation entre les contenus de formation développés et diffusés par l'École et les besoins des clients. Pour l'année en cours, l'École a animé cinq rencontres avec l'Agence métropolitaine de transport (AMT), les Contrôleurs routiers du Québec (CRQ) et la Direction générale des services correctionnels (DGSC). Des exemples de modifications ou d'améliorations apportées à la suite de ces comités de vigie sont expliqués à l'indicateur 21 du présent rapport. Au final, les actions planifiées ont été réalisées.

Indicateur 2

Nombre de communautés de pratique et de groupes de travail animés par l'École et auxquels elle participe

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Communautés de pratique et groupes de travail animés par l'École (cible : 12)	A (9)	A (12)		
Communautés de pratique et groupes de travail auxquels participe l'École (cible : 15)	A (24)	A (27)		
Bilan annuel pour 100 % des communautés de pratique et des groupes de travail	A	A		

Ci-après quelques exemples de groupes animés par l'École au cours de l'exercice :

COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE EN POLICE COMMUNAUTAIRE

Cette communauté de pratique, soutenue par le ministère de la Sécurité publique (MSP), est très active, et constitue le carrefour des intervenants sociocommunautaires de plusieurs organisations policières québécoises. Une douzaine de rencontres ont eu lieu dans l'année, avec comme objectifs d'échanger sur les enjeux, les défis, les outils et les programmes de sensibilisation et d'intervention communautaire. De plus, cette année l'École a participé au comité organisateur et au comité thématique du séminaire annuel INTERSECTION/MSP 2014 (voir l'indicateur 3 pour plus de détails).

SOUS-COMITÉ CONSULTATIF PERMANENT EN EMPLOI DE LA FORCE (SCCPEF)

Ce comité relève du MSP et son mandat consiste, entre autres, à travailler sur les pratiques policières reliées à l'emploi de la force. La présidence du SCCPEF est confiée à l'expert-conseil en emploi de la force de l'École. L'École a animé six rencontres de travail où des décisions majeures ont été prises, comme l'adoption de la nouvelle pratique sur l'arme intermédiaire d'impact à projectiles (AIIP) et le suivi de différentes recommandations de rapports d'enquête.

FRANCOPOL

Les comités techniques FRANCOPOL sont formés d'experts internationaux travaillant sur une thématique d'intérêt stratégique. Ils favorisent le développement des meilleures pratiques par la mise en commun des recherches et des réflexions en matière de formation et d'expertise policière. Les comités techniques FRANCOPOL, pour lesquels l'École a agi à titre d'animateur, sont l'approche par compétences et le partage documentaire (CFIS). En cours d'année, le comité technique maintien de l'ordre a été mis en place en prévision du 4^e congrès international FRANCOPOL qui aura lieu en Suisse à l'automne 2015. Par l'implication de son expert-conseil en emploi de la force, l'École est un membre actif de ce nouveau comité technique.

AUTRES COMITÉS TECHNIQUES ANIMÉS PAR L'ÉCOLE

- Comité technique en intervention physique;
- Comité technique en tir;
- Comité technique sur la conduite d'un véhicule de police;
- Comité technique en enquête policière;
- Comité technique sur la sécurité routière lors d'une interception;
- Comité technique en intervention tactique.

Des bilans ont été produits pour l'ensemble des communautés.

Indicateur 3				
Nombre d'événements à portée nationale ou internationale organisés et coorganisés par l'École				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Calendrier annuel d'événements	A	A		
Nombre d'événements par année organisés par l'École (cible : 18)	A (21)	A (18)		
Nombre d'événements par année coorganisés par l'École (cible : 3)	A (6)	A(6)		

L'École produit en continu un calendrier qui est publié sur le site Internet. Voici quelques événements clés de l'année :

SÉMINAIRE INTERSECTION/MSP 2014

Sous le thème de « L'action policière : un défi de communication », une dizaine de conférences et d'ateliers ont été présentés. L'objectif du séminaire était d'échanger, de partager et d'apprendre davantage sur l'approche de police communautaire. Ce fut aussi un moment privilégié pour promouvoir plus intensivement cette approche et reconnaître publiquement les efforts accomplis par tous les partenaires. Près de 250 personnes ont participé à ce séminaire qui s'est déroulé sur deux jours.

COLLOQUE INTERNATIONAL SUR LA CRIMINALISTIQUE

Le thème retenu pour ce colloque de trois jours était « Sur les traces de la science dans la criminalistique ». La mise à jour des méthodes d'exploitation de la preuve par la présentation de résultats de recherche et de pratiques innovatrices demeurerait le principal objectif de ce colloque. Le Québec acquiert une place toujours plus importante dans ce domaine et pour l'École, ce fut le premier événement du genre où 129 participants provenant du Canada et de neuf autres pays se sont déplacés.



JOURNÉE DE RECONNAISSANCE POLICIÈRE

La Journée de reconnaissance policière est un événement annuel qui se tient à l'intérieur de la Semaine de la police et qui est organisé conjointement par l'École nationale de police du Québec, le ministère de la Sécurité publique, la Sûreté du Québec, le Service de police de la Ville de Montréal, l'Association des directeurs de police du Québec, les corps de police municipaux et la Gendarmerie royale du Canada. Quelques centaines d'invités ont participé à la 8^e édition de la Journée de reconnaissance policière, où un hommage a été rendu à 22 policiers et citoyens qui se sont distingués en accomplissant des actes héroïques afin de protéger la collectivité. Une cérémonie commémorative à la mémoire des policières et policiers morts en service s'est également tenue.

CÉRÉMONIES DE REMISE DES ATTESTATIONS

Au cours de l'année, l'École a tenu neuf cérémonies de remise des attestations pour le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie et huit cérémonies pour la formation sur mesure (voir le tableau 40 pour plus de détails). Les cérémonies de remise des attestations marquent la fin du stage de formation initiale des étudiants en présence de leur famille et amis ainsi que de nombreuses organisations.

Plusieurs autres événements, journées thématiques, séminaires et congrès d'envergure ont attiré une clientèle interne et externe en sécurité publique, totalisant de plus 1 000 participants. Voici quelques exemples :

- le 10^e anniversaire de la Direction des activités et de la formation sur mesure;
- le lancement des travaux de la construction du nouveau pavillon de formation;
- l'accueil de six délégations nationales ou internationales au sein de l'ENPQ (la Belgique, les Forces armées canadiennes, la France, l'Ontario Police College, la Tunisie et la Suisse).

OBJECTIF 2

Dynamiser les relations d'affaires pour consolider sa place centrale sur l'échiquier de la formation en sécurité publique et pour être plus actif tant sur la scène nationale qu'internationale

Indicateur 4				
Définition et mise en place d'une stratégie à l'égard des relations d'affaires à dynamiser				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Sélection annuelle des relations d'affaires à dynamiser (cible : 12)	A (13)	A (12)		
Rédaction et mise en œuvre annuelles d'un plan d'action pour 100 % des relations d'affaires	A	A		
Rédaction d'un bilan annuel pour 100 % des plans d'action	A	A		

Ci-après un tableau démontrant le bilan des principales relations d'affaires de l'année.

Bilan des principales relations d'affaires (indicateur 4)

Type de relations	Objectif	Statut	Nb de rencontres/ activités	Résultats au 30 juin 2014
Protocole d'entente entre l'ENPQ et le Collège canadien de police (CCP)	Collaborer dans divers domaines de formation policière	Signé/Mis en œuvre	3	Des contacts ont été établis avec le nouveau personnel du CCP, et une collaboration est en cours afin d'adapter des formations sur la technique d'enquête en crimes majeurs et en identité judiciaire.
Entente ENPQ – GRC – Programme d'évaluation et de classification des drogues (PECD)	Poursuivre la recherche dans le domaine de la formation en reconnaissance de drogues et renforcer le partenariat avec l'ENPQ	En cours	1	Une recherche a été déposée en septembre 2013 sur l' <i>Évaluation de la participation de comédiens professionnels à l'agrément terrain des agents évaluateurs en reconnaissance de drogues</i> . Une autre recherche est présentement en cours ayant pour titre <i>Étude de suivi de l'efficacité de la participation des comédiens professionnels à l'agrément terrain des agents évaluateurs en reconnaissance de drogues</i> .
Entente avec le Centre Dollard-Cormier (CDC)	Soutenir la formation des agents évaluateurs	Mis en œuvre	5	Depuis 2011, le Centre a participé à cinq formations pour un total de 75 agents évaluateurs formés au Québec.
Entente ENPQ – GRC	Production de mises en situation filmées à être utilisées dans la formation d'agent évaluateur	En négociation	2	Préparation de 12 mises en situation avec supports vidéo et technologique.
Production des plans et bilans des activités de formation des corps de police	Consolider et améliorer les outils de reddition de comptes à la suite de l'implantation du nouvel outil l'année dernière	Mis en œuvre	4	Le fait que l'École ait fourni des statistiques préalables avec un guide d'utilisation aux organisations a amélioré la rédaction des plans et bilans des corps policiers québécois.
Entente avec le Service de police de la Ville de Québec (SPVQ)	Établir une antenne de formation à Québec	Mis en œuvre	1	Une formation à distance sur l' <i>Actualisation des connaissances juridiques</i> a eu lieu cette année à l'antenne de Québec.
Entente ENPQ – SPVM pour l'utilisation de Vulnérable	Permettre au SPVM d'utiliser le webdocumentaire de l'École en l'hébergeant sur son site en ligne EnCampus	Signé	s. o.	Cette entente a été signée en janvier 2014. Les statistiques de consultation démontrent qu'il y a eu 121 consultations individuelles et de groupe du webdocumentaire au SPVM.
Entente avec différents organismes pour la traduction de divers documents (SQ, RCSP, MSP)	Traduction de divers documents de formation	Signé ou terminé	s. o.	Cette entente a permis la traduction de formulaires, d'annexes d'un guide en enquête et de cours en ligne pour l' <i>Ontario Police College</i> .
Entente avec le gouvernement fédéral	Initiée par la DDP, cette entente avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada avait pour objet la traduction de divers documents du domaine policier	Terminé	s. o.	Cette entente a mené à la traduction d'une quinzaine de textes, dont une ébauche d'un lexique anglais-français afin d'uniformiser le langage policier à travers le pays.
Entente avec la Société de transport de Montréal (STM) pour la formation de ses inspecteurs	Négocier une entente-cadre pour la formation des inspecteurs de la STM	En cours	s. o.	Négociation en cours d'une entente-cadre sur la formation des inspecteurs de la STM.
Entente de partenariat avec la Commission de la santé mentale du Canada (CSMC), GRC, RCSP	Traduire le webdocumentaire Vulnérable afin de le rendre disponible à la communauté policière canadienne et à nos clientèles autochtones anglophones	En négociation	12	Négociation en cours avec CSMC, GRC, RCSP pour obtenir du financement ainsi qu'un mode de déploiement.
Entente avec le MSP pour la création du Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	Offrir des services d'évaluation pour soutenir le BEI dans la sélection des enquêteurs ainsi que dans leur formation	En négociation	5	En attente de la finalisation de l'entente à la suite de l'offre de service proposée.

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

OBJECTIF 3

Accroître la concertation disciplinaire et la synergie des enseignements

Indicateur 5				
Définition et mise en place d'une stratégie de concertation disciplinaire à l'interne				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Définition de la stratégie annuelle de concertation disciplinaire et mise en œuvre	A	A		
Bilan annuel de mise en œuvre	A	A		

Dans la même lignée que l'année précédente, en collaboration avec le PFIG et la DDPR, la stratégie du Centre des savoirs disciplinaires de l'École (CSD) a été de cibler l'utilisation de journées pédagogiques pour tenir des rencontres de concertation et des séminaires comme moments clés de concertation à l'interne. Par ailleurs, encore cette année, 71 rencontres ont été organisées dans le but d'accroître les échanges internes entre le personnel formateur, les experts-conseils, les chargés disciplinaires et les conseillers pédagogiques. Cette année, les formateurs de la DAFM se sont joints aux rencontres et séminaires, ce qui a favorisé davantage un discours École par discipline et une circulation plus efficace des meilleures pratiques à l'interne.

De plus, cette année un travail de concertation entre la DDPR, la DFP et la DAFM a permis de standardiser les canevas des mises en situation à l'usage des comédiens, afin de mieux :

- soutenir la rédaction des mises en situation au bénéfice de l'ensemble des personnes-ressources de l'École;
- uniformiser la présentation des mises en situation et fournir un canevas;
- clarifier, pour l'ensemble des utilisateurs, les cibles à atteindre en matière d'intervention pédagogique du personnel comédien;
- permettre le partage des mises en situation pour l'ensemble des directions de formation et une meilleure gestion des versions.

Voici quelques exemples de rencontres de concertation disciplinaire :

- Tir : rencontres de concertation et séminaires disciplinaires (18 rencontres);
- Conduite : rencontres de concertation et séminaires disciplinaires (18 rencontres);
- Intervention physique : rencontres de concertation et séminaires disciplinaires (18 rencontres);
- Intervention tactique : séminaires disciplinaires (5 rencontres);
- Sécurité routière : séminaires disciplinaires (5 rencontres);
- Enquête : rencontres de concertation (4 rencontres).

Indicateur 6				
Définition et mise en place d'une stratégie de développement et d'animation du réseau d'instructeurs et de moniteurs				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Rédaction et mise en œuvre annuelles d'un plan d'action visant le développement et l'animation du réseau	A	A		

L'approche en déconcentration de l'École est une stratégie de déploiement de la formation dans les différents corps de police par un réseau de moniteurs et d'instructeurs. En date du 30 juin 2014, l'École comptait, parmi son réseau, 125 instructeurs, 1 379 moniteurs et 2 586 techniciens qualifiés en alcootest, incluant les moniteurs et instructeurs de la Direction des activités et de la formation sur mesure.

Afin de développer les compétences de nos instructeurs et moniteurs, et à la suite des recommandations des différents comités techniques auxquels participe notre réseau, l'École a développé deux nouveaux cours durant l'année 2013-2014 :

- *Conduite d'un véhicule de police – Le moniteur (SER-2047)* : se donnera au cours de l'année 2014-2015;
- *Alco-Sensor FST – Le moniteur (SER-2046)* : s'est donné en 2013-2014.

De plus, grâce à un répertoire, l'École peut plus aisément identifier les besoins en requalification et communiquer avec le réseau afin de fournir l'information à jour sur les formations. Les membres de notre réseau peuvent facilement avoir accès à l'information et à la documentation via le Carrefour de l'information et du savoir (CIS).

Finalement, le maintien des compétences ainsi que l'assurance qualité de ce que le réseau enseigne dans les corps de police sont un aspect important de la stratégie globale de développement et d'animation d'instructeurs et de moniteurs. C'est pourquoi des chargés disciplinaires et des coordonnateurs de l'École vont, à quelques reprises durant l'année, s'assurer de la cohérence des enseignements donnés par les membres du réseau, dans leurs propres équipes, lors des cours de requalification. Pour plus de détails, voir l'indicateur 20 de ce présent rapport.

Indicateur 7				
Nombre d'échanges sous forme de stages du personnel formateur de l'École chez ses partenaires du continuum de formation				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Élaboration de la démarche d'encadrement des stages 2012-2013	A	s. o.	s. o.	s. o.
Nombre de stages par année pour le personnel de l'École (cible : 8)	A (12)	A (18)		

Des stages ayant différents objectifs ont été effectués. Plus précisément, dans le milieu policier, huit stages ont eu lieu dont : un stage d'observation d'un cours avancé de conduite pour les moniteurs du SPVM, un stage sur l'intervention policière en santé mentale, un stage pour observer une pratique de tir extérieur du SPVM et des stages pour le chargé à l'encadrement artistique afin de mieux orienter le jeu des comédiens dans un souci de crédibilité des mises en situation. Finalement, plusieurs employés et instructeurs à la DAFM sont allés faire de l'observation dans un établissement de détention.

L'École a reçu deux groupes de stagiaires étrangers durant l'année. Le premier groupe était composé de quatre formateurs suisses. L'objectif de leur séjour était essentiellement d'observer les pratiques de l'École et de déterminer celles pouvant être transférées dans leurs formations respectives. Le deuxième groupe était composé de trois membres des Forces armées canadienne qui sont venus assister comme observateurs au cours *Supervision de patrouille* (PPU-1039).

ÉLABORATION DE LA DÉMARCHE D'ENCADREMENT DES STAGES

Rappelons que la démarche d'encadrement des stages a été élaborée en 2012-2013. Le Programme de stages d'observation en milieu policier (PSOMP) propose une démarche d'encadrement s'adressant au personnel régulier de l'École qui œuvre dans les différents domaines de formation. Ces stages d'observation de courte durée en milieu de travail, portent sur un des différents aspects de la police ou sur celui d'un intervenant du domaine de la formation policière. Le PSOMP est sous la responsabilité du Centre de savoirs disciplinaires (CSD) qui en assure l'organisation et le bon fonctionnement. Le CSD développe des ententes avec les différents milieux de travail sollicités, élabore les procédures et outils requis, gère le programme et le budget qui lui est attribué.

OBJECTIF 4

Être un vecteur de promotion des savoirs et de la formation

Indicateur 8				
Production et diffusion de publications institutionnelles et scientifiques				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Bilan annuel	A	A		

L'École a produit au total quatorze publications institutionnelles et scientifiques, en voici quelques exemples :

PUBLICATIONS INSTITUTIONNELLES

Deux documents liés au Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS) de l'École ont été déposés, soit le sommaire ainsi que le rapport de recherche, en français et en anglais, à l'Association internationale des chefs de police (AICP) sur *l'Évaluation de la participation de comédiens professionnels à l'agrément terrain des agents évaluateurs en reconnaissance de drogues* et un autre document visant à améliorer la formation offerte par l'ENPQ aux agents évaluateurs ayant pour titre *Pistes d'amélioration des trousseaux de formation du dispositif hybride d'agrément terrain des agents évaluateurs en reconnaissance de drogues*.

Un document d'information sur la *Structure et caractéristiques du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie* a été publié en français et en anglais à l'hiver 2014. Ce document expose les caractéristiques principales de ce programme dont la réussite confère le droit d'exercer la fonction de policier et qui constitue le préalable aux formations initiales en enquête et en gestion policière.

Dans le but de rejoindre la communauté policière et le milieu de la sécurité publique, l'École a participé à l'écriture d'un article intitulé « Deux nouvelles formations en conduite verront le jour en 2014 » sur la formation en conduite d'urgence et sur les moniteurs en conduite d'urgence, publié dans la revue *Fédé-Action* de la Fédération des policiers et policières municipaux du Québec. Deux autres articles ont été publiés dans la revue *l'Échangeur* de la Sûreté du Québec, l'un traitant du Carrefour d'information et du savoir de l'École et l'autre de la formation « Agent évaluateur ».

RAPPORTS D'EXPERTISE SCIENTIFIQUES

Finalement, l'École a produit des rapports d'expertise pour éclairer les tribunaux quant aux bonnes pratiques policières. De ce fait, nous avons participé à la rédaction de cinq rapports d'expertise durant l'année en cours, notamment pour le Commissaire à la déontologie policière.

Indicateur 9				
Présentation par l'École de conférences				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Bilan annuel	A	A		

Ci-après quelques conférences présentées par l'École :

- *Le cheminement de la formation policière en enquête au Québec* : par M. François Gingras, au « 6th Annual Conference & Masterclass on the International Investigative Interviewing Research Group (IIIRG) » à Maastricht University aux Pays-Bas (1^{er} au 5 juillet 2013);
- *Vulnérable : l'intervention policière auprès d'une personne en crise* : par M^{me} Marie Gagnon, lors du 3^e Congrès international FRANCOPOL à Mons, en Belgique (15 au 17 octobre 2013);
- *Intervention policière auprès de personnes vulnérables* : par MM. Marc Desaulniers et Guy Bruneau, à la conférence de l'Association canadienne des chefs de police (ACCP) (24 au 26 mars 2014);

- *Entrevues d'enquête : introduction et mise à jour* : par M. Guy Bruneau, au « 7th Annual Conference & Masterclass on the International Investigative Interviewing Research Group (IIIRG) » à Lausanne, en Suisse, (2 au 6 juin 2014);
- *L'intervention policière en santé mentale : enjeu de formation continue* : par M. Jean-Marie Richard, dans le cadre d'un séminaire à l'ENPQ (18 octobre 2013);
- *Présentation des amendements à la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents et de nouvelles mesures transitoires* : par M^e Lucie Martel à l'ENPQ (19 mars 2014);
- *Violences et crimes sexuels : représentation intervention et prise en charge* : par M. François Gingras et *L'emploi de la force : cadre de référence enseigné aux aspirants policiers*, par M. Bruno Poulin, au 82^e Congrès de l'Association francophone pour le savoir à l'Université de Concordia (12 au 16 mai 2014);
- *Formation des futurs policiers et intégration des technologies : réalité actuelle et perspectives d'avenir au Québec* : par M^{me} Danielle-Claude Bélanger et M. Jean-François Dragon, au Sommet sur la formation et l'apprentissage des policiers à l'Île du Prince-Édouard (18 septembre 2013);
- *Séance d'information sur l'ENPQ* : par M^{me} Lison Chabot et M. Ivan Gray, au Colloque des directeurs de police autochtones du Québec à Québec (3-4 juin 2014);
- *Impaired driving investigative. Evaluating officer. Drug recognition expert* : par M. Michel Pilon, avec le soutien d'Ève Paquette, à la 24^e conférence canadienne multidisciplinaire sur la sécurité routière à Vancouver (1^{er} au 4 juin 2014). Cette conférence avait pour thème « Des routes plus sécuritaires : des communautés plus saines ».

Indicateur 10				
Niveau d'activités sur les portails de l'École accessibles à la clientèle externe				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Refonte du site Web – 2012-2013	A	s. o.	s. o.	s. o.
Données sur le site Web :				
a. nombre de visites de la section « Nos formations » (pages vues)	28 857*	49 986		
b. nombre de visites de la section « L'École en ligne » (pages vues)	16 076	23 057		
c. nombre de visiteurs du site Web	203 862	328 133		
Nombre de visites sur Moodle	54 185**	161 796		
Nombre de téléchargements de documents au CIS/CFIS	13 392	N/D		
Refonte du portail du CIS/CFIS – 2014-2015	s. o.	s. o.		

* 7 mois d'utilisation ** 4 mois d'utilisation

Il est possible de voir une progression dans le nombre de consultations des différents portails technologiques de l'École, mais il faut spécifier que l'étendue des données 2012-2013 portait sur sept mois d'utilisation pour le site WEB et quatre mois pour Moodle. L'année de référence complète (douze mois) sera donc 2013-2014. Le nombre de téléchargements de documents sur le portail du CIS/CFIS, n'est pas disponible cette année puisque le logiciel ne permet plus de faire ce genre de requêtes.

SITE WEB

Le site Web de l'ENPQ a vécu sa première année complète d'existence. On constate que l'achalandage du site en termes de visiteurs est nettement plus élevé que les années précédentes. Cette hausse s'explique notamment par l'intégration de l'infolettre « L'École en ligne » dans le site, le fort taux d'utilisation de la section « Nos formations » par la clientèle et le maintien d'une information renouvelée par le biais des nouvelles et du calendrier en page d'accueil. Par ailleurs, près de 4 000 personnes nous suivent sur le réseau Facebook.

MOODLE (plate-forme de formation en ligne)

Le portail Moodle-ENPQ a été implanté il y a maintenant un peu plus de quatre ans à l'ENPQ. Il s'agit d'un environnement numérique d'apprentissage qui permet de bonifier et d'améliorer l'expérience d'enseignement et d'apprentissage dans différents cours offerts par l'École. Il permet, notamment, de diffuser aux étudiants et enseignants de la documentation pertinente pour les cours (PDF, vidéos, présentations multimédias, animations) et propose des activités destinées à soutenir l'apprentissage (formations en ligne, jeux-questionnaires, forums). Il permet également aux enseignants d'assurer un suivi des apprentissages réalisés par les étudiants.

Encore cette année, le portail Moodle-ENPQ a poursuivi sa croissance. De plus en plus de formations données en présence à l'ENPQ emboîtent le pas au PFIPIG dans l'utilisation du portail pour la diffusion de matériel et d'activités de formation. On assiste notamment à l'arrivée sur le portail de la formation initiale des agents des Services correctionnels rattachés à la DAFM, au déploiement des cours Moodle pour le PFIPIG autochtone, ainsi qu'à l'intégration croissante du réseau de moniteurs sur Moodle. Des travaux s'effectuent par ailleurs en vue d'intégrer les différentes activités de formation présentement en développement (ex. : *Crime économique, Utilisation d'Internet et des médias sociaux en contexte d'enquête*) dans le portail.

L'intégration du portail dans la vie du PFIPIG s'accroît avec le développement d'un outil d'évaluation électronique des apprentissages. Les enseignants réalisent maintenant la majeure partie de leurs évaluations directement sur Moodle à l'aide de tablettes électroniques. Des travaux permettront bientôt d'améliorer également l'encadrement comportemental des étudiants à l'aide de ce même outil.

La diffusion de la formation en ligne via Moodle connaît également un essor. L'ENPQ a entrepris la diffusion d'activités de formation produites par le Réseau canadien du savoir policier à ses clientèles (ex. : PAG-0009 – *Syndrome de délire agité*) et d'une formation produite par la Sûreté du Québec (ex. : ENQ-0034 – *Formation LERDS*). Le portail Moodle-ENPQ est également utilisé pour la diffusion de l'activité *Disparition et enlèvement* développée par la Sûreté du Québec.

Enfin, le portail Moodle-ENPQ se présente de plus en plus comme un outil intéressant pour la constitution de communautés de pratique proches du monde policier. Deux communautés sont nées au cours de la dernière année, soit la communauté de pratique du Bureau des services-conseils rattachée au Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) et la Communauté de pratique en renseignement criminel. L'ENPQ offre ici un soutien aux responsables de ces communautés de pratique pour leur permettre d'exploiter au maximum les outils offerts dans l'environnement Moodle.

CARREFOUR DE L'INFORMATION ET DU SAVOIR (CIS) ET CARREFOUR FRANCOPOL DE L'INFORMATION ET DU SAVOIR (CFIS)

Le CIS est un centre de documentation qui a la double responsabilité de la gestion de la bibliothèque et de la gestion des archives à l'École. Le centre administre deux portails qui sont les principales fenêtres d'interaction avec les clientèles. Le volet CIS dessert les clientèles régulières du continuum de la formation policière et les partenaires de la sécurité publique, il contient 21 370 documents de type Web, vidéo, PDF et fiches papier à la disposition des partenaires de la sécurité publique du Québec. Le CFIS est son équivalent pour les partenaires internationaux du réseau FRANCOPOL. Le CIS compte 7 780 membres et le CFIS 667 membres.

Afin de mieux répondre aux besoins de ses membres, le CIS a fait l'acquisition d'un nouveau système intégré de gestion de bibliothèque pour offrir deux portails plus dynamiques et conviviaux, ainsi qu'optimiser la mise en valeur de ses collections. Les nouveaux portails seront présentés aux membres dans le courant de l'année 2014-2015.

Indicateur 11				
Nombre d'initiatives médiatiques				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Cible 2013-2014 (cible : 7)	A (9)	A (8)		

Voici quelques exemples d'initiatives médiatiques réalisées au cours de l'année :

- Participation de l'École à un documentaire sur la formation policière québécoise qui s'est traduit par une dizaine de jours de tournage et a nécessité une coordination serrée des différents plateaux et entrevues. Les intervenants de ce documentaire sont trois aspirants policiers que l'équipe de tournage a suivis depuis leurs études collégiales en techniques policières, pendant leur formation à l'ENPQ qui leur donnera accès à l'exercice de la profession policière, jusqu'à leur début de carrière au sein d'une organisation policière. L'objectif de ce documentaire est de montrer le visage de la relève policière, ce qui anime ces jeunes, les motive à exercer un métier dont les acteurs sont souvent critiqués malgré la reconnaissance de leur rôle essentiel. La formation policière est au cœur de ce documentaire qui tentera de répondre à la question cruciale : qu'est-ce qu'un bon policier?
- Lancement officiel des travaux de construction d'un pavillon de formation, le pavillon R, le 9 juin 2014, par la vice-première ministre et ministre de la Sécurité publique, madame Lise Thériault. Le lancement a été fait en présence du maire et préfet de la MRC de Nicolet, M. Alain Drouin, du député de Chomedey et adjoint parlementaire de la ministre de la Sécurité publique, M. Guy Ouellette, et du vice-président principal, Planification et gestion de projet de la Société québécoise des infrastructures, M. Pierre Babineau. Les membres du personnel de l'École ont également assisté à l'événement.
- Des experts-conseils de l'École ont participé à des articles publiés par des partenaires de l'École :
 - Dans le journal La Fédé-Action (automne-hiver 2013), un article a été publié sur deux nouvelles formations de perfectionnement professionnel en conduite;
 - Dans le journal L'Échangeur (février 2014), un article a été publié sur la formation d'agent évaluateur et son agrément terrain.
- Des articles et vidéos ont été diffusés dans l'infolettre de l'École, *L'École en ligne*, et partagés sur Facebook. Notons les thèmes suivants :
 - Nouvelles formations en conduite (novembre 2013);
 - Formation d'agent évaluateur (novembre 2013);
 - Nouvelle formule de formation plus ciblée, plus accessible et plus appliquée à l'École : les séminaires d'une journée (novembre 2013);
 - Recherche sur l'effet des émotions sur l'attention visuelle menée par un doctorant de l'UQTR en collaboration avec le Centre de recherche et de développement stratégique de l'École quant à la collecte de données (juin 2014);
 - Participation des aspirants policiers au Grand défi Pierre Lavoie (juin 2014).

Orientation 2

Offrir des activités de formation accessibles, à la fine pointe et de niveau supérieur

OBJECTIF 5

Consolider et actualiser les formations selon les meilleures pratiques, les besoins des clientèles et les réalités sociales

Indicateur 12				
Adoption d'une politique institutionnelle d'évaluation des cours, des programmes et des apprentissages				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Adoption de la politique en 2013-2014	E/C	A	s. o.	s. o.

La *Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages* a été adoptée au courant de l'année. Rappelons que la politique a pour objet :

- de garantir des pratiques d'évaluation qui se fondent sur des mesures valides et qui reflètent le degré de maîtrise de la compétence atteint par l'étudiant;
- d'assurer à l'étudiant une évaluation de qualité;
- d'assurer la cohérence des principes et des règles en matière d'évaluation des apprentissages dans l'ensemble de l'École;
- d'assurer à l'étudiant dont les apprentissages sont évalués, la transparence des principes et des règles s'appliquant à cette évaluation;
- de garantir la validité de la sanction des études, c'est-à-dire que les relevés de notes, les diplômes et les attestations d'études décernés par l'École reflètent l'atteinte par l'étudiant des objectifs du programme ou de l'activité de formation en fonction des standards définis et attestent de la réussite de toutes les épreuves requises et subies;
- de préciser les rôles et les responsabilités de chaque intervenant en la matière;
- de rendre publics les principes et les règles liés à l'évaluation des apprentissages.

L'objectif est donc atteint.

Indicateur 13				
Mise en place d'un processus d'évaluation continue des cours et des programmes				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Élaboration et mise en œuvre du processus – 2013-2014	E/C	A		
Identification annuelle des cours/programmes visés	A	E/C		
Bilan annuel de la mise en œuvre	A	s. o.		

La DDP a conçu un processus d'évaluation des activités de formation et des programmes qui comprend deux volets : le processus d'évaluation continue, et le processus d'évaluation spécifique pour une activité ou un programme précis. Le suivi de programme a été expérimenté en 2013-2014 au PFIG. Cette expérimentation a été concluante. Elle a permis d'impliquer et d'initier l'ensemble des joueurs qui auront à utiliser ce processus et par le fait même, de bonifier au fur et à mesure la démarche de manière à ce qu'il soit plus convivial. Pour les évaluations spécifiques, les responsables de formation pourront identifier les travaux à conduire dans l'année avec le soutien du conseiller pédagogique porteur de ce dossier. L'implantation est planifiée pour l'automne 2014.

Indicateur 14				
Révision du baccalauréat en sécurité publique et des programmes universitaires en collaboration avec le partenaire				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Finalisation de la révision des cours pour le programme court en gestion policière – 2013-2014	E/C	A		
Développement d'une stratégie pour le 2 ^e cycle en gestion – 2014-2015	E/C	E/C		
Proposition de réorganisation du baccalauréat en sécurité publique – selon le calendrier d'évaluation de programme de notre partenaire – 2015-2016	E/C	E/C		

Le comité de réflexion sur les programmes en sécurité publique s'est réuni à quelques reprises encore cette année. Ce comité a pour mandat de s'assurer du développement et de la cohérence des cours donnés, tant au premier cycle qu'au deuxième cycle.

1^{er} CYCLE UNIVERSITAIRE

Pour le 1^{er} cycle universitaire, la révision du programme court en gestion policière a été finalisée. Ainsi, les cours *Supervision de patrouille* (PPU-1039) et *Supervision d'enquête* (CRI-1019) ont été offerts au calendrier scolaire 2013-2014. Le cours *Activité d'immersion à la fonction de cadre premier niveau* (PPU-1040) a été développé et se donnera à l'automne 2014. D'autres modifications ont été apportées via le comité de programme, soit la création d'un cours qui vise à certifier les compétences du cadre de 1^{er} niveau (PPU-1042) et d'une activité de synthèse pour le cadre intermédiaire (PPU-1043).

En ce qui concerne le cheminement en enquête, certaines modifications à apporter ont été identifiées. Cependant, l'École souhaite profiter de l'évaluation périodique du programme qui sera effectuée par l'UQTR à partir de 2015-2016 avant d'entreprendre des changements majeurs.

2^e CYCLE UNIVERSITAIRE

Le comité de réflexion a également déterminé la structure des programmes de 2^e cycle. Un comité de travail ENPQ-UQTR a sélectionné les contenus à inclure aux programmes de 2^e cycle, à la lumière des différentes consultations effectuées auprès des organisations policières. Au cours de la prochaine année, des rencontres sont à prévoir afin d'établir certaines modalités telles que le point de chute des demandes d'admission, le fonctionnement du comité de sélection, la mise sur pied du comité de programme, et les autres détails de l'entente. Une activité de formation spécifique pour les cadres policiers sera à développer par l'École.

Le projet d'offrir la formation initiale en enquête aux policiers autochtones anglophones est toujours en cours. Des démarches quant aux modalités de traduction ont été entreprises.

Indicateur 15				
Mise en place de la structure de recherche				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Politique institutionnelle de la recherche – 2013-2014	E/C	N		
Politique institutionnelle d'intégrité en recherche – 2014-2015	E/C	E/C		
Constitution d'un programme de recherche – 2014-2015	E/C	E/C		
Constitution d'un calendrier de recherche – mise à jour annuelle	A	A		
Rédaction d'un bilan annuel de l'ensemble des activités de recherche réalisées	A	A		
Politique institutionnelle sur les conflits d'intérêts en recherche – 2014-2015	s. o.	E/C		
Politique d'éthique de la recherche avec des êtres humains – 2014-2015	s. o.	E/C		
Comité d'éthique de la recherche – 2014-2015	s. o.	E/C		

POLITIQUE INSTITUTIONNELLE DE LA RECHERCHE

La mise en place de l'infrastructure de recherche est une démarche qui nécessite des mouvements concourants d'appropriation du milieu afin de mieux cerner les enjeux propres à la recherche à l'ENPQ, d'une part, et la formalisation préalable de règles encadrant les futures collaborations, d'autre part. De ce fait, la politique est présentement en validation auprès des différentes instances de l'École. Elle s'accompagne de la schématisation du traitement des demandes d'activités ou de projets de recherche et des formulaires afférents. La politique sera ensuite déposée à la Commission de formation et de recherche (CFR) au cours de la prochaine année.

POLITIQUE INSTITUTIONNELLE D'INTÉGRITÉ EN RECHERCHE

Pour sa part, la *Politique institutionnelle d'intégrité en recherche* a pour but d'assurer la qualité des recherches menées à l'ENPQ ainsi que de garantir que ces recherches sont menées avec rigueur, honnêteté et probité. Cette politique est présentement en validation auprès des différentes instances de l'École, et elle sera aussi déposée à la CFR au cours de la prochaine année.

PROGRAMME DE RECHERCHE

Le programme de recherche réfère au cadre général qui oriente la recherche à l'École. Il précise les finalités et les domaines dans lesquels doit s'inscrire tout projet conduit à l'École. Trois finalités sont retenues : l'amélioration de la formation, la consolidation des meilleures pratiques et le développement stratégique. Le programme de recherche est en validation auprès des différentes instances de l'École, et sera aussi déposé à la CFR au cours du prochain exercice.

POLITIQUE INSTITUTIONNELLE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS EN RECHERCHE

La *Politique institutionnelle sur les conflits d'intérêts en recherche* s'assure que les intérêts personnels ou professionnels des membres de l'équipe de recherche n'interfèrent pas avec les objectifs des projets qu'ils mènent. Elle a pour but de maintenir la confiance des organismes subventionnaires, des partenaires de recherche, et du public, dans la capacité et la rigueur de l'École à mener des travaux de recherche. La politique est en validation auprès des différentes instances de l'École et sera aussi déposée à la CFR au cours de la prochaine année.

COMITÉ D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE ET POLITIQUE D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE AVEC DES ÊTRES HUMAINS

Les démarches visant à déterminer les modalités de fonctionnement d'un comité d'éthique de la recherche avec les êtres humains ont aussi débuté. Ainsi le Comité d'éthique de la recherche (CER) de l'UQTR a accepté d'évaluer les projets de recherche de l'École. Une version initiale de l'entente devrait nous être envoyée au cours de l'automne 2014. De plus, l'École se référera à la Politique d'éthique en recherche avec des êtres humains de l'UQTR qui encadre toute recherche évaluée par le CER.

CALENDRIER DE RECHERCHE ET BILAN

Quelques réalisations en matière de recherche :

- « Agrément terrain des agents évaluateurs (phase 2) : étude de suivi ». Le CRDS a été mandaté par le Comité consultatif technique de l'Association internationale des chefs de police (AICP) pour évaluer la formation des agents évaluateurs avec la participation de comédiens professionnels. Cette formation est offerte au perfectionnement professionnel. Le projet de recherche se réalise en collaboration avec le CSD.
 - Ce projet est en cours.
- « Pratiques policières novatrices : les technologies de l'information et des communications en contexte de contrôle de foule ». L'exercice de la profession policière québécoise se complexifie, entre autres, par la modernisation des technologies de l'information et des communications. Ce contexte a fait émerger de nombreuses pratiques policières novatrices, notamment en contexte de contrôle de foule. Par une collecte de données auprès des

organisations policières, le projet de recherche permettra de créer un répertoire qui offrira à ces dernières la possibilité de partager, de s'informer et de s'inspirer des pratiques novatrices utilisées au Québec et au Canada.

- La subvention de recherche a été obtenue en janvier 2014. Les documents de démarrage et les ententes sont en élaboration.
- Poursuite de la recherche « L'intervention des policiers-patrouilleurs auprès d'individus en crise munis d'une arme blanche », en lien avec la recommandation du coroner à la suite du décès de M. Hamel.
 - Ce projet est en cours.
- « Actualisation de l'étude sur les armes intermédiaires d'impact à projectiles (AIIP) ». Mandat soumis par le MSP afin de faciliter la poursuite des travaux pour la rédaction de la pratique policière (encadrement de l'utilisation des AIIP). La mise à jour de ce rapport, produit en 2005, permettra non seulement de dresser un portrait actuel de l'évolution de l'utilisation de l'AIIP par les corps policiers au Québec, mais permettra également de répondre aux recommandations formulées par la Commission spéciale d'examen des événements du printemps 2012.
 - Ce projet est en cours.
- « Observatoire de la relève policière et les trajectoires professionnelles ». L'observatoire est une initiative visant à mettre en place une structure de base de données offrant un terrain unique d'études des caractéristiques de l'effectif policier. Ses champs d'action peuvent prendre plusieurs formes :
 - description du portrait des candidats selon une perspective macroscopique;
 - étude de l'évolution de cohortes au fil des ans;
 - comparaison des cohortes et analyse des aspects générationnels;
 - suivi des diplômés;
 - documentation de l'insertion professionnelle de la relève policière et des trajectoires professionnelles.
 - Ce projet est en cours.

En conclusion, de par la structuration de son Centre de recherche et de développement stratégique, l'École démontre une fois de plus sa volonté de se maintenir à l'avant-garde en matière de formation policière. Les activités de recherche qui ont été menées en 2013-2014 lui ont permis de prendre part aux réflexions sur des sujets d'actualité ayant un intérêt pour les partenaires du continuum de formation. En ce sens, l'École a également formalisé des ententes de collaboration et de partenariat avec des organisations policières afin de faciliter et dynamiser les échanges en matière de recherche.

Indicateur 16

Production d'un bilan des initiatives de l'École pour être au fait des meilleures pratiques, de l'évolution de la société et à la fine pointe de la technologie

CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Bilan annuel des initiatives tous domaines confondus	A	A		

Cet indicateur permet de suivre l'ensemble des actions mises de l'avant par l'École pour se garder au fait des meilleures pratiques, tant dans le domaine policier que dans les autres domaines pour lesquels elle détient une expertise, pour l'évolution de la société, tout en étant à la fine pointe technologique. Voici quelques exemples de participation à des comités et à des conférences nationales ou internationales qui vont dans ce sens :

- Participation au 3^e Congrès international FRANCOPOL à Mons, en Belgique, ayant pour thème *Le travail de police orienté vers la communauté : une utopie ou une réalité qui participe à une amélioration continue des pratiques?* Cet événement a permis à l'École une fois de plus de partager ses expertises en police communautaire avec le reste du monde policier francophone.
- Représentation au comité en ressources humaines de l'Association canadienne des chefs de police (ACCP) à Toronto et à Calgary. Plusieurs thématiques y sont traitées, mais notons que la formation policière sur les interactions entre policiers et les personnes aux prises avec un trouble mental est au cœur des préoccupations de ce comité. Rappelons que l'École s'est démarquée l'année dernière par la création du webdocumentaire *Vulnérable*.

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

- Présentation au comité directeur du Programme d'évaluation de classification des drogues (PECD) à Philadelphie, aux États-Unis, du projet pilote développé par l'École sur l'évaluation de la participation de comédiens professionnels à l'agrément terrain des agents évaluateurs en reconnaissance de drogues. L'École a fait preuve d'innovation dans ce dossier, et le comité a approuvé le projet pilote.
- Participation au « 7th Annual Conference & Masterclass on the International Investigative Interviewing Research Group (IIIRG) » à Lausanne, en Suisse, avec une présentation sur les *Entrevues d'enquête : introduction et mise à jour*. La présence de l'École à ce colloque illustre le réel désir de l'institution de maintenir son leadership et d'arrimer la philosophie avec la mission poursuivie par le Colloque international sur les entrevues d'enquête, soit celle de promouvoir les meilleures pratiques en entrevue d'enquête dans le respect des droits humains.
- Participation au 82^e Congrès de l'Association francophone pour le savoir (ACFAS) à l'Université Concordia, à Montréal. La participation de l'École a permis de créer des liens avec d'autres experts en emploi de la force et de consolider les liens de collaboration avec le Centre international de criminologie comparée de l'Université de Montréal. De plus, deux présentations ont été faites par des experts-conseils de l'École, soit : *Violences et crimes sexuels : représentation, intervention et prise en charge*, et *L'emploi de la force : cadre de référence enseigné aux aspirants policiers*.

MISSIONS DE RECHERCHE

Le Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS) de l'École a effectué quelques missions de recherche dans le but de faire connaître le centre, de demeurer proactif dans son expertise et d'explorer d'éventuelles avenues de recherche communes. Par exemple : une mission de recherche à l'Université du Québec à Trois-Rivières, au Service de police de la Ville de Québec, à la Sûreté du Québec et au Service de police de la Ville de Montréal, et finalement une mission au Centre d'expertise Marie-Vincent (CEMV).

ACTIVITÉS DE VEILLE

Le CRDS de l'École reçoit de nombreuses demandes visant à combler un besoin d'information, que ce soit de la part d'experts-conseils, de comités techniques, de responsables des formations. Cette veille se déploie sur deux modes : en réponse à des demandes ponctuelles et en veille permanente. Le Comité consultatif de gestion de la connaissance mis sur pied au sein de la DDPR s'est affairé à élaborer une stratégie pour un meilleur arrimage des résultats de la veille et des besoins de l'École, notamment ceux des experts-conseils. Le comité a déposé un plan d'action détaillé qui comprend notamment des stratégies de valorisation de la veille. En particulier, le comité planifie de procéder à une cartographie des connaissances par discipline (emploi de la force, sécurité routière) afin de faciliter la recherche d'information. Ce projet sera mis en branle avec la collaboration des experts-conseils.

Indicateur 17				
Taux d'avancement des actions relatives aux réalités sociales				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Maintenir un taux d'avancement annuel des actions prévues de 85 %	N (80 %)	A (89 %)		
État des lieux annuel	A	A		

Plusieurs plans d'action gouvernementaux sont mis en place par le ministère de la Sécurité publique ou par d'autres ministères, ainsi que des recommandations à la suite de production de rapports d'enquête ou autre, afin de répondre aux préoccupations en matière de réalités sociales. L'École accorde une grande importance à ces préoccupations sociales en lien avec la formation policière. À cet égard, elle s'engage en déterminant des actions spécifiques pour chacune des réalités sociales afin que la formation policière soit toujours à la fine pointe. Le taux d'avancement des actions relatives aux réalités sociales atteint 89 %, malgré l'ajout de 14 nouvelles actions en 2013-2014. Ces nouvelles actions sont principalement en lien avec deux dossiers majeurs, soit : la *Commission spéciale des événements du printemps 2012* et *Intervention policière* en lien avec le rapport d'enquête publique du coroner André Perreault dans l'Affaire Villanueva.

Le tableau suivant présente un extrait du suivi des actions qui est effectué en cette matière :

Thématique	Référence	Nombre d'actions identifiées	Actions ajoutées en 2013-2014	Taux d'avancement	Commentaire
Agents évaluateurs	Formation des agents évaluateurs	10	2	97 %	Formations pratiques avec comédiens débutées pour permettre de compléter la recherche sur l'efficacité de l'agrément terrain hybride.
Agression sexuelle	Plan d'action gouvernemental 2008-2013 en matière d'agression sexuelle	5	1	80 %	Projet de recherche en collaboration avec le Centre d'expertise Marie-Vincent.
Commission spéciale événement printemps 2012	Rapport de la Commission spéciale d'examen des événements du printemps 2012	4	4	95 %	Rapport d'enquête rendu public le 14 mai 2014. Vingt et une recommandations portent directement sur l'intervention policière. Certaines mises à jour et bonifications de formations ont été amorcées.
Conduite d'urgence	Suivi du rapport du coroner et du rapport de la CSST	5		96 %	Révision du PFIGP en matière de conduite d'urgence. Acquisition de sept simulateurs et augmentation du temps de coaching.
Déficience intellectuelle	Rapport du Comité interministériel MSP-MSSS sur les interventions policières en situation d'urgence auprès des personnes ayant une déficience intellectuelle	3		67 %	Intégration dans les activités de formation du PFIGP ainsi que dans celles de la formation en enquête.
Diversité	Plan d'action gouvernemental pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec 2008-2013, La diversité : une valeur ajoutée	10		100 %	Sondage auprès des collègues, corps de police et ENPQ pour établir le continuum de formation en cette matière. Forum avec les collègues en janvier 2013.
Homophobie	Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie 2011-2016	4		100 %	Sondage auprès des collègues, corps de police et ENPQ pour établir le continuum de formation en cette matière. Forum avec les collègues en janvier 2013.
Intervention tactique	Recommandations du coroner et de la CSST	3		100 %	Consultations auprès des partenaires afin d'évaluer la pertinence d'intégrer des éléments supplémentaires et ajuster les formations en perfectionnement.
Intervention policière/Santé mentale	Recommandations du coroner, rapport et recommandations du protecteur du citoyen	24		96 %	Achat du RCSP des droits de diffusion en ligne de la formation <i>Syndrome de délire agité</i> et réalisation de la traduction en français.
Intervention policière Affaire Villanueva	Rapport d'enquête publique du coroner André Perreault	5	5	40 %	Traité dans le cadre du Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force auquel l'École participe.
Itinérance	Plan d'action interministériel en itinérance 2010-2013	4		100 %	Sondage auprès des collègues, corps de police et ENPQ pour établir le continuum de formation en cette matière. Forum avec les collègues en janvier 2013.
Maltraitance aînés	Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2010-2015	4		100 %	Intégration dans le PFIGP des notions sur les phénomènes d'abus et de maltraitance envers les aînés.
Sécurité routière	Rapport d'investigation du coroner, rapports 1 et 2 de la Table sur la sécurité routière	2		100 %	Bonification des activités de formation liées à la sécurité routière.
Violence conjugale	Plan d'action gouvernemental 2012-2017 en matière de violence conjugale	2		100 %	Séminaire sur la violence conjugale tenu à l'École le 15 oct. 2013.
Violences basées sur l'honneur	Avis sur les crimes d'honneur du Conseil du statut de la femme	3	2	60 %	Une démarche a été faite auprès de la Police de Calgary pour obtenir la formation qu'ils ont développée et évaluer la pertinence de l'utiliser dans nos programmes.
Total		88	14	89 %	

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

OBJECTIF 6

Promouvoir la culture technopédagogique dans l'enseignement et l'apprentissage

Indicateur 18				
Élaboration et mise en œuvre d'un plan d'intégration des technologies de l'information et des communications (TIC) dans l'enseignement et l'apprentissage				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Plan d'intégration des TIC dans l'enseignement et l'apprentissage – 2013-2014	s. o.	N		

En raison de la capacité organisationnelle de l'École, ce projet a été suspendu au cours de l'exercice.

OBJECTIF 7

Améliorer les compétences pédagogiques et techniques du personnel formateur

Indicateur 19				
Participation du personnel formateur à une formation et à du perfectionnement visant le maintien ou le développement des compétences pédagogiques et techniques				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Nombre d'heures-personnes de formation/perfectionnement	4 468	3 898		
Une séance d'information/formation par semestre obligatoire pour tous les formateurs visant spécifiquement le renforcement de la culture d'évaluation des apprentissages	A	A		
Nombre de séminaires disciplinaires par année (cible : 20)	A (20)	A (29)		

En plus des 3 898 heures-personnes de formation mentionnées ci-haut, le personnel formateur assiste à des rencontres de concertation durant les journées pédagogiques (voir indicateur 5 pour plus d'information à ce sujet). Encore cette année, la Direction de la formation policière a tenu 71 rencontres avec toutes les concentrations disciplinaires de l'École. À l'intérieur de ces rencontres, il a été question de la culture d'évaluation des apprentissages puisque les formateurs ont eu l'occasion d'échanger sur les différentes grilles d'évaluation et de coaching, l'arrimage et le peaufinage des discours et d'avoir un consensus sur les problématiques.

Indicateur 20				
Nombre d'activités réalisées pour maintenir les compétences du réseau d'instructeurs et de moniteurs				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Nombre d'activités par année (15)	A (19)	A (29)		

RÉSEAU D'INSTRUCTEURS ET DE MONITEURS

La renommée de l'École en matière de perfectionnement professionnel repose en grande partie sur la déconcentration des activités de formation, c'est-à-dire l'offre d'activités de formation à l'extérieur de l'École. Cette déconcentration est possible grâce à un solide réseau d'instructeurs et de moniteurs que l'École a mis sur pied au fil des ans. Ce réseau est chapeauté par des coordonnateurs et se compose de 125 instructeurs, 1 379 moniteurs et 2 586 techniciens qualifiés en alcootest. Voici quelques exemples d'activités de formation qui ont eu lieu cette année :

- Journée de requalification pour instructeurs (groupe d'intervention, tir, emploi de la force, communication tactique);

- Participation du réseau à différents comités techniques :
 - Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force;
 - Intervention physique;
 - Capacité de conduite affaiblie;
 - Cinémométrie;
 - Appareils d'analyse d'alcool.

OBJECTIF 8

Accroître l'attractivité, la diversité et l'accessibilité de l'offre de service, de formations de perfectionnement et d'activités sur mesure

Indicateur 21				
Nombre d'analyses diagnostiques sur l'offre de cours				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Calendrier annuel des cours à analyser	A	A		
Analyses diagnostiques pour 100 % des cours mis au calendrier	A	A		
Bilan annuel de mise en œuvre des recommandations	A	A		

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Lors de la préparation du calendrier annuel des cours, une analyse de chaque activité de formation est effectuée. Cet exercice permet de modifier, au besoin, certains éléments comme les ressources humaines allouées, le matériel pédagogique, la durée, le nombre de groupes prévus et le lieu de diffusion, afin de proposer à nos clients une offre contemporaine de formation. Voici quelques exemples de modifications que nous avons effectuées au cours de l'année :

- *Activité d'intégration en enquête policière (CRI-1011)*
L'École a réduit le nombre minimum de participants à 12 au lieu de 24, ce qui a aussi permis de diminuer la durée de la formation passant de 15 à 13 jours, tout en conservant le même contenu de formation. De cette façon, l'École a répondu aux besoins des clients.
- *Opération Filet – Le commandant (GST-1000)*
L'École a donné le cours en hors établissement, à la demande, afin d'accommoder la Sûreté du Québec qui est le maître d'œuvre de cette formation.

Des rencontres annuelles de consultation des organisations policières facilitent aussi l'échange sur leurs besoins en formation. Les plans et bilans complétés par les corps de police permettent également d'obtenir de l'information sur les besoins en formation. Finalement, des formulaires d'évaluation des enseignements sont remplis par notre clientèle à la suite des cours, et leurs commentaires sont pris en compte dans le cadre de ce processus.

DIRECTION DES ACTIVITÉS ET DE LA FORMATION SUR MESURE

Dans le cadre du programme d'intégration à la fonction d'agent des Services correctionnels (ASC), une analyse de l'ensemble du programme est en cours (2012-2015) afin d'en évaluer des éléments de formation et des séminaires. Par ailleurs, le nombre d'étudiants est passé de 48 à 60 en août 2013, et en janvier 2014, le nombre de participants autorisés fut augmenté à 72. L'ajout d'une 9^e semaine de formation a aussi été nécessaire afin de bonifier la formation. Des heures de formation ont été ajoutées pour différents volets (exemples : prévention du suicide, secourisme en milieu de travail et prémisses en emploi de la force). Dans sa planification, l'École s'est adaptée à cette demande de croissance.

Le comité de vigie des Contrôleurs routiers du Québec s'est penché sur la révision des volets de formation en conduite et en intervention physique. L'ajout d'une formation sur chaussée glissante, entre autres, a été très apprécié par la clientèle.

Indicateur 22				
Taux d'activités hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Nombre d'heures-personnes au 30 juin 2014 – Tableau 34	A	A		

Au cours des quatre prochaines années, l'École désire suivre l'évolution de son offre de service auprès des clients. La diversification des modes d'organisation et de prestation des activités de formation est au centre de cette stratégie. L'École décline l'organisation de ses formations de la manière suivante :

FORMATION SUR LE CAMPUS

Une activité de formation professionnelle de l'École réalisée sur son campus à Nicolet, au niveau de la formation initiale, du perfectionnement professionnel et de la formation sur mesure.

FORMATION EN MODE HORS ÉTABLISSEMENT

Une activité de formation professionnelle de l'École, réalisée à l'extérieur de son établissement et de ses antennes dans les domaines de formation initiale, de perfectionnement professionnel et de formation sur mesure.

FORMATION EN MODE DÉCONCENTRATION

Une activité de formation professionnelle de l'École, réalisée par le réseau d'instructeurs, de moniteurs, ou de personnes dûment qualifiées, dans les domaines de perfectionnement professionnel et de formation sur mesure.

FORMATION EN LIGNE

Une activité de formation professionnelle de l'École réalisée partiellement ou entièrement par l'entremise d'un moyen d'apprentissage électronique, tel que la plate-forme de formation en ligne de l'École, dans les domaines de formation initiale, de perfectionnement professionnel et de formation sur mesure.

FORMATION DANS LES ANTENNES ET À DISTANCE

Une activité de formation professionnelle de l'École réalisée dans l'une de ses antennes et, s'il y a lieu, à distance en connectivité avec le campus ou un autre lieu, dans les domaines de formation initiale, de perfectionnement professionnel et de formation sur mesure.

Voici quelques constats tirés du tableau 34 à la page 106 du présent rapport :

Années	Sur le campus (nombre d'heures-personnes)	Hors établissement (nombre d'heures-personnes)	En déconcentration (nombre d'heures-personnes)	TOTAL (nombre d'heures-personnes)
2012-2013	563 079,5 (80 %)	65 856,5 (9 %)	79 369 (11 %)	708 305
2013-2014	583 517 (85 %)	47 439 (7 %)	56 767 (8 %)	687 723
Variation	+ 3,6 %	- 28%	- 28,4 %	- 2,9 %

- Les activités de formation sur le campus ont augmenté (hausse de 3,6 %) passant de 563 079,5 à 583 517 heures-personnes de formation. Cette hausse s'explique par une augmentation des formations en campus des « autres clientèles » de l'École, ainsi que par la réingénierie du PFIPG où le nombre d'heures de formation a augmenté de 30 heures/aspirant policier. Le nombre de gradués n'a, quant à lui, pas varié. Il est à noter qu'une erreur s'est glissée dans les statistiques du nombre d'heures-personnes des activités de formation du *Rapport annuel de gestion 2012-2013*. Les données paraissant dans ce tableau ont été modifiées en conséquence.

- Les activités hors établissement et en déconcentration de l'École ont diminué de 28 % au cours de l'exercice, ce qui a impacté le pourcentage des activités offertes. Cette variation est principalement explicable par le fait que :
 - Les cycles de requalification sont en baisse dans le domaine des épreuves de coordination des mouvements au perfectionnement professionnel;
 - Les clients de la formation sur mesure ont été plus présents sur le campus et moins en hors établissement comparativement à l'année passée;
 - En ce qui concerne la déconcentration, la diminution représente le portrait transmis par le réseau d'instructeurs et de moniteurs des corps de police.
- Une nouveauté cette année : une formation à distance dans l'antenne de Québec s'est donnée pour un total de 80 heures-personnes de formation (voir le tableau 34);
- Plus de 31 400 heures-personnes de formation en ligne ont été diffusées pour l'ensemble de nos programmes, ce qui représente une hausse d'environ 400 heures versus l'année dernière (voir le tableau 34);

Indicateur 23				
Opérationnalisation d'antennes ¹ pour les formations hors établissement				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Antenne de Québec avec le SPVQ – 2012-2013	N	A	s. o.	s. o.
Opérationnaliser deux autres antennes d'ici 2016	s. o.	s. o.		

L'accessibilité des activités de formation, en complémentarité avec nos cours réguliers, est un élément important dans le déploiement de l'offre de service de l'École. La mise en place d'antennes dans différentes régions du Québec au cours des prochaines années permettra l'atteinte de cet objectif.

La première antenne de l'École est opérationnelle et est installée dans des locaux du SVPQ. Cette année, une formation à distance sur l'*Actualisation des connaissances juridiques* pour les enquêteurs a eu lieu à l'antenne de Québec, pour un total de 80 heures-personnes de formation.

L'École évalue le lieu d'installation de la deuxième antenne dans la région de Montréal afin de procéder à sa mise en place, s'il y a lieu, au cours du prochain exercice.

¹ Antenne : établissement qui assure des services d'enseignement ou des services administratifs à l'extérieur de l'établissement principal auquel il est subordonné.

Orientation 3

Mettre en place une organisation du travail privilégiant la synergie et prenant en compte la capacité organisationnelle

OBJECTIF 9

Favoriser la collaboration, la participation, la responsabilisation, le travail d'équipe et la satisfaction au travail

Indicateur 24				
Bilan des plans de travail et des projets sous l'angle de l'esprit collaboratif				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Bilan déposé annuellement en comité de direction	A	A		

TRAVAIL COLLABORATIF INTRADIRECTION

On dénombre une quinzaine d'activités totalisant des centaines de rencontres dans les directions. Chaque direction a mis en place des rencontres fréquentes dans les équipes de travail, permettant d'augmenter la collaboration entre le personnel, d'assurer le suivi des priorités et de réaligner les stratégies au besoin.

TRAVAIL COLLABORATIF INTERDIRECTION

L'École a tenu plus d'une trentaine d'activités de collaboration entre les directions, totalisant près de mille rencontres. Notons parmi celles-ci :

- La Régie pédagogique est composée des directions de la DFP, de la DAFM, de la DDPD et de l'OS. Elle a pour mission la concertation dans la prise de décisions pour toutes questions relatives à la formation, à la pédagogie et à l'harmonisation des enseignements. Les grands dossiers traités lors des quatre rencontres cette année ont été la validation de la *Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages (PIEA)*, le dossier d'équivalence des formations (reconnaissance des acquis) et l'évaluation comportementale.
- Les cinq rencontres du Comité de concertation en ressources informationnelles (CCRI) ont permis d'arrimer les projets des directions de l'École avec les technologies de l'information, de compiler et valider les données pour le Conseil du trésor, de recommander les demandes de biens en immobilisations (DBI) au niveau des technologies de l'information, et de valider la Programmation annuelle en ressources informationnelles (PARI). Les suivis des projets de « l'info nuagique » et de l'intranet de l'École ont, entre autres, été discutés.
- Le Comité de suivi d'implantation du PFIPIG : les huit rencontres entre les principaux acteurs de l'École impliqués (PFIPIG-CSD-CEPDEP) dans le projet ont permis de mettre en place un processus de rétroaction sur le programme révisé, le nouvel horaire du programme ainsi que sa logistique.
- Révision des règles de vie en contexte d'internat : plusieurs rencontres de concertation (DDPD-DFP-DAFM-DAIC-DG) concernant la révision souhaitée dans l'encadrement des clientèles qui sont en internat à l'École.
- Développement de nouveaux canevas de saisie pour les mises en situation impliquant des comédiens dans les différentes formations de l'École. Rencontre de concertation avec les responsables des mises en situation en enquête. Consultation des répartitrices et des instructeurs pour le modèle de carte d'appel. Rencontres de développement pour les différents canevas de saisie et les versions finales avec l'équipe de l'Édition officielle.
- Soutien particulier à la prise de besoins pour les rencontres de démarrage de projets de développement de formation d'envergure. À plusieurs reprises la collaboration de la DAIC, de la DFP et de la DDPD a facilité le démarrage et le suivi de projets d'envergure tels que le développement d'un nouveau cours sur les *Crimes économiques*, le développement du *Séminaire en médias sociaux pour l'enquêteur* et le développement de la formation pour le Bureau des enquêtes indépendantes.
- Réalisation de plusieurs remue-méninges silencieux permettant la consultation multiservice sur des enjeux d'importance.

Indicateur 25				
Mise en place du processus d'appréciation du personnel				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Élaboration d'un calendrier d'implantation – 2012-2013	A	A	s. o.	s. o.
50 % des employés rencontrés en 2013-2014	N	A		
75 % en 2014-2015 – 100 % en 2015-2016	(24 %)	(60 %)		

Au total, l'École a atteint 60 % de la cible établie à 50 % au 30 juin 2014. Des rappels et des suivis réguliers ont été effectués afin d'informer les gestionnaires de leur niveau d'atteinte, permettant ainsi de mieux prévoir avec eux les démarches à entreprendre pouvant favoriser l'atteinte de la cible.

Des rencontres d'information ont eu lieu avec les nouveaux gestionnaires afin de les informer du processus d'appréciation de la contribution et valider la conformité des objectifs selon la formulation SMART. Plusieurs cadres ont aussi soumis des recommandations d'améliorations quant à l'utilisation des formulaires. Ceux-ci ont donc été adaptés et pourront être utilisés pour la nouvelle période de référence.

Indicateur 26				
Sondage auprès du personnel et mise en œuvre des recommandations				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Première mesure par le biais d'un sondage maison – premier suivi en 2013-2014	s. o.	A		
Intégration des recommandations dans les plans de travail/projets – 2014-2015	s. o.	s. o.		
Deuxième mesure par le biais d'un sondage : Participation au défi « Employeurs inspirants » en 2015-2016	s. o.	s. o.		

Tel que prévu dans la planification stratégique, un sondage maison a été administré au courant de l'automne 2013. Les résultats ont été partagés à l'ensemble des employés et le Comité sur la qualité de vie au travail a débuté l'analyse de ces constats. Le comité a pour mandat de poursuivre les travaux dans le prochain exercice afin de recommander des solutions novatrices pour améliorer le bien-être des employés dans notre milieu de travail.

Indicateur 27				
Utilisation de l'intranet dans les pratiques de diffusion de l'information et incitation à utiliser cette plate-forme pour la cueillette et l'échange de renseignements de toutes sortes				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Refonte de l'intranet – 2013-2014	E/C	A		
À partir du portrait de juin 2014, progression du nombre de visites	s. o.	s. o.		

Le lancement de l'intranet a eu lieu le 8 mai 2014 auprès d'une centaine de membres du personnel. Une démarche de gestion du changement a été mise en œuvre afin de faciliter l'implantation et l'utilisation du nouveau site. Un groupe pilote a donc été rencontré préalablement au changement pour recueillir les gains, préoccupations et questions en lien avec le nouvel intranet. Les points ressortis ont permis de mettre l'accent sur certaines sections du site durant le lancement et d'avoir un plan de communication approprié. Des calepins d'information ont également été distribués visant à expliquer les nouveautés du site et son fonctionnement.

OBJECTIF 10

Être avant-gardiste dans la gestion de la connaissance et de la relève

Indicateur 28				
Nombre d'heures-personnes de formation du personnel				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Portrait au 30 juin 2014 :				
Pour le personnel (heures-personnes)	8 444	7 635		
Pour les gestionnaires (heures-personnes)	1 144	1 165		
Rédaction d'un bilan annuel des thématiques abordées	A	A		

Durant l'année 2013-2014, il y a eu 7 635 heures-personnes de formation pour un total de 265 employés de l'École, regroupées dans trois catégories types, soit : les formations qualifiantes, les cours de perfectionnement et les colloques ou congrès. On compte plus d'une cinquantaine d'activités différentes pour les trois catégories.

Indicateur 29				
Définition et mise en place d'une stratégie de gestion des savoirs et de la connaissance, de transfert d'expertise et d'expérience				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Bilan annuel d'utilisation de l'enveloppe budgétaire dédiée à la gestion des savoirs	A	A		
Identification annuelle et bilan des actions en lien avec la gestion des savoirs et de la connaissance	A	A		
Identification annuelle et bilan des actions en lien avec le transfert d'expertise et d'expérience	A	A		

BILAN ANNUEL D'UTILISATION DE L'ENVELOPPE BUDGÉTAIRE DÉDIÉE À LA GESTION DES SAVOIRS

Les activités pour lesquelles l'École a utilisé l'enveloppe budgétaire mentionnée ci-haut ont déjà fait état d'une reddition dans le présent rapport. Le lecteur peut se référer aux indicateurs pour plus de détails.

Dépense budgétaire dédiée à la gestion des savoirs	% de l'enveloppe	Orientation 1 – Indicateur							Orientation 2 – Indicateur		
		2	3	5	7	8	9	16	17	20	
Mise à jour et développement de cours	21,48 %							•			
Séminaires thématiques	17,64 %			•				•		•	
Comités de travail	13,88 %	•								•	
Programme de stages d'observation en milieu policier (PSOMP)	12,31 %				•						
Meilleures pratiques	9,55 %			•				•	•		
Conférences et publications	9,46 %					•	•	•			
Concertation disciplinaire	9,28 %			•							
Divers	3,44 %								•		
Événements spéciaux	3,25 %		•					•		•	

IDENTIFICATION ANNUELLE ET BILAN DES ACTIONS EN LIEN AVEC LA GESTION DES SAVOIRS ET DE LA CONNAISSANCE (actions non financées par l'enveloppe budgétaire dédiée à la gestion des savoirs)

Le transfert des connaissances a pour objectif de favoriser une meilleure circulation des informations entre les différentes unités. L'École dénombre quelques activités qui abondent dans ce sens, comme la rédaction de différents processus pour la gestion de la clientèle autochtone, ou la numérisation du matériel didactique afin de le rendre disponible aux employés de l'École faisant du développement pédagogique ou de la recherche dans un logiciel de gestion électronique des documents (SyGED).

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

IDENTIFICATION ANNUELLE ET BILAN DES ACTIONS EN LIEN AVEC LE TRANSFERT D'EXPERTISE ET D'EXPÉRIENCE

Pour mieux gérer la relève au sein de l'organisation, l'École identifie annuellement les actions qui permettent d'améliorer le transfert d'expertise et d'expérience. Depuis le 1^{er} juillet 2013, plus de 60 employés ont été accueillis à l'ENPQ. Ils ont pu bénéficier d'un programme d'accueil visant l'apprentissage de leurs nouvelles fonctions. Certains d'entre eux ont participé au programme de parrainage visant à faciliter leur intégration à leur nouveau milieu de travail. Également, trois nouveaux employés ont pu bénéficier d'une période de jumelage avec un employé expérimenté avant son départ à la retraite.

Encore dans un objectif de transfert d'expertise et d'expérience interne, la DDPQ a réalisé plusieurs activités de présentation de résultats de recherche, de sondages et de données. Par exemple :

- Présentation des résultats de la recherche sur l'agrément terrain des agents évaluateurs avec le Service des comédiens;
- Présentation des principaux résultats de la recherche sur le mal du simulateur et les implications pour la formation au Centre d'expertise pédagogique et de développement de programme et au Centre de savoirs disciplinaires;
- Présentation des résultats du sondage sur le taux de placement des diplômés du PFIPG à la Commission de formation et de recherche.

Finalement, une structure a été mise en place afin d'identifier les postes-clés et vulnérables de l'organisation, selon des critères spécifiques. Ces critères sont reliés à la mission, aux objectifs de l'organisation, au marché, ainsi qu'à l'admissibilité à la retraite. L'état de situation ainsi dressé facilite le rôle du comité de direction dans l'établissement des priorités d'action au niveau de la gestion des talents et de la relève dans l'organisation. Des outils en soutien aux activités de transfert d'expertise et d'expérience ont été élaborés en cours d'année et seront déployés dans la prochaine année.

Indicateur 30				
Révision de la politique de dotation et mise en œuvre				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Révision de la politique de dotation et mise en œuvre 2012-2013	A	s. o.	s. o.	s. o.

Cet indicateur a atteint son objectif en 2012-2013. À titre de rappel, la nouvelle version de la *Politique de dotation* a été adoptée par le comité de direction le 30 avril 2013.

Objectif 11

Gérer de façon responsable la croissance en fonction de la capacité organisationnelle

Indicateur 31				
Nombre de processus révisés				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Identification des processus à réviser – 2013-2014	E/C	A		
Élaboration d'un calendrier de révision des processus identifiés – 2013-2014	E/C	A		
Nombre de processus révisés par année selon le calendrier établi	s. o.	E/C		
Mise à jour annuelle du calendrier de révision des processus	s. o.	A		

ACTIONS ENTREPRISES

Plusieurs actions ont été entreprises en lien avec la révision des processus. Parmi celles-ci, la réalisation d'une première activité d'optimisation (mini-kaizen) visant à impliquer les équipes sur le terrain afin d'en arriver à une approche intégrée pour la gestion des formulaires de demande de formation. Les objectifs sont de diminuer les délais moyens de traitement des formulaires, les rejets, le stockage et les contrôles. L'École traite plus de 400 demandes de formation par année.

Les différentes directions de l'École ont également ciblé et optimisé les processus suivants :

- Cheminement d'un projet de recherche (en validation);
- Cheminement des demandes de traduction (terminé);
- Traitement d'une demande de mise en situation (terminé).

Des comités internes ont également entamé une réflexion sur deux processus multidirection en lien direct avec la formation, soit ceux d'équivalence des formations (reconnaissance des acquis) et d'affectation du personnel. Ces travaux se poursuivront en 2014-2015, l'optimisation du processus d'affectation du personnel de formation ayant par ailleurs été identifiée comme un incontournable.

Indicateur 32				
Publication du calendrier des activités de formation de perfectionnement professionnel (PP)				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13*	13-14	14-15	15-16
Publication du calendrier de l'offre de cours de PP	10 mai	5 mai		
Taux d'annulation	9,08 %	5,89 %		
Taux de report des cours	2,31 %	3,93 %		
Nombre de cours ajoutés à l'offre de début d'année (formation à la demande)	21,76 %	19,9 %		

*Des corrections ont été apportées au taux calculé en 2012-2013 à la suite de la constatation d'une erreur dans les données.

Avec cet indicateur, l'École poursuit deux objectifs qui sont de mieux planifier ses besoins logistiques liés à la formation, ainsi que de mieux répondre aux demandes des clients en analysant les taux d'annulation et de report des cours au perfectionnement professionnel. Ainsi, pour l'année en cours, le PP a donné 764 cours et a été dans l'obligation d'en annuler 45 au total. La raison principale d'annulation des cours a été le manque d'inscriptions, tandis que les raisons de reports de cours (30) étaient diverses (manques de ressources et de disponibilité des locaux ou de l'hébergement, etc.). Finalement, les 152 cours ajoutés au calendrier prévisionnel l'ont été essentiellement par l'entremise d'offres ciblées auprès des corps de police et en réponse aux demandes des clients.

Indicateur 33				
Définition et mise en place d'une stratégie d'évaluation des impacts sur la capacité organisationnelle				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Identification annuelle des facteurs critiques – mesures d'impacts sur la capacité organisationnelle	A	A		
Élaboration d'une stratégie annuelle de suivi des facteurs critiques	A	A		
Bilan annuel du suivi des facteurs critiques sur la prise de décision	A	A		

Afin de gérer de façon responsable la croissance en fonction de la capacité organisationnelle, la Direction générale a mis sur pied le comité de la Capacité organisationnelle et de l'offre de cours (COOC) qui a pour mandat d'identifier les facteurs critiques qui ont un impact sur la capacité de l'École, de mettre en place une stratégie et d'en faire le suivi.

IDENTIFICATION DES FACTEURS CRITIQUES

Au cours de la dernière année, le comité a identifié les trois facteurs critiques suivants comme étant prioritaires :

- 1) Ordre de priorité institutionnelle dans le cadre de la planification logistique;
- 2) Optimisation de l'assignation des ressources humaines au PFIPG;
- 3) Suivi opérationnel d'assignation de toutes les ressources en lien avec le calendrier.

STRATÉGIE ET BILAN ANNUEL DES FACTEURS CRITIQUES

- 1) Au niveau de l'ordre de priorité institutionnelle, une structure et un processus ont été implantés dans le respect de la cohabitation harmonieuse des directions. Les directions ont soumis leurs calendriers respectifs de cours et d'événements, et l'Organisation scolaire a produit un calendrier qui respecte mieux la capacité organisationnelle de l'École.
- 2) Pour l'optimisation de l'assignation des ressources humaines, ce projet d'envergure a été reporté à l'année 2014-2015, étant donné le manque de disponibilité des ressources et certains mouvements de personnel.
- 3) Finalement, pour le suivi opérationnel d'assignation de toutes les ressources, un comité de travail (Sous-COOC) a été créé, et les rencontres ont permis de recenser les pratiques existantes auprès de toutes les directions qui font de l'affectation de personnel.

En lien avec la démarche entreprise l'année dernière, la mise en place d'un système de suivi sur l'utilisation des locaux dans le tableau de bord de gestion est reportée à un exercice ultérieur.

Indicateur 34				
Programmation annuelle en ressources informationnelles				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Élaboration de la programmation annuelle en ressources informationnelles (PARI)	A	A		
Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI)	A	A		

Tel que décrit à la page 32, la PARI et le BARRI ont fait l'objet d'une reddition complète. Les dossiers informationnels majeurs traités au cours de l'exercice sont également traités dans cette section.

Indicateur 35				
Identification des projets de modernisation des infrastructures				
CIBLES	RÉSULTATS			
	12-13	13-14	14-15	15-16
Construction et aménagement des installations d'un nouveau pavillon (R)	A	A		
Réaménagement du poste d'accueil	s. o.	A		
Réaménagement du poste de sécurité	s. o.	A		

PAVILLON R

La construction du pavillon R vise à remplacer les pavillons Marguerite-D'Youville et de Monseigneur-Courchesne afin de permettre de répondre adéquatement aux besoins grandissants de l'École en ce qui concerne les plateaux de formation dédiés au maintien des activités de perfectionnement professionnel policier et aux nouvelles clientèles en sécurité publique.

Le pavillon intégrera un plateau d'exercice de combat rapproché (PECR), des plateaux de simulation pour la formation tactique, l'intervention physique, la police judiciaire et les agents des Services correctionnels, une salle d'audience, des salles d'interrogatoire et d'observation, des plateaux multifonctionnels, un dojo, des salles de classe et de travail, des salles d'eau, une salle polyvalente et des espaces d'entreposage.

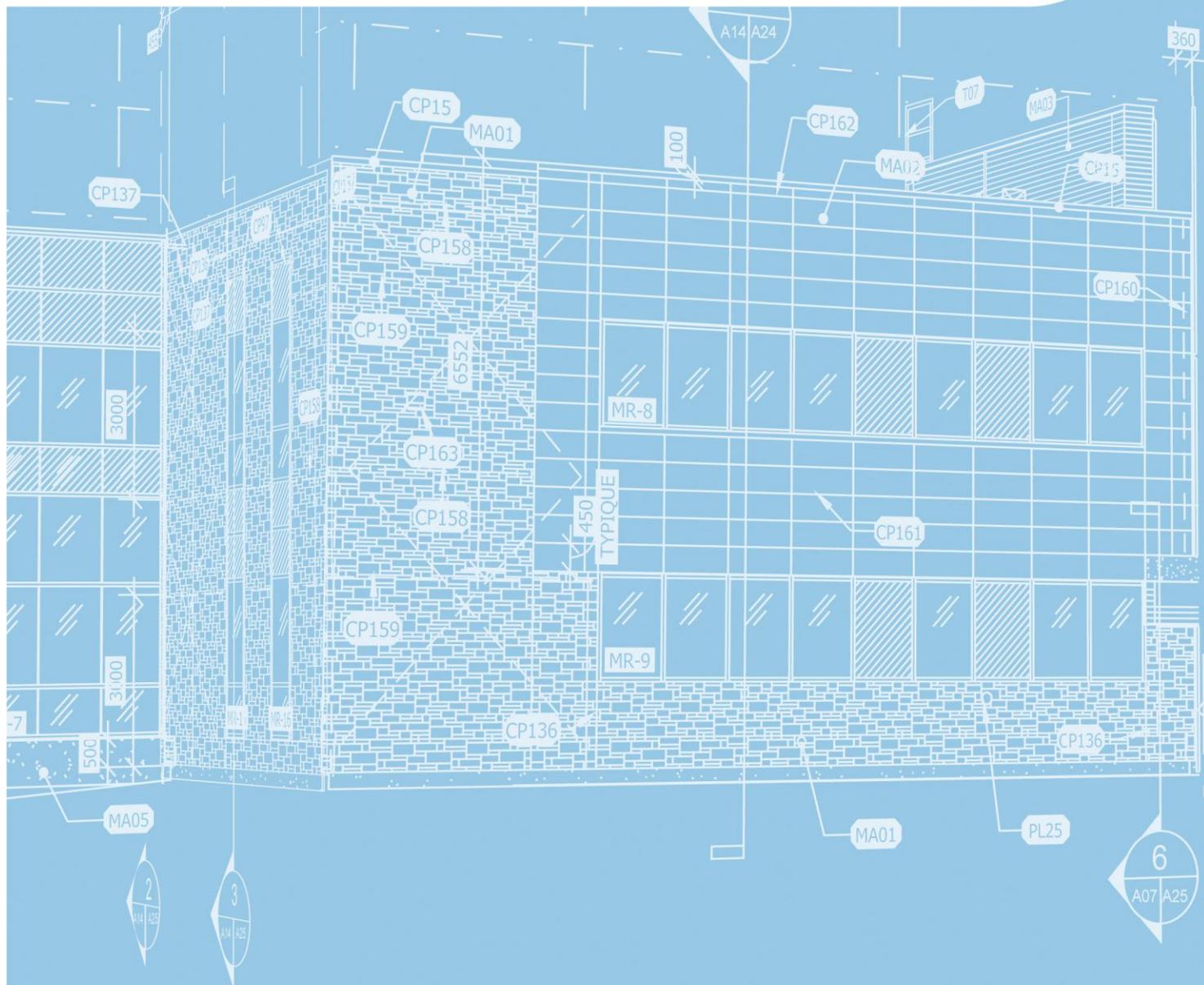
L'entrepreneur ayant obtenu le contrat est la compagnie Verreault inc. Le lancement officiel a eu lieu le 9 juin 2014. En date du 30 juin, l'état d'avancement des travaux était de sept semaines sur 52. La planification actuelle prévoit la fin des travaux en mai 2015.

POSTES D'ACCUEIL ET DE SÉCURITÉ

Les postes d'accueil et de sécurité de l'entrée principale de l'École ont été modernisés au cours de l'année. De plus, le poste de sécurité a été muni d'une porte, de murs, et de vitre blindés afin de répondre aux normes en lien avec le confinement.

Légende : A = Cible atteinte N = Cible non atteinte E/C = En contrôle P/A = Cible partiellement atteinte s. o. = Sans objet

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

Présidente

Marie Gagnon

Directrice générale

Membres

Paulin Bureau

Directeur de la formation policière

Nathalie Bournival

Directrice du soutien administratif et technologique
Responsable de la sécurité de l'information

Isabelle Lajoie

Directrice des ressources humaines

Miguel Bastida

Responsable des ressources matérielles et des technologies de l'information

Pierre St-Antoine

Directeur des affaires institutionnelles et des communications
Responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels

Le Comité sur l'accès à l'information, la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information a pour mandat de s'assurer que l'École protège la confidentialité des renseignements personnels qu'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.

L'aspect de la sécurité de l'information est traité à la rubrique des Ressources informationnelles, à la page 30.

Enfin, au cours de la dernière année, l'École a reçu et traité 278 demandes d'accès aux documents (voir le tableau 27 à la page suivante).

Reddition de comptes en matière du Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels

Tableau 27

Détail relatif aux demandes d'accès aux documents reçues et traitées

Demandes reçues	Réponses totales	Réponses partielles	Refus	Délais de réponse	Révisions auprès de la commission	Taux de réponse	Accommodements raisonnables
278	265	8	5	20 ou 30 jours	3	100 %	Aucun

Nature des principales demandes

- Dossiers de formation
- Dossiers scolaires
- Plans de cours
- Précis de cours
- Dossiers d'enquête
- Dossiers médicaux
- Relevés de notes
- Fiches d'évaluation comportementale
- Portfolio
- Confirmations de réussite du programme
- Statistiques diverses

Comme prévu au Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels, l'École doit expliquer la raison d'un refus.

Dans un cas, un citoyen a soumis à l'École des demandes pour obtenir tout le matériel pédagogique remis aux aspirants policiers en lien avec les techniques interventions physiques ainsi que les techniques en emploi de la force. Comme les documents demandés ne sont pas des documents administratifs mais bien du matériel pédagogique, l'École a refusé de donner les documents. Une autre demande similaire a été soumise à l'École mais cette fois concernant la formation *Agent évaluateur*, l'École a également refusé de donner les documents.

Dans deux autres cas, l'École a refusé de remettre les documents demandés car ceux-ci étaient des brouillons.

Dans un autre cas, un citoyen a soumis à l'École le nom d'un policier afin d'obtenir la formation qu'il a suivie. Comme les informations demandées étaient des renseignements personnels, l'École a refusé de donner l'information.

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

Comité permanent et mandataire

Le directeur des affaires institutionnelles et des communications, M. Pierre St-Antoine, est le mandataire chargé de l'application de la Charte de la langue française (RLRQ, chapitre C-11) au sein de l'École, laquelle compte plus de 50 employés. Il est également chargé de l'application et de la mise à jour de la *Politique linguistique* de l'École. Au cours du présent exercice, l'École n'a pas tenu d'activités pour faire connaître le mandataire ainsi que son rôle.

L'École compte également un comité permanent sur la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration, lequel est composé de cinq membres. Ce comité s'assure que la *Politique linguistique* de l'École est appliquée et promue. Il agit également à titre de comité linguistique et traite des questions linguistiques, propose la terminologie normalisée propre aux activités de l'École, relève les lacunes terminologiques ainsi que les termes et expressions qui font difficulté. Le comité permanent ne s'est pas réuni pour l'exercice 2013-2014 et aucune activité n'a été organisée pour le faire connaître. L'École devra relancer les travaux de ce comité au cours de la prochaine année.

Étapes de l'élaboration ou de l'approbation de la politique linguistique institutionnelle

L'École a présentement un projet de Politique linguistique en élaboration. En effet, le comité permanent a mis à jour la *Politique linguistique* suivant les modifications apportées à Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration. Au cours du prochain exercice, le comité de direction devra en prendre connaissance et fournir ses commentaires avant l'envoi à l'Office québécois de la langue française pour commentaires et avis officiel.

Implantation de la politique institutionnelle adoptée après mars 2011

Au cours du présent exercice, l'École n'a pas pris de mesures pour faire connaître la *Politique linguistique* ni pour assurer la formation de son personnel sur l'application de sa politique. Toutefois, elle diffuse mensuellement dans son intranet une capsule linguistique tirée de la Banque de dépannage linguistique de l'Office québécois de la langue française. De plus, dans son ensemble, l'actuelle *Politique linguistique* est respectée par le personnel. Durant le prochain exercice, l'École compte organiser une activité de diffusion et de formation pour son personnel lorsque la nouvelle *Politique linguistique* aura été approuvée par son conseil d'administration.

Politique de financement des services publics

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

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

Le tableau 28 présente les résultats obtenus au 30 juin 2014, la méthode de fixation du tarif, le mode d'indexation, le mode de révision et le niveau de financement.

Tableau 28

Politique de financement des services publics – Tarification
(en milliers de \$)

Revenus provenant de la tarification	Méthode de fixation du tarif*	Mode d'indexation	Mode de révision	Revenus de tarification	Coût total ¹	Niveau de financement	
						Taux réel	Taux prévu
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	CS-T	IPC**	Annuellement	7 282,8 \$	13 673,3 \$	53 % ^{1,2}	25 %
Programmes de formation initiale en enquête et gestion policière et formation des formateurs	CS-T	Révision des coûts	Annuellement	2 001,3 \$	4 677,6 \$	43 % ^{1,2,3}	25 %
Perfectionnement professionnel	CS-D	Révision des coûts	Annuellement	2 671,3 \$	4 874,3 \$	55 % ^{1,2}	100 %
Inscriptions et autres services tarifés de l'Organisation scolaire	MAG	IPC	Annuellement	1 031,8 \$	441,1 \$	s. o.	s. o.
Service de l'hôtellerie	CS-T	IPC	Annuellement	2 787,6 \$	5 418,6 \$	51 %	100 %
Formation et services aux autres clientèles	CS-T	Révision des coûts	Annuellement	2 134,4 \$	6 789,9 \$	31 % ⁴	110 %
Total				17 909,2 \$	35 874,9 \$		

* Légende :

CS-D : Coûts des services – coûts de diffusion

CS-T : Coûts des services – ensemble des coûts

DA : Décision administrative

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

**IPC : Indice des prix à la consommation

Explication des écarts :

¹ Les coûts reliés au loyer de 7 276,2 k\$ sont répartis dans les coûts des différents programmes, malgré la subvention du gouvernement du Québec relative au loyer de 5 882,1 k\$. Le taux de financement prévu ne considère pas les coûts relatifs au loyer.

² Les contributions des corps de police, autres que celle de la Sûreté du Québec, sont réparties dans les différents programmes de formation.

³ Baisse du niveau d'activités : nombre de jours prévu : 11 386; nombre de jours réel : 6 030.

⁴ Le coût des services a été déterminé en fonction d'un volume d'activités afin de répartir adéquatement les coûts fixes de formation. La baisse de volume d'activités a donc un impact sur le niveau de financement.

Utilisation des ressources budgétaires et financières

L'École prépare les budgets et comptabilise les opérations financières par secteurs d'activité depuis de nombreuses années. Ainsi, en complément d'information aux états financiers qui sont présentés dans ce rapport, vous trouverez ci-après le cadre de gestion budgétaire présentant les différents éléments qui composent les activités de l'École. Le cadre budgétaire s'avère nécessaire et essentiel pour assurer une gestion éclairée. La distribution des activités s'effectue en fonction de leur nature, soit les activités en lien avec la Loi sur la police, dites activités subventionnées, et les autres activités, dites activités non subventionnées.

Les activités subventionnées sont composées des revenus et des charges en lien avec la mission de l'École, soit les programmes de formation initiale en patrouille-gendarmerie, en enquête et en gestion, le programme du perfectionnement professionnel des policiers, la recherche et la vigie dans le domaine de la formation policière ainsi que l'ensemble des activités de la direction générale, du développement pédagogique et des services administratifs.

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

Tableau 29

Cadre de gestion budgétaire (en milliers de \$)

Activités subventionnées					
	Budget 2014	Réel 2014	Réel 2013**	Écart réel \$	Variation %
Revenus					
Contribution des corps de police	12 843 \$	13 121 \$	12 622 \$	499 \$	4 %
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	2 816 \$	2 442 \$	2 774 \$	- 332 \$	- 12 % ¹
Perfectionnement professionnel	2 912 \$	2 447 \$	2 465 \$	- 18 \$	- 1 %
Autres produits	726 \$	792 \$	819 \$	- 27 \$	- 3 %
Subvention gouvernement (loyer)	6 580 \$	5 882 \$	6 589 \$	- 707 \$	- 11 % ²
	25 877 \$	24 684 \$	25 269 \$	- 585 \$	
Charges					
Direction générale	1 056 \$	910 \$	985 \$	- 75 \$	- 8 %
Direction affaires inst. et communications	806 \$	791 \$	697 \$	94 \$	13 %
Portefeuille de projets	230 \$	356 \$	668 \$	- 312 \$	- 47 % ³
Direction des ressources humaines	1 394 \$	1 907 \$	1 961 \$	- 54 \$	- 3 %
Direction dév. pédagogique et recherche	1 657 \$	1 558 \$	1 571 \$	- 13 \$	- 1 %
Direction de la formation policière	11 114 \$	10 206 \$	9 696 \$	510 \$	5 %
Direction services adm. et technologiques	2 302 \$	2 026 \$	2 136 \$	- 110 \$	- 5 %
Amortissement	695 \$	922 \$	707 \$	215 \$	30 % ⁴
Dépense de loyer	8 613 \$	8 644 \$	8 416 \$	228 \$	3 %
Loyer imputé dans les activités	- 1 460 \$	- 1 368 \$	- 1 570 \$	202 \$	- 13 %
	26 407 \$	25 952 \$	25 267 \$	685 \$	
Excédent (déficit) de l'activité	- 530 \$	- 1 268 \$	2 \$	- 1 270 \$	
Activités non subventionnées					
Direction des activités et de la formation sur mesure					
Revenus	5 425 \$	5 356 \$	6 138 \$	- 782 \$	- 13 % ⁵
Charges	4 940 \$	5 090 \$	5 198 \$	- 108 \$	- 2 %
	485 \$	266 \$	940 \$	- 674 \$	
Service de l'hôtellerie et services aux collectivités					
Revenus	4 999 \$	4 751 \$	4 642 \$	109 \$	2 %
Charges	4 954 \$	4 643 \$	4 647 \$	- 4 \$	0 %
	45 \$	108 \$	- 5 \$	113 \$	
Autres activités*					
Revenus	0 \$	436 \$	465 \$	- 29 \$	- 6 %
Charges	0 \$	190 \$	413 \$	- 223 \$	- 54 %
	0 \$	246 \$	52 \$	194 \$	
	530 \$	620 \$	987 \$	- 367 \$	
Ensemble des activités					
Excédent des activités subventionnées	- 530 \$	- 1 268 \$	2 \$	- 1 270 \$	
Excédent des activités non subventionnées	530 \$	620 \$	987 \$	- 367 \$	
Excédent (déficit) total	0 \$	- 648 \$	989 \$	- 1 637 \$	- 166 % ⁶

* Les autres activités incluent les tests d'entrée, les formations d'appoint, les honoraires professionnels (témoignages à la cour, traductions, prêts d'employés), les colloques et la vente de matériel pédagogique.

** Certains postes budgétaires 2012-2013 ont été reclassés afin de les rendre comparables à la présentation adoptée pour 2013-2014. Entre autres, l'Organisation scolaire est maintenant sous la responsabilité de la Direction générale au lieu de la Direction de la formation policière.

¹ Une modification à la comptabilisation des revenus reportés a eu un impact de 358 k\$ sur les revenus constatés au 30 juin 2014.

² La subvention octroyée a été réduite d'un montant de 2 828 500 \$ pour la période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015. L'impact pour le 30 juin 2014 est de 707 125 \$.

³ Au 30 juin 2013, le portefeuille de projets avait été révisé afin de réaliser des projets spéciaux.

⁴ Une modification à la comptabilisation de certains stocks, qui sont maintenant comptabilisés comme du matériel pédagogique, a eu un impact de 190 k\$ au 30 juin 2014 sur l'amortissement annuel.

⁵ Une diminution du volume d'activités de la Formation sur mesure calculé selon les Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

⁶ Au 30 juin 2013, l'excédent réalisé était en lien avec le projet de construction du pavillon R, prévu en autofinancement, et pour lequel un déboursé de 2 M\$ est prévu. Au 30 juin 2014, la compression de la subvention annoncée le 18 juin 2014 a eu un impact de 707 125 \$. L'équilibre budgétaire était prévu jusqu'à cette annonce.

Mesures de réduction des dépenses

Comme l'exige 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 (L.Q. 2010, c. 20), le conseil d'administration de l'École a adopté, le 27 septembre 2010, une *Politique de réduction des dépenses*. Le gouvernement du Québec a approuvé celle-ci le 16 février 2011 (réf. décret 111-2011).

La *Politique de réduction de dépenses* approuvée par le conseil d'administration et entérinée par le gouvernement prévoit les mesures suivantes :

- Une réduction graduelle des dépenses de fonctionnement de nature administrative devant atteindre au moins 10 % au terme de l'exercice débutant en 2013;
- Une réduction de 25 % des dépenses en publicité, de formation et de déplacement, dès l'exercice débutant en 2010;
- Une réduction équivalant à 1 % de la masse salariale, dès l'exercice débutant en 2010. Cette réduction est récurrente et augmentée à chaque année du même montant, jusqu'à l'exercice débutant en 2013.

Voici les résultats attendus de ces mesures et les résultats obtenus après la quatrième année d'application :

Tableau 30 Résultats attendus et résultats obtenus en lien avec la <i>Politique de réduction de dépenses</i> (en milliers de \$)		
Type de dépenses	Cibles de réduction à terme	Réduction cumulative réalisée depuis le début de l'exercice 2010-2011
Dépenses de fonctionnement de nature administrative	54,5 \$	54,5 \$
Dépenses de publicité, de formation et de déplacement	53,8 \$	53,8 \$
Rémunération	665,6 \$	737,9 \$

Boni au rendement :

Aucun boni au rendement n'a été versé au personnel de direction et aux cadres depuis l'exercice débutant en 2010 jusqu'à l'exercice débutant en 2013. La valeur annuelle des bonis économisés est de 56 k\$.

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 17, qui se retrouve en page 63, fait état du taux d'avancement des actions relatives aux réalités sociales.

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 : 2008-2015
Action 2012-2013	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	Atteint
<p><i>Dans le cadre de l'atelier thématique diversité/profilage d'une durée de 3 heures, l'aspirant policier est amené à mesurer l'impact des orientations du Plan d'action gouvernemental « La diversité : une valeur ajoutée » sur les pratiques policières. Les contenus de cette activité de formation sont : le Plan d'action gouvernemental « La diversité : une valeur ajoutée » Orientations stratégiques, la diversité et l'immigration, la discrimination implicite et les compétences interculturelles. De plus, au niveau du profilage, on amène l'aspirant policier à distinguer les différents types de profilages, identifier les facteurs favorisant des interventions policières discriminatoires, reconnaître une intervention exempte de profilage, se sensibiliser à l'impact de pratiques discriminatoires tant sur les personnes visées que sur le processus juridique. Tous les futurs policiers sont donc outillés pour faire la distinction entre le profilage criminel, racial et social grâce à des formations théoriques, des études de cas et des mises en situation tant au collège qu'au PFIPG. Les notions de profilage racial et d'homophobie sont également intégrées au programme de formation initiale en gestion policière dans le cadre de l'Activité d'intégration de la fonction de superviseur de patrouille-gendarmerie. À la suite de mises en situation et d'études de cas, on amène par exemple les futurs superviseurs à évaluer l'impact de comportements racistes au sein de leur équipe de travail. Les superviseurs apprennent donc à traiter d'une telle situation tout en apprenant à jouer leur rôle de leader. De plus, le document « Intervenir dans une société en changement », développé par le SPVM, est mis à la disposition de chaque étudiant.</i></p>		
2. Intégrer à l'École, dans les mécanismes du Centre d'expertise pédagogique et de développement de programme (CEPDEP) une veille sur le racisme et la discrimination reliés aux interventions policières, de même que sur le profilage racial	Intégration documentaire et archivage	En continuité
	Ouverture d'un dossier sur le sujet	Atteint
<p><i>Un recensement des outils et des documents figurant à l'intérieur des différentes activités du CEPDEP en matière de racisme, discrimination et profilage racial a été fait. 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></p>		
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	En continuité
<p><i>Les documents d'intérêt en lien avec la diversité sont systématiquement archivés au Carrefour de l'information et du savoir (CIS) de l'École. À titre d'information, on recense actuellement : en matière de racisme, 49 documents, 34 documents sur le profilage et 138 sur la discrimination.</i></p>		
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	Atteint

Reddition de comptes en matière de développement durable

La Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013, en vigueur depuis janvier 2008 et prolongée jusqu'au 31 décembre 2014, repose sur trois enjeux fondamentaux : développer la connaissance, promouvoir l'action responsable et favoriser l'engagement.

Pour s'arrimer avec la finalité de cette stratégie, l'École nationale de police du Québec a établi son deuxième plan d'action de développement durable (2012-2015) dans une continuité logique du premier, avec la poursuite de certaines activités et l'ajout de gestes qui représentent son avancement en matière de développement durable au cours des dernières années. Ce deuxième plan d'action comporte six objectifs organisationnels et sept actions se déclinant en dix-huit gestes. Plus particulièrement, l'École mise sur le développement des compétences, la recherche, l'innovation, l'accès au savoir, les nouvelles technologies, la santé, le développement de son personnel ainsi que sur une préoccupation environnementale dans ses activités.

La liste des actions réalisées au cours de l'exercice se retrouve en page 123 dans l'annexe intitulée *Reddition de comptes en matière de développement durable*. Celles-ci traduisent l'engagement ferme de l'École nationale de police du Québec à contribuer significativement à la mise en œuvre de la stratégie, de même qu'à favoriser une meilleure qualité de vie des générations actuelles et futures.

Le *Plan d'action de développement durable 2012-2015* de l'École nationale de police du Québec est disponible sur le site Internet : http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/ENPQ_PlanActionDD_2012-2015.pdf.

Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web

	Éléments de réponse
Liste des sections ou sites Web pas encore conformes	<p>L'intranet de l'École nationale de police du Québec est accessible depuis sa refonte, finalisée en mai 2014.</p> <p>Le site Internet de l'École est également accessible. Une page sur l'accessibilité a d'ailleurs été créée sur le site : http://www.enpq.qc.ca/accessibilite.html.</p> <p>Cependant, une attention particulière devra être portée sur les contenus .pdf, .jpeg et vidéo. En effet, bien que le système de gestion des contenus soit accessible, le personnel engagé dans la production des contenus n'est pas formé en accessibilité pour le moment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • production des contenus .pdf (tableaux, etc.); • « Alt » image; • description complète des diagrammes et schémas; • métadonnées; • transcription ou sous-titrage des vidéos.
Prévision d'une refonte	<p><input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non</p> <p>Les sites Internet et intranet de l'École ont fait l'objet d'une révision pour répondre aux normes.</p>
Réalisation d'un audit de conformité	<p><input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non</p> <p>Tant le site Internet que l'intranet ont été réalisés en collaboration avec le Centre de compétences Web du Centre de services partagés du Québec. Dans les deux cas, le système de gestion des contenus (CMS) Typo3 a été sélectionné, notamment en fonction de l'accessibilité. Chaque fonctionnalité livrée a été validée par un expert en accessibilité Web. Cependant, aucun audit de conformité n'a été réalisé pour les contenus .pdf, .jpeg, vidéos et textes ajoutés dans le CMS.</p>
Résumé des réalisations pour la mise en œuvre des standards	<p>Tant pour le site Internet que l'intranet, la principale réalisation pour la mise en œuvre des standards SGQRI a été l'implantation d'un système de gestion des contenus, soit Typo3. Dans les deux cas, la refonte était totale. Ainsi, une attention particulière a été portée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • aux choix graphiques (couleurs, typographie, grosseurs de caractère); • à l'ergonomie; • à l'utilisation de balises; • à la simplification de la navigation (plan de site, libellé explicite des liens, restructuration des contenus); • à la rédaction des contenus. <p>L'École s'assure également de tenir compte de l'accessibilité dans l'actualisation de ses autres portails de diffusion. C'est le cas du nouveau logiciel du Carrefour de l'information et du savoir (CIS) pour lequel la maquette de la page d'accueil a été validée par le Centre de compétences Web.</p>
Liste des obstacles et situations particulières	<p>Au cours du développement du site Internet et de l'intranet, une attention particulière a été portée aux normes d'accessibilité SGQRI. Ainsi, l'équipe de projet a toujours misé sur la recherche de solutions alternatives lorsqu'un obstacle était rencontré.</p>
Élaboration d'un plan d'action	<p><input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non</p> <p>À ce stade-ci, aucun plan d'action n'a été réalisé au niveau de l'organisation.</p>

<p>Démarche de sensibilisation et de formation</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non</p> <p>Pour le moment, une démarche de sensibilisation a été effectuée auprès des webmestres. Ceux-ci ont également suivi une formation complémentaire en rédaction Web.</p>
<p>Ressources mises à contribution</p>	<p>Le site Internet développé en 2012 a été réalisé en collaboration avec le Centre de services partagés du Québec, plus précisément le Centre de compétences Web (CCW). Comme mentionné sur la page « Accessibilité » du site, les outils suivants ont été utilisés pour l'évaluation de l'accessibilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valideur du W3C • Firefox 11 • Firebug 1.8.4 • Firefox Accessibility Extension 1.5.7.1 • Web Developer 1.1.9 • Internet Explorer 6, 7, 8 et 9 • Web accessibility toolbar 1.2 • Color contrast analyser 2.2a • Jaws 11 • NVDA 2012.1 <p>Le site intranet a également été réalisé en collaboration avec le CCW. La vérification de la conformité du site aux standards gouvernementaux sur l'accessibilité a été réalisée à l'aide d'évaluations techniques du code HTML et d'évaluations fonctionnelles avec des lecteurs d'écran.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accessibility evaluator for Firefox 1.5.7.1 • Color contrast analyser 2.2a • Firebug 1.11.4 • Jaws 11 • NVDA 2013.1 • Valideur du W3C • Web accessibility toolbar 1.2 • Web Developer 1.2.5 • Opquast Desktop 0.7.4
<p>Existence d'un cadre de gouvernance</p>	<p><input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non</p> <p>À ce stade-ci, aucun cadre de gouvernance définissant les responsabilités n'a été réalisé au niveau de l'organisation.</p>

<http://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-informationnelles/standards-sur-laccessibilite-du-web/#c3750>

Les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2014

S PARAPET ESC #2

ET CÉRAMIQUE

DESSUS PARAPET

NIVEAU 2

NIVEAU 1

10400

MR-6

CP15

MA04

MA01

DESSOUS PASSERELLE

MA03

MA06

CP159

MA06

MA10

100

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

3000

2 FAÇADE ARRIÈRE
A07 A14 1:100

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 méthodes comptables appropriées et qui respectent les Normes comptables canadiennes pour le secteur public. Les renseignements financiers contenus dans les autres sections de ce rapport annuel concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

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

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

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

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



Marie Gagnon
Directrice générale



Nathalie Bournival, CPA, CA
Directrice des services administratifs et technologiques

Nicolet, le 27 octobre 2014



RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

À l'Assemblée nationale

Rapport sur les états financiers

J'ai effectué l'audit des états financiers ci-joints de l'École nationale de police du Québec, qui comprend l'état de la situation financière au 30 juin 2014, l'état des résultats et de l'excédent cumulé, l'état de la variation des actifs financiers nets et l'état des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi qu'un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives inclus dans les notes complémentaires.

Responsabilité de la direction pour les états financiers

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

Responsabilité de l'auditeur

Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur les états financiers, sur la base de mon audit. J'ai effectué mon audit selon les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Ces normes requièrent que je me conforme aux règles de déontologie et que je planifie et réalise l'audit de façon à obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers ne comportent pas d'anomalies significatives.

Un audit implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les montants et les informations fournis dans les états financiers. Le choix des procédures relève du jugement de l'auditeur, et notamment de son évaluation des risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Dans l'évaluation de ces risques, l'auditeur prend en considération le contrôle interne de l'entité portant sur la préparation et la présentation fidèle des états financiers afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'entité. Un audit comporte également l'appréciation du caractère approprié des méthodes comptables retenues et du caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que l'appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

J'estime que les éléments probants que j'ai obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder mon opinion d'audit.

Opinion

À mon avis, les états financiers donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'École nationale de police du Québec au 30 juin 2014, ainsi que des résultats de ses activités, de ses gains et pertes de réévaluation, de la variation de ses actifs financiers nets et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Rapport relatif à d'autres obligations légales et réglementaires

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

Le vérificateur général du Québec par intérim.

Michel Samson, CPA auditeur, CA

Michel Samson, CPA auditeur, CA

Montréal, le 27 octobre 2014

État des résultats et de l'excédent cumulé

De l'exercice clos le 30 juin 2014

	2014 Budget	2014 Réel	2013 Réel
REVENUS			
Contributions des corps de police (note 3)	12 843 446 \$	13 121 046 \$	12 622 253 \$
Subvention du gouvernement du Québec	6 579 700	5 882 075	6 589 200
Formation (note 4)	11 854 440	11 288 678	12 471 583
Hébergement (note 4)	4 614 368	4 445 605	4 360 222
Intérêts	50 000	61 337	57 101
Autres	360 000	428 588	414 329
	36 301 954	35 227 329	36 514 688
CHARGES			
Traitements et avantages sociaux (note 5)	21 041 146	21 009 366	20 629 708
Transport et communication	641 032	484 635	641 362
Services professionnels	1 857 301	1 677 728	1 829 960
Entretien et réparations	282 009	319 378	394 532
Loyer – Société québécoise des infrastructures	8 612 709	8 643 747	8 415 702
Location de matériel et autres	553 064	224 579	234 365
Matériel pédagogique, fournitures et autres (note 6)	2 249 693	2 229 769	2 306 948
Amortissement des immobilisations corporelles (note 9)	1 065 000	1 285 708	1 073 015
	36 301 954	35 874 910	35 525 592
(DÉFICIT) EXCÉDENT DE L'EXERCICE	–	(647 581)	989 096
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT DE L'EXERCICE	4 741 850	4 741 850	3 752 754
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN DE L'EXERCICE	4 741 850 \$	4 094 269 \$	4 741 850 \$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

État de la situation financière

Au 30 juin 2014

	2014	2013
ACTIFS FINANCIERS		
Trésorerie	150 899 \$	6 992 099 \$
Créances	3 315 581	3 159 894
Subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer	3 751 200	–
Contributions des corps de police à recevoir		
Premier versement	9 805 991	8 714 558
Deuxième versement	4 339 548	4 064 990
	21 363 219	22 931 541
PASSIFS		
Charges à payer et frais courus		
Traitements et avantages sociaux	1 269 777	1 263 774
Autres charges à payer	1 953 398	2 351 321
Revenus reportés		
Contributions des corps de police	10 609 154	9 584 661
Subvention du gouvernement du Québec – loyer	2 813 400	4 934 775
Autres revenus reportés	818 431	449 457
Provision pour vacances	1 426 109	1 237 261
Provision pour congés de maladie (note 8)	1 722 029	1 735 061
	20 612 298	21 556 310
ACTIFS FINANCIERS NETS	750 921	1 375 231
ACTIFS NON FINANCIERS		
Immobilisations corporelles (note 9)	3 003 333	2 733 049
Stocks	330 740	569 176
Charges payées d'avance	9 275	64 394
	3 343 348	3 366 619
EXCÉDENT CUMULÉ (note 10)	4 094 269 \$	4 741 850 \$

OBLIGATIONS CONTRACTUELLES (note 12)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le conseil d'administration,



Daniel McMahon, FCPA, FCA
Président du conseil d'administration



Marie Gagnon
Directrice générale

État de la variation des actifs financiers nets

De l'exercice clos le 30 juin 2014

	2014 Budget	2014 Réel	2013 Réel
(DÉFICIT) EXCÉDENT DE L'EXERCICE	– \$	(647 581) \$	989 096 \$
Acquisition d'immobilisations corporelles	(1 359 000)	(1 555 992)	(1 080 613)
Amortissement des immobilisations corporelles	1 065 000	1 285 708	1 073 015
Gain à la disposition d'immobilisations corporelles		(13 532)	(24 364)
Produit à la disposition d'immobilisations corporelles		13 532	24 364
	(294 000)	(270 284)	(7 598)
Acquisition de charges payées d'avance		(9 275)	(64 394)
Consommation nette des stocks		238 436	15 468
Utilisation de charges payées d'avance		64 394	–
Utilisation (acquisition) de charges payées d'avance et de stocks	–	(293 555)	(48 926)
(DIMINUTION) AUGMENTATION DES ACTIFS FINANCIERS NETS	(294 000)	(624 310)	932 572
ACTIFS FINANCIERS NETS AU DÉBUT DE L'EXERCICE	1 375 231	1 375 231	442 659
ACTIFS FINANCIERS NETS À LA FIN DE L'EXERCICE	1 081 231 \$	750 921 \$	1 375 231 \$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

État des flux de trésorerie

De l'exercice clos le 30 juin 2014

	2014	2013
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
(Déficit) excédent de l'exercice	(647 581) \$	989 096 \$
Éléments sans incidence sur la trésorerie :		
Amortissement des immobilisations corporelles	1 285 708	1 073 015
Gain à la disposition d'immobilisations corporelles	(13 532)	(24 364)
Charges payées d'avance	55 119	(64 394)
	1 327 295	984 257
Variation des actifs et des passifs reliés au fonctionnement :		
Créances	(155 687)	83 216
Subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer	(3 751 200)	–
Contributions des corps de police à recevoir	(1 365 991)	(209 728)
Charges à payer et frais courus	(391 920)	288 281
Revenus reportés	(727 908)	75 006
Provision pour vacances	188 848	122 268
Provision pour congés de maladie	(13 032)	158 083
Stocks	238 436	15 468
	(5 978 454)	532 494
Flux de trésorerie liés aux activités de fonctionnement	(5 298 740)	2 505 487
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS		
Acquisition d'immobilisations corporelles	(1 555 992)	(1 080 613)
Produit à la disposition d'immobilisations corporelles	13 532	24 364
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement en immobilisations	(1 542 460)	(1 056 249)
(DIMINUTION) AUGMENTATION DE LA TRÉSORERIE	(6 841 200)	1 449 598
TRÉSORERIE AU DÉBUT DE L'EXERCICE	6 992 099	5 542 501
TRÉSORERIE À LA FIN DE L'EXERCICE	150 899 \$	6 992 099 \$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Notes complémentaires

Au 30 juin 2014

1. CONSTITUTION ET OBJET

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

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

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

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

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

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

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

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

Instruments financiers

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

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

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

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Revenus

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

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

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

Charges

Régimes de retraite

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

Actifs financiers

Trésorerie

La trésorerie se compose du solde bancaire.

Passif

Revenus reportés

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

Provision pour vacances

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

Provision pour congés de maladie

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

Actifs non financiers

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

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Immobilisations corporelles

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

Mobilier, équipements et matériel pédagogique	3 à 10 ans
Matériel roulant	5 ans
Améliorations locatives	5 à 10 ans
Équipements informatiques	3 ans
Progiciels et logiciels	3 et 5 ans
Infrastructure informatique et réseau de télécommunication	5 à 10 ans

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. Aucune reprise sur réduction de valeur n'est permise. Les moins-values nettes sur immobilisations corporelles sont passées en charges dans l'état des résultats et de l'excédent cumulé.

Stocks

Les stocks de fournitures de bureau, de produits alimentaires, de munitions et de vêtements sont évalués au moindre du coût historique et du coût de remplacement. Le coût est établi selon la méthode du coût spécifique.

Charges payées d'avance

Les charges payées d'avance représentent des débours effectués avant la fin d'exercice pour des services dont l'entité bénéficiera au cours du ou des prochains exercices. Ces montants sont imputés aux charges au moment où l'entité bénéficiera des services acquis.

Gains et pertes de réévaluation

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

3. CONTRIBUTIONS DES CORPS DE POLICE

L'article 43 de la *Loi sur la police* (RLRQ, chapitre P-13.1) prévoit que l'École reçoit annuellement un financement équivalent à un pourcentage maximal de 1 % de la masse salariale des corps de police de la province de Québec, à l'exception des corps de police 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 :

	2014	2013
Contributions de l'année civile 2012 (14 145 539 \$) pour 3 mois	3 536 385 \$	– \$
Contributions de l'année civile 2011 (12 779 548 \$) pour 9 mois	9 584 661	–
Contributions de l'année civile 2011 (12 779 548 \$) pour 3 mois	–	3 194 887
Contributions de l'année civile 2010 (12 569 821 \$) pour 9 mois	–	9 427 366
	13 121 046 \$	12 622 253 \$

4. FORMATION ET HÉBERGEMENT

	Formation		Hébergement	
	2014	2013	2014	2013
Formation aux aspirants policiers	2 749 087 \$	3 123 984 \$	1 634 520 \$	1 634 390 \$
Formation aux policiers	3 093 103	3 103 404	659 468	686 602
Formation sur mesure	3 833 023	4 637 094	1 101 999	950 941
Formation aux autochtones	917 718	847 985	239 995	297 616
Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles	695 747	759 116	28 964	31 887
Services aux collectivités, cafétéria	–	–	780 659	758 786
	11 288 678 \$	12 471 583 \$	4 445 605 \$	4 360 222 \$

5. TRAITEMENTS ET AVANTAGES SOCIAUX

	2014	2013
Employés de l'École	18 430 393 \$	18 011 284 \$
Policiers municipaux	1 155 389	1 242 274
Policiers – Sûreté du Québec	816 472	775 632
Formateurs et conférenciers	607 112	600 518
	21 009 366 \$	20 629 708 \$

6. MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE, FOURNITURES ET AUTRES

	2014	2013
Matériel pédagogique	1 243 008 \$	1 225 426 \$
Produits alimentaires et fournitures d'hébergement	814 771	929 162
Fournitures de bureau	171 990	152 360
	2 229 769 \$	2 306 948 \$

7. EMPRUNTS À COURT TERME

L'École est autorisée jusqu'au 30 juin 2017, 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 %. Aux 30 juin 2014 et 2013, l'École n'avait contracté aucun emprunt à court terme.

De plus, l'École détient une marge de crédit de 300 000 \$ auprès d'une institution financière qui prévoit l'utilisation du taux préférentiel moins 0,5 %. Aux 30 juin 2014 et 2013, l'École n'avait contracté aucun emprunt.

8. 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.

8. PROVISION POUR CONGÉS DE MALADIE (SUITE)

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.

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.

Estimations et hypothèses

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 :

	2014	2013
Taux moyen de croissance des salaires	2,75 %	3,25 %
Taux d'actualisation	3,58 %	3,10 %
Durée résiduelle moyenne d'activités des salariés actifs	10 ans	10 ans

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

	2014	2013
Solde au début	1 735 061 \$	1 576 978 \$
Charges de l'exercice	440 381	553 052
Prestations versées au cours de l'exercice	(453 413)	(394 969)
Solde à la fin	1 722 029 \$	1 735 061 \$

9. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	Mobilier, équipe- ment et matériel pédagogique	Matériel roulant	Amélio- rations locatives	Équipements informatiques	Progiciels et logiciels	Infra- structure informatique et réseau de télécom- munication	2014 Total	2013 Total
Coût								
Solde au début	5 707 784 \$	1 563 812 \$	1 015 340 \$	1 773 884 \$	1 985 672 \$	- \$	12 046 492 \$	11 251 761 \$
Acquisitions	946 562	211 810	22 923	217 711	45 431	111 555	1 555 992	1 080 613
Dispositions et radiations	(105 583)	(154 770)	-	(120 219)	-	-	(380 572)	(285 882)
Solde à la fin	6 548 763	1 620 852	1 038 263	1 871 376	2 031 103	111 555	13 221 912	12 046 492
Amortissement cumulé								
Solde au début	4 157 969	1 035 247	946 638	1 442 501	1 731 088	-	9 313 443	8 526 310
Amortissement	698 721	213 507	25 577	235 063	101 776	11 064	1 285 708	1 073 015
Dispositions et radiations	(105 583)	(154 770)	-	(120 219)	-	-	(380 572)	(285 882)
Solde à la fin	4 751 107	1 093 984	972 215	1 557 345	1 832 864	11 064	10 218 579	9 313 443
Valeur comptable nette	1 797 656 \$	526 868 \$	66 048 \$	314 031 \$	198 239 \$	100 491 \$	3 003 333 \$	2 773 049 \$

Au 30 juin 2014, des acquisitions d'immobilisations corporelles pour un montant de 398 468 \$ (2013 : 451 651 \$) sont inscrites aux autres charges à payer.

10. EXCÉDENT CUMULÉ

En 2011, le conseil d'administration de l'École a affecté une somme de 2 000 000 \$ de l'excédent cumulé pour des charges de location non récurrentes reliées à la construction d'un nouveau pavillon de formation. Ce pavillon remplacera le pavillon Marguerite-D'Youville qui doit être démolit et le pavillon de Monseigneur-Courchesne qui est présentement en location temporaire. L'École ne peut utiliser ces montants grevés d'affectations d'origine interne à d'autres fins sans le consentement préalable du conseil d'administration.

11. 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 inter employeurs sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Le 1^{er} janvier 2014, le taux de cotisation pour le RREGOP est passé à 9,84 % (2013 : 9,18 %) de la masse salariale admissible, celui du RRAS et du RRPE est passé à 14,38 % (2013 : 12,30 %) et celui du RRMSQ est resté stable à 8 %.

Les cotisations de l'employeur sont équivalentes aux cotisations des employés, à l'exception d'un montant de compensation prévu dans la loi RRPE de 5,73 % au 1^{er} janvier 2014 (0,54 % au 1^{er} janvier 2013) de la masse salariale admissible qui doit être versé dans la caisse des participants au RRPE et un montant équivalent dans la caisse des employeurs. Ainsi, l'École doit verser un montant supplémentaire pour l'année civile 2013 correspondant à 1,08 % de la masse salariale admissible et à 11,46 % de la masse salariale pour l'année civile 2014.

Les cotisations de l'École, incluant le montant de compensation à verser au RRPE, imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 1 092 545 \$ (2013 : 1 002 712 \$) et elles comprennent les cotisations d'employeur pour les membres de son personnel libérés 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.

12. OBLIGATIONS CONTRACTUELLES

L'École s'est engagée en vertu d'une convention d'emphytéose avec la Société québécoise des infrastructures échéant en 2041 pour la location d'immeubles et par divers contrats échéant jusqu'en 2018 pour la location de biens et de services.

La charge de l'exercice pour la location de l'immeuble est de 8 643 747 \$ (2013 : 8 415 702 \$), celle pour la location de biens et de services reliée à ces engagements est de 72 400 \$ (2013 : 161 897 \$). Les paiements minimums futurs s'établissent comme suit :

Exercices	Immeubles	Biens et services
2015	8 512 968 \$	122 676 \$
2016	9 227 485	122 524
2017	9 227 485	63 463
2018	9 227 485	38 793
2019	9 227 485	—
2020 et subséquemment	198 390 935	—
	243 813 843 \$	347 456 \$

13. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

L'École est apparentée avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises publiques 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. Les opérations entre apparentés présentées ci-dessous et celles divulguées dans les états financiers sont comptabilisées à la valeur d'échange. 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.

Le tableau suivant présente les opérations conclues avec ces apparentés comptabilisées à la valeur d'échange :

	Ministère de la Sécurité publique		Autres apparentés	
	2014	2013	2014	2013
État des résultats				
Revenus – Contributions des corps de police	4 853 786 \$	4 597 350 \$	– \$	– \$
Revenus – Formation	3 957 726 \$	3 699 978 \$	913 357 \$	1 663 329 \$
Revenus – Hébergement	1 347 870 \$	1 109 080 \$	301 981 \$	374 926 \$
État de la situation financière				
Créances	1 240 733 \$	1 299 355 \$	678 077 \$	760 579 \$
Contributions des corps de police à recevoir	5 466 444 \$	4 649 567 \$	– \$	– \$
Contributions des corps de police reportées	4 099 833 \$	3 487 175 \$	– \$	– \$

14. INSTRUMENTS FINANCIERS

Gestion des risques liés aux instruments financiers

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

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

Risque de crédit

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

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

Le risque de crédit associé aux créances, à la subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer et aux contributions des corps de police à recevoir est réduit puisque de nombreux clients sont des entités gouvernementales ou municipales.

14. INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

La direction estime que les concentrations de risque de crédit relativement aux créances sont limitées en raison de la qualité du crédit des parties auxquelles du crédit a été consenti, de même qu'en raison du nombre considérable des clients du gouvernement, municipaux et de moindre importance. Au 30 juin 2014, les montants à recevoir d'entités gouvernementales et municipales représentaient plus de 90 % du montant total recouvrable (91 % au 30 juin 2013).

Risque de crédit (suite)

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

	2014	2013
Moins de 30 jours suivant la date de facturation	2 802 249 \$	2 614 198 \$
De 30 à 60 jours suivant la date de facturation	38 795	164 437
De 61 à 90 jours suivant la date de facturation	17 008	38 554
Plus de 90 jours suivant la date de facturation	53 756	148 171
	2 911 808 \$	2 965 360 \$

Quant à la subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer, elle a été encaissée le 22 juillet 2014.

De plus, selon les modalités de versement des contributions des corps de police, le premier versement est recevable le 26 juillet 2014 et le deuxième est le 1^{er} février 2015. Quant à la contribution de la Sûreté du Québec, elle a été reçue en totalité le 21 juillet 2014.

L'École doit faire des estimations en ce qui a trait à la provision pour créances douteuses. Aucune provision pour créances douteuses n'a été jugée nécessaire par la direction aux 30 juin 2014 et 2013.

De plus, selon les taux historiques de défaillance des comptes clients, l'École estime qu'il n'est pas nécessaire de comptabiliser une perte de valeur relative aux créances.

Risque de liquidité

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

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

L'École considère qu'elle détient suffisamment de trésorerie et de facilités de crédit afin de s'assurer d'avoir les fonds nécessaires pour répondre à ses besoins financiers courants et à long terme, et ce, à un coût raisonnable, le cas échéant. L'échéance estimative des passifs financiers, soit les charges à payer et les frais courus excluant les avantages sociaux à payer, totalisant 2 731 742 \$ au 30 juin 2014, est de moins de 90 jours (3 235 407 \$ au 30 juin 2013), et celle de la provision pour vacances totalisant 1 426 109 \$ (1 237 261 \$ au 30 juin 2013) est de moins d'un an.

14. INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

Risque de marché

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

Risque lié aux taux d'intérêt

Le risque de taux d'intérêt s'entend du risque que la juste valeur des instruments financiers ou que les flux de trésorerie futurs associés à ces instruments fluctuent en raison des variations des taux d'intérêt du marché. Au 30 juin 2014, l'École n'avait contracté aucun emprunt à court terme l'exposant aux risques associés aux variations des taux d'intérêt.

15. ÉVÉNEMENT POSTÉRIEUR À L'EXERCICE FINANCIER

Le 18 juin 2014, le gouvernement a confirmé la subvention pour la période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015. La subvention octroyée a été réduite d'un montant de 2 828 500 \$ par rapport à celle octroyée pour la période précédente. Cet événement a eu pour effet de diminuer de 707 125 \$ le revenu Subvention du gouvernement du Québec ainsi que l'excédent de l'exercice clos le 30 juin 2014.

16. CHIFFRES COMPARATIFS

Certains chiffres au 30 juin 2013 ont été reclassés pour les rendre conformes à la présentation adoptée au 30 juin 2014.

Les statistiques



Statistiques sommaires des activités de formation

Tableau 31 Formations offertes	2013-2014				
	Nombre de cohortes (programme continu)	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-personnes	Nombre de diplômés*
Formations initiales					
Patrouille-gendarmerie					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG)	9	s. o.	650	295 035	642
Équivalence au PFIPG	s. o.	s. o.	0	0	0
Anciens diplômés IPQ (Mise à jour)	s. o.	s. o.	1	29	1
Enquête policière					
Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement par blocs de cours	s. o.	16	362	22 665	0
Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement régulier	s. o.	14	415	18 894	
Gestion policière					
Programme de formation initiale en gestion policière	s. o.	12	374	21 270	0
Total partiel – Formation initiale	9	42	1 802	357 893	643
Perfectionnement professionnel					
Patrouille-gendarmerie (inclut la formation donnée par le réseau de moniteurs)					
Formation en pédagogie	s. o.	25	181	7 648	s. o.
Activités du patrouilleur et sécurité routière	s. o.	833	3 473	68 323	s. o.
Appareils de mesure du taux d'alcool	s. o.	205	1 501	25 222	s. o.
Intervention tactique et intervention physique	s. o.	99	669	22 501	s. o.
Enquête policière	s. o.	21	319	21 390	s. o.
Gestion policière	s. o.	7	72	1 770	s. o.
Total partiel – Perfectionnement professionnel	s. o.	1 190	6 215	146 854	s. o.
Formation sur mesure					
Formation des Premières Nations					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	1	s. o.	9	3 924	9
Programme de formation des constables spéciaux autochtones	1	s. o.	19	7 980	14
Équivalence au PFIPG	s. o.	s. o.	1	10	1
Perfectionnement professionnel (patrouille-gendarmerie, enquête et gestion)	s. o.	74	456	9 606	s. o.
Certificat en gestion des organisations (gestion policière)	s. o.	0	0	0	s. o.
Autres clientèles					
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers	1	s. o.	18	12 978	16
Programme de formation de base des constables spéciaux du MSP	1	s. o.	23	9 568	20
Programme d'intégration à la fonction d'agent des Services correctionnels	5	s. o.	313	111 008	278
Programme de formation initiale des inspecteurs de la STM	1	s. o.	12	8 448	12
Programme d'actualisation des inspecteurs de la STM	1	s. o.	8	1 400	7
Programme de formation des moniteurs en convoyage de biens de valeur	2	s. o.	2	320	2
Programme d'intégration à la fonction d'inspecteur de l'AMT	0	s. o.	0	0	0
Programme d'actualisation des inspecteurs de l'AMT	0	s. o.	0	0	0
Perfectionnement professionnel	s. o.	s. o.	827	17 734	s. o.
Total partiel – Formation sur mesure	13	74	1 688	182 976	359
Total général des formations offertes à l'École	22	1 306	9 705	687 723	1 002

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

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

Pour démontrer l'intérêt des policiers envers la professionnalisation de la fonction policière, nous avons extrait du tableau 31 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 32 Fréquentation des cours universitaires	2013-2014			2012-2013		
	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures -pers.	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures -pers.*
Microprogramme de premier cycle en intervention policière	s. o.			s. o.	89	4 005
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	51	1 295	78 573	51	1 320	85 243
Autorisation d'études hors établissement	s. o.	307	13 815	s. o.	338	15 210
Reconnaissance d'acquis	s. o.	24	s. o.	s. o.	24	s. o.
Total de la fréquentation des cours universitaires	51	1 626	92 388	51	1 771	104 458

*Il est à noter qu'une erreur s'est glissée dans les statistiques du nombre d'heures-personnes des activités de formation du *Rapport annuel de gestion 2012-2013*. Les données paraissant dans ce tableau ont été modifiées en conséquence.

Tableau 33 Admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	2013-2014		2012-2013	
	Nombre d'admissions	Nombre de diplômés UQTR	Nombre d'admissions	Nombre de diplômés UQTR
Microprogramme de premier cycle en intervention policière	24	4	12	2
Programme court en enquête policière	222	91	214	84
Programme court en gestion policière	50	6	101	8
Certificat en intervention policière	65	18	52	14
Certificat en enquête policière	150	23	172	24
Certificat en gestion policière	98	3	80	6
Baccalauréat en sécurité publique	146	2	144	3
Total des admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	755	147	775	141

Tableau 34 Statistiques sommaires des activités de formation offertes sur le campus, hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance (antenne) Statistiques selon le pourcentage du nombre d'heures-personnes	2013-2014					Total Nombre d'heures- pers. (100 %)
	Activités de formation offertes (%)				À titre indicatif ¹	
	Par l'École sur le campus	Par l'École hors établissement	En déconcentration par le réseau d'inst. et moniteurs accrédités ENPQ	En ligne		
FORMATION INITIALE						
Patrouille-gendarmerie	295 064 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	29 506,4 (10 %)		295 064
Enquête policière	28 029 (67 %)	13 530 (33 %)	0 (0 %)	1 350 (3 %) ²		41 559
Gestion policière	18 525 (87 %)	2 745 (13 %)	0 (0 %)			21 270
Total partiel	341 618 (95 %)	16 275 (5 %)	0 (0 %)			357 893
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL						
Patrouille-gendarmerie	62 127 (50 %)	6 480 (5 %)	55 087 (45 %)	164 (0,01 %)		123 694
Enquête policière	20 590 (96 %)	800 (4 %)	0 (0 %)	80 (0,4%)		21 390
Gestion policière	1 450 (82 %)	320 (18 %)	0 (0 %)			1 770
Total partiel	84 167 (57 %)	7 600 (5 %)	55 087 (38 %)			146 854
PREMIÈRES NATIONS						
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (autochtone)	3 934 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	393,4 (10 %)		3 934
Programme de formation initiale de constable spécial	7 980 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)			7 980
Certificat en gestion des organisations (gestion policière)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)			0
Perfectionnement professionnel – Patrouille-gendarmerie	5 723 (61 %)	3 358 (36 %)	285 (3 %)			9 366
Perfectionnement professionnel – Enquête policière	240 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)			240
Perfectionnement professionnel – Gestion policière	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)			0
Total partiel	17 877 (83 %)	3 358 (16 %)	285 (1 %)			21 520
AUTRES CLIENTÈLES						
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers	12 978 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)			12 978
Programme de formation de base des constables spéciaux du MSP	9 568 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)			9 568
Programme d'intégration fonction agent des Services correctionnels	98 488 (89 %)	12 520 (11 %)	0 (0 %)			111 008
Programme de formation initiale des inspecteurs de la STM	6 078 (72 %)	2 370 (28 %)	0 (0 %)			8 448
Programme d'actualisation des inspecteurs de la STM	0 (0 %)	1 400 (100 %)	0 (0 %)			1 400
Programme de formation des moniteurs en convoyage de biens de valeur	320 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)			320
Programme d'intégration à la fonction d'inspecteur de l'AMT	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)			0
Programme d'actualisation des inspecteurs de l'AMT	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)			0
Perfectionnement professionnel intervention en sécurité publique	6 538 (60 %)	2 920 (27 %)	1 395 (13 %)			10 853
Perfectionnement professionnel – Enquête	4 505 (98 %)	96 (2 %)	0 (0 %)			4 601
Perfectionnement professionnel – Gestion	1 380 (61 %)	900 (39 %)	0 (0 %)			2 280
Total partiel	139 855 (87 %)	20 206 (12 %)	1 395 (1 %)			161 456
TOTAL	583 517 (85 %)	47 439 (7 %)	56 767 (8 %)			687 723

¹ Il est à noter que les heures qui sont réalisées par le mode en ligne ou à distance sont incluses dans les activités de formation.

² Dans le cadre du programme de formation initiale en enquête policière, le cours *Éléments d'éthique appliquée* (ETA-100) peut être en partie suivi en ligne.

Participation des clientèles

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

Tableau 35 Formations offertes	2013-2014		2012-2013		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	651	295 064	661	282 534	↑ 12 530	4,4 % ❶
Enquête policière	777	41 559	889	48 369	↓ 6 810	14,1 % ❷
Gestion policière	374	21 270	372	23 544	↓ 2 274	9,7 %
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL						
Patrouille-gendarmerie	5 643	116 046	5 676	139 976	↓ 23 930	17,1 % ❸
Enquête policière	319	21 390	315	22 687	↓ 1 297	5,7 %
Gestion policière	72	1 770	124	2 664	↓ 894	33,6 % ❹
Formation en pédagogie	181	7 648	123	4 792	↑ 2 856	59,6 % ❺

*Il est à noter qu'une erreur s'est glissée dans les statistiques du nombre d'heures-personnes des activités de formation du *Rapport annuel de gestion 2012-2013*. Les données paraissant dans ce tableau ont été modifiées en conséquence.

- ❶ Augmentation du nombre d'heures du programme.
- ❷ Baisse attribuable au cycle de requalification des enquêteurs.
- ❸ Baisse du besoin de qualification des patrouilleurs et moniteurs en épreuves de coordination des mouvements, et en raison des cycles de requalification.
- ❹ Baisse provenant de la diminution du nombre de participants de certaines formations pour répondre aux besoins.
- ❺ Hausse en fonction de la demande de formation des nouveaux instructeurs et moniteurs.

Statistiques en lien avec la clientèle des Premières Nations

Tableau 36 Formations offertes	2013-2014		2012-2013		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	10	3 934	44	16 257	↓ 12 323	75,8 % ❶
Constables spéciaux	19	7 980	0	0	↑ 7 980	- ❷
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL						
Patrouille-gendarmerie	433	9 206	239	3 856	↑ 5 350	138,7 % ❸
Enquête policière	19	240	40	560	↓ 320	57,1 % ❹
Gestion policière	0	0	50	2 280	↓ 2 280	- ❺
Formation en pédagogie	4	160	0	0	↑ 160	- ❻

- ❶ Diminution du nombre d'inscriptions à l'Attestation d'études collégiales (AEC) en techniques policières offerte à la clientèle autochtone.
- ❷ Cohorte créée à la demande du MSP pour répondre à des besoins particuliers.
- ❸ Augmentation significative en raison de la signature d'ententes garantissant un financement à la police autochtone, ainsi que plusieurs formations sur l'arme de support.
- ❹ Baisse de la demande de perfectionnement en enquête policière.
- ❺ Aucune cohorte inscrite à ce programme.
- ❻ Augmentation en fonction des cycles de formation des formateurs.

Statistiques en lien avec les autres clientèles

Tableau 37 Formations offertes	2013-2014		2012-2013		Écart selon le nombre d'heures-pers.	
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.		
FORMATION INITIALE						
Contrôleurs routiers de la SAAQ	18	12 978	17	11 186	↑	1 792 16 % ❶
Constables spéciaux du MSP	23	9 568	13	5 408	↑	4 160 76,9 % ❷
Agents des Services correctionnels	313	111 008	240	76 800	↑	34 208 44,5 % ❸
Inspecteurs de la STM	12	8 448	20	14 080	↓	5 632 40 % ❹
Actualisation des inspecteurs de la STM	8	1 400	72	12 600	↓	11 200 88,9 % ❺
Moniteurs en convoyage de biens de valeur	2	320	3	480	↓	160 33,3 % ❻
Programme d'intégration à la fonction d'inspecteur de l'AMT	0	0	25	10 238	↓	10 238 – ❼
Programme d'actualisation des inspecteurs de l'AMT	0	0	24	5 040	↓	5 040 – ❼
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL						
Intervention en sécurité publique ¹	609	10 853	542	10 164	↑	689 6,8 % ❸
Enquête	178	4 601	324	12 812	↓	8 211 64,1 % ❾
Gestion	40	2 280	85	1 888	↑	392 20,8 % ❿

- ❶ Cohorte de 18 étudiants en 2013-2014 comparativement à 17 l'année précédente.
- ❷ Nombre d'étudiants par cohorte augmenté afin de répondre aux besoins accrus.
- ❸ Afin de répondre aux besoins accrus, les cohortes sont passées de 48 à 60 étudiants, et finalement à la capacité d'accueillir 72 étudiants.
- ❹ Les besoins en inspecteurs ont été moins importants chez ce client que l'année précédente.
- ❺ La majorité des inspecteurs ayant déjà reçu la formation d'actualisation, les besoins en actualisation sont beaucoup moins importants.
- ❻ En réponse aux demandes des organisations en convoyage de biens de valeur.
- ❼ L'organisation a terminé son programme d'actualisation des inspecteurs. Elle ne forme plus que de nouveaux inspecteurs. Une cohorte de 11 étudiants a débuté en juin 2014 et a été sanctionnée en août 2014.
- ❸ La demande pour différentes formations a augmenté.
- ❾ Après une forte demande en enquête par différents clients, formés souvent pour une première fois dans les dernières années, la demande a été moins importante.
- ❿ La hausse traduit la demande d'un seul client, mais pour des formations plus importantes en termes d'heures de formation.

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

Statistiques diverses

Satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu ¹	2013-2014		2012-2013	2011-2012
	Taux de satisfaction	Nombre de répondants ²		
Secteurs d'activité				
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	88 %	413	78 %	83 %
Formation initiale en enquête policière	92 %	167	90 %	89 %
Perfectionnement professionnel policier	94 %	1 080	93 %	94 %
Formation des formateurs	94 %	195	93 %	95 %
Formation Premières Nations	93 %	49	95 %	93 %
Formation Services correctionnels MSP	92 %	1 066	91 %	97 %
Formation sur mesure	95 %	939	93 %	88 %
Formation initiale en gestion policière ³	89 %	77	74 %	s. o.
MOYENNE PONDÉRÉE⁴	90,5 %	3 909	84,5 %	87,3 %

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

² Le nombre de répondants varie d'un secteur d'activité à l'autre. Toute comparaison doit être effectuée avec prudence.

³ Les comparaisons avec ce secteur sont limitées, car l'outil d'évaluation diffère de l'évaluation des enseignements.

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

Services offerts par le Centre évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)	2013-2014	2012-2013	2011-2012
	Quantité	Quantité	Quantité
Examens de connaissances (PRQ)	497	404	317
Appréciation par simulation (APS)	264	345	411
Tests psychométriques	154	205	194
Entrevues structurées	53	36	22
Évaluation de potentiel de gestion	115	15	40
Appréciation des compétences en gestion (bilan)	-	1	2
Évaluation des compétences en gestion (profil)	10	-	-
Tests d'entrée du PFIPIG	932	998	1043

Note : Les quantités au niveau des services offerts par le CECAP varient en fonction des demandes des clients.

Tableau 40 Statistiques sur les autres activités organisées par l'École sous diverses coordinations	2013-2014			2012-2013			2011-2012		
	Quant.	Nombre de jours	Participants	Quant.	Nombre de jours	Participants	Quant.	Nombre de jours	Participants
Services aux collectivités									
Colloques, congrès ou réunions d'envergure tenus à l'École mais organisés par des organisations gouvernementales ou des organismes sans but lucratif	24	31	2 432	25	32	3 624	27	33	3 138
Réunions	104	109	1 734	48	51	873	54	58	819
Cérémonies – Formation sur mesure*	8	8	2 475	11	11	2 134	11	11	1 760
Activités de formation tenues à l'École	56	291	1 258	42	248	769	55	347	1 333
Divers (banquets, visites guidées, location d'un amphithéâtre, du circuit routier, etc.)	22	29	862	27	33	577	24	28	1 170
TOTAL	214	468	8 761	156	376	8 482	173	478	8 635
Direction de la formation policière et Direction des affaires institutionnelles et des communications									
Colloque international sur la criminalistique	1	3	126		s. o.			s. o.	
Séminaire juridique sur l'intervention policière auprès des adolescents	1	1	180		s. o.			s. o.	
Séminaire sur la violence conjugale	1	1	115		s. o.			s. o.	
Séminaire sur la santé mentale	1	1	80		s. o.			s. o.	
Séminaire sur la conduite d'un véhicule d'urgence	1	1	150		s. o.			s. o.	
Séminaire Intersection 2014	1	2	250		s. o.			s. o.	
TOTAL	6	9	901	3	8	590		s. o.	
Direction des activités et de la formation sur mesure									
Formation autochtone									
Cérémonies autochtones	2	2	300	3	1	505	2	1	415
Formation sur mesure									
Séminaire – Enquête et collecte d'informations (CNF-0019)	4	4	65		s. o.			s. o.	
Interventions lors de situations menaçantes (CNF-0015)	1	1	12		s. o.			s. o.	
Conférence sur la sécurité routière agricole (CNF-0023)	2	1	520		s. o.			s. o.	
Conférence – La prise de notes (CNF-0024)	7	3,5	175		s. o.			s. o.	
TOTAL	14	9,5	772	9	25	344		s. o.	

* Cérémonies des constables spéciaux dans les palais de justice, des contrôleurs routiers de la Société de l'assurance automobile du Québec, des agents des Services correctionnels et des inspecteurs de la Société de transport de Montréal.

Tableau 41 Plaintes et recours administratifs	2013-2014		2012-2013		2011-2012	
	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées
Plaintes	4	4	8	8	6	6
Recours administratifs pour contester une décision prise par l'École en vertu d'un de ses règlements ou d'une de ses directives	4	2	5	4	5	4

Hébergement

Les 648 aspirants policiers du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, hébergés dans des dortoirs qui totalisent 218 lits, effectuent un stage de 15 semaines à l'École. En 2013-2014, on constate une diminution de 69 jours d'hébergement, liée à la planification du calendrier scolaire et à l'impact annuel des départs pour cause de maladie, de blessures et d'abandon.

L'École nationale de police du Québec dispose également de 233 chambres pour loger ses autres clientèles. Au cours de l'année 2013-2014, le Service de l'hôtellerie et des immeubles a géré, pour cette catégorie, 38 012 jours d'hébergement, comparativement à 37 518 lors de l'exercice précédent, soit une hausse de 494 jours d'hébergement (1,3 %).

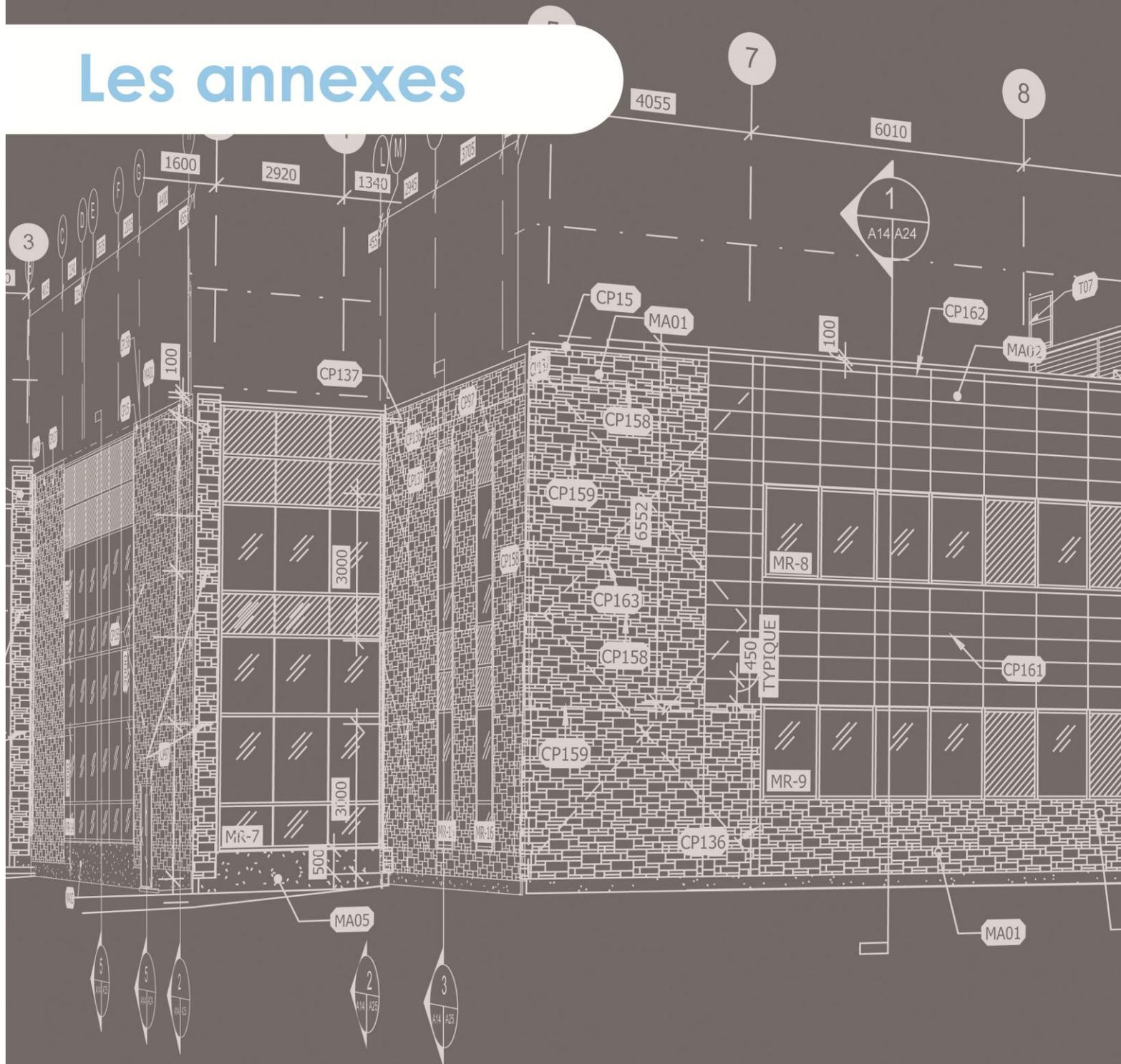
L'ensemble des activités d'hébergement (chambres et dortoirs) a totalisé 83 443 jours d'hébergement, comparativement à 83 150 en 2012-2013, ce qui représente globalement une augmentation de 293 jours d'hébergement (0,4 %).

Tableau 42 Hébergement en lien avec les secteurs de formation	2013-2014	2012-2013	2011-2012
	Nombre de journées d'hébergement	Nombre de journées d'hébergement	Nombre de journées d'hébergement
Formation initiale en patrouille-gendarmerie (aspirants policiers) (dortoirs)	45 431	45 632	45 760
Formation initiale en enquête, en gestion et en perfectionnement professionnel (policiers) (chambres)	14 026	14 552	16 101
Activités et formation sur mesure (autres clientèles) (chambres)	14 484	14 271	17 424
Services aux collectivités	9 502	8 695	10 804
Sous-total :	38 012	37 518	44 329
Total	83 443	83 150	90 089

Selon le cadre de gestion budgétaire que nous trouvons sous la rubrique *Utilisation des ressources budgétaires et financières* (tableau 29 en page 81), les résultats financiers du Service de l'hôtellerie et des services aux collectivités affichent des revenus de 4 751 k\$ (83 443 jours) comparativement à 4 642 k\$ (83 150 jours). L'augmentation des revenus s'explique donc par la hausse des volumes. Rappelons que le Service de l'hôtellerie est autofinancé par sa tarification sur une base annuelle de 86 000 jours et que ses résultats financiers sont en surplus au 30 juin 2014 en raison des revenus provenant de l'aménagement des chambres en occupation double et d'économies découlant du renouvellement relatif aux contrats de service.

Les services aux collectivités, dont le mandat est de louer les locaux et chambres disponibles, ont réalisé une augmentation de 807 jours d'hébergement soit 9,2 % comparativement à 2012-2013.

Les annexes



Liste des acronymes

ACCP	Association canadienne des chefs de police
ACFAS	Association francophone pour le savoir
ADPQ	Association des directeurs de police du Québec
AICP	Association internationale des chefs de police
AIIP	Arme intermédiaire d'impact à projectiles
AMT	Agence métropolitaine de transport
ASC	Agent des Services correctionnels
BARRI	Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles
BEI	Bureau des enquêtes indépendantes
CCC	Comité consultatif clients
CCP	Collège canadien de police
CCRI	Comité de concertation en ressources informationnelles
CECAP	Centre d'évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles
CEMV	Centre d'expertise Marie-Vincent
CEPDEP	Centre d'expertise pédagogique et de développement de programme
CER	Comité d'éthique de la recherche
CFIS	Carrefour FRANCOPOL de l'information et du savoir
CFR	Commission de formation de recherche
CIS	Carrefour de l'information et du savoir
COOC	Capacité organisationnelle et offre de cours
CRDS	Centre de recherche et de développement stratégique
CRQ	Contrôleurs routiers du Québec
CSD	Centre de savoirs disciplinaires
CSMC	Commission de la santé mentale du Canada
CSPQ	Centre de services partagés du Québec
DAFM	Direction des activités et de la formation sur mesure
DAIC	Direction des affaires institutionnelles et des communications
DDPR	Direction du développement pédagogique et de la recherche
DFP	Direction de la formation policière
DGSC	Direction générale des services correctionnels
DRH	Direction des ressources humaines
DPCP	Directeur des poursuites criminelles et pénales
DPI	Dirigeant principal de l'information
DSAT	Direction des services administratifs et technologiques
ENPQ	École nationale de police du Québec
GTI	Groupe tactique d'intervention
MSP	Ministère de la Sécurité publique
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
OS	Organisation scolaire
PARI	Programmation annuelle en ressources informationnelles
PDRI	Plan directeur des ressources informationnelles
PECR	Plateau d'exercice de combat rapproché
PECD	Programme d'évaluation et de classification des drogues
PFIPG	Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie
PIEA	Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages
PP	Perfectionnement professionnel

PSOMP	Programme de stages d'observation en milieu policier
RCSP	Réseau canadien du savoir policier
SAAQ	Société de l'assurance automobile du Québec
SCCC	Sous-comité élargi du Comité consultatif clients
SCCPEF	Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force
SFPQ	Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec
SGDS	Système de gestion des dossiers scolaires
SGQRI	Standards du gouvernement du Québec sur l'accessibilité du Web
SPGQ	Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec
SQI	Société québécoise des infrastructures
STM	Société de transport de Montréal

Liste des comités en lien avec la mission

Comités externes
Comité CACP <i>Human Resources and Learning Committee</i>
Comité capacités affaiblies (DPCP)
Comité consultatif clients
Comité-conseil du Comité interministériel de concertation en matière de violence conjugale et de crimes à caractère sexuel
Comité COPS
Comité d'analyse des recommandations du rapport du Comité sur les disparitions et les enlèvements d'enfants
Comité de concertation du Réseau canadien du savoir policier
Comité de concertation en matière de capacité de conduite affaiblie (MSP)
Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers du Québec
Comité de programme (baccalauréat en sécurité publique)
Comité d'examen des homicides intrafamiliaux
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 évaluation GI Sherbrooke
Comité interministériel en matière d'agression sexuelle
Comité organisateur Colloque « <i>Vulnérable</i> »
Comité permanent sur les poursuites policières
Comité scientifique sur la maltraitance
Conseil sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial (MSP)
Comité santé police prévention (ITSS) (MSP)
Comité sur la conduite d'urgence
Comité sur le partage de certains services policiers
Comité sur les orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle
Comité sur les perquisitions et mandats
Comité sur les pratiques policières
Conseil sur les services policiers du Québec
Comité technique en enquête policière
Comité technique en intervention tactique
Comité technique en intervention physique
Comité technique en tir
Comité technique FRANCOPOL – Approche par compétences
Comité technique FRANCOPOL – Comportement policier
Comité technique FRANCOPOL – Documentalistes / CFIS
Comité technique FRANCOPOL – Droit des enfants
Comité technique FRANCOPOL – Police et citoyens
Comité technique maltraitance envers les aînés (MSP)
Comité technique provincial en emploi de la force
Comité technique sur la conduite d'un véhicule de police
Comité technique sur la police communautaire
Comité technique sur la sécurité routière lors d'une interception
Comité technique sur les appareils d'analyse d'alcool
Programme canadien de sûreté et sécurité (PCSS), <i>Communities of Practice for Law Enforcement</i>
Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force (MSP)
Sous-comité consultatif sur l'application des mesures extrajudiciaires par les policiers

Sous-comité sur la révision des pratiques policières en matière de sécurité routière
Sous-comité sur la révision du Règlement sur les appareils de détection d'alcool
<i>State and Provincial Police Academy Directors (SPPADS)</i>
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 portant sur la formation hors établissement des membres des groupes d'intervention tactique
Groupe de travail sur l'application réglementaire en matière de sécurité nautique
Groupe de travail sur la capacité de conduite affaiblie et les distractions au volant (TQSR)
Groupe de travail sur les interventions dynamiques planifiées
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 réseau INTERSECTION
Conseil des sages de FRANCOPOL
Associations
Association canadienne des chefs de police
Association canadienne des intervenants en formation policière (ACIFP) – <i>Canadian Association of Police Educators (CAPE)</i>
Association canadienne des professionnels de la sécurité routière
Association des praticiens en éthique du Canada
Association québécoise de criminalistique
Association québécoise Plaidoyer-victimes (AQPV)
Association sur l'accès et la protection de l'information (AAPI)
<i>International Association of Chiefs of Police</i>
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 (RLRQ, chapitre P-13.1, article 25)

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

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

1° des mesures de prévention, notamment des règles relatives à la déclaration des intérêts détenus par les administrateurs publics;

2° de l'identification de situations de conflit d'intérêts;

3° des devoirs et obligations des administrateurs publics même après qu'ils ont cessé d'exercer leurs fonctions.

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

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

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

§1. Dispositions générales

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

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

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

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

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

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

§2. Discrétion, indépendance et réserve

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

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

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

§3. Conflit d'intérêts

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

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

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

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

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

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

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

§4. Exclusivité des fonctions

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

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

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

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

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

18. L'administrateur public ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

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

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

20. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'École.

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

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

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

§7. Charge publique élective et activités politiques

22. L'administrateur public à temps plein, le président du conseil d'administration ou le directeur général de l'École qui a l'intention de présenter sa candidature à une charge publique élective doit en informer le secrétaire général du Conseil exécutif.

23. Le président du conseil d'administration ou le directeur général de l'École qui veut se porter candidat à une charge publique élective doit se démettre de ses fonctions.

24. L'administrateur public à temps plein qui veut se porter candidat à la charge de député à l'Assemblée nationale, de député à la Chambre des communes du Canada ou à une autre charge publique élective dont l'exercice sera probablement à temps plein doit demander et a droit à un congé non rémunéré à compter du jour où il annonce sa candidature.

25. L'administrateur public à temps plein qui veut se porter candidat à une charge publique élective dont l'exercice sera probablement à temps partiel, mais dont la candidature sera susceptible de l'amener à enfreindre son devoir de réserve, doit demander et a droit à un congé non rémunéré à compter du jour où il annonce sa candidature.

26. L'administrateur public à temps plein qui obtient un congé sans rémunération conformément à l'article 24 ou à l'article 25 a le droit de reprendre ses fonctions au plus tard le 30^e jour qui suit la date de clôture des mises en candidature, s'il n'est pas candidat, ou, s'il est candidat, au plus tard le 30^e jour qui suit la date à laquelle une autre personne est proclamée élue.

27. L'administrateur public à temps plein dont le mandat est à durée déterminée, qui est élu à une charge publique à temps plein et qui accepte son élection, doit se démettre immédiatement de ses fonctions d'administrateur public.

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

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

§8. Rémunération, allocation et indemnité de départ

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

SECTION III PROCESSUS DISCIPLINAIRE

§1. *Autorité compétente*

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

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

§2. *Procédure*

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

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

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

§4. *Sanction*

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

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

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

SECTION IV
DISPOSITIONS FINALES

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

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 2013-2014.

REDDITION DE COMPTES EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 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.

OBJECTIF organisationnel	A. 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.	
1. Mettre en œuvre des activités contribuant à la réalisation du <i>Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation des personnels de l'Administration publique</i> .		
ACTION	RÉSULTATS	
<p>Indicateur : Nombre d'activités organisées visant la sensibilisation du personnel</p> <p>Cible : 5 activités d'ici 2015</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place en avril 2014 d'un comité de développement durable regroupant huit personnes provenant de chacune des directions. Ce comité a le mandat de conseiller l'officier de développement durable en matière de développement durable et d'intégration des personnes handicapées, et ce, en identifiant des gestes, actions, projets ou obstacles pour améliorer sa performance dans ces domaines. Ce comité agit également comme « agents de sensibilisation » au sein des diverses directions. Il s'est réuni une fois depuis sa mise en place; • Soulignement du Jour de la Terre par l'organisation d'un café environnemental (apportez votre tasse réutilisable et obtenez un café gratuit) et la diffusion de la formation « Imprimez moins, Imprimez mieux »; • Organisation d'une conférence avec un athlète paralympique lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées pour discuter de ses parcours personnel et professionnel; • Publication d'un article dans notre bulletin <i>L'École en ligne</i> afin de souligner nos initiatives écoresponsables. <p>Degré d'atteinte de la cible : 60 %</p>	
<p>Indicateur : Taux des nouveaux employés sensibilisés au développement durable</p> <p>Cible : 90 % des nouveaux employés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faible utilisation du <i>Guide de parrainage</i> conçu pour les nouveaux employés, lequel inclut une section sur le développement durable; • Consultations à venir avec la Direction des ressources humaines et le comité de développement durable afin de trouver des moyens pour rejoindre les nouveaux employés et les sensibiliser au développement durable. <p>Degré d'atteinte de la cible : 22 % (Résultat à venir de la DRH : nombre de nouveaux employés / nombre d'employés parrainés)</p>	
<p>Indicateur : Taux du personnel ayant acquis une connaissance suffisante de la démarche de développement durable pour la prendre en compte dans leurs activités</p> <p>Cible : 50 % d'ici 2015</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 40 % des personnes ciblées ont une connaissance suffisante de la démarche de développement durable pour la prendre en compte dans leurs activités; • Obtention de la formation en ligne du CEGO pour former 10 % des personnes ciblées afin d'atteindre la cible fixée; • Formation du MDDEP : aucun résultat significatif à signaler. <p>Degré d'atteinte de la cible : 40 %</p>	

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 3

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

OBJECTIF organisationnel	B. Valoriser les initiatives contribuant au développement durable et en maximiser les retombées dans les activités de recherche ainsi que dans les pratiques de gestion.	
2. Prendre en compte les principes de développement durable dans les activités de l'École		
ACTION		RÉSULTATS
<p>Indicateur : Nombre de processus ou d'initiatives prenant compte des principes de développement durable</p> <p>Cible :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 processus de priorisation des projets de recherche • 1 initiative évaluée selon le formulaire de prise en compte des principes de développement durable 		<ul style="list-style-type: none"> • Consultations en cours du <i>Processus de traitement d'une demande de collecte de données ou d'un projet de recherche</i>, lequel est complété à 75 %; • Création du processus de veille à venir au prochain exercice; • Cible atteinte en 2012-2013 pour l'initiative évaluée selon le formulaire de prise en compte des principes de développement durable. <p>Degré d'atteinte des cibles : 88 %</p>
3. Faire connaître aux intervenants du monde policier les résultats des activités de recherche de l'École		
<p>Indicateur : Nombre de participations à des colloques/congrès en tant que conférencier</p> <p>Cible :</p> <p>2 colloques/congrès d'ici 2015</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Participation de 9 employés à un événement en tant que conférencier; • Présentation des résultats de recherche sur l'Observatoire de la relève policière à une délégation provenant de la Suisse et à une délégation de l'Ontario; • Poursuite du partenariat entre l'École et le Centre canadien de recherches policières pour traduire en français et diffuser des textes d'intérêt pour la communauté policière francophone. <p>Degré d'atteinte des cibles : 100 % pour 2013-2014</p>
<p>Indicateur : Taux de délégations ayant eu présentation des résultats de recherche de l'École</p> <p>Cible :</p> <p>50 % des délégations</p>		

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 4

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	C. 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
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.	
ACTION	RÉSULTATS
<p>Indicateur : Nombre de gestes réalisés en lien avec la santé du personnel</p> <p>Cible : 100 % des gestes identifiés d'ici 2015</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite de l'entente d'aménagement du temps de travail; • Invitation au personnel de répondre au sondage « Défi employeurs inspirants » afin de vérifier si l'École nationale de police du Québec est un employeur où il fait bon travailler (charge de travail, objectifs personnels des employés, connaissance des objectifs institutionnels, relations avec les collègues et supérieurs, accès à l'équipement et aux services offerts, conciliation travail-famille, etc.). Les résultats à ce sondage ont été somme toute positifs; • Relance des travaux du comité sur la qualité de vie au travail pour suggérer des pistes de solution pour poursuivre l'amélioration du milieu de travail; • Activités sportives offertes sur l'heure du dîner (yoga, natation, salle d'entraînement, Zumba, volleyball, etc.); • Deux formations offertes au personnel cadre (gestion des employés en difficulté et difficiles, rétroaction de qualité); • Formation offerte à tout le personnel sur la gestion du stress; • Visite de 20 postes de travail pour s'assurer qu'ils soient bien aménagés; • Cible atteinte en 2012-2013 pour la mise à jour du <i>Plan des mesures d'urgence</i> et l'intégration du volet « <i>Tireur actif</i> ». <p>Degré d'atteinte de la cible : 92 %</p>

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 6

Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables au sein des ministères et des organismes gouvernementaux.

OBJECTIF organisationnel	D. Appliquer les mesures de gestion environnementale et une directive d'acquisition responsable	
5. Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la <i>Politique pour un gouvernement écoresponsable</i> .		
ACTION	RÉSULTATS	
Indicateur : Adoption d'une directive d'achats responsables	Aucun résultat significatif à signaler.	
Cible : Juin 2015		
Indicateur : Nombre de gestes en lien avec la gestion responsable d'événements	<ul style="list-style-type: none"> • Documentation transmise aux participants sur support électronique. Remise d'une bouteille d'eau réutilisable. Utilisation de vaisselle réutilisable. Privilégie la fabrication au Québec lors de l'achat de matériel promotionnel; • Utilisation de verres réutilisables au lieu des verres jetables; • Utilisation de thermos au lieu des godets de lait. 	
Cible : 100 % des gestes identifiés d'ici 2015	Cible atteinte à 100 % depuis 2012-2013	
Indicateur : Nombre de gestes en lien avec les 3RV-E (réduire, réemployer, recycler, valoriser, éliminer)	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de gestion des matières résiduelles complété; • Certification de niveau 2 du programme « ICI, on recycle » de l'organisme Recyc-Québec; • Élimination de toutes les bouteilles d'eau de l'École nationale de police du Québec puisque des buvettes ont été installées à proximité des amphithéâtres et des fontaines refroidissantes dans les autres secteurs; • L'évaluation de l'acquisition de contenants rechargeables pour le lave-glace au parc auto a été complétée en 2012-2013. 	
Cible : 100 % des gestes identifiés d'ici 2015	Degré d'atteinte de la cible : 100 %	
Indicateur : Nombre de gestes en TIC	<ul style="list-style-type: none"> • Processus de virtualisation en cours sur 50 % des serveurs; • Paramétrage par défaut des imprimantes pour impression recto verso complété en 2012-2013; • Informatisation des bons de commande des réquisitions alimentaires complétée en 2012-2013. 	
Cible : 100 % des gestes identifiés d'ici 2015	Degré d'atteinte de la cible : 83 %	

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 22

Assurer la protection et la mise en valeur du patrimoine et des ressources naturelles dans le respect de la capacité de support des écosystèmes.

OBJECTIF organisationnel	E. Assurer la protection et la mise en valeur du patrimoine	
6. Mettre en valeur le patrimoine culturel tout en respectant		
ACTION	RÉSULTATS	
Indicateur : Nombre de mètres carrés prévus de l'espace vert.	<ul style="list-style-type: none"> • Respect du projet LEED, aménagement prévu d'un espace vert de 200 mètres carrés et installation prévue de 2 bornes électriques. 	
Cible : 200 mètres carrés	Degré d'atteinte de la cible : 50 %	

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 23

Intensifier la coopération avec les partenaires nationaux et internationaux sur des projets intégrés de développement durable.

OBJECTIF organisationnel	F. Intensifier la coopération avec les partenaires nationaux et internationaux
7. Soutenir les activités visant le partage des savoirs policiers de la communauté internationale francophone	
ACTION	RÉSULTATS
<p>Indicateur : Nombre d'activités et de processus visant le partage d'expertises</p> <p>Cible :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 activités d'ici 2015 • 1 processus de priorisation des projets de partenariats 	<ul style="list-style-type: none"> • Création du Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS) complétée depuis 2012-2013; • Réalisation de quatre projets de recherche par le CRDS en 2013-2014; • Réalisation de trois projets d'étude par le CRDS en 2013-2014; • Validation internationale du thésaurus en cours; • Réception d'une subvention de près de 250 000 \$ au CRDS, répartie sur deux ans, pour réaliser le projet de recherche « Les pratiques novatrices des médias sociaux en contexte de contrôle de foule »; • Acquisition de trois formations du Réseau canadien du savoir policier, lesquelles sont disponibles en ligne sur la plate-forme de formation en ligne de l'École; • Mise à la disposition du webdocumentaire « Vulnérable » aux membres FRANCOPOL; • Participation de l'École à l'organisation du prochain congrès FRANCOPOL en Suisse; • Entente de partenariat de recherche entre l'École et la Ville de Montréal (Service de police de la Ville de Montréal); • Un processus relatif à la <i>Tenue d'un événement FRANCOPOL</i> a été rédigé et complété depuis 2012-2013. <p>Degré d'atteinte des cibles : 90 %</p>

OBJECTIF DE L'AGENDA 21 DE LA CULTURE (NOUVELLE ACTION)¹

La culture est porteuse de sens, d'identité, de valeurs et d'enracinement – Valoriser le rôle des artistes, des créateurs de toutes disciplines et des professionnels de la culture (objectif 2)

OBJECTIF organisationnel	Valoriser le rôle des artistes, des créateurs de toutes disciplines et des professionnels de la culture
1. Utilisation d'une œuvre d'art d'un artiste de la région dans deux documents officiels de l'École nationale de police du Québec	
ACTION	RÉSULTATS
<p>Indicateur : Achat d'une œuvre d'art d'un artiste de la région</p> <p>Cible :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilisation de l'œuvre dans deux documents officiels de l'École nationale de police du Québec 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilisation de l'œuvre « Les bleus » de l'artiste-peintre trifluvienne, Sylvie Pepin, sur la page couverture du <i>Rapport annuel de gestion 2012-2013</i> ainsi que sur le <i>Rapport statistique 2012-2013</i>. <p>Degré d'atteinte de la cible : 100 %</p>

¹ Cette action a été ajoutée afin de respecter l'Agenda 21 de la culture puisque le *Plan d'action de développement durable 2012-2015* n'en prévoyait pas.

Objectifs gouvernementaux non retenus

Objectif gouvernemental non retenu dans le <i>Plan d'action de développement durable 2012-2015</i>	Motif pour lequel l'objectif gouvernemental n'a pas été retenu
<p>7. Promouvoir la réduction de la quantité d'énergie et de ressources naturelles et matérielles utilisées pour la production et la mise en marché de biens et de services.</p> <p>10. Fournir les repères nécessaires à l'exercice de choix de consommation responsable et favoriser au besoin la certification des produits et des services.</p> <p>18. Intégrer les impératifs du développement durable dans les stratégies et les plans d'aménagement et de développement régionaux et locaux.</p> <p>20. Assurer l'accès aux services de base en fonction des réalités régionales et locales, dans un souci d'équité et d'efficience.</p> <p>21. Renforcer la conservation et la mise en valeur du patrimoine culturel et scientifique.</p> <p>27. Accroître la scolarité, le taux de diplomation et la qualification de la population.</p> <p>28. Accroître la participation à des activités de formation continue et de qualification de la main-d'œuvre.</p>	<p>Les ressources qui pourraient être requises pour contribuer à ces objectifs gouvernementaux seraient utilisées de façon plus efficiente dans la réalisation des autres priorités de l'organisation ou d'autres actions du <i>Plan d'action de développement durable 2012-2015</i>. Ce deuxième plan d'action ne présente donc pas d'action s'y rapportant.</p>
<p>2. Dresser et actualiser périodiquement le portrait de développement durable au Québec.</p> <p>9. Appliquer davantage l'écoconditionnalité et la responsabilité sociale dans les programmes d'aide publics et susciter leur implantation dans les programmes des institutions financières.</p> <p>12. Favoriser le recours aux incitatifs économiques, fiscaux et non fiscaux, afin d'inscrire la production et la consommation de produits et de services dans une perspective de développement durable.</p> <p>15. Accroître le niveau de vie.</p> <p>24. Accroître l'implication des citoyens dans leur communauté.</p> <p>29. Soutenir les initiatives du secteur de l'économie sociale visant l'intégration durable en emploi des personnes éloignées du marché du travail.</p>	<p>En raison de son champ d'intervention découlant de ses compétences, l'École nationale de police du Québec est moins ou n'est pas concernée par ces objectifs et, conséquemment, ne peut pas contribuer de façon efficace à leur atteinte, d'où la décision de ne pas prévoir d'actions spécifiques à cet effet dans son <i>Plan d'action de développement durable 2012-2015</i>.</p>
<p>14. Favoriser la vie familiale et en faciliter la conciliation avec le travail, les études et la vie personnelle.</p>	<p>L'École nationale de police du Québec applique les directives découlant des lois sur le travail, des conventions collectives et des décrets relatifs aux règles applicables au personnel d'encadrement et aux emplois supérieurs. Elle cherche toujours à accommoder le personnel qui désire se prévaloir de certaines dispositions touchant la conciliation avec le travail, les études et la vie personnelle. Comme l'École n'entend pas prendre d'initiatives particulières dans le domaine, elle n'a pas prévu d'actions et gestes à ce sujet.</p>

Objectif gouvernemental non retenu dans le <i>Plan d'action de développement durable 2012-2015</i>	Motif pour lequel l'objectif gouvernemental n'a pas été retenu
<p>5. Mieux préparer les communautés à faire face aux événements pouvant nuire à la santé et à la sécurité et en atténuer les conséquences.</p> <p>8. Augmenter la part des énergies renouvelables ayant des incidences moindres sur l'environnement (biocarburants, biogaz, biomasse, énergie solaire, éolien, géothermie, hydro-électricité, etc.) dans le bilan énergétique du Québec.</p> <p>11. Révéler davantage les externalités associées à la prévention et à la consommation de biens et de services.</p> <p>13. Améliorer le bilan démographique du Québec et de ses régions.</p> <p>16. Accroître la productivité et la qualité des emplois en faisant appel à des mesures écologiquement et socialement responsables.</p> <p>19. Renforcer la viabilité et la résilience des collectivités urbaines, rurales ou territoriales et des communautés autochtones.</p> <p>25. Accroître la prise en compte des préoccupations des citoyens dans les décisions.</p> <p>26. Prévenir et lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.</p>	<p>Les responsabilités découlant de la mission de l'École nationale de police du Québec ne lui permettent pas de contribuer directement à ces objectifs. Toutefois, ces objectifs sont des enjeux qui sont parfois abordés indirectement dans le cadre de son champ habituel d'intervention. Son <i>Plan d'action de développement durable 2012-2015</i> ne précise donc pas d'action spécifique en ce sens.</p>

Objectif gouvernemental non retenu dans le <i>Plan d'action de développement durable 2012-2015</i>	Motif pour lequel l'objectif gouvernemental n'a pas été retenu
<p>17. Transmettre aux générations futures des finances publiques en santé.</p>	<p>Les responsabilités découlant de la mission de l'École nationale de police du Québec ne lui permettent pas de contribuer directement à cet objectif. Sa direction s'est engagée à gérer avec efficacité et efficacité les crédits qu'elle a la responsabilité d'administrer.</p>

Retrait d'actions

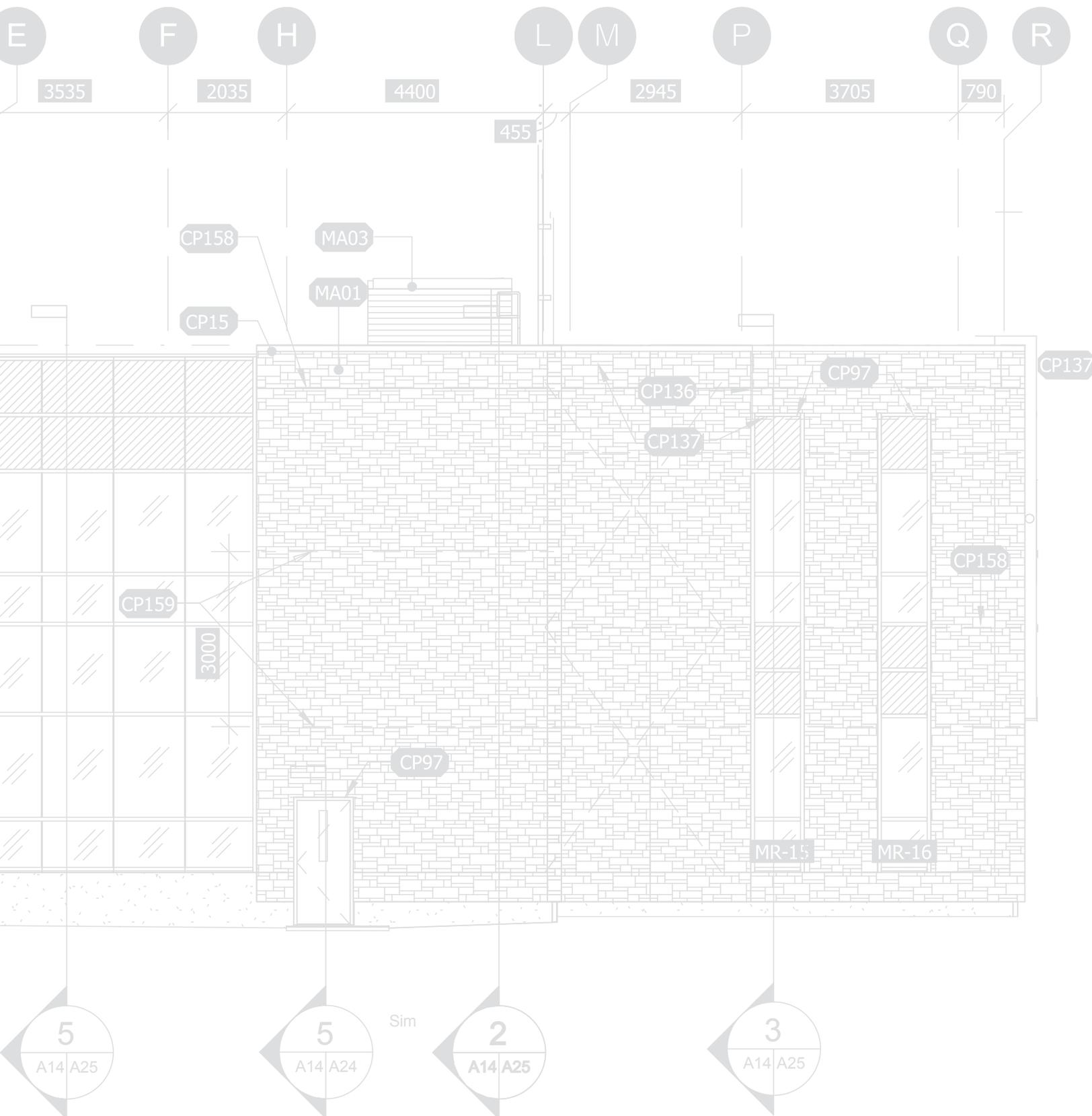
Action retirée	Raison
Aucune action n'a été retirée du <i>Plan d'action de développement durable 2012-2015</i> .	

Recommandations ou commentaires du commissaire au développement durable

Action retirée	Raison
Aucune recommandation ni aucun commentaire n'ont été formulés par le commissaire au développement durable.	



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



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

www.enpq.qc.ca