

L'École en bref

Effectif en nombre d'employés

2021-2022 : **567**
 2020-2021 : **520**
 2019-2020 : **481**

974
 diplômés

Futurs policiers
 Enquêteurs
 Intervenants en
 sécurité publique

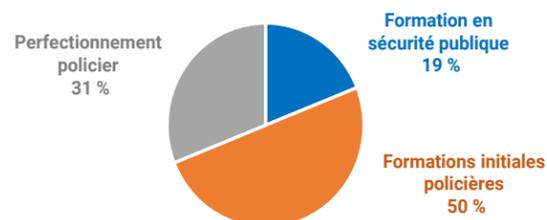
208
 diplômés universitaires

13 803
 inscriptions aux formations

Quelques nouvelles formations :

- Formation préparatoire en enquête – Volet collégial;
- Intervenir en matière de violence conjugale, intrafamiliale et sexuelle – Corps de police autochtones;
- Principes généraux en enquête policière;
- Actualisation des compétences des inspecteurs EXO.

Répartition des activités de formation ENPO



Faits saillants



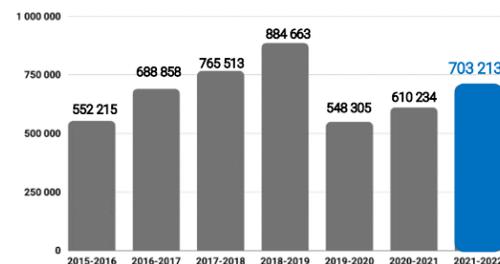
Croissance marquée de l'effectif de l'École

- 160 processus de dotation enclenchés
- Hausse record de 56 % des embauches

Hausse globale des activités de formation de 15,2 %

- Perfectionnement policier ↑ 18,3 %;
- Formation en sécurité publique ↑ 68,3 %;
- Formation initiale ↑ 1,4 %;
- Formation en patrouille-gendarmerie autochtone ↑ 42 %

Évolution de l'achalandage de formation en heures-personnes



Hausse des activités du Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)

- Examen de connaissances ↑ 31 %
- Appréciation par simulation ↑ 23 %
- Tests psychométriques ↑ 363 %

Une école diversifiée

- 10,9 % minorités/Autochtones au PFIPG



La présence des femmes dans les formations

- 41 % dans le programme de formation initiale en enquête
- 25 % dans les formations en perfectionnement policier
- 35 % dans le PFIPG
- 57 % parmi les candidats issus de l'Attestation d'études collégiales



Déploiement hors campus

- 38 % de l'offre de formation en perfectionnement professionnel en mode hors campus ou en ligne comparativement à 24 % en 2020-2021
- 9 nouvelles formations en ligne
- 16 nouvelles formations en mode hybride
- Diffusion de 6 événements en ligne (1800 participants)
- Diffusion de 17 cérémonies de remises des attestations



Augmentation de la capacité d'accueil au PFIPG

Afin de combler le retard accumulé par l'arrêt de formation en période de COVID et répondre aux besoins de main-d'œuvre grandissants des organisations policières, l'École a élaboré un projet visant la formation de 108 aspirants policiers additionnels par année scolaire.

- Capacité d'accueil augmentée de 36 aspirants policiers
- Poursuite des efforts afin d'augmenter le nombre d'aspirants policiers formés annuellement
- Compte tenu de la COVID, suspension de la formation de décembre à janvier et annulation de la 231^e cohorte



Chantier autochtone

- 22 candidats formés au PFIPG autochtone
- Développement d'une formation de base en enquête criminelle en anglais en collaboration avec l'Ontario Police College (OPC)
- Développement d'une formation en violence conjugale
- 467 policiers issus des corps de police autochtones ont fait de la formation dans plus de 50 cours différents



Maintien d'une culture écoresponsable

- 100 % de munitions recyclées
- 99 % de piles recyclées
- 98 % de cartouches d'encre recyclées
- 11 % du parc auto composé de véhicules hybrides et électriques



Expertises à la cour

- 11 demandes d'expertise à la cour acceptées
- Interventions policières analysées sous l'angle de l'emploi de la force, de l'enquête et de la sécurité routière



Hébergement et services aux collectivités

- 79 540 journées d'hébergement (45 954 pour les aspirants policiers, 33 586 pour les autres clientèles)
- 223 643 repas préparés par le Service alimentaire



<https://www.enpq.qc.ca/plan-strategique-2021-2023>

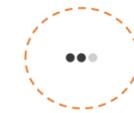
Mise en contexte

- Agilité de l'École pour faire face aux nouvelles demandes en cours d'année
- Priorisation de certaines activités – Ralentissement de certaines initiatives
- Enjeux de capacité organisationnelle

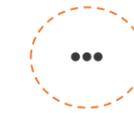
Légende



Cible non atteinte



Cible en voie d'être atteinte



Cible atteinte

Orientation 1

Optimiser l'offre de formation

Accélérer la transformation numérique



Structuration de la Régie numérique visant à opérationnaliser les priorités numériques

Axe 1 – Communication et marketing

- Révision du site web

Axe 2 – Pédagogie numérique

- Acquisition et intégration de portables en formation
- Analyse pour l'installation de caméras sur les plateaux de simulation
- Projet pilote pour l'intégration de tablettes au PIFASC pour la rétroaction
- Définition des rôles et responsabilités dans le déploiement des environnements de formation en ligne incluant le soutien aux utilisateurs

Axe 3 – Processus d'affaires

- Déploiement d'Office 365
- Système de gestion intégré
- Passerelle COBA-Moodle



Renouveler le modèle d'affaires



Une offre de formation bonifiée de formations partenaires disponibles pour nos clientèles policières et de sécurité publique

- Réseau canadien du savoir policier (RCSP)
- Collège canadien de police (CCP)
- Ontario Police College (OPC)



Orientation 2

Valoriser la personne

Structurer l'expérience ENPQ



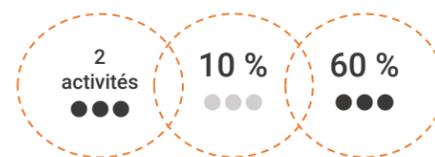
La Direction des personnes, de la santé et de la culture a débuté les travaux en lien avec cet indicateur en organisant des rencontres avec différents fournisseurs susceptibles d'accompagner l'École dans cette démarche



Favoriser la santé psychologique des personnes



- Déploiement à tous les employés de la plateforme *LifeSpeak*, qui propose des solutions à différents problèmes de mieux-être et de santé mentale
- Organisation de la Semaine des personnes du 9 au 13 mai 2022
- Poursuite de l'offre des services d'un psychologue par le biais de la Clinique de santé aux clientèles en formations initiales
- Obtention du financement pour le projet de développement d'un programme de formation pour les psychologues et professionnels de la relation d'aide œuvrant auprès des policiers et la mise en place d'un réseau de pairs aidants
- Mise en place d'une chaire de recherche, en partenariat avec l'Université du Québec à Trois-Rivières, sur la prévention de la santé psychologique au travail en sécurité publique



Orientation 3

Gérer la performance organisationnelle



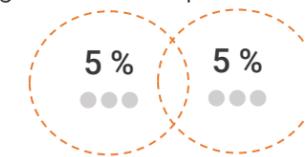
Création de la Direction de l'innovation, des affaires académiques et institutionnelles ayant pour mandat de

- Assurer un leadership numérique pour accélérer la transformation de l'École
- Animer une démarche collaborative transversale dans les dossiers institutionnels (62 projets de développement au portefeuille 2021-2022)
- Porter le déploiement d'une approche d'innovation, d'amélioration continue et de gestion des risques

Intégrer la gestion des risques



- Élaboration du premier *Plan triennal de la gestion des risques en matière de corruption et de collusion dans les processus de gestion contractuelle*



Déployer des outils d'amélioration continue au sein des services



- 38 personnes ont participé à des activités de formation en gestion de projets et résolution de problème
- Près d'une vingtaine de personnes ont participé à des ateliers structurés d'optimisation de processus pour un taux de 20 % des employés administratifs concernés par cet indicateur

