

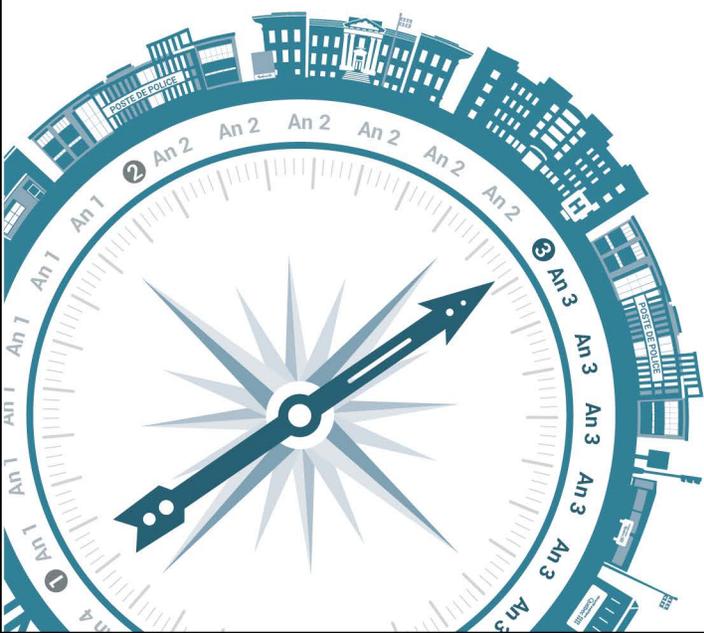
2019-2020



50^{ans} ENPO
d'engagement

Rapport annuel de gestion

École nationale de police



Québec 



RAPPORT ANNUEL DE GESTION
2019-2020



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, 2020
Gouvernement du Québec
Tous droits réservés
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Dépôt légal — 4^e trimestre 2020
ISBN 978-2-550-87707-3 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-87708-0 (version PDF)

Québec, novembre 2020

Monsieur François Paradis
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,

Je vous présente le *Rapport annuel de gestion 2019-2020* de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier ayant pris fin le 30 juin 2020.

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 et présente ses états financiers audités pour l'exercice 2019-2020.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, mes salutations distinguées.

La vice-première ministre, ministre de la Sécurité publique et ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale,

ORIGINAL SIGNÉ

GENEVIÈVE GUILBAULT

Nicolet, novembre 2020

Madame Geneviève Guilbault
Vice-première ministre, ministre de la Sécurité publique et ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale
2525, boulevard Laurier, 5^e étage
Tour des Laurentides
Québec (Québec) G1V 2L2

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le rapport annuel de gestion de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier ayant pris fin le 30 juin 2020.

Ce rapport constitue une reddition de comptes, entre autres, au regard des objectifs du plan stratégique de l'École et de sa déclaration de services aux citoyens.

Veillez agréer, Madame la Ministre, l'assurance de ma haute considération.

La présidente du conseil d'administration,

ORIGINAL SIGNÉ

GINETTE FORTIN

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 la présidente du conseil d'administration	3
Déclaration du directeur général	6
Message de la présidente du conseil d'administration	7
Message du directeur général	8
Mission	9
L'École	11
Présentation générale	13
L'utilisation des ressources	23
Ressources humaines	25
Organigramme	33
Ressources informationnelles	34
Les résultats	39
Contexte et faits saillants de l'exercice 2019-2020	41
Résultats au regard de la <i>Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles</i>	50
<i>Plan stratégique 2017-2021</i> – Présentation des résultats	51
Tableau synthèse du plan stratégique	52
Orientation 1 – Valoriser l'approche client	53
Orientation 2 – Adapter notre offre	60
Orientation 3 – Innover dans nos pratiques	64
Les exigences législatives et gouvernementales	71
Accès aux documents, protection des renseignements personnels et sécurité de l'information	73
Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels	74
Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration	75
Politique de financement des services publics	76
Utilisation des ressources budgétaires et financières	77
Gestion et contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de services	79
Reddition de comptes en matière de développement durable	80
Les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2020	83
Les statistiques	107
Statistiques sommaires des activités de formation	109
Participation des clientèles	112
Statistiques diverses	114
Les annexes	117
Liste des acronymes	119
Liste des comités liés à la mission de l'École	122
Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de l'École nationale de police du Québec	124

Liste des tableaux

Tableau 1	Nombre de postes autorisés en équivalent temps complet (ETC)	26
Tableau 2	Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin	26
Tableau 3	Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin par type et par catégorie d'emploi	27
Tableau 4	Effectif au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École	27
Tableau 5	Effectif au 30 juin selon le secteur d'activité	27
Tableau 6	Effectif utilisé au 30 juin selon le secteur d'activité	28
Tableau 7	Embauche totale au cours de l'exercice	28
Tableau 8	Taux de départ volontaire	28
Tableau 9	Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel par type d'activité	29
Tableau 10	Évolution des dépenses de formation	29
Tableau 11	Jours de formation selon les catégories d'emploi	29
Tableau 12	Formation du personnel	29
Tableau 13	Groupes visés – Taux d'embauche des membres des groupes visés par statut d'emploi	30
Tableau 14	Groupes visés – Taux de représentativité au sein de l'effectif régulier	30
Tableau 15	Groupes visés – Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	31
Tableau 16	Départ à la retraite de l'effectif régulier par catégorie d'emploi	31
Tableau 17	Répartition de l'effectif par sexe en nombre de personnes	32
Tableau 18	Répartition de l'effectif par groupe d'âge en nombre de personnes	32
Tableau 19	Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI)	37
Tableau 20	Réponses écrites aux demandes de la clientèle	50
Tableau 21	Détail relatif aux demandes d'accès aux documents reçues et traitées	74
Tableau 22	Politique de financement des services publics – Tarification	76
Tableau 23	Cadre de gestion budgétaire	78
Tableau 24	Contrats de services comportant une dépense de 25 000 \$ et plus	79
Tableau 25	Répartition de l'effectif pour la période du 1 ^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 par catégorie d'emploi	79
Tableau 26	Statistiques sommaires des activités de formation	109
Tableau 27	Fréquentation des cours universitaires	110
Tableau 28	Admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	110
Tableau 29	Statistiques sommaires des activités de formation offertes sur le campus, hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance (centre de formation)	111
Tableau 30	Statistiques des formations offertes à la clientèle des corps de police du Québec	112
Tableau 31	Statistiques des formations offertes à la clientèle des Premières Nations	112
Tableau 32	Statistiques des formations offertes aux autres clientèles	113
Tableau 33	Satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu	114
Tableau 34	Statistiques sur les services offerts par le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)	114
Tableau 35	Statistiques sur les plaintes et recours administratifs	115
Tableau 36	Statistiques d'hébergement	116
Tableau 37	Statistiques des autres activités organisées par les services aux collectivités	116

Déclaration du directeur général

Nicolet, novembre 2020

Les informations contenues dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données et des contrôles afférents.

Le *Rapport annuel de gestion 2019-2020* de l'École nationale de police du Québec :

- décrit fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques de l'École;
- présente les objectifs, les indicateurs, les cibles à atteindre et les résultats;
- présente 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 2020.

Le directeur général,

ORIGINAL SIGNÉ

PIERRE ST-ANTOINE

Message de la présidente du conseil d'administration

Sans contredit, des événements inhabituels ont ponctué 2019-2020, une année qui demeurera marquante dans l'histoire de l'École et du Québec tout entier.

En tant que présidente du conseil d'administration, je ne peux que souligner les efforts des équipes des différentes directions de l'École qui ont permis d'offrir aux employés des outils leur permettant d'accomplir en télétravail leurs tâches habituelles, ainsi qu'un lieu de travail et d'apprentissage sécuritaire et efficace à la reprise des activités.

De plus, l'offre d'un centre désigné d'hébergement temporaire lié à la COVID-19, en soutien au Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec, ne peut que démontrer l'importance que l'École accorde à la communauté.

Le conseil d'administration s'est réuni à six occasions au cours de l'année, dont trois étant des rencontres extraordinaires. Les décisions entourant l'arrêt complet de la formation et la situation budgétaire difficile découlant de cette situation, les aménagements qui ont dû être faits pour faire face à cette situation, le soutien à la Santé publique ainsi que le processus de sélection d'un nouveau dirigeant ne sont que quelques-uns des sujets à souligner. Je remercie les membres du conseil d'administration pour leur contribution à l'avancement stratégique de l'École.

Les mandats de deux administrateurs ont pris fin au cours de l'exercice. Je tiens à remercier M^{me} Helen Dion et M. Robin Côté pour leur implication des trois dernières années.

Je me dois aussi de formuler des remerciements particuliers à M. Yves Guay, qui termine son mandat en tant que directeur général, pour avoir su garder les équipes mobilisées et en sécurité pendant ces mois d'incertitude et pour avoir maintenu le cap durant une année ponctuée de revirements.

En terminant, j'ai encore pu constater cette année l'engagement, le professionnalisme et l'esprit de corps des dirigeants et employés de l'École. Il s'agit d'une institution de cœur composée de gens qui traversent les épreuves en se serrant les coudes et en gardant le regard vers l'horizon. Je tiens à vous remercier tout un chacun pour votre implication et votre soutien.

ORIGINAL SIGNÉ

Ginette Fortin, FCPA, FCGA, PI. Fin., ASC
Présidente du conseil d'administration
École nationale de police du Québec

Message du directeur général

Comme directeur général depuis quelques semaines et membre du personnel depuis 30 ans, je suis à même de constater que le personnel de l'École nationale de police du Québec est engagé. La preuve a encore une fois été faite de son adaptabilité et de sa résilience en cette année difficile qui se termine et qui a été marquée par les impacts associés à la pandémie.

Avant tout, je voudrais remercier M. Yves Guay qui a su mener à bon port le mandat qui lui avait été confié à la direction de l'École. Son leadership, son expertise et sa passion pour la sécurité publique ont largement contribué à la notoriété nationale et internationale que l'École connaît, et ce, même dans la période tumultueuse que nous avons vécue au cours des derniers mois.

L'organisation est performante et la croissance des dernières années est le fruit des efforts d'une équipe formidable dédiée à ses clientèles policières et de sécurité publique. Dans le cadre de la planification stratégique, il faut se rappeler que l'École est déterminée à jouer pleinement son rôle dans le développement du savoir en sécurité publique, en apportant des idées nouvelles, en animant les réseaux et en stimulant les échanges avec l'ensemble des acteurs qui gravitent autour d'elle.

La mise sur pause de l'École, comme le reste du Québec en mars dernier en raison de la COVID-19, a eu un impact direct sur la croissance des dernières années et sur les façons de faire : cessation des activités de formation pendant trois mois, baisse de 38 % des heures-personnes de formation, mise à pied massive de personnel occasionnel, pertes financières au 30 juin de près de 2 M\$, capacité organisationnelle limitée et lente reprise des activités.

Au cours de cette période, les besoins et les réalités budgétaires et organisationnelles des diverses clientèles policières et de la sécurité publique ont évolué au même rythme. L'École a dû et doit continuer à faire preuve d'agilité organisationnelle afin d'identifier les changements du marché et s'adapter aux modes d'organisation du travail et de prestation des activités de formation : formations à distance, formations hybrides, formations hors établissement, personnel en télétravail, normes sanitaires évolutives et contraignantes, complexité d'organiser des activités en période de pandémie, santé de notre personnel et de notre clientèle, augmentation du nombre d'aspirants policiers en attente de formation, besoins urgents des corps de police et de la sécurité publique pour des diplômés, besoins spécifiques de la clientèle policière autochtone, remise en question des modes et itinéraires de formation.

Par ailleurs, notre société continue à se complexifier par la croissance de réalités sociales qui influencent directement les formations de l'École, telles que les relations avec les autochtones, les interpellations, le racisme, le profilage racial, les polémiques associées à certaines interventions policières, la cybercriminalité, la radicalisation, la corruption, les crimes économiques, l'intervention auprès de personnes vulnérables, les crimes haineux, les manifestations controversées, l'intimidation, les violences sexuelles, la violence conjugale, la maltraitance des aînés, la capacité de conduite affaiblie par les drogues et l'évolution de la science policière. Je suis fier du taux d'intégration dans les formations de l'École de 88 % des actions relatives aux réalités sociales en 2019-2020.

Le 30 juin 2020 marque également la fin des événements soulignant le 50^e anniversaire de l'École. Même si quelques activités n'ont pu être tenues en raison de la situation sanitaire, je désire remercier les équipes de l'École qui ont organisé tous ces moments d'échange et de partage avec le personnel, les partenaires, les anciens et la population.

Le sceau École en est un d'excellence, et les membres du personnel sont des acteurs clés afin de contribuer à la crédibilité des formations et ainsi permettre le dépôt d'un bilan comme celui-ci dans le contexte actuel. Je tiens à mentionner l'engagement des gestionnaires et leur soutien constant dans cette période de crise. Finalement, je remercie les membres du conseil d'administration dont la collaboration contribue à l'essor de l'organisation.

Le directeur général,

ORIGINAL SIGNÉ

Pierre St-Antoine



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. Cette stratégie permet à l'École de répondre aux besoins du marché.

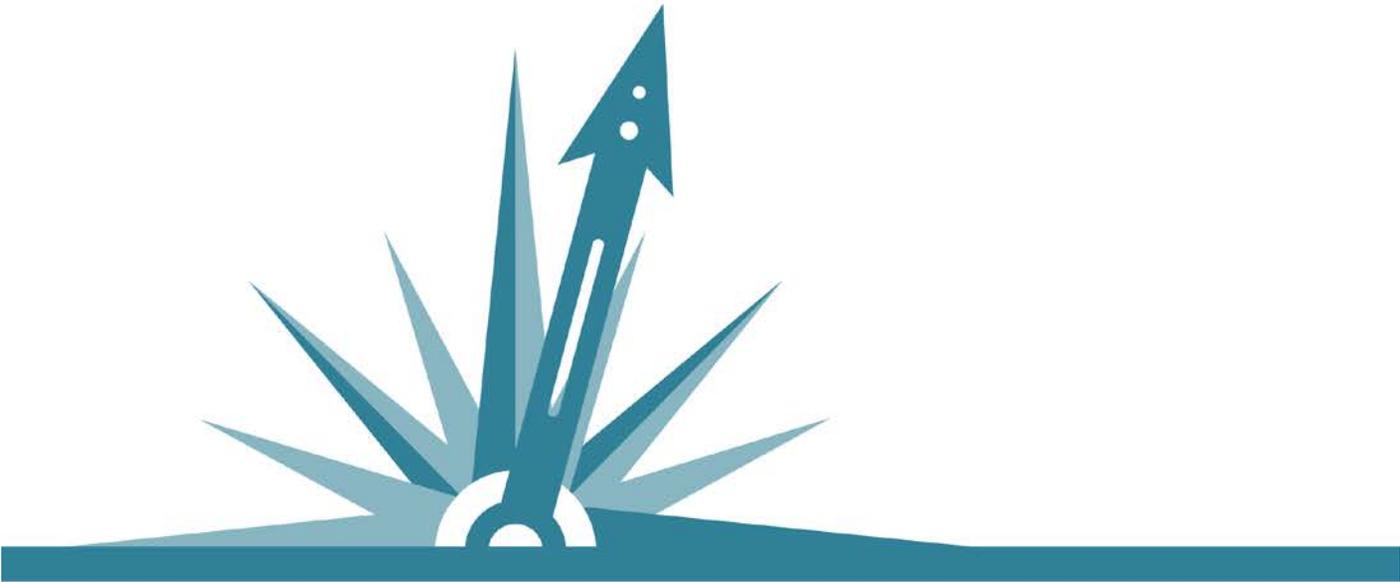
Finalement, tout comme les organisations policières, l'École aspire à faire du Québec un milieu de vie agréable et sécuritaire. Pour remplir cette ultime mission, elle a choisi d'étendre ses services au milieu de la sécurité publique pour lequel elle élabore des programmes et des activités de formation.

L'École



Webinaire Lancement du Guide en matière de prévention, de détection et d'intervention à l'égard du profilage racial et social





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.

Gouvernance des sociétés d'État

Conseil d'administration

Le conseil d'administration, institué en vertu de l'article 18 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.

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU 30 JUIN 2020

Le gouvernement nomme parmi les membres du conseil, pour un mandat de deux ans, un président et un vice-président.

Présidente*

Ginette Fortin, FCPA, FCGA, Pl. Fin., ASC

Date de nomination : le 3 mai 2017

Mandat en cours se terminant le 2 mai 2019 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre indépendant

Siège sur le conseil d'administration (CA) de Retraite Québec

Diplômée en Sciences comptables et détentrice d'un diplôme en planification financière et d'un certificat en gouvernance de sociétés (ASC), madame Fortin est membre Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec (CPA). Elle a d'abord été, de 1988 à 2000, associée chez Lebrun Michaud Fortin CGA, et présidente pour Les systèmes informatiques Concepta. Par la suite, elle a agi à titre de directrice régionale associée au Groupe Investors. De 2004 à 2016, elle a occupé diverses fonctions de gestion à la Banque Nationale du Canada, notamment à titre de directrice – Équipe des planificateurs financiers. Son mandat à titre de vice-présidente des ressources humaines et des finances pour Service de gestion documentaire France Longpré s'est terminé en 2017. Depuis 2020, elle est consultante en Finances et Gouvernances chez Services financiers Ginette Fortin inc. Madame Fortin a également présidé plusieurs conseils d'administration, dont celui de la Société d'habitation du Québec, de 2009 à 2015, et a été administratrice et présidente du comité des ressources humaines au sein de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec de 2012 à 2014. Depuis mars 2016, elle est membre du conseil d'administration de Retraite Québec et présidente du comité de vérification.

Vice-présidente*

Sophie Bergeron

Directrice générale

Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)

Date de nomination : le 3 mai 2017

Mandat en cours se terminant le 2 mai 2019 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre non indépendant

Siège sur le CA du Carrefour sécurité en violence conjugale

Titulaire d'un baccalauréat spécialisé en criminologie depuis 1999 et membre de l'Ordre des professionnels des criminologues du Québec depuis 2015, madame Bergeron est directrice générale du Centre d'aide aux victimes d'actes criminels Centre-du-Québec depuis 2003. Au cours de sa carrière, elle a été conseillère clinique pour divers programmes de réinsertion sociale auprès des femmes délinquantes. Elle est aussi enseignante en Techniques d'éducation spécialisée depuis 2011 et depuis 2016 en Techniques policières au Collège Ellis.

* Membre du comité administratif.

Administrateurs – Membres permanents

Brigitte Pelletier

Sous-ministre

Ministère de la Sécurité publique

Siège depuis le 3 janvier 2020

Membre non indépendant

Membre du Barreau du Québec, madame Pelletier est titulaire d'un baccalauréat en science politique (Université Laval [ULaval], 1987), d'un baccalauréat en droit (ULaval, 1990). Elle détient également un diplôme universitaire d'administratrice de sociétés certifiée (ULaval, 2012) du Collège des administrateurs de sociétés. Depuis janvier 2020, madame Pelletier est sous-ministre au ministère de la Sécurité publique. Elle est dans le domaine politique depuis plus de 20 ans. Elle a été directrice de plusieurs cabinets, dont celui du premier ministre de 2002 à 2003. Elle a ensuite poursuivi sa carrière à la Commission des normes du travail de 2003 à 2012 et a été nommée sous-ministre au ministère du Travail. Elle a par la suite été nommée sous-ministre au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Depuis 2014, elle est également membre et présidente de la Commission municipale du Québec.

Johanne Beausoleil

Directrice générale par intérim

Sûreté du Québec

Siège depuis le 31 mai 2019

Représenté par **Ronald Boudreault***

Directeur général adjoint

Membre non indépendant

Monsieur Boudreault est à l'emploi de la Sûreté du Québec depuis 1990, il a occupé les postes de patrouilleur, agent d'information, analyste, caporal, sergent, lieutenant, capitaine, inspecteur et inspecteur-chef. Avant d'être embauché par la Sûreté du Québec, Monsieur Boudreault a été à l'emploi de l'Université Laval au Service de sécurité et de prévention. Il a aussi été policier militaire pour les Forces armées canadiennes. Monsieur Boudreault est également titulaire d'un baccalauréat ès arts en science politique (ULaval, 1988). De plus, il a fait des études de maîtrise en communication (Université du Québec à Montréal [UdeM], 2000) et des études au Diplôme d'études supérieures spécialisées en gestion publique (École nationale d'administration publique [ENAP], depuis 2015).

Sylvain Caron

Directeur général

Service de police de la Ville de Montréal

Siège depuis le 12 décembre 2018

Représenté par **Line Carbonneau***

Directrice adjointe à la Direction des normes professionnelles

Membre non indépendant

Siège sur le CA du Comité directeur de l'Association canadienne des chefs de police (ACCP)

Madame Carbonneau a été à l'emploi de la Gendarmerie royale du Canada durant quelques années à Ottawa et au Québec. Elle a occupé les fonctions d'officier responsable des services de protection, de commandant et de sous commissaire, responsable support aux services nationaux de police et maintenant directrice adjointe au Service de police de la Ville de Montréal. De plus, elle est titulaire d'un certificat en droit (ULaval).

*Membre du comité administratif.

Yves Guay*

Directeur général

École nationale de police du Québec

Siège par intérim depuis le 19 novembre 2014 et officiellement depuis le 7 avril 2015

Membre non indépendant

Directeur général de l'École nationale de police du Québec depuis 2014, monsieur Guay a consacré plus de 30 ans de carrière à la Sûreté du Québec. Il a occupé plusieurs postes partout au Québec, dont notamment, les postes d'agent patrouilleur, de superviseur, d'adjoint au chef et au directeur, de directeur par intérim, d'adjoint au commandant, de chef de bureau et de cabinet et finalement de commandant pour le district de la Mauricie et du Centre-du-Québec. Monsieur Guay est également titulaire d'un certificat en gestion des ressources humaines (Université du Québec à Trois-Rivières [UQTR], 1988) d'un certificat en administration (UQTR, 1991), d'un certificat en gestion policière (UQTR, 1995) et d'une maîtrise en administration publique (ENAP, 2000).

Esther Blais

Directrice générale des affaires collégiales

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES)

Siège depuis le 2 juillet 2015

Membre non indépendant

Siège sur le CA de l'Institut national des mines du Québec | Comité directeur de négociation des collégies

Titulaire d'un baccalauréat ès arts en linguistique, et d'une maîtrise ès arts en linguistique (ULaval), madame Blais a obtenu deux diplômes de l'ENAP pour le programme de formation de gestionnaires et un pour le programme de formation des professionnelles et professionnels chefs d'équipe ou en situation de gestion. Madame Blais est à l'emploi du MEES depuis plus de 15 ans. Elle a été coordonnatrice aux épreuves ministérielles, chef de service à la sanction des études et directrice de l'enseignement collégial. Depuis 2015, elle est directrice générale des affaires collégiales.

Administrateurs nommés par le gouvernement pour un mandat de deux ans

À la fin de leur mandat, les membres non permanents demeurent en fonction jusqu'à ce qu'ils soient remplacés ou nommés de nouveau.

Robin Côté

Président

Fédération des policiers et policières municipaux du Québec (FPPMQ)

Date de nomination 3 mai 2017

Mandat en cours se terminant le 2 mai 2019 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre non indépendant

En cours de mandat comme membre du CA de l'École, monsieur Côté a été remplacé comme président de la FPPMQ par monsieur François Lemay. Ce dernier a assisté au CA de l'École comme observateur, jusqu'à qu'il soit nommé officiellement par le gouvernement.

Monsieur Lemay est président de la FPPMQ depuis 2019. Il est à l'emploi du Service de police de la Ville de Châteauguay depuis plus de 25 ans. Monsieur Lemay est titulaire d'un diplôme d'études collégiales en Techniques policières et a réussi son programme de base en formation policière à l'Institut de police du Québec en 1992.

Helen Dion

Présidente

Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)

Date de nomination 3 mai 2017

Mandat en cours se terminant le 2 mai 2019 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre non indépendant

En cours de mandat comme membre du CA de l'École, madame Dion a été remplacée comme présidente de l'ADPQ par monsieur Danny Paterson, ce dernier a assisté au CA de l'École comme observateur, jusqu'à qu'il soit nommé officiellement par le gouvernement.

Monsieur Paterson est à l'emploi de la Ville de Saint-Jérôme depuis plus de 25 ans. Il a occupé les postes de patrouilleur, moniteur en emploi de la force, chargé de la relève et inspecteur de la gendarmerie, et durant neuf ans, il a été directeur adjoint du service de police. Depuis plus de six ans, il est directeur de police de la Ville de Saint-Jérôme. Monsieur Paterson a réussi deux certificats, un en gestion de la police et sécurité et un en gestion des ressources humaines à l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Il a également une maîtrise en administration publique (ENAP).

Yves Francoeur

Président

Fraternité des policiers et policières de Montréal

Date de nomination : le 3 mai 2017

Mandat en cours se terminant le 2 mai 2019 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre non indépendant

Président de la Fraternité des policiers et policières de Montréal depuis 2005, monsieur Francoeur est dédié au syndicat depuis plus de 25 ans. Monsieur Francoeur a également fait des études au certificat en relations industrielles (UdeM, 1995), en relation syndico-policière (ULaval, 2001), au programme en développement d'habileté en prévention des lésions professionnelles (ULaval, 2002). Il a également suivi un séminaire de formation en gouvernance (Institut sur la gouvernance des organisations privées et publiques [IGOPP], 2008) et complété le programme de certificat de leadership de direction de l'Association canadienne de police (*Harvard Law School* et Université d'Ottawa, 2016). Avant de travailler pour la Fraternité, monsieur Francoeur a été agent et sergent au Service de police de la Ville de Montréal de 1986 à 1996.

Gina Landry

Retraitée Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec (CIUSSS MCQ)

Date de nomination : le 3 mai 2017

Mandat en cours se terminant le 2 mai 2019 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre indépendant

Titulaire d'un baccalauréat en psychoéducation (UQTR, 1984), d'une attestation de deuxième cycle en gestion et développement des organisations (ULaval, 2007), d'un diplôme d'études supérieures spécialisées en gestion et développement des organisations (ULaval, 2009) et d'une maîtrise en sciences de l'administration (ULaval, 2010), madame Landry est membre de l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec depuis 2001. Elle a entrepris sa carrière à titre d'éducatrice pour la Ville-Joie Saint-Dominique de 1983 à 1997 et a, par la suite, été spécialiste en réadaptation psychosociale – Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse de 1997 à 2004. Madame Landry a poursuivi sa carrière au Centre jeunesse de la Mauricie et du Centre-du-Québec, notamment, elle a été chef de services de 2004 à 2009 puis cadre support à l'implantation des amendements à la Loi de la protection de la jeunesse jusqu'en 2011. De 2011 à 2013, elle a été directrice des services jeunesse et des ressources de type familial. Finalement, de 2013 à 2019, elle a été directrice de la protection de la jeunesse et directrice provinciale au CIUSSS MCQ.

Chantal Lavoie

Préfète

MRC de La Matapédia

Siège depuis le 3 mai 2017

Date de nomination : le 3 mai 2017

Mandat en cours se terminant le 2 mai 2019 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre non indépendant

Siège sur trois autres CA : Société d'énergies renouvelables de La Matapédia | Collectif régional de développement du Bas-St-Laurent | Régie intermunicipale de l'aéroport régional Mont-Joli

Titulaire d'un baccalauréat en sociologie de l'Université du Québec à Rimouski (UQAR, 1992) et d'un diplôme d'études supérieures spécialisées en administration publique et régionale, madame Lavoie est préfète de la MRC de La Matapédia depuis 2009. Avant d'être élue, madame Lavoie a été coordonnatrice rurale et agente de développement local pour le Centre local de développement de La Matapédia pendant six ans. Au cours de sa carrière, elle a également été coanimatrice au programme de réinsertion sociale du Carrefour jeunesse emploi et intervenante-jeunesse et responsable d'équipe de la maison de jeunes, La jeunathèque d'Amqui.

Pierre Veilleux

Président

Association des policières et des policiers provinciaux du Québec

Date de nomination : le 3 mai 2017

Mandat en cours se terminant le 2 mai 2019 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre non indépendant

Monsieur Veilleux est président de l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec depuis 2011. Il a été policier patrouilleur à la Sûreté du Québec de 1988 à 2011. Monsieur Veilleux est également titulaire d'un certificat en gestion des ressources humaines (ULaval, 2006).

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

Départs

Robin Côté, président de la Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

Helen Dion, présidente de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)

Nominations

- Quatre nominations à venir

ACTIVITÉS DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Nombre d'assemblées tenues en 2019-2020 : 3 assemblées ordinaires et 3 assemblées extraordinaires¹

Présences aux assemblées du conseil d'administration	2019		2020			
	29 oct.	26 nov. ¹	23 janv.	26 mars ¹	29 avr. ¹	13 mai
Beusoleil, Johanne ou son représentant		✓	✓	✓	✓	✓
Bergeron, Sophie		✓	✓	✓	✓	
Blais, Ester	✓	✓	✓		✓	✓
Caron, Sylvain ou son représentant		✓	✓	✓		✓
Côté, Robin ou son observateur	✓		✓	✓	✓	
Dion, Helen ou son observateur	✓		✓			✓
Fortin, Ginette	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Francoeur, Yves	✓		✓	✓	✓	✓
Guay, Yves	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Landry, Gina		✓	✓	✓	✓	✓
Lavoie, Chantale	✓	✓	✓		✓	✓
Pelletier, Brigitte ou son représentant	✓		✓	✓	✓	✓
Veilleux, Pierre	✓		✓	✓		

Commission de formation et de recherche

La Commission de formation et de recherche, composée de 15 membres et instituée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), 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 les membres, pour un mandat de trois ans.

COMPOSITION DE LA COMMISSION AU 30 JUIN 2020

Président

Yves Guay | Membre permanent

Directeur général

École nationale de police du Québec

Siège depuis le 24 novembre 2014

Vice-président

Poste vacant

Membres

Nina Admo | 1^{er} mandat

Enseignante – Techniques policières et Techniques d'intervention en délinquance

Collège de Maisonneuve

Siège depuis le 20 septembre 2016

Marie Beaulieu | 1^{er} mandat

Professeure titulaire de la Chaire de recherche sur la maltraitance envers les personnes âgées

Université de Sherbrooke, Faculté des lettres et sciences humaines

École de travail social

Centre de recherche sur le vieillissement du Centre de santé et de services sociaux – Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke (CSSS-IUGS)

Siège depuis le 20 septembre 2016

Manon Beaumier | 1^{er} mandat

Professeure titulaire, directrice de comité de programme de cycles supérieurs en sécurité publique

Université du Québec à Trois-Rivières

Siège depuis le 20 septembre 2016

Caroline Bernard | 1^{er} mandat

Directrice adjointe, Direction des enquêtes et de la planification stratégique

Service de police de la Ville de Saint-Jérôme

Siège depuis le 20 septembre 2016

Marc Desaulniers | 1^{er} mandat

Directeur du développement pédagogique et des savoirs

École nationale de police du Québec

Siège depuis le 20 septembre 2016

André Deslauriers | Membre permanent

Directeur du perfectionnement policier

École nationale de police du Québec

Siège depuis le 7 septembre 2017

André Gendron | 2^e mandat

Vice-président exécutif

Fraternité des policiers et policières de Montréal

Siège depuis le 7 janvier 2011

Lise Lebel | 1^{er} mandat

Présidente

Fondation Katherine Beaulieu

Siège depuis le 20 septembre 2016

Eve Paquette | 1^{er} mandat

Chercheuse

École nationale de police du Québec

Siège depuis le 20 septembre 2016

Dominic Ricard | 1^{er} mandat

Vice-président aux griefs et à la formation

Association des policières et policiers provinciaux du Québec

Siège depuis le 10 novembre 2017

Nathalie Roy | 1^{er} mandat

Avocate

Lavery avocats

Siège depuis le 20 septembre 2016

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

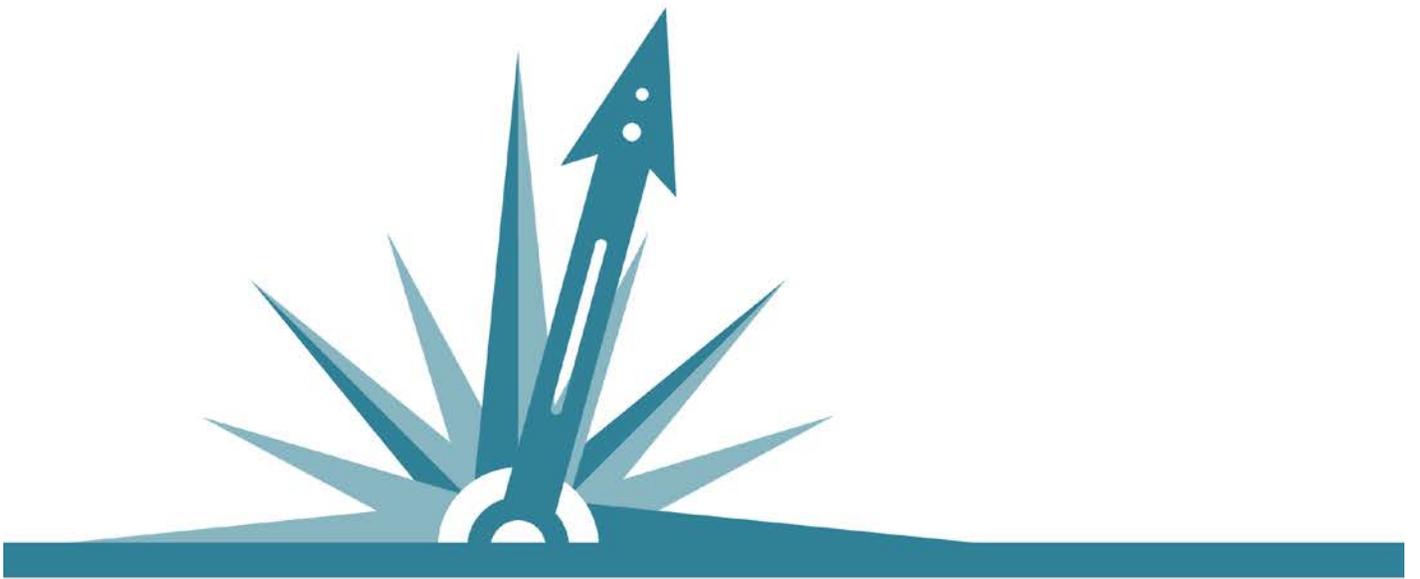
- Aucun

Nominations

- Trois nominations à venir

ACTIVITÉS DE LA COMMISSION

Présences aux assemblées de la Commission de formation et de recherche	2019		2020
	5 sept.	5 déc.	7 mai
Admo, Nina		✓	✓
Beaulieu, Marie	✓	✓	✓
Beaumier, Manon	✓		✓
Bernard, Caroline	✓	✓	✓
Desaulniers, Marc	✓	✓	✓
Deslauriers, André	✓	✓	✓
Gendron, André	✓	✓	✓
Guay, Yves	✓	✓	✓
Lebel, Lise	✓	✓	
Paquette, Eve	✓	✓	✓
Ricard, Dominic			✓
Roy, Nathalie	✓	✓	✓



Ressources humaines

Les activités liées à la gestion des ressources humaines se sont déroulées à un bon rythme jusqu'au printemps, que ce soit au sur le plan des activités de recrutement, où il y a eu un fort volume, ou encore avec des projets mis de l'avant, comme la refonte du processus d'appréciation de la contribution et l'élaboration de profils de compétences pour l'ensemble des fonctions de l'École. Cette dernière démarche a mené aux premières étapes de l'implantation d'une approche par compétences plus structurée des activités des ressources humaines.

Cependant, la pandémie de la COVID-19 est venue drastiquement changer le plan de travail. En effet, à partir de mars 2020, avec l'arrivée de nouveaux enjeux, les activités ont grandement été centrées vers le soutien des différentes directions. La Direction des ressources humaines s'est aussi grandement impliquée dans le comité de relance des activités de l'École, par exemple au chapitre de l'élaboration de formations ou de documentation en lien avec la gestion de la crise sanitaire, à l'usage des employés ou des gestionnaires. L'infirmière en poste a su collaborer à la mise en place d'éléments-clés permettant la reprise graduelle des activités de formation à partir de la mi-juin. Ses connaissances médicales ont permis de faire évoluer les réflexions par rapport à l'utilisation des équipements de protection individuelle (EPI) et à la mise en place adaptée de la Clinique de santé. L'infirmière a aussi participé aux formations des employés sur les nouvelles règles sanitaires.

La pandémie a également engendré la prise de décisions difficiles par rapport aux effectifs. Après plusieurs semaines de confinement, il a été décidé que les 112 employés à paie variable ne seraient plus rémunérés lorsqu'ils n'offraient pas de prestation de travail, leurs contrats demeurant toutefois actifs. Dans la situation financière difficile, ceci représentait une économie d'environ 150 000 \$ par semaine. Des mises à pied ont aussi été annoncées pour les employés ayant un statut d'occasionnel à 35 heures. Ces mises à pied se sont déroulées en deux vagues, soit le 30 mai et le 30 juin 2020, pour un total de 14 employés.

Concernant les relations de travail, les conventions collectives entre l'École et les syndicats sont venues à échéance le 31 mars 2020. Le respect du calendrier des rencontres du comité paritaire sur l'attraction et la rétention avec le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) a permis de faire avancer les travaux selon l'échéancier. Malheureusement, le comité a dû annuler la dernière rencontre du mois de mars avec l'arrivée de la pandémie. Le rapport sera déposé au début du prochain exercice financier.

Il apparaît important de souligner que l'isolement dû à la pandémie a été difficile pour plusieurs employés. Durant cette période d'instabilité, tant les représentants du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) que ceux du SPGQ ont été très collaboratifs avec l'École et ont contribué favorablement à la gestion de la crise.

Le Comité sur la qualité de vie au travail (QVT) a fait une campagne de sensibilisation sur le thème du stress. Au printemps, considérant le contexte, la Direction des ressources humaines a concentré des efforts à rendre disponibles, auprès de l'ensemble des employés, des trucs et des conseils pour relever le nouveau défi du télétravail en mode pandémie. L'École a également mis en place un système d'appels de suivi permettant d'avoir une discussion hebdomadaire avec tous les employés en télétravail, sans travail et en perte d'emploi, afin de s'assurer que chacun se portait bien.

Le programme d'accueil et d'intégration du personnel en vigueur à l'École depuis quelques années offre un parrainage afin d'assurer un climat de travail stimulant dès l'entrée en fonction des nouveaux membres du personnel. À cet effet, 45 heures ont été utilisées à des fins de parrainage de nouveaux employés au cours de l'année. Les nouveaux membres du personnel participent à un accueil collectif au cours duquel divers intervenants de l'École présentent leur service. Enfin, en plus du parrainage et de l'accueil collectif, les nouveaux membres du personnel sont accueillis de manière informelle lors d'une rencontre statutaire de l'équipe de gestionnaires.

Santé physique et mentale

La Clinique de santé de l'École, composée d'une infirmière bachelière à temps plein et d'un médecin à temps partiel, offre ses services professionnels à la clientèle. Pendant l'exercice, 886 consultations et interventions de diverses natures ont été effectuées.

À nouveau 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 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 20,4 % en 2018-2019 à 18,9 % en 2019-2020.

L'École a rendu le PAE disponible à l'ensemble des employés sans se limiter aux critères d'admissibilité habituels. Du plus, l'École a maintenu cette admissibilité jusqu'au 1^{er} septembre 2020 pour les 112 employés qui ont perdu leur emploi entre le 1^{er} avril et le 30 juin.

Sécurité au travail

Au cours du présent exercice, on dénombre quatre accidents du travail comparativement à six en 2018-2019, ce qui constitue une diminution de près de 33 %. Sur les quatre événements, deux ont impliqué un arrêt de travail. Le comité paritaire en santé et sécurité s'est réuni trois fois pendant l'année afin de collaborer à la prévention des accidents de travail, en identifiant des situations et des méthodes de travail susceptibles de causer des accidents, et de proposer des correctifs.

En lien avec la pandémie, beaucoup d'efforts ont été mis de l'avant en lien avec la santé et la sécurité des travailleurs. Le rehaussement volontaire des mesures par rapport à celles recommandées par les instances gouvernementales en témoigne. Plusieurs réflexions ont été faites quant aux bonnes pratiques à mettre en place pour limiter les risques de propagation, par exemple lors des formations en intervention physique. De plus ces réflexions ont mené à la diffusion de deux formations, soit une sur la vie au travail en temps de pandémie, ainsi qu'une autre sur les mesures d'hygiène, de santé et de sécurité mises en place par l'École.

Développement organisationnel et administratif

Le plan d'effectifs n'a subi aucune modification au cours de l'année 2019-2020, se maintenant à un nombre total d'équivalents temps complet (ETC) de 209,8.

Tableau 1			
Nombre de postes autorisés en équivalents temps complet (ETC)	2019-2020	2018-2019	2017-2018
Dirigeant d'organisme*	1,0	1,0	1,0
Cadres	18,0	18,0	18,0
Professionnels	57,8	56,8	56,8
Fonctionnaires	91,9	92,9	92,9
Ouvriers	23,1	23,1	23,1
Policiers (prêt de service)	18,0	18,0	18,0
Total en ETC	209,8	209,8	209,8

* Nomination par décret

La baisse du nombre d'employés réguliers en place illustrée au tableau 2 s'explique par le fait que la majorité de ces postes n'auront pas été dotés pendant la période de confinement liée à la pandémie, ou encore parce que la date d'entrée en fonction était prévue pendant cette période, repoussant le tout au retour des activités, à l'été 2020.

Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin	2019-2020	2018-2019	2017-2018
Effectif total (personnes)*	201	210	206

* Incluant les policiers en prêt de service

Le tableau 3 démontre que le nombre total d'employés est en baisse de 2,8 % pour passer de 495 en juin 2019 à 481 en juin 2020. Les mises à pied annoncées à la suite de la diminution des activités pendant le confinement expliquent en partie cette baisse. Le report du remplacement du personnel régulier, tel qu'expliqué dans le paragraphe précédent, explique également cette baisse. Statistiquement, 72 embauches et 86 départs ont eu lieu pendant l'exercice.

Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin	Réguliers			Occasionnels			Contractuels			Total		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Dirigeant d'organisme*	1	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Cadres	17	18	17	2	1	1	-	-	-	19	19	18
Professionnels	59	58	57	41	46	48	-	-	-	100	104	105
Fonctionnaires	84	89	90	218	221	190	-	-	-	302	310	280
Ouvriers	25	25	21	18	16	12	1	1	1	44	42	34
Policiers (prêt de service)	-	-	-	-	-	-	15	19	20	15	19	20
Total	186	191	186	279	284	251	16	20	21	481	495	458

* Nomination par décret

Comme le démontre le tableau 4, le pourcentage de l'effectif dédié à la mission de l'École demeure très stable.

Effectif* au 30 juin, selon le lien avec la mission de l'École	2019-2020		2018-2019		2017-2018	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Dédié à la mission de l'École	348	72,3 %	365	73,7 %	342	74,7 %
Soutien	133	27,7 %	130	26,3 %	116	25,3 %
Total	481	100 %	495	100 %	458	100 %

* Nombre de personnes en poste, soit l'effectif utilisé.

Le tableau 5 fait état de l'effectif utilisé par secteur d'activité au sein de l'École. Pour la majorité des directions, la situation est assez stable comparativement à l'année précédente. La Direction du perfectionnement policier a la fluctuation la plus marquée, avec un écart de huit employés. Parmi ces employés, on compte des départs à la retraite qui n'ont pas encore été remplacés, des mouvements internes pour des employés ayant eu des opportunités pendant l'année et des mises à pied d'employés occasionnels à la suite de la pandémie.

Tableau 5 Effectif* au 30 juin, selon le secteur d'activité	2019-2020		2018-2019		2017-2018	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Direction générale**	2	0,4 %	3	0,6 %	16	3,5 %
Direction de la formation initiale en patrouille-gendarmerie	58	12,1 %	61	12,3 %	59	12,9 %
Direction du perfectionnement policier	12	2,5 %	20	4,0 %	34	7,4 %
Multidirections (personnel formateur)	157	32,6 %	157	31,7 %	119	26,0 %
Direction de la formation en sécurité publique***	33	6,8 %	33	6,7 %	32	7,0 %
Direction du développement pédagogique et des savoirs	88	18,3 %	86	17,4 %	85	18,6 %
Direction des affaires institutionnelles et des communications**	20	4,2 %	23	4,7 %	15	3,3 %
Direction des ressources humaines	15	3,1 %	17	3,4 %	15	3,3 %
Direction des services administratifs et technologiques	96	20,0 %	95	19,2 %	83	18,0 %
Total	481	100 %	495	100 %	458	100 %

* Nombre de personnes en poste, soit l'effectif utilisé.

** Le Registrariat (précédemment l'Organisation scolaire) est retiré de la Direction générale pour être intégré dans la Direction des affaires institutionnelles et des communications.

*** Précédemment la Direction des activités et de la formation sur mesure.

La proportion du nombre d'heures travaillées par secteur d'activité figurant au tableau 6 est en baisse pour une majorité des directions par rapport à l'an dernier. Mentionnons que l'année dernière avait été marquée par une forte hausse des activités de l'École. L'année 2019-2020 étant ponctuée d'un confinement de plusieurs semaines, bon nombre d'employés occasionnels n'ont pas collaboré aux activités, impliquant nécessairement une baisse du nombre d'heures travaillées. Une seule direction de formation, soit la Direction de la formation en sécurité publique, a connu un écart positif par rapport à l'année 2018-2019. Il est à noter que la quasi-totalité des heures de cet écart se sont déroulées entre septembre 2019 et mars 2020.

Tableau 6 Effectif utilisé* au 30 juin, selon le secteur d'activité	2019-2020**		2018-2019**		2017-2018**	
	Heures régulières	%	Heures régulières	%	Heures régulières	%
Direction générale***	4 595	1,2 %	4 541	1,0 %	21 539	5,3 %
Direction de la formation initiale en patrouille-gendarmerie	66 654	16,6 %	71 274	17,2 %	74 647	18,3 %
Direction du perfectionnement policier	22 238	5,5 %	24 705	6,0 %	26 737	6,5 %
Multidirections (personnel formateur)****	27 385	6,8 %	35 105	8,5 %	25 444	6,2 %
Direction de la formation en sécurité publique*****	37 227	9,3 %	34 102	8,2 %	36 759	9,0 %
Direction du développement pédagogique et des savoirs	72 257	18,0 %	75 025	18,1 %	73 266	17,9 %
Direction des affaires institutionnelles et des communications***	32 899	8,2 %	34 523	8,3 %	21 571	5,3 %
Direction des ressources humaines	20 096	5,0 %	21 187	5,1 %	20 077	4,9 %
Direction des services administratifs et technologiques	117 801	29,4 %	114 379	27,6 %	108 632	26,6 %
Total	401 152	100 %	414 841	100 %	408 672	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.

*** Le Registrariat (précédemment l'Organisation scolaire) est retiré de la Direction générale pour être intégré dans la Direction des affaires institutionnelles et des communications.

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

***** Précédemment la Direction des activités et de la formation sur mesure.

On constate une baisse du nombre d'embauches en 2019-2020, si on compare avec l'année précédente, passant de 100 à 72, soit une baisse de 18 %. Cette baisse est elle aussi attribuable à la pandémie puisqu'il n'y a pas eu d'activités de dotation pendant plusieurs mois.

Tableau 7 Embauche totale au cours de l'exercice	Réguliers			Occasionnels			Contractuels			Total		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Nombre de personnes embauchées	3	10	9	59	78	79	2	4	6	64	92	94
Nombre de personnes embauchées (incluant les régularisations)*	11	18	22	59	78	79	2	4	6	72	100	107

* Les régularisations de poste sont incluses à partir de 2018, comme demandé par le Secrétariat du Conseil du trésor.

Pour ce qui est du taux de départ volontaire de 8,5 % figurant au tableau 8, il provient de sept départs à la retraite et 10 départs volontaires, pour un total de 17 départs en cours d'année. En comparaison, les données du Secrétariat du Conseil du trésor pour la fonction publique québécoise ont été de 16,34 %, en 2019-2020 ¹.

Tableau 8 Taux de départ volontaire	2019-2020	2018-2019	2017-2018
Proportion du nombre d'employés réguliers qui ont volontairement quitté (démissions et retraites) durant l'année/Nombre moyen d'employés réguliers au cours de l'année	8,5 %	6,7 %	9,3 %

Développement des ressources humaines

En vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RLRQ, chapitre D-8.3), l'École doit consentir 1 % de sa masse salariale à la formation de son personnel. Entre les 1^{er} juillet 2019 et 30 juin 2020, l'École a consacré un budget de 360 564 \$ au développement des ressources humaines, ce qui représente 1,8 % de sa masse salariale, soit une baisse comparativement aux années précédentes principalement causée par l'arrêt des activités de formation. Au cours de la même année, 339 employés ont reçu de la formation pour un total de 7 723,25 heures de formation.

Tableau 9 Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel, par type d'activité	2019-2020	2018-2019	2017-2018
Colloque/congrès/séminaire	46 779 \$	141 320 \$	76 638 \$
Perfectionnement	75 633 \$	87 579 \$	407 303 \$
Formation qualifiante	238 152 \$	462 113 \$	114 981 \$
Total	360 564 \$	692 012 \$	598 922 \$

Tableau 10 Évolution des dépenses de formation	2019-2020	2018-2019	2017-2018
Proportion de la masse salariale	1,8 %	3,3 %	3,2 %
Jours de formation par personne	1,93	3,89	3,24
Montants alloués par personne	749,61 \$	1 395,98 \$	1 307,69 \$

¹ https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/secretariat-du-conseil-du-tresor/publications-adm/rapport-annuel-de-gestion/rag_1920.pdf?1601488485

	2019-2020	2018-2019	2017-2018
Cadres (incluant le dirigeant d'organisme)	52,3	130,6	96,3
Professionnels	239,6	412,1	398,5
Fonctionnaires	794,6	1 434,4	1 220,0
Ouvriers	13,7	10,6	5,5
Autres*	3,1	2,2	11,0

* Services professionnels et prêts de personnel temporaires.

	2019-2020	2018-2019	2017-2018
Nombre de jours de formation par équivalent temps complet (ETC), au 30 juin	5,3	9,5	8,3

Accès à l'égalité en emploi

En vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics (RLRQ, chapitre A-2.01), 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 à rendre le personnel de l'École plus représentatif d'une main-d'œuvre disponible de plus en plus diversifiée.

Taux d'embauche

Le tableau 13 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 légère baisse du taux d'embauche des femmes, en respectant toutefois le seuil de 50 % des employés réguliers. On remarque l'embauche d'employés faisant partie des minorités visibles et ethniques de façon nettement plus marquée que par les années précédentes. On compte également l'embauche d'une personne handicapée. Enfin, on constate l'embauche de deux candidats de la communauté autochtone.

Taux d'embauche des membres des groupes visés, par statut d'emploi**	Réguliers						Occasionnels				Contractuels*							
	2019-2020		2018-2019		2017-2018		2019-2020		2018-2019		2017-2018		2019-2020		2018-2019		2017-2018	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Embauches totales	11		18		22		59		78		79		2		4		6	
Objectifs du taux d'embauche																		
Autochtones s. o.***	0	0 %	1	6 %	0	0 %	0	0 %	2	3 %	0	0 %	2	100 %	0	0 %	0	0 %
Femmes 50 %	6	55 %	9	50 %	14	64 %	25	42 %	30	38 %	25	32 %	0	0 %	3	75 %	2	33 %
Minorités visibles et ethniques 25 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	5	8 %	0	0 %	2	3 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Personnes handicapées 50 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1	2 %	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.

** Lorsqu'un candidat soumet sa candidature, il n'a pas l'obligation de s'identifier comme faisant partie d'un des groupes visés.

*** Le 26 novembre 2004, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a approuvé le programme d'accès à l'égalité en emploi de l'École nationale de police du Québec en vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (RLRQ, chapitre A-2.01). Ce programme fait état que la Commission a jugé suffisante la représentation des personnes faisant partie du groupe des Autochtones.

Taux de représentativité

Le tableau 14 démontre que la représentativité des femmes au sein de l'effectif régulier est en légère hausse passant de 57,6 % en 2018-2019 à 58,2 % en 2019-2020.

Tableau 14 Taux de représentativité au sein de l'effectif régulier	Cadres (Incluant le dirigeant d'organisme)		Professionnels		Fonctionnaires		Ouvriers		Policier* (Prêt de service)		Total	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	% versus l'effectif régulier **
Autochtones	0	0 %	0	0 %	1	1,2 %	0	0 %	1	6,7 %	2	1,0 %
Femmes	8	38,9 %	33	57,6 %	56	69,0 %	15	60,0 %	5	46,7 %	117	58,2 %
Minorités visibles et ethniques	0	0 %	1	1,7 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1	0,5 %
Personnes handicapées	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %

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

** Incluant les prêts de service.

Note : En référence à l'effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin (voir tableau 3).

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

Depuis quelques années, une série de mesures ont été élaborées par l'École afin de favoriser l'embauche de femmes, de minorités visibles, de minorités ethniques et de personnes handicapées.

Tableau 15 Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	2019-2020	
	Groupe visé	Personnes visées
<p>Recrutement</p> <p>Lors de leur inscription sur la plateforme de recrutement en ligne, les candidats sont invités à répondre à la question suivante : <i>Les examens ou les conditions d'administration doivent-ils être adaptés lors de la séance d'examen?</i> Dans le cas d'une réponse positive, une communication a lieu afin de connaître les accommodements nécessaires lors du processus de dotation. Lors du présent exercice, une candidate a bénéficié de mesures d'accommodement.</p>	Personnes qui présentent un handicap	Les candidats qui sont admissibles pour venir passer les tests ou convoqués en entrevue
<p>Dotation</p> <p>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.</p>	Personnes de minorités visibles et ethniques	Les candidats qui sont admissibles pour venir passer les tests ou convoqués en entrevue
<p>Intégration au travail</p> <p>Un partenariat a été établi avec le Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement de la Mauricie-et-Centre-du-Québec (CRDITED MCQ) concernant le Service d'adaptation/réadaptation à la personne en contexte d'intégration au travail.</p>	Personnes qui présentent un handicap	Les personnes qui présentent un handicap et qui souhaitent intégrer le marché du travail

Note : Puisqu'il n'y a pas de sous-représentation d'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

Le tableau 16 montre que sept employés réguliers ont pris leur retraite pendant l'année.

Tableau 16 Départ à la retraite de l'effectif régulier* par catégorie d'emploi	2019-2020		2018-2019		2017-2018	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Cadres (incluant le dirigeant d'organisme)	2	11,1 %	1	5,3 %	1	5,6 %
Professionnels	0	0,0 %	3	5,2 %	1	1,8 %
Fonctionnaires	4	4,8 %	6	6,7 %	6	6,7 %
Ouvriers	1	4,0 %	1	4,0 %	0	0,0 %
Total de l'effectif régulier	7	3,8 %	11	5,8 %	8	4,3 %

* Excluant les policiers en prêt de service

Au tableau 17, on constate que le taux de représentativité des femmes et des hommes est stable au fil des années. La prédominance masculine peut être expliquée, entre autres, par une plus forte concentration d'instructeurs de sexe masculin, classe d'emploi qui est très présente parmi les effectifs.

Tableau 17 Répartition de l'effectif par sexe, en nombre de personnes	2019-2020		2018-2019		2017-2018	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Hommes	291	60,5 %	296	59,8 %	270	59,0 %
Femmes	190	39,5 %	199	40,2 %	188	41,0 %
Total	481	100 %	495	100 %	458	100 %

En ce qui concerne la répartition de l'effectif par groupe d'âge, les ratios des différents groupes d'âge sont très similaires d'une année à l'autre.

Tableau 18 Répartition de l'effectif par groupe d'âge, en nombre de personnes	2019-2020		2018-2019		2017-2018	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
34 ans et moins	44	9,1 %	60	12,1 %	62	13,5 %
35 à 54 ans	267	55,5 %	280	56,6 %	255	55,7 %
55 ans et plus	170	35,4 %	155	31,3 %	141	30,8 %
Total	481	100 %	495	100 %	458	100 %

Divulgence d'actes répréhensibles

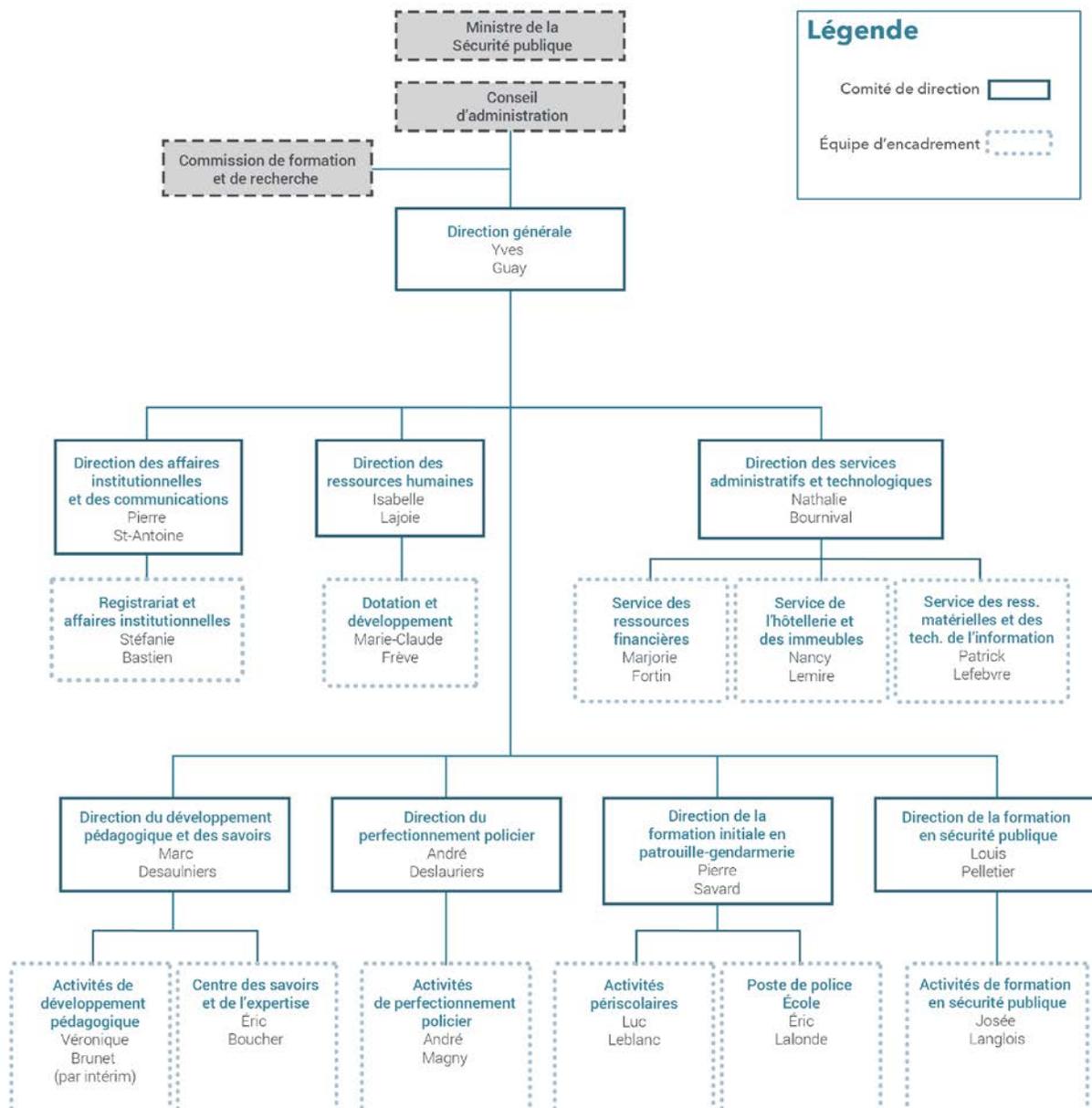
Suivant l'entrée en vigueur, en mai 2017, de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (RLRQ, chapitre D-11.1), les organismes publics assujettis ont maintenant l'obligation de faire état dans leur rapport annuel, d'information en lien avec l'application de la Loi. Pour l'année 2019-2020, aucune divulgation concernant des actes répréhensibles n'a été faite.

Éthique

Le déploiement des outils mis en place dans les dernières années a permis de déceler toutes les situations pouvant avoir une apparence de conflit d'intérêt. En début d'année budgétaire, chaque déclaration comportant une situation à risque est évaluée par le comité de direction. Les employés sont rencontrés et invités à prendre les mesures nécessaires pour éliminer tous les risques. En plus de cet exercice annuel, la répondante en éthique a fait trois consultations formelles. Elle a aussi été interpellée à plusieurs reprises afin de répondre à des questionnements liés à la nouvelle réalité du télétravail en mode pandémie.

Organigramme

Au 30 juin 2020



Ressources informationnelles

Comme la majorité des services technologiques des organismes publics, l'équipe des technologies de l'information (TI) de l'École nationale de police du Québec a été passablement sollicitée au cours de l'année. Divers événements importants ont amené l'équipe à se dépasser et à faire preuve d'originalité et de rigueur afin d'assurer la continuité des services.

Sécurité des environnements technologiques

En matière de sécurité de l'information, il est important de souligner l'événement de l'automne 2019 qui a touché diverses organisations à travers le monde, soit l'attaque du virus informatique Emotet. L'École a été touchée par ce virus, mais les conséquences ont été très mineures, et ce, sans aucune perte de données. L'équipe des TI de l'École a agi rapidement afin d'éliminer les risques potentiels sur son infrastructure informatique regroupant 658 postes de travail, 185 serveurs physiques et virtuels et plus de 30 systèmes d'information. L'équipe a aussi déployé, en amont de son infrastructure, de nouveaux outils permettant de mieux filtrer et gérer les courriels infectieux. À la suite de cet événement, l'École a accentué ses campagnes de sensibilisation sur la sécurité de l'information auprès de ses usagers.

La sécurité de l'information a toujours été une priorité pour l'École. C'est pourquoi les bonnes pratiques en cette matière ont été maintenues, c'est-à-dire : la maintenance régulière des infrastructures technologiques et le suivi quotidien des communications et des rencontres par vidéoconférence avec l'Équipe de réponse aux incidents de sécurité de l'information de l'Administration québécoise (CERT/AQ). De plus, l'École a attribué un mandat à une firme externe afin de procéder à des tests d'intrusions contrôlés pour valider la sécurité de ses environnements technologiques accessibles via le web. Les résultats viennent confirmer la consolidation des orientations et les bonnes pratiques appliquées en sécurité de l'information.

La modernisation

Dans la poursuite de son Plan directeur en ressources informationnelles (PDRI), l'équipe des TI de l'École a entamé différents projets afin d'atteindre les objectifs visés dans sa planification. L'arrivée de la pandémie de la COVID-19 a cependant ralenti la progression de la réalisation de ces dossiers.

Afin de faire face à cette crise, l'équipe des TI de l'École a dû revoir la planification des projets en cours afin de concentrer rapidement les efforts pour mettre en place différentes solutions pour assurer la continuité des services. Les efforts ont été concentrés sur trois volets principaux, soit : le télétravail, la collaboration, ainsi que le service à la clientèle. Pour ce qui du volet télétravail, l'équipe des TI a permis à plus de 150 employés de travailler à distance, de façon sécuritaire, et ce, à l'intérieur de 10 jours ouvrables. L'attribution d'ordinateurs portables destinés normalement à la formation a permis de réaliser rapidement ce volet.

De plus, en matière de collaboration, différents outils ont été mis en place afin de permettre aux employés de pouvoir échanger virtuellement dans le cadre du travail, de procéder à des visioconférences instantanées et en ayant aussi la possibilité de faire des conférences téléphoniques avec un haut volume de participants. Enfin, pour ce qui est du volet service à la clientèle, l'équipe des TI a mis en place, avec la collaboration des technopédagogues de l'École, un système de visioconférence, qui se nomme *BigBlueBotton*, développé pour la formation à distance et intégré à la plateforme d'apprentissage en ligne Moodle déjà en place au sein de l'organisation. L'équipe a également mis en place un système de diffusion vidéo permettant aux familles et amis des finissants de voir en direct les cérémonies de fin de programme.

Enfin, l'équipe des TI a dû réaménager, lors de la pandémie, le pavillon d'hébergement P pour y installer un système de téléphonie, de réseautique, d'imprimantes, de réseau WI-FI et de tablettes, pour les infirmières, médecins et patients, du nouveau centre d'hébergement temporaire ENPQ pour le CIUSSS MCQ.

L'ensemble des projets technologiques réalisés en cours de pandémie s'inscrivait parfaitement dans la vision et les objectifs visés par le PDRI.

La consolidation des centres de traitement informatique

Au cours de la dernière année, l'École a participé activement aux webinaires organisés dans le cadre du projet gouvernemental sur la consolidation des centres de traitement informatique. L'équipe des TI de l'École est actuellement en phase analyse de ce projet afin d'évaluer les besoins et les impacts de la migration de ses environnements technologiques vers l'infonuagique.

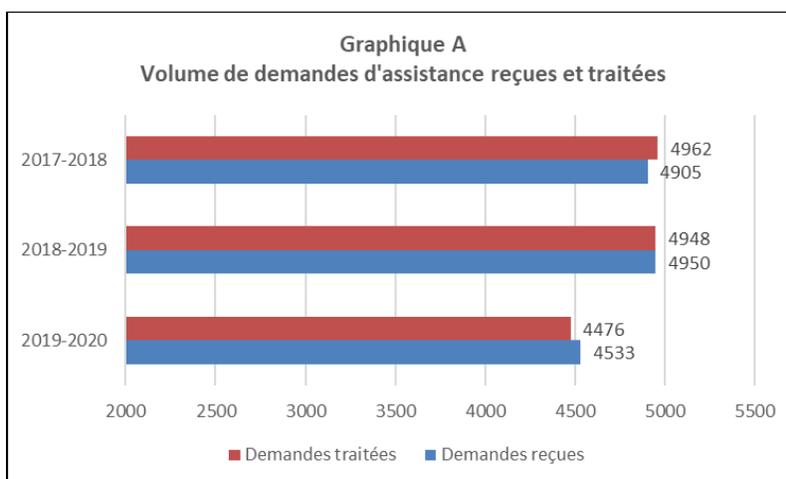
En fonction de la liste des organismes publics visés par ce projet, l'École devra débiter la migration au cours de l'année budgétaire 2021-2022.

Service à la clientèle

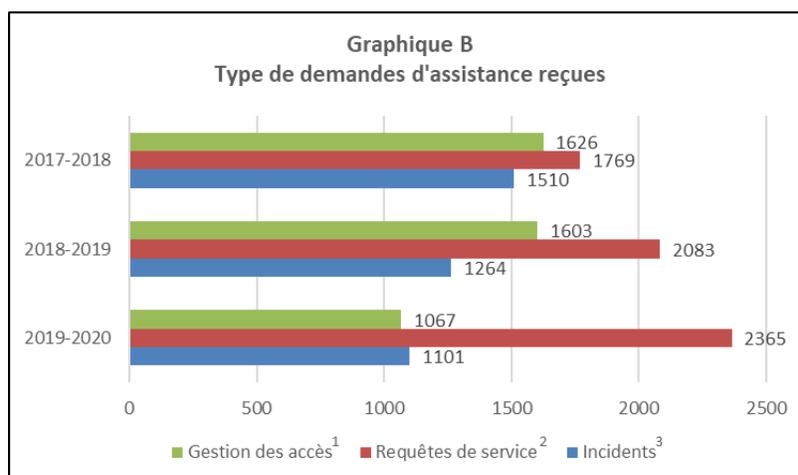
L'équipe des TI de l'École assure la gestion du centre d'assistance informatique selon l'approche ITIL (*Information Technology Infrastructure Library*). Ceci permet de documenter les différentes interventions de l'équipe en lien avec les incidents qui ont eu un impact sur le service offert, ainsi que sur les requêtes de service en relation avec les nouveaux besoins des usagers. Cette approche permet également d'assurer le maintien de la base de connaissance de l'équipe afin d'améliorer ses interventions tout en réduisant le nombre d'incidents rapportés par la correction des problèmes à la source.

Au cours de l'année 2019-2020, on constate une diminution du nombre total des demandes reçues au centre d'assistance de l'ordre de 8,5 %. Cette variation est attribuable aux conséquences de la pandémie de la COVID-19 qui a provoqué un arrêt des formations à l'École, mais qui, en contrepartie, a découlé en différents besoins pour soutenir les employés en mode télétravail. Au total, 4 533 demandes ont été reçues au centre d'assistance informatique au cours de l'année 2019-2020.

Le graphique A présente le volume de demandes d'assistance reçues et traitées au cours de l'année 2019-2020.



Le graphique B présente le type de demandes reçues au centre d'assistance. La pandémie a eu pour effet de générer une augmentation du nombre de requêtes de service, à la hauteur de 13,5 %, attribuable aux nouvelles demandes des employés et de la clientèle interne afin d'assurer la continuité du service. Il est à noter que les demandes d'assistance ne tiennent pas compte des différentes activités et des efforts qui doivent être consentis par le Service des TI dans le cadre des projets du portefeuille institutionnel.



¹ Gestion des accès : La gestion des accès consiste en la création, la modification ou la suppression d'un compte réseau, d'un compte VPN ou des droits d'accès aux différents répertoires réseau, la gestion des mots de passe et les accès aux plateformes en ligne.

² Requêtes de service : Une requête de service est utilisée pour obtenir les services d'une ressource TI dans le cadre d'une formation, d'un questionnaire ou d'une aide quelconque.

³ Incidents : Un incident est un événement qui ne fait pas partie du fonctionnement normal d'un service et qui cause, ou peut causer, une interruption ou une diminution de la qualité de ce service.

Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles

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-6.001), l'École est ainsi assujettie à cette loi (3^e alinéa de l'article 2).

Cette loi détermine les outils de gestion qu'un organisme public doit mettre en place aux fins de la gouvernance et de la gestion de ses ressources informationnelles. Cette dernière prévoit ainsi la préparation, conformément aux conditions et aux modalités fixées par le Secrétariat du Conseil du trésor, d'une Programmation annuelle en ressources informationnelles (PARI) et d'un Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI).

Les dépenses et investissements planifiés et réels pour les opérations en ressources informationnelles pour la période 2019-2020 sont présentés au tableau 19. Les projets inférieurs à 100 000 \$ se retrouvent, sous la rubrique « Activités de continuité ». Aucun projet supérieur à 100 000 \$ n'a été réalisé au cours de la dernière année.

Tableau 19 Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI)	Dépenses et investissements prévus (en milliers \$)	Dépenses et investissements réels (en milliers \$)	Écarts (en milliers)	Explication sommaire des écarts
Activités d'encadrement	88,9	90,2	(1,3)	s. o.
Activités de continuité	2 012,3	1 937,5	74,8	L'écart est principalement attribuable à la révision des investissements en lien avec la pandémie
Projets ¹	50	0	50	L'écart est principalement attribuable à la révision des investissements en lien avec la pandémie
Total des dépenses et investissements	2 151,2	2 027,7	123,5	

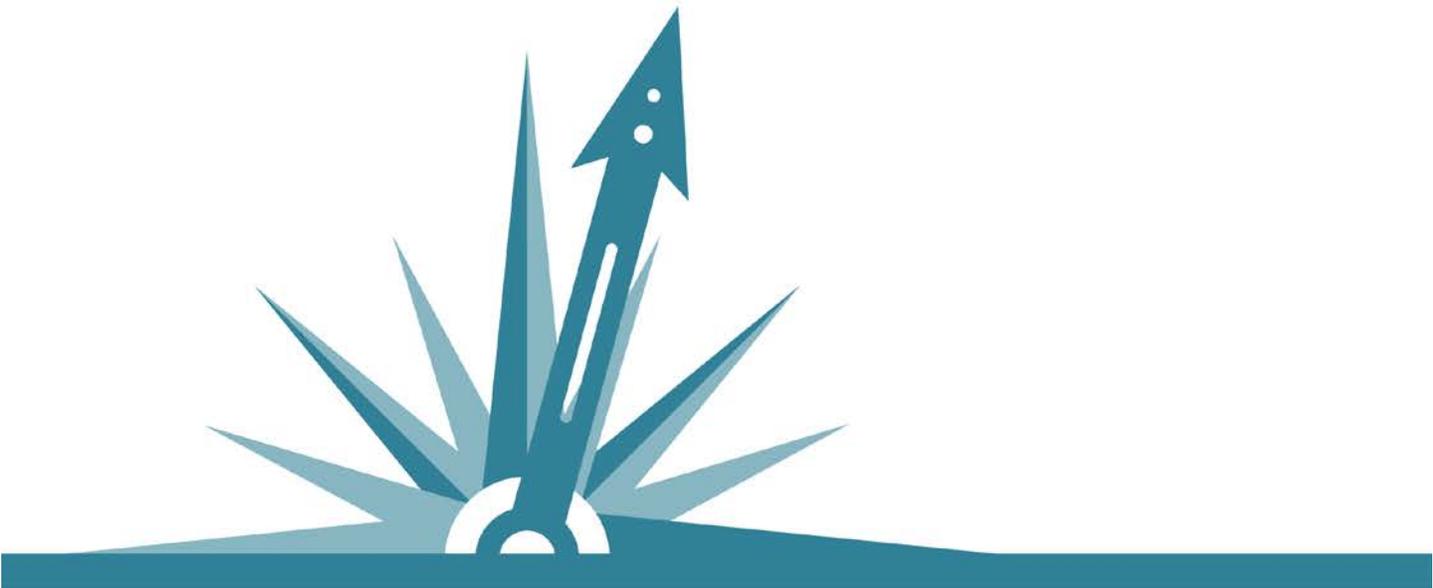
¹ Le Secrétariat du Conseil du trésor ne considère pas, pour le moment, les projets d'investissement informatique de nature éducative dans le cadre de sa gouvernance et de sa gestion en matière de ressources informationnelles. L'ensemble des investissements technologiques est donc considéré dans les activités de continuité.

Les résultats



Cérémonie de la 210^e cohorte
le 25 juin 2020 en période de pandémie de la COVID-19





Contexte et faits saillants de l'exercice 2019-2020

L'année 2019-2020 a été marquée par la pandémie de la COVID-19, celle-ci provoquant une baisse des activités de formation et un impact budgétaire majeur. Les équipes se sont toutefois mobilisées afin de procéder à la relance des activités, entre autres par la rédaction d'un guide et de protocoles de retour à l'École, par la mise en place d'une approche de télétravail, par la classification de l'ensemble des activités et des locaux de l'École, par le partage des meilleures pratiques et la validation des mesures prises par l'École auprès de différents partenaires, par l'élaboration de formations sur le retour au travail en contexte de pandémie, etc.

La relocalisation du Centre d'évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles (CECAP), pour répondre aux besoins des corps policiers, a aussi été un dossier important cette année.

Notons également le processus entourant la nomination d'un nouveau dirigeant et pour lequel les résultats ont été annoncés en début d'année 2020-2021.

Finalement, l'École a pu souligner ses 50 ans dans le cadre de quelques événements et activités qui ont été plus restreints que prévu dans le respect des règles sanitaires découlant de la pandémie.

▪ Pandémie de la COVID-19 :

- Arrêt complet de la formation à compter du 16 mars et reprise graduelle le 15 juin;
- Soutien à la Santé publique en devenant un centre désigné d'hébergement temporaire dans le pavillon P :
 - 1 336 nuitées utilisées par le CIUSSS Mauricie-Centre-du-Québec (CIUSSS MCQ);
- Année budgétaire difficile avec un déficit de près de deux millions de dollars;
- Non rappel des employés occasionnels à paie variable et fins de contrat au 30 juin pour des employés occasionnels à temps complet;
- Report et modification du mode d'administration des tests d'entrée du PFIPG;
- Report de la Journée de reconnaissance policière.



▪ Relocalisation du CECAP

Afin d'offrir plus de locaux spécialisés pour répondre au besoin croissant de formation d'enquêteurs au sein des corps de police, les bureaux du CECAP ont été relocalisés à quelques centaines de mètres du campus de l'École.



▪ Principaux événements soulignant le 50^e

- Journée portes ouvertes à la population;
- Cérémonie de droit de cité dans le cadre des 50 ans de l'École;
- Tournage de trois capsules vidéo présentant d'anciens collaborateurs de l'École, qui expliquent, entre autres, leur lien avec l'institution, ce que l'École évoque pour eux, ce qu'ils y ont découvert et leur souhait pour l'institution;
- Rallye historique pour les employés de l'École.



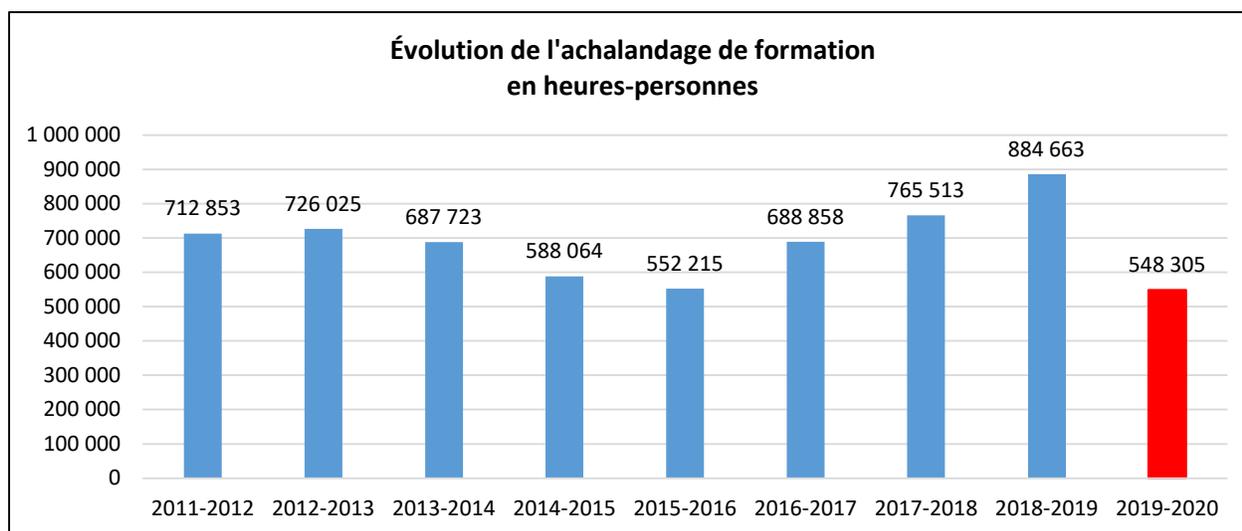
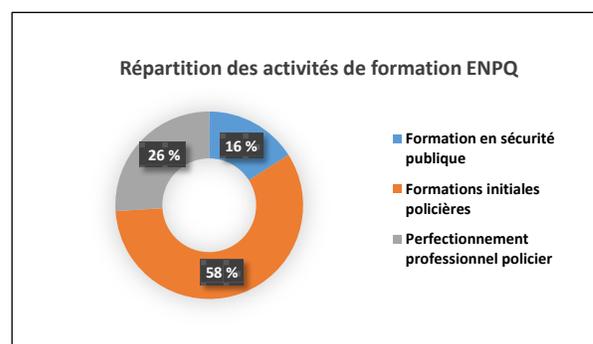
▪ **Autres événements ayant marqué les activités de l'École**

- Suspension de certaines activités de formation sur une période de cinq jours due à un bris électrique majeur dans la Ville de Nicolet à la suite de forts vents. Grâce à la mise en action du plan d'urgence, les aspirants policiers du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, entre autres, ont pu poursuivre leur formation.
- Cyberattaque forçant une intervention des techniciens sur chacun des 658 postes informatiques de l'École.



▪ **Au plan global, baisse de 38 % des heures-personnes de formation**

- Croissance des résultats similaires à ceux de l'année précédente dans le premier semestre, et décroissance dans le deuxième semestre découlant de la pandémie;
- Malgré la situation :
 - Stabilité des activités de perfectionnement en gestion;
 - Stabilité des formations initiales en enquête policière dans le cheminement par blocs de cours.



CONTEXTE STATISTIQUE

Portrait des clientèles



- Nouvelle hausse du nombre de femmes au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG) à 35,6 % comparativement à 30,2 % l'année dernière;
- Hausse du nombre de minorités/Autochtones au PFIPG à 10,3 % comparativement à 8,1 %;
- 22 % des aspirants policiers possèdent un autre diplôme de niveau collégial ou universitaire en plus du DEC en Techniques policières;
- 26 % des aspirants policiers bénéficient d'un prêt ou d'une bourse afin de les soutenir financièrement (385 935 \$ attribués par le MEES).

- 171 nouveaux permis d'exercice de la fonction d'enquêteur émis comparativement à 149 l'an dernier;
- 47 % de l'offre de formation de perfectionnement professionnel en patrouille-gendarmerie se fait par le réseau de moniteurs accrédités par l'École;
- Hausse de 15 % du perfectionnement professionnel en gestion policière;
- Augmentation du nombre d'heures de formation en ligne du programme de formation initiale en enquête policière de 229 %;
- Diminution de 60 % du perfectionnement professionnel en patrouille-gendarmerie;
 - Afin de permettre la mise en place de la nouvelle *Directive sur les personnes accréditées par l'École nationale de police du Québec pour exercer dans les activités de perfectionnement professionnel de leur organisation* (DIR 02-01), il n'y a eu aucun cours de requalification pour les formateurs au cours de l'année;
- Diminution de 36 % du perfectionnement professionnel dans le domaine de l'enquête;
- Baisse globale du perfectionnement professionnel de 53 %.



- Baisse du perfectionnement en intervention en sécurité publique de 48 %;
- Baisse du perfectionnement en enquête en sécurité publique de 28 %;
- Baisse globale des activités de formation autochtone de 59 %.



Formation policière

Admission au PFIPG

- En raison du contexte de la pandémie de la COVID-19, l'École a diplômé 491 aspirants policiers comparativement aux 648 qui le sont habituellement;
- Hausse du nombre de candidats aux tests d'entrée du PFIPG de l'École comparativement à l'année précédente;
 - Des 750 candidats qui ont déposé une demande d'admission au PFIPG pour l'année 2020-2021, 636 se sont qualifiés sur la liste de classement pour les 648 places disponibles;
- Prolongation exceptionnelle de la période d'admission afin de faire face à l'augmentation du nombre d'embauches dans les corps de police pour les cinq prochaines années et à la baisse du nombre de demandes d'admission, ce qui a permis à 64 personnes de plus de se qualifier sur la liste de classement 2019-2020.

Pandémie de la COVID-19 – Quelques impacts

- **L'École a suspendu ses formations** le 18 mars 2020 et repris très graduellement le 15 juin à la suite de multiples discussions avec la Santé publique.
- **Tests d'entrée du PFIPG reportés et calendrier scolaire décalé.**
Les tests d'entrée du PFIPG prévus le 13 juin ont été reportés. Des démarches ont été faites afin d'évaluer la possibilité de faire passer les tests en ligne.
- **Le calendrier scolaire décalé** afin de permettre de terminer la formation des cohortes admises en 2019-2020. L'ENPQ a travaillé en concertation avec les collègues pour faciliter la transition dans le continuum de formation vers l'École.
- **Report de l'édition 2020 de la Journée de reconnaissance policière.** Le jeudi 5 novembre 2020 a été ciblé comme date de reprise de l'événement, sous réserve de l'évolution des mesures sanitaires et de la situation au Québec et ailleurs dans le monde.
- Au cours de l'exercice, en plus de l'arrêt de ses programmes initiaux, l'École a dû annuler plus de 239 cours de perfectionnement et plus de 16 événements institutionnels ont été reportés ou annulés, comme : la Journée d'actualisation sur le profilage, l'Épreuve standardisée d'aptitudes physiques (ESAP), etc.
- L'ENPQ soutient la Santé publique en devenant un **centre désigné d'hébergement temporaire**.
 - À compter du 19 avril 2020, l'École a mis à la disposition du CIUSSS MCQ un pavillon d'hébergement de 101 chambres qui sert habituellement à sa clientèle en formation. Les différentes commodités de ce pavillon ont permis au CIUSSS MCQ de donner des soins, de loger et de nourrir des usagers qui ne peuvent respecter les mesures de confinement dans leurs milieux de vie. Outre l'hébergement, l'École a assuré la production des repas et l'entretien ménager des lieux. Le réaménagement des espaces physiques du pavillon d'hébergement et la mise en place de mesures ont permis de fournir un milieu sécuritaire sur le plan sanitaire autant pour les usagers que pour l'ensemble du personnel, les apprenants et la population de Nicolet.

Formation en sécurité publique

- La Direction de la formation en sécurité publique (DFSP) a reçu 322 demandes de diverses clientèles afin d'offrir ou développer des formations sur mesure, notamment dans les champs d'expertise de l'enquête, des aspects légaux, de la conduite préventive et d'urgence, de l'emploi de la force, de la gestion, des réalités autochtones et de la désescalade.
- Au total, la DFSP a diffusé 129 formations au cours de l'année auprès de 39 clients.

- La DFSP a coordonné :
 - Cinq programmes de formation initiale :
 - Formation initiale agents des services correctionnels (trois cohortes);
 - Formation initiale des contrôleurs routiers;
 - Formation initiale en patrouille-gendarmerie autochtone;Les formations suivantes ont été débutées au cours de l'année, mais elles se termineront lors du prochain exercice à cause de l'arrêt de formation découlant de la pandémie :
 - Formation de base des constables spéciaux dans les Palais de justice;
 - Formation initiale des inspecteurs de la Société de transport de Montréal (STM).
 - Le calendrier annuel des formations des programmes ACCES (Actions concertées pour contrer les économies souterraines) en matière d'alcool, de tabac et de cannabis.
 - Les formations développées par le CECAP. En plus des formations en présentiel, une formation en ligne sur la prévention des impacts psychologiques est offerte aux policiers, policiers autochtones, paramédics et pompiers.

Nouvelles formations

- L'École rend disponibles plus d'une soixantaine de nouvelles formations, mises à jour ou formations offertes en partenariat avec d'autres institutions comme le Réseau canadien du savoir policier (RCSP). De plus, l'École modifie certaines de ses formations afin de permettre la diffusion à distance ou en ligne.

Exemples de nouvelles formations :

- Conduite d'un véhicule d'urgence – Le moniteur – Requalification;
- Adaptation de la formation sur l'intervention à l'aide du bouclier inversé en milieu carcéral;
- Phase 2 du développement de l'Activité de synthèse en management en sécurité publique;
- Révision de la formation Technique d'enquête de collision;
- Formation sur les crimes économiques.

Exemples de formation en ligne :

- Formations à distance de certains éléments du PFIG;
- Formation à distance de certaines portions de la formation initiale en enquête policière, dont quelques-unes en partenariat avec les universités.

Service à la clientèle

- Le 2 octobre 2019 a eu lieu la toute première rencontre des nouveaux partenaires de l'École. Huit partenaires étaient présents. Cette rencontre avait pour objectifs de permettre à ces personnes d'en connaître davantage sur l'École et ses activités, de visiter les installations et de rencontrer les équipes de travail avec qui ces nouveaux partenaires collaborent. Cette activité sera organisée deux fois par année, soit à l'automne et à l'hiver.

Services aux collectivités – Service à la clientèle

- Découlant des nombreuses formations en enquête, l'École offre aux policiers la possibilité d'avoir recours à un service de visio-comparution lorsqu'ils viennent en formation à l'École et doivent comparaître à la cour, leur évitant le déplacement ainsi que de devoir manquer une journée de formation;
- L'École a poursuivi le réaménagement et la modernisation d'une cinquantaine de chambres et des dortoirs de son campus;
- Des travaux de rénovation des salles de toilettes dans les dortoirs ont été entrepris;
- De plus, les travaux de rénovation de la cafétéria ont débuté en fin d'exercice.

Recherche

- À la suite des nouvelles mesures législatives entourant la consommation du cannabis, le ministère de la Sécurité publique a mandaté le Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS) pour dresser le portrait statistique de la capacité de conduite affaiblie par la drogue au Québec de 2019 à 2022. Un analyste-conseil est entièrement dédié à ce projet depuis juillet 2019.
- Une première « Rencontre sur l'analyse et la recherche en milieu policier » a été tenue le 9 octobre 2019. Cette rencontre réunissait près d'une centaine de participants, provenant principalement des organisations policières. Elle visait à diffuser les retombées des analyses et des recherches et à partager les bonnes pratiques et les innovations en matière de traitement de données policières.
- Le rapport de recherche portant sur « Le travail policier lors des interventions ayant mené à une enquête indépendante » a été déposé au ministère de la Sécurité publique le 30 juin 2020. Ce rapport dresse le portrait des 190 événements ayant eu lieu de 2011 à 2015. La diffusion de ce rapport est prévue en 2020-2021.
- En juin 2020, le CRDS a débuté une collaboration de recherche avec l'Université de Montréal et l'Université du Québec à Rimouski afin de mieux comprendre le rôle policier en situation de crise sanitaire. Les résultats de ce projet sont attendus en 2021.

Expertise à la cour et assignations à comparaître

- Au cours de l'exercice 2019-2020, 15 demandes d'expertise disciplinaire ont été adressées à l'École; onze ont été acceptées et quatre ont été refusées.
- 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 donnent lieu à 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 criminels et civils;
- Durant cette même période, 11 demandes d'assignation à témoigner ont été signifiées à l'École par voie d'assignation à un témoin (*subpoena*). La grande majorité de ces demandes portaient sur nos enseignements en matière de capacité de conduite affaiblie par l'alcool.

Implications communautaires

- Dans le cadre des activités de son 50^e anniversaire, l'École a tenu une **Journée portes ouvertes à la population (JPOP)** le samedi 5 octobre 2019 à laquelle quelque 1 350 personnes ont participé. Les participants ont pu visiter les installations de l'École, notamment : les pavillons de simulations, le pavillon tactique, le complexe de tir, les plateaux de formation des agents services correctionnels, des inspecteurs de la STM et des constables spéciaux du ministère de la Sécurité publique, le centre sportif, etc. Ils ont également pu voir des démonstrations du simulateur de conduite et du simulateur de prise de décision, assister à des simulations d'activités de patrouille et d'intervention physique. Plusieurs membres du personnel de l'École, des aspirants policiers et des agents des services correctionnels ont accueilli, guidé et informé les visiteurs.
- Dans le cadre des activités périscolaires, participation des aspirants policiers à diverses activités :
 - Collecte de fonds (341 \$) en soutien à la cause « Movember »;
 - Collecte de sang du 13 novembre 2019 (129 donateurs);
 - Collecte des médias du 5 décembre 2019 – Activité au cours de laquelle les aspirants policiers offrent une meilleure visibilité et sécurité par l'utilisation de véhicules avec des gyrophares;
 - Collecte de sang du 11 mars 2020 (170 donateurs).

- L'équipe de bénévoles de l'École a distribué 130 roses aux résidents et aux employés du Centre d'hébergement du Christ-Roy du Centre hospitalier de Nicolet lors de l'**Opération sourire** qui a eu lieu le jeudi 27 février 2020. C'était la troisième année consécutive où le comité bénévole de l'École effectuait cette activité à l'occasion de la St-Valentin.
- La **campagne Entraide** 2019 a permis de recueillir la somme de 7 150 \$. Afin de remercier les donateurs, des pots de miel, provenant du projet de ruches sur le site de l'École, ont été distribués.
- En avril, l'ENPQ a fait **don de ses denrées périssables** à l'organisme communautaire de Nicolet, La Carotte



joyeuse. La Carotte joyeuse est un projet de transformation alimentaire visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale sur le territoire de la MRC Nicolet-Yamaska par la mise en place de plateaux de travail en transformation alimentaire (insertion sociale et à l'emploi) et par la distribution des denrées transformées aux organismes en sécurité alimentaire (lutte à la pauvreté).

- Le mercredi 13 novembre 2019, **accueil d'une vingtaine d'immigrants** qui participaient au programme de francisation du Cégep de Trois-Rivières. Les professeurs au programme et leur groupe d'étudiants ont répondu avec enthousiasme à l'invitation qui leur avait été faite par la Direction des ressources humaines. L'objectif de la démarche visait à faire connaître l'École, et plus

particulièrement les emplois au service alimentaire, auprès de ces futurs travailleurs.

50^e anniversaire

- L'École nationale de police du Québec a souligné ses 50 ans lors de la cérémonie de remise des attestations de la 205^e promotion le vendredi 20 septembre 2019, sous la présidence d'honneur de M. Donald Martel, adjoint parlementaire du premier ministre et député de Nicolet-Béancour, en présence de la mairesse de Nicolet, M^{me} Geneviève Dubois et de la vice-première ministre et ministre de la Sécurité publique, M^{me} Geneviève Guilbault. Une cérémonie de droit de cité a précédé la cérémonie de la 205^e promotion. Cette cérémonie symbolique visait à témoigner des excellentes relations que l'École, la Ville de Nicolet et ses citoyens entretiennent.

Échanges d'expertise aux plans national et international

- Au cours de l'été 2019, l'École et le Centre international de criminologie comparée (CICC) ont signé une entente de collaboration. Ces derniers œuvrent notamment dans le domaine de la recherche en criminologie et en criminalistique. L'entente vise principalement à favoriser l'échange de connaissances scientifiques et culturelles entre les membres du personnel enseignant ou de recherche, les partenaires ainsi que les étudiants. L'entente prévoit également une collaboration soutenue dans le domaine de la recherche en criminologie.
- À titre de membres FRANCOPOL et de dirigeants d'écoles de police canadiennes, participation de l'École, conjointement avec le Collège canadien de police, à une mission auprès de la Police nationale française à l'égard de différents programmes de formation, et de façon plus particulière, ceux en gestion. L'objectif était de faire une réflexion quant à la mise en place d'un programme international francophone de perfectionnement de cadres policiers supérieurs afin d'évaluer la possibilité d'une association, et de peut-être jeter les premières pierres d'une éventuelle collaboration.

- Mise en place par l'École de comités de travail avec les écoles de police canadiennes pour l'échange des meilleures pratiques en période de pandémie. Plusieurs rencontres ont été organisées virtuellement afin d'échanger sur les impacts sur la vie, le campus, la pédagogie, les formations, etc.
- L'École a l'opportunité de développer ses liens aux plans national et international grâce à l'accueil de délégations et à la réalisation de missions. Il s'agit de moments privilégiés pour partager les expertises, les enjeux, l'approche et les activités de formation. Au cours de l'année 2019-2020, les accueils suivants ont été réalisés :
 - Accueil du Comité des ressources humaines et de l'apprentissage de l'ACCP du 5 au 7 novembre 2019 pour la tenue de leur rencontre bisannuelle et l'échange des meilleures pratiques;
 - Accueil pour un stage d'information du directeur et du directeur adjoint de l'Académie nationale de police d'Haïti les 7 et 8 novembre 2019;
 - Accueil du réseau en cybersécurité le 24 septembre 2019;
 - Accueil du Commissaire à la déontologie le 11 septembre 2019.
- L'École a encore cette année participé à la rencontre du SPPADS (*State and provincial police academy directors*). Outre le réseautage, la participation de l'École à ce comité permet d'obtenir de l'information et d'échanger avec les autres écoles de police canadiennes et américaines sur les formations, les outils et le développement.

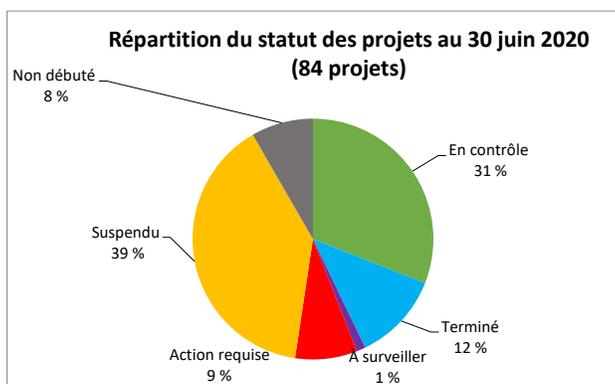
Le réseau international francophone de formation policière FRANCOPOL

- Mission de trois représentants de l'École dans le cadre du réseau FRANCOPOL en octobre 2019 ayant entre autres pour objectifs :
 - Le lancement du quatrième ouvrage de la collection FRANCOPOL, le guide Gestion des risques et des nouvelles menaces. L'événement a eu lieu à la Délégation générale du Québec à Paris, en présence d'une vingtaine de membres et de partenaires, dont des représentants de l'Organisation internationale de la Francophonie et la déléguée aux affaires francophones et multilatérales du Québec à Paris. Ce guide regroupe l'ensemble des actes du 5^e congrès international FRANCOPOL, qui a eu lieu à Dakar du 17 au 19 octobre 2018. Rappelons que quatre thématiques y sont traitées, soit : la lutte contre le terrorisme, la gestion des flux migratoires, la cybercriminalité et la gestion des risques psychosociaux.
 - Une rencontre du comité de programmation en vue du 6^e congrès international FRANCOPOL. Une vingtaine de membres des instances ou encore responsables de comités, venus de Belgique, du Burkina Faso, du Canada, de France et de Suisse ont pu prendre part aux échanges. Le thème général du congrès qui a été retenu à la suite d'une consultation des membres est : Police/citoyen : la confiance au cœur des interventions. Rappelons que le congrès devait avoir lieu à Montréal en novembre 2020 mais a été reporté en 2021 à cause de la pandémie.
- L'École poursuit son implication au sein du secrétariat général, de la trésorerie et de l'aspect technologique du réseau. Plus particulièrement, les efforts de l'année ont été portés sur la préparation du 6^e congrès FRANCOPOL.
- L'École a bénéficié de la richesse du réseau qui a permis de partager les pratiques qui ont été mises en place par les partenaires à la suite de la pandémie de la COVID-19, ainsi que les réflexions en vue de la reprise des formations.



Portefeuille de projets

- Depuis près de vingt ans, l'École préconise une approche de gestion de projets. Celle-ci consiste à déterminer annuellement le portefeuille des projets de développement selon une démarche de priorisation multicritères où l'alignement stratégique occupe une place importante, assurant ainsi rigueur et flexibilité pour atteindre les objectifs fixés.
- La répartition des projets en fonction de leur statut à la fin de l'année était la suivante :



- À cause de la pandémie, l'École a dû revoir la priorisation de ses projets ce qui explique le pourcentage élevé de projets suspendus.
- Voici quelques exemples de projets actifs au cours de l'année :
 - Organisation de la relance de l'École à la suite de la pandémie de la COVID-19;
 - Adaptation d'une formation sur les Stratégies proactives pour le SPVM;
 - Développement de formations sur le Cannabis « vague 2 » : prélèvement sanguin et épreuve de coordination des mouvements;
 - Actualisation de la formation en enquête sur les crimes économiques (CRI-010-22);
 - Développement d'une formation sur les mythes et réalité en emploi de la force;
 - Mise en œuvre et déploiement d'une solution Moodle partenaires;
 - Intégration de l'École nationale des pompiers du Québec au Système de gestion des dossiers scolaires (SGDS);
 - Planification du projet de réaménagement de la cafétéria;
 - Révision des méthodes d'évaluation en pédagogie;
 - Projet de recherche : Les policiers sur la route : portrait des événements routiers impliquant des policiers;
 - Création d'un programme de formation initiale pour les inspecteurs d'EXO;
 - Implantation d'un système de gestion de la relation client (CRM) à la Direction de la formation en sécurité publique (DFSP);
 - Organisation des événements du 50^e anniversaire de l'École.

La lecture du suivi des objectifs stratégiques des pages 53 à 70 permet de connaître les autres réalisations et faits saillants de l'année.

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 l'École traite, ainsi que des engagements rattachés à chacune de ces clientèles. Elle peut être consultée à l'adresse http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/Decl_serv_cit.pdf.

Afin de permettre le suivi de la déclaration de services aux citoyens, l'École a arrimé chacun de ses engagements à au moins un indicateur du *Plan stratégique 2017-2021*. Le tableau suivant présente la concordance entre les deux ouvrages :

Engagement	Référence
<i>L'École s'engage auprès de l'étudiant à :</i>	
○ Offrir un lieu et des équipements propices à l'apprentissage	Objectifs stratégiques 5 et 8
○ Avoir un contenu de formation contemporain	Objectifs stratégiques 1, 3, 5 et 6
<i>L'École s'engage auprès du client du milieu de la sécurité publique à :</i>	
○ Donner un service de qualité	Ensemble des orientations et objectifs stratégiques
○ Répondre aux besoins de formation en fonction de sa capacité organisationnelle	Objectif stratégique 7
<i>L'École s'engage auprès du partenaire à :</i>	
○ Collaborer avec les acteurs du milieu	Objectifs stratégiques 1, 4 et 5
○ Assurer la cohérence des formations	Objectifs stratégiques 1 et 6
<i>L'École s'engage auprès du citoyen et de la communauté à :</i>	
○ Faire connaître davantage la formation et la profession policière	Objectif stratégique 1

La liste des orientations, des objectifs et des cibles est disponible sur le site de l'École à l'adresse <http://www.enpq.qc.ca/plan-strategique-2017-2021.html>.

Résultats

L'École s'engage à fournir une réponse aux demandes écrites de la clientèle à l'intérieur de trois jours ouvrables ou, s'il est impossible de respecter ce délai, à informer le demandeur et, au besoin, à convenir avec lui d'un délai de réponse. Une vérification effectuée à l'interne, sur un échantillonnage aléatoire de demandes, a révélé que le délai moyen de réponse se situait à 4,2 jours ouvrables.

Tableau 20	2019-2020	2018-2019	2017-2018
Réponses écrites aux demandes de la clientèle			
Délai moyen de réponse	4,2 jours	1,8 jour	2,6 jours

Quant aux plaintes et recours administratifs figurant au tableau 35, ils ont été traités dans les délais prescrits dans nos politiques et directives.

De plus, l'École a procédé à 76 évaluations auprès de ses clients au cours de la dernière année. Le taux de satisfaction global pondéré relatif aux enseignements reçus est de 88,1 % comparativement à 90,9 % l'an dernier (voir le tableau 33 pour les détails). Quant aux installations et services connexes mis à la disposition de la clientèle, l'École a procédé à 66 évaluations (1 204 participants) pour un taux de satisfaction qui se situe à 78 % comparativement à 83,3 % en 2018-2019.

PLAN STRATÉGIQUE 2017-2021
SUIVI DES OBJECTIFS STRATÉGIQUES – AN 3

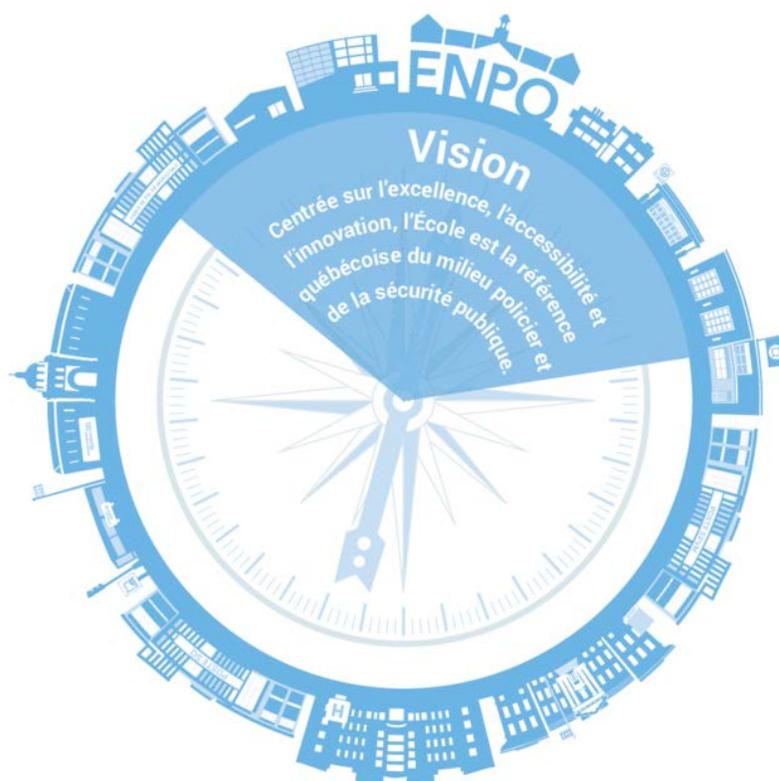


Tableau synthèse du Plan stratégique 2017-2021

		RÉSULTATS 2019-2020	PAGE
Orientation 1 – Valoriser l’approche client			
Objectif stratégique 1	Augmentation du nombre de « promoteurs » de l’École		
Cible	Augmentation du pourcentage de clients promoteurs de 10 % (de 59 % à 69 %) dans les 4 prochaines années	✓ 58,7 %	53
Objectif stratégique 2	Mise en place d’un nouveau cadre de gestion budgétaire		
Cible	D’ici 2021, mise en place d’un nouveau cadre budgétaire, avec un taux d’avancement de ce chantier de 100 %	✓ 61,2 %	57
Objectif stratégique 3	Diminution des délais de développement des formations identifiées comme prioritaires par les clients		
Cible	Obtention d’un taux moyen annuel d’avancement du développement des formations ciblées de 80 %	X 69 %	58
Orientation 2 – Adapter notre offre			
Objectif stratégique 4	Révision du système de requalification et de maintien des compétences des policiers et des intervenants en sécurité publique		
Cible	D’ici 2021, avancement du chantier de révision du système de requalification et du maintien des compétences des policiers et intervenants en sécurité publique à 100 %	✓ 83,5 %	60
Objectif stratégique 5	Augmentation des formations en ligne et en mode hors établissement		
Cibles	a) Annuellement, 50 % des nouvelles activités de formation offertes par l’École contiendront des activités de formation en ligne	☑ 79 %	61
	b) Croissance des formations en mode hors établissement au perfectionnement policier pour atteindre une proportion de 33 % en 2021	✓ 16,8 %	61
Objectif stratégique 6	Intégration dans les formations des actions relatives aux réalités sociales		
Cible	Obtention d’un taux moyen annuel d’avancement des actions relatives aux réalités sociales à 80 %	☑ 88 %	62
Orientation 3 – Innover dans nos pratiques			
Objectif stratégique 7	Respect du capital humain dans l’amélioration de l’excellence opérationnelle		
Cibles	a) Taux de satisfaction de son personnel selon le sondage <i>Net Promoter Score</i> (NPS)	☑ Fort Score = 61	64
	b) Taux d’avancement des processus d’amélioration ciblés comme prioritaires	☑ Fort Taux = 91 %	65
	c) Taux d’employés ayant travaillé plus de 150 heures en temps supplémentaire par année	☑ Moyen Taux = 2,1 %	66
	d) Taux d’employés rencontrés dans le cadre du processus d’appréciation du personnel	X Faible Taux = 23 %	66
Objectif stratégique 8	Mise en œuvre du Campus numérique		
Cible	Le taux de réalisation du Plan directeur des ressources informationnelles (PDRI) est l’indicateur de la réussite de cet objectif stratégique que l’École souhaite concrétiser à 80 % d’ici 2021	✓ 88 %	66
Objectif stratégique 9	Intégration d’une culture d’innovation organisationnelle		
Cible	L’indicateur de performance retenu vise à ce que l’École prenne de la maturité dans la catégorie « innovation ouverte » en atteignant un pointage de 2,5 ou plus au test d’innovation d’ici 2021	✓ Score = 2,62	68

Légende : ☑ Cible atteinte ✓ Cible en voie d’être atteinte X Cible non atteinte

ORIENTATION 1

Valoriser l'approche client

Objectif stratégique 1

Augmentation du nombre de « promoteurs » de l'École

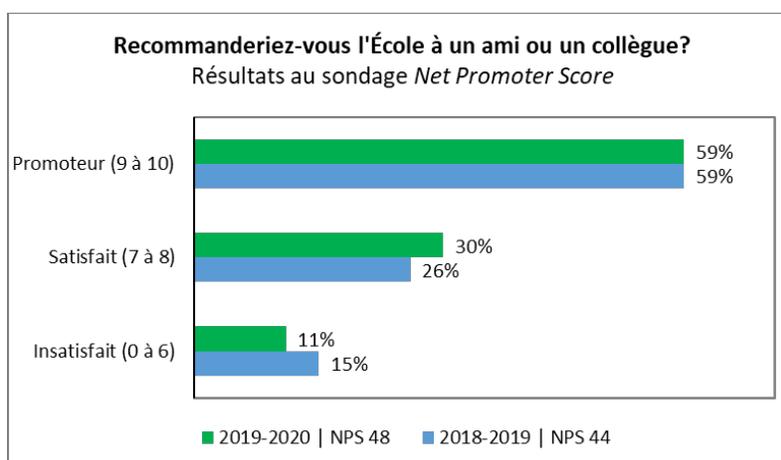
CIBLE

Augmentation du pourcentage de clients promoteurs de 10 % (de 59 % à 69 %) dans les 4 prochaines années

Année	Résultats
2019-2020	✓ 58,7 %
2018-2019	✓ 58,8 %
2017-2018	✓ 67,7 %

SONDAGE

Pour sonder ses clientèles cibles internes et externes, l'École a utilisé la méthodologie du *Net Promoter® Score* (NPS). La méthode NPS permet à une organisation de comprendre rapidement ce que la personne sondée pense à son sujet, ce qui contribue à mieux orienter ses stratégies. Cette méthode est l'un des meilleurs indices de la fidélité de la clientèle parmi les sondages de satisfaction client traditionnels. Elle consiste à poser une seule question aux participants soit « Recommanderiez-vous l'École à un ami ou à un collègue ».



L'École possède un nombre important de clients satisfaits et fidèles (30 % dits passifs et 59 % promoteurs), pour un total de 89 %, représentant une augmentation de 4 % comparativement à l'année dernière. Les éléments et commentaires positifs qui reviennent d'année en année sont les mêmes depuis la mise en place de cette mesure, c'est-à-dire : la qualité des enseignements et des services, la qualité des installations, la passion, l'engagement et la compétence de ses instructeurs et de ses employés, l'ambiance agréable et la culture de l'École. L'École constate également une hausse de la satisfaction des clientèles policières, ainsi qu'une hausse importante de leur taux de participation au sondage. Il est fort intéressant de constater une diminution du nombre d'insatisfaits parmi cette clientèle, passant de 37 % à 11 %. Pour cette même clientèle, les répondants satisfaits et promoteurs le sont pour les raisons évoquées précédemment.

Également, le pourcentage de promoteurs (répondants qui accordent une cote de 9 ou 10 sur une échelle de 10) s'est maintenu à 58,73 % à la fin juin 2020. Malgré le fait que plus de la moitié des 424 répondants au sondage sont très satisfaits de l'École, la satisfaction de la clientèle des aspirants policiers est en baisse depuis les quatre dernières années. Les principaux irritants mentionnés par cette clientèle sont :

- Le besoin d'avoir encore plus de mises en situation collées à la réalité du terrain;
- L'inexistence de promesse d'embauche préalable à la formation;
- Les coûts élevés de formation;
- Le manque de variété de la nourriture à la cafétéria.

Voici quelques exemples d'initiatives qui retiennent davantage l'attention pour l'orientation *Valoriser l'approche client* :

ACTIVITÉS DES FÊTES DU 50^e

C'est grâce à la participation des employés de l'École que plusieurs idées d'activités pour célébrer ont été identifiées, et c'est aussi grâce à cette mobilisation que les festivités ont eu un grand succès. L'un des objectifs poursuivis par le comité était que les clientèles cibles à travers les années soient présentes, c'est-à-dire : le personnel de l'École, les étudiants de la première promotion de l'Institut de police du Québec et les anciens employés, les partenaires de formation, la Ville de Nicolet et la population en général.

COMITÉ CONSULTATIF CLIENTS

Le mandat du Comité consultatif clients (CCC) consiste principalement à conseiller l'École sur son offre de formation, notamment en ce qui concerne les besoins des corps de police reliés au développement des activités de formation universitaire et de formation professionnelle. Le CCC s'est rencontré à quatre reprises au cours de l'année 2019-2020. Plusieurs présentations et consultations auprès de cette instance auront permis :

- D'informer les organisations policières sur :
 - Le projet de loi C-75 et l'outil d'apprentissage en ligne offert sur la plateforme Moodle;
 - L'évolution du dossier de révision du programme de formation initiale en enquête policière;
 - L'application de la nouvelle Directive sur les personnes accréditées par l'École pour exercer dans les activités de perfectionnement professionnel de leur organisation (DIR 02-01) et sa structuration dans les organisations;
 - Les nouvelles formations en enquête en matière de drogues, crimes économiques, armes à impulsions électriques, etc.;
 - Les changements à venir dans le programme de formation des formateurs en emploi de la force.
- De discuter de l'offre de formation de cours universitaires, comme la signature de l'entente de maître d'œuvre de premier cycle;
- De faire cheminer des recommandations du coroner, comme celle du dossier de monsieur Maurice.

COMITÉS-CONSEILS DE FORMATION

Les Comités-conseils de formation (CCF) réunissent environ 75 représentants partenaires policiers (pour la grande majorité) et en sécurité publique, couvrant les domaines en conduite, en emploi de la force, en enquête, en maintien et rétablissement de l'ordre (MRO), en sécurité routière, en police communautaire et en gestion. L'objectif premier des rencontres de travail est d'établir un réseautage entre l'École et les différents partenaires et de formuler des recommandations visant l'application des meilleures pratiques dans les activités de formation, et ce, tout en assurant la cohérence du continuum de formation. Un total de 22 rencontres des CCF se sont tenues en 2019-2020, d'où ont émané 12 recommandations (sept recommandations en emploi de la force, quatre en sécurité routière et une en maintien et rétablissement de l'ordre. Parmi ces recommandations, cinq ont franchi l'étape d'une acceptation par les instances concernées. L'une d'entre elles a déjà été mise en œuvre (utilisation de la mire optique pour la requalification), tandis que les autres seront priorisées selon la disponibilité des ressources en 2020-2021.

FORMATION INITIALE EN ENQUÊTE POLICIÈRE

La formation en enquête nécessite des besoins importants en matière de locaux étant donné le recours à des salles d'interrogatoire et des salles d'observation (SISO) et à des plateaux de simulation. C'est pourquoi, en début septembre, l'École a inauguré une aile d'enquête pour les formateurs et policiers spécialisés dans ce domaine. Plus de 56 816 heures de formation ont été données et 1 025 enquêteurs ont ainsi pu avancer dans leur cheminement de carrière. Malgré la pandémie, une partie importante du programme en enquête (le Bloc A), représentant plusieurs heures de formation, a pu être terminée à distance.

NOUVEAU PAVILLON DU CENTRE D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES ET APTITUDES PROFESSIONNELLES (CECAP)

Pour libérer l'aile d'enquête discutée précédemment, les bureaux du Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP) de l'ENPQ ont été relocalisés au nouveau pavillon CECAP situé au 460 du boul. Louis-Frédette, à Nicolet, soit à quelque 100 mètres des bureaux actuels. L'inauguration officielle de leurs nouveaux locaux a eu lieu le vendredi 20 septembre 2019. Plusieurs intervenants internes et externes ont mis l'épaule à la roue pour offrir un bel environnement aux employés et clients impactés par ce déménagement rapide.

PROMOUVOIR LES PRATIQUES PÉDAGOGIQUES DE L'ÉCOLE

Afin de répondre aux besoins de ses clientèles, l'École a une importante équipe de développement pédagogique. Aidés par l'équipe des technologies de l'information (TI), les conseillers pédagogiques et les conseillers en technopédagogie ont dû effectuer un virage virtuel au printemps 2020 au cause de la pandémie.

L'équipe pédagogique, avec l'aide de l'équipe des TI, a redoublé d'efforts durant cette période et a réussi à intégrer rapidement une solution de classe virtuelle *BigBlueButton*, à former les formateurs sur cette nouvelle technologie et à produire des outils pour les soutenir. Au même moment, ils ont soutenu les employés de l'École dans une nouvelle réalité de télétravail en élaborant une section de formation dans la plateforme Moodle dédiée aux différents outils de télétravail, en plus de capsules vidéo sur le stress et l'anxiété en période de pandémie et le retour au travail.

Avant la pandémie les équipes pédagogique et TI ont consacré plus de mille heures pour :

- Effectuer un projet de révision des méthodes d'évaluation. L'objectif était de revoir les méthodes d'évaluation selon les meilleures pratiques en matière d'évaluation des apprentissages, dans une approche par compétences, d'en promouvoir l'exercice d'un jugement professionnel aligné sur les exigences et les standards de la profession et d'engager l'étudiant dans le développement d'habiletés durables d'évaluation (autoévaluation et autorégulation). Un projet pilote a été conduit avec le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, et l'équipe projet procédera à la mise en œuvre au cours de la prochaine année;
- Procéder à l'intégration du volet pédagogique auprès du nouveau personnel (gestionnaires, formateurs, développeurs, et autres);
- Faire du coaching personnalisé sur le terrain auprès du personnel formateur;
- Organiser la première *Journée des développeurs* (28 octobre 2019) (conjointement avec les équipes de la Sûreté du Québec (SQ), du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) et du Service de police de la Ville de Québec (SPVQ);
- Présenter dans les différentes instances de l'École deux nouvelles politiques en lien avec la pédagogie :
 - Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages (PIEA);
 - Politique institutionnelle sur le cadre administratif et pédagogique des cours et programmes (PICAP).
- Animer plusieurs ateliers pédagogiques lors des six journées pédagogiques au calendrier et avec plusieurs types de clientèles, par exemple :
 - *Team teaching* auprès des instructeurs de l'École;
 - Uniformisation des enseignements;
 - RETEX (retour d'expérience) – voir l'objectif stratégique 9 en page 68;
 - Utilisation des tableaux blancs interactifs (TBI);
 - Cohérence des enseignements en intervention physique et en tir.

L'APPORT DE LA RECHERCHE DANS LA FORMATION

En adéquation avec la première finalité de son programme de recherche, le Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS) a mené ou collaboré à des projets qui ont contribué à l'amélioration de la formation offerte par l'École. Au cours de l'année, le CRDS a déposé un rapport de recherche portant sur *Le travail policier lors des interventions ayant mené à une enquête indépendante*. Certaines thématiques qui y sont abordées serviront à enrichir les contenus des formations de l'École. Les difficultés intrafamiliales, la santé mentale et le suicide en présence policière sont des thèmes qui pourront être approfondis et réinvestis dans la formation au cours des prochaines années.

L'École a également poursuivi sa collaboration à la recherche sur les trajectoires professionnelles des policiers québécois, menée par l'Université de Montréal. Cette recherche a débuté à l'automne 2019 avec la constitution d'une cohorte d'étudiants en première année des Techniques policières. Celle-ci sera suivie annuellement jusqu'aux premières années d'occupation d'un emploi policier. La participation à cette recherche permettra à l'École de mieux comprendre les trajectoires de formation et professionnelle des étudiants en Techniques policières, autant ceux qui deviendront policiers que ceux qui se réorienteront.

BONIFICATION DES SERVICES ET INFRASTRUCTURES

L'École a procédé à d'importants travaux pour améliorer les infrastructures du campus pour ses clientèles :

- Nouveau mobilier dans les chambres à occupation double (phase 2);
- La modernisation des salles de toilettes des dortoirs;
- L'acquisition de nouveaux équipements pour améliorer le signal WI-FI;
- La préparation pour d'importants travaux de réfection de la cafétéria en 2020-2021.

Des améliorations ont aussi été apportées au chapitre des services :

- Ouverture du MESS le dimanche soir (projet pilote);
- Collations en soirée mises à la disposition des clientèles des programmes initiaux;
- Révision des menus de la cafétéria afin d'augmenter la diversité (salade, soupe, choix de repas) et d'en accroître le cycle de rotation (cinq semaines au lieu de trois). Tout sera en place au cours de l'année 2020-2021.

L'École a été très active pour animer le milieu et partager les meilleures pratiques. Voici quelques exemples :

- Participation aux rencontres de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ), permettant à l'École de mieux comprendre les différents enjeux des corps de police, d'être proactive dans ses plans d'action de développement de formation et aussi de faire la promotion de ses pratiques et formations;
- Meilleure harmonisation entre l'École et les collèges grâce au comité liaison, l'objectif étant de déterminer les compétences clés pour mieux définir le profil à l'entrée des aspirants policiers;
- Collaboration avec l'École nationale des pompiers du Québec pour le partage du Système de gestion des dossiers scolaires (SGDS);
- Partenariat entre l'École et les Services correctionnels afin de présenter un plan d'action dans le but d'améliorer l'offre de service entre les institutions;
- Entente signée avec EXO afin de développer un programme de formation initiale pour les nouveaux inspecteurs. L'offre de service est établie sur quatre phases. La DFSP termine la phase deux du développement;
- Rencontres d'affaires avec les nouveaux dirigeants de l'Unité permanente anticorruption (UPAC) et du Bureau des enquêtes indépendantes (BEI).

Objectif stratégique 2

Mise en place d'un nouveau cadre de gestion budgétaire

CIBLE		
D'ici 2021, mise en place d'un nouveau cadre budgétaire, avec un taux d'avancement de ce chantier de 100 %		
Année		Résultats
2019-2020	✓	61,2 %
2018-2019	✓	43,1 %
2017-2018	✓	20,4 %

RÉVISION DU MODÈLE DE FINANCEMENT

Le modèle de financement de l'École n'a pas été revu depuis le début des années 2000. Depuis, le contexte budgétaire de l'École et de ses différentes clientèles a évolué. La Direction des services administratifs et technologiques (DSAT) s'est vu confier le mandat d'élaborer un nouveau modèle de financement orienté vers les besoins des clients qui tiendra compte des éléments suivants : le nouveau contexte budgétaire, les nouveaux modes de diffusion de la formation, la transparence de l'utilisation du 1 % de la contribution des corps de police, ainsi que de la subvention affectée partiellement au loyer. Les travaux ont été retardés au printemps dû à la pandémie. L'équipe projet devra réviser les livrables et dates d'échéance en 2020-2021. Néanmoins, l'avancement avait progressé lors des premiers six mois, passant de 35 à 66 % de réalisation, avant le début de la pandémie.

ÉTUDE DE FAISABILITÉ ET IMPLANTATION D'UN PROGICIEL DE GESTION INTÉGRÉ

L'orientation de ce projet est de procéder à l'acquisition d'un nouveau progiciel de gestion intégré qui couvrira les besoins actuels et futurs en matière de ressources financières, matérielles et humaines. L'objectif est de permettre à l'École de travailler avec un système qui s'arrime avec les bonnes pratiques du marché. Un élément important est l'optimisation du système financier afin de permettre un meilleur contrôle informatisé, d'avoir un module budgétaire permettant l'élaboration et le suivi des coûts de revient ainsi que de pouvoir procéder à une gestion de la performance à l'aide de tableaux de bord. L'élaboration de l'appel d'offres respectait les échéanciers avant la pandémie. De nouvelles échéances seront produites en 2020-2021 (réalisé à 50 %).

OPTIMISATION ET MODERNISATION DES PROCESSUS FINANCIERS

En lien avec les projets de *Révision du modèle de financement* et *d'Implantation d'un outil de gestion budgétaire*, l'École a amorcé la révision de certains processus financiers et outils de travail. Ce projet comporte plusieurs livrables et dû à un manque de capacité au chapitre de ressources et à la pandémie, la réalisation n'a pas avancé cette année (réalisé à 69 %).

Objectif stratégique 3

Diminution des délais de développement des formations identifiées comme prioritaires par les clients

CIBLE		
Obtention d'un taux moyen annuel d'avancement du développement des formations ciblées de 80 %		
Année		Résultats
2019-2020	X	69 %
2018-2019	X	55 %
2017-2018	✓	88 %

Les formations identifiées comme prioritaires par les clients de l'École sont déterminées grâce à la consultation du CCC ou lors de la publication de rapports, des recommandations des CCF, du MSP et de coroners. Au cours de l'exercice 2019-2020, quatre projets de développement de formation ont été retenus, avec un taux de réalisation moyen de 69 %. Parmi ceux-ci, deux sont des projets d'envergure nécessitant la participation de nos partenaires, donc beaucoup d'efforts de coordination et de consensus de part et d'autre. Au final, la pandémie a eu raison du non-aboutissement du nouveau microprogramme sur les enquêtes longues et complexes.

TECHNICIEN EN SCÈNE DE CRIME

Il est à noter que l'École a décidé de retirer le projet Technicien en scène de crime de cet indicateur du plan stratégique étant donné l'évolution du dossier et les discussions en cours avec le Collège canadien de police.

ENQUÊTES LONGUES ET COMPLEXES

Parmi les projets en cours de réalisation, notons le développement d'un microprogramme sur les enquêtes longues et complexes, développé en collaboration avec le MSP et le Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) et faisant suite aux recommandations du Rapport du comité d'examen sur la gestion des mégaprocès. Afin de mieux outiller les policiers dans ce genre d'enquête, le microprogramme offrira deux cours, soit la *Gestion de la preuve et règles applicables* (comportant une portion en ligne) et la *Gestion de projet appliquée à une enquête longue et complexe*. Différents enjeux expliquent la lente progression de ce dossier : la complexité de la thématique, les nombreuses parties prenantes, le processus de validation des contenus et la pandémie qui a retardé la diffusion prévue en mai du cours gestion de la preuve (projet avancé à 53 %).

CYBERENQUÊTE

À la demande de plusieurs corps policiers, l'École s'est penchée sur le phénomène de la cybercriminalité en débutant par la compréhension des besoins entourant cette réalité moderne de la criminalité. À la suite de plusieurs observations de formations et de discussions avec des spécialistes dans le domaine, l'École a rassemblé une équipe d'experts en matière de cybercriminalité et créé un comité de travail chargé de développer une offre de formation répondant aux besoins de divers acteurs du milieu policier et de la sécurité publique (projet avancé à 28 %).

ENQUÊTE SUR LES CRIMES ÉCONOMIQUES

Le cours *Enquête sur les crimes économiques* (CRI-010-22) a été développé il y a quelques années déjà et demande une actualisation majeure des contenus pour mieux répondre aux nouvelles tendances en matière d'enquête dans ce domaine. Trois niveaux de formation sont prévus (base, intermédiaire et avancé). Un projet pilote du cours de base a été diffusé le 24 février, et il a été apprécié par les étudiants. Par la même occasion, la structure de la formation a été entièrement repensée pour qu'il soit aisé de faire des mises à jour dans la plateforme Moodle. Quelques correctifs sont à apporter au cours de base. Par la suite, les cours Crime économique 2 et Crime économique corruption seront développés. C'est pourquoi la réalisation de cette première phase est avancée à 96 %.

ARME À IMPULSIONS ÉLECTRIQUES (AIE)

À la suite de la mise en marché du nouveau Taser 7 de AXON, utilisé par les corps de police, l'École a dû faire une mise à jour importante de sa formation sur les AIE, tant sur le plan de l'utilisateur que de la trousse du formateur maintenant accessible sur la plateforme Moodle. Un espace moniteur sera également créé en 2020-2021 sur cette même plateforme. La nouvelle formation a été testée dans un projet pilote à l'hiver. Ce projet est donc complété (100 %).

ORIENTATION 2

Adapter notre offre

L'École est un acteur principal de la formation en sécurité publique et elle doit par le fait même s'assurer d'offrir des formations qui correspondent aux besoins de la société québécoise. Au cours des dernières années, les clients de l'École ont clairement exprimé leur désir qu'elle s'investisse davantage dans la formation en ligne et les accompagne dans ce virage. L'École doit également évaluer comment mieux déployer ses activités en mode hors établissement. Elle souhaite ainsi mettre en œuvre sa créativité pour mieux répondre aux réalités des clientèles et, de ce fait, se rapprocher d'elles.

Objectif stratégique 4

Révision du système de requalification et de maintien des compétences des policiers et des intervenants en sécurité publique

CIBLE

D'ici 2021, avancement du chantier de révision du système de requalification et du maintien des compétences des policiers et intervenants en sécurité publique à 100 %

Année	Résultats
2019-2020	✓ 83,5 %
2018-2019	✓ 66,1 %*
2017-2018	✓ 39,5 %

* Statistique corrigée en cours d'année 2019-2020 découlant de la révision des livrables.

Le contenu des cours qu'offre l'École est appelé à évoluer, que ce soit à la suite de recommandations émanant d'autorités diverses, de nouvelles responsabilités liées à une fonction, de nouvelles lois, de l'évolution des pratiques, etc.

À la suite de l'élaboration de la nouvelle approche sur la gestion du réseau de moniteurs et instructeurs l'année dernière, la *Directive sur les personnes accréditées par l'École nationale de police du Québec pour exercer dans les activités de perfectionnement professionnel de leur organisation* (DIR 02-01) est entrée partiellement en vigueur en janvier 2020. La nouvelle approche a été présentée aux différentes instances de l'École et sera diffusée par phases. Le modèle intègre une nouvelle classification du réseau des formateurs, des obligations de reddition de comptes et une meilleure répartition du réseau au sein des organisations. Des rencontres d'arrimage entre l'École et les corps de police seront encore nécessaires pour mieux intégrer la nouvelle approche. Il est à noter, qu'en raison de la révision de la directive, les requalifications 2020 ont été annulées et reportées en 2021. Il y aura près de 1 000 personnes à former sur deux ans (projet réalisé à 89 %).

Parallèlement, des travaux de révision et une actualisation des itinéraires de formation des formateurs dans le domaine de l'emploi de la force et de la sécurité routière ont progressé. L'itinéraire en emploi de la force a d'ailleurs été présenté aux instances de l'École et sera mis en œuvre. Des travaux quant à la formation des formateurs de l'École, à la formation en emploi de la force et à la formation en sécurité routière se poursuivront en 2020-2021 (projet réalisé à 84 %).

Objectif stratégique 5

Augmentation des formations en ligne et en mode hors établissement

Après avoir connu une augmentation significative du recours aux technopédagogies dans ses formations au cours des dernières années, l'École s'est lancée dans une démarche structurante visant à mieux baliser son offre de service et ses processus de production en ce domaine. L'intégration d'outils technopédagogiques dans l'enseignement et l'apprentissage grâce aux appareils mobiles de formation et l'accompagnement des clients de l'École dans le déploiement de formations en ligne, sont des exemples de démarches structurantes.

CIBLE

a) Annuellement, 50 % des nouvelles activités de formation offertes par l'École contiendront des activités de formation en ligne

Année		Résultats
2019-2020	☑	79 %
2018-2019	☑	84 %
2017-2018	☑	52 %

Voici quelques initiatives significatives de formation en ligne qui ont été réalisées :

- Offrir de nouvelles activités de formation avec contenu en ligne : 11 sur 14 (79 % des nouvelles formations contiennent un volet en ligne);
- Agir à titre de diffuseur québécois exclusif pour les formations en ligne des organisations policières canadiennes disponibles au Réseau canadien du savoir policier (RCSP) via la plateforme Moodle. Ainsi à la suite des conclusions positives d'un projet pilote réalisé avec la SQ et la Régie intermunicipale de police Thérèse-De Blainville, une entente de collaboration entre le RCSP et l'École a été signée;
- Effectuer un virage virtuel rapide (classes virtuelles et examens en ligne) lors de la pandémie et permettre aux clientèles de l'École de poursuivre ou terminer certaines formations;
- Développer et rendre disponibles deux capsules vidéo s'adressant aux employés de l'École traitant de la gestion du stress et de l'anxiété dans le contexte de télétravail et de retour au travail en période de pandémie.

Par ailleurs, au cours de l'année 2019-2020, l'École a signé une entente avec le MSP afin de développer et diffuser des capsules de formation en ligne à l'intérieur du Programme de formation sur l'utilisation des armes à feu au cours des trois prochaines années. Le déploiement des capsules débutera en 2020-2021.

CIBLE

b) Croissance des formations en mode hors établissement au perfectionnement policier pour atteindre une proportion de 33 % en 2021

Année		Résultats
2019-2020	✓	16,8 %
2018-2019	✓	21,3 %
2017-2018	✓	29,1 %

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Formation initiale enquête	39,9 %	50,0 %	37,9 %	20,4 %
Formation initiale gestion	27,9 %	18,2 %	8,0 %	8,4 %
Perfectionnement professionnel	25,4 %	20,8 %	15,2 %	15,9 %
TOTAL**	30,0 %	29,1 %	21,3 %	16,8 %

* Proportion en nombre d'heures-personnes et excluant les formations en déconcentration.

** Le calcul du hors établissement ne tient pas compte des statistiques de formation sur le Chantier cannabis.

L'École note une diminution des formations en mode hors établissement associée à la pandémie. De plus, afin de permettre une meilleure efficacité, l'Activité d'intégration en enquête policière est dorénavant offerte sur le campus. Voici quelques exemples de stratégies et initiatives déployées par la Direction du perfectionnement policier (DPP) :

- 1) Offrir, par l'intermédiaire de l'École, des formations existantes ou développer des partenariats avec d'autres organisations de formation. Exemple de formation diffusée cette année :
 - Analyse criminologique : Enquête criminelle (GSP-260-0Z), Campus de l'Université de Montréal, septembre à décembre 2019.
- 2) Organiser des journées thématiques en mode hors établissement :
 - Actualisation des connaissances – Commandant « Filet » (437-101-12), siège social SQ (décembre 2019).
- 3) Cibler davantage de formations en mode hors établissement et les mettre au calendrier :
 - Entrée dynamique planifiée à risque faible (215-201-10), diffusée au Collège canadien de police (CCP) pour la MRC-Collines et Gatineau (septembre 2019);
 - Conduite d'un véhicule tirant une remorque exigeant un permis ou une ronde de sécurité (201-109-19) – (plusieurs endroits).
- 4) Poursuivre l'offre de cours en mode hors établissement spécifique au SPVM :
 - Stratégies proactives (202-201-11), formation diffusée dans le poste de commandement à Montréal (décembre 2019).

Objectif stratégique 6

Intégration dans les formations des actions relatives aux réalités sociales

CIBLE

Obtention d'un taux moyen annuel d'avancement des actions relatives aux réalités sociales à 80 %

Année	Résultats
2019-2020	✓ 88 %
2018-2019	✓ 81 %
2017-2018	✓ 82 %

Légende : ✓ Cible atteinte ✓ Cible en voie d'être atteinte ✗ Cible non atteinte

Afin de répondre aux préoccupations en matière de réalités sociales, des plans d'action gouvernementaux sont élaborés. Ces plans d'action ont pour objectif de donner suite aux recommandations émises, par exemple, lors du dépôt de rapports d'enquête. Les sujets d'intérêt de l'année ont été : les relations entre les autochtones et certains services publics, la violence conjugale, les violences sexuelles, l'exploitation sexuelle, le profilage racial et l'interpellation policière.

L'École accorde une grande importance à ces préoccupations, et quatre thématiques ont été retenues pour l'an 3 du *Plan stratégique 2017-2021* :

- Autochtones :
De nombreuses mesures ont été proposées au fil des ans. Quatre ont retenu l'attention du MSP lors de la dernière année et sont maintenant en attente de financement :
 - Accroître l'accessibilité des aspirants policiers embauchés par les corps de police autochtone (CPA) au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie;
 - Mise à jour des compétences en matière de violence conjugale et familiale ainsi qu'en enquête auprès des policiers œuvrant au sein des CPA;
 - Offrir une formation de base en enquête en anglais à l'intention des CPA, grâce à une entente conjointe avec l'*Ontario Police College* (OPC);
 - Étude de faisabilité – Consultation sur les avantages et inconvénients du modèle actuel de formation autochtone (Attestation d'études collégiales [AEC] + PFIG-ENPO).

- Violences sexuelles :
 - En lien avec l'adoption par l'École de la Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel (POL 05-07) au cours de l'année, une présentation est faite au début de chaque nouvelle formation en présentiel pour sensibiliser les étudiants à cette problématique. Cette présentation a été faite à près de 2 700 étudiants;
 - Le PFIG a aussi intégré un scénario de proxénétisme dans une sortie policière.

- Diversité, profilage racial et interpellation :
 - Le 18 juin dernier, le coordonnateur-instructeur à la formation policière autochtone de l'École participait à une émission spéciale de Radio-Canada sur le racisme systémique;
 - Près de 400 personnes, par l'entremise de 175 connexions, principalement des gestionnaires de corps de police québécois, ont participé au webinaire organisé par le MSP avec le soutien de l'École. Ce webinaire avait comme objectif de présenter le Guide en matière de prévention, de détection et d'intervention à l'égard du profilage racial et social, élaboré par le MSP visant à orienter et soutenir les policiers et les gestionnaires en vue d'accomplir leur travail quotidien avec intégrité et professionnalisme;
 - En raison de la pandémie, la Journée d'actualisation des connaissances sur le profilage racial et social, initialement prévu en avril, a été reportée.

- Violence conjugale :
 - Une tournée des services de police a été faite pour présenter et favoriser l'utilisation, lors des briefings et débriefings, de quatre capsules interactives de formation sur la violence conjugale. Ces capsules sont intégrées à une formation en ligne qui comprend également une capsule vidéo produite par la SQ;
 - L'École participe au Comité sur les violences conjugales du Secrétariat à la condition féminine.

ORIENTATION 3 Innover dans nos pratiques

Pour être la référence québécoise du milieu policier et de la sécurité publique, l'École entend améliorer ses performances, faire preuve de plus de leadership et d'ouverture, collaborer davantage avec ses partenaires dans un objectif ultime d'amélioration de ses résultats, et ce, toujours dans le respect de son capital humain. En conséquence, les vecteurs d'innovation pour les quatre prochaines années sont : des démarches d'amélioration selon une philosophie d'excellence opérationnelle, une vision avant-gardiste des technologies de l'information intégrée dans un campus numérique et, finalement, une intégration d'une culture d'innovation dans l'organisation grâce aux activités de recherche et de développement organisationnel.

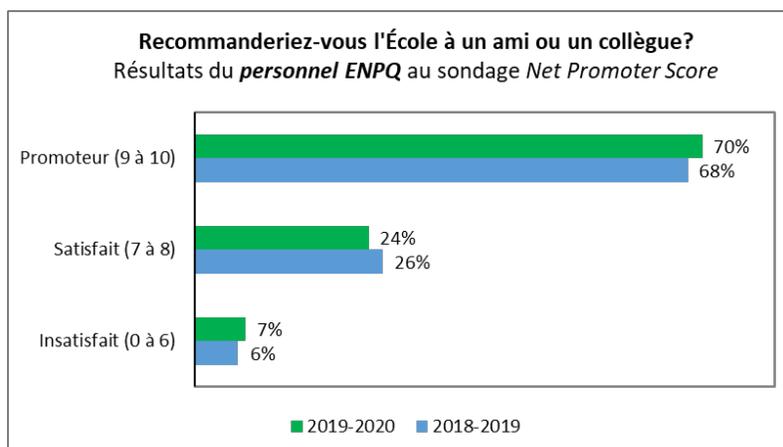
Objectif stratégique 7

Respect du capital humain dans l'amélioration de l'excellence opérationnelle

CIBLES L'École a choisi des indicateurs de performance qui devront se classer dans la catégorie « fort » d'ici 2021 :	Résultats		
	2019-2020	2018-2019	2017-2018
a) Taux de satisfaction de son personnel selon le sondage NPS <i>Excellent 70 et plus – Fort 60 à 69 – Moyen 40 à 59 – Faible – 0 à 40</i>	✔ Fort Score = 61	Fort Score = 63	Excellent Score = 70
b) Taux d'avancement des processus d'amélioration ciblés comme prioritaires <i>Excellent 90 % et plus – Fort 80 à 89 % – Moyen 70 à 79 % – Faible 0 à 69 %</i>	✔ Excellent Taux = 91 %	Fort Taux = 81,8 %	Excellent Taux = 100 %
c) Taux d'employés ayant travaillé plus de 150 heures en temps supplémentaire par année <i>Excellent 3,5 % et moins – Fort 3,6 % à 4,5 % – Moyen 4,6 % à 5,5 % – Faible 5,6 % et plus</i>	✔ Excellent Taux = 2,1 %	Moyen Taux = 5,2 %	Faible Taux = 7,6 %
d) Taux d'employés rencontrés dans le cadre du processus d'appréciation du personnel <i>Excellent 85 % et plus – Fort 71 à 84 % – Moyen 61 à 70 % – Faible 60 % et moins</i>	✘ Faible Taux = 23 %	Faible Taux = 57 %	Faible Taux = 44 %

a) SATISFACTION DE SON PERSONNEL

L'excellence opérationnelle se concrétise par un ensemble de démarches d'amélioration de la performance au sein d'une organisation et des individus et équipes qui la constituent. Pour cet indicateur, le même sondage NPS que l'Objectif stratégique 1 (voir page 53) est utilisé et les résultats du personnel ENPQ sont isolés. Chaque année, une centaine d'employés répondent au sondage, ce qui constitue une bonne participation. L'École atteint donc sa cible 7 a) malgré une légère diminution du score NPS (63 à 61). Les statistiques démontrent également que 94 % des employés se disent satisfaits et fidèles, ce qui constitue un fait fort appréciable. Parmi les facteurs de satisfaction, notons la grande fierté d'appartenir à cette organisation, les bonnes conditions de travail, l'expertise de ses employés à plusieurs niveaux, le sentiment du travail bien fait, et la qualité des installations et de l'environnement qui rendent le quotidien agréable.



Pour mieux comprendre les éléments d'insatisfaction en 2019-2020, il faut savoir que les répondants ont été sondés en période de pandémie et après le 15 juin, donc peu de temps après la relance des activités de l'École. Conséquemment, la pandémie pourrait avoir accentué l'insatisfaction liée à des situations telles qu'une surcharge de travail ou un déséquilibre travail-famille, ou encore avoir altéré le sentiment d'appartenance à l'École.

Malgré une légère baisse de satisfaction (70 % l'an dernier), il faut noter que l'École compte 68 % d'employés promoteurs de l'École, ce qui représente un excellent score.

Néanmoins, avant l'arrêt de formation, l'École a tenu 12 rencontres de la Régie des ressources de formation en 2019-2020, toujours axées sur l'utilisation optimale des ressources en fonction des compétences de chacun et dans un souci de saine gestion budgétaire et non par direction. L'analyse des besoins de recrutement pour assurer des bassins suffisants, l'analyse des besoins d'induction et la planification d'un plan répondant aux besoins sont des sujets récurrents de la Régie et le tout, en fonction des calendriers de formation annoncés. Les défis ont complètement changé à la suite de la pandémie.

b) AMÉLIORATION DES PROCESSUS

Poursuivant des objectifs d'amélioration continue de la performance de l'organisation, d'augmentation de la satisfaction de la clientèle et de mobilisation accrue des employés, l'amélioration des processus ciblés comme prioritaires est sans équivoque un facteur de succès de l'objectif stratégique *Respect du capital humain dans l'amélioration de l'excellence opérationnelle*.

L'École a ciblé quatre processus, dont certains sont de grande ampleur et touchent plusieurs directions. C'est pourquoi leur avancement se fera sur une période de deux à trois ans. Les processus qui permettront de viser l'excellence sont :

- **Optimisation de l'offre de formation ENPQ** (Objectif d'avancement 65 % – Réalisé à 52 %) : Ce processus vise l'amélioration de l'excellence opérationnelle et de l'expérience client et inclut une amélioration de différents éléments, comme : un guichet unique ENPQ, la promotion des produits et services, la révision du calendrier du perfectionnement policier, l'ajout d'un calendrier en mode hors établissement, la révision de la politique d'annulation afin de refléter ces nouvelles réalités, ainsi que plusieurs autres aspects. Une présentation aux gestionnaires des différents constats et problématiques pour orienter les prochaines actions était planifiée au début de la pandémie et a été annulée. Le projet a été mis sur la glace en attendant la relance des activités.

- **Optimisation des processus du Bureau d'affectation des ressources (BAR) – phase 4** (Objectif d'avancement 100 % – Réalisé à 84 %) : Ce processus consiste à optimiser l'affectation du personnel de formation en collaboration avec les différentes directions concernées. Le projet a été suspendu en majeure partie cette année en raison de la capacité organisationnelle. Ainsi la mise en place de la billetterie n'a pas eu lieu.
- **Optimisation de la gestion des dossiers clients à la DFSP** (Objectif d'avancement 80 % – Réalisé à 88 %) : Ce processus inclut une révision de l'analyse des besoins de formation. Lors du présent exercice, l'équipe de projet a implanté le système de gestion de la relation client (*Customer relationship Management* [CRM]). Des éléments pour personnaliser le système seront intégrés au cours de la prochaine année.
- **Optimisation des productions vidéo et multimédias** (Objectif d'avancement 100 % – Réalisé à 100 %) : Ce processus consiste à standardiser les différentes phases d'une production vidéo ou multimédia (narration, animation, etc.), du design jusqu'à la diffusion. Au cours de l'année, l'équipe a réussi à finaliser la standardisation des quatre phases de ce processus entre différentes directions. La diffusion et l'autopromotion de ce nouveau processus sont à faire durant la prochaine année.

c) HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Dans un souci d'améliorer la qualité de vie des employés, l'École a pour objectif de diminuer le nombre d'heures supplémentaires que doit effectuer son personnel. Au 30 juin 2020, 423 employés ont travaillé en heures supplémentaires comparativement à 461 en 2018-2019. De ce nombre, neuf employés ont cumulé plus de 150 heures supplémentaires dans l'année, comparativement à 24 en 2018-2019, ce qui donne un résultat « excellent » pour l'année 2019-2020. Ceci découle de l'arrêt des formations de mars à juin et de la pandémie sous-jacente. De ce nombre, 89 % (8 sur 9) des employés ayant fait plus de 150 heures sont des formateurs.

d) APPRÉCIATION DU PERSONNEL

Le résultat pour cet indicateur de performance est de 23 %, donc un résultat « faible ». Parmi les explications de ce résultat, notons que selon l'historique, beaucoup de gestionnaires ont l'habitude de rencontrer leurs employés dans le cadre du processus d'appréciation de la contribution au printemps, ce qui n'a pas été possible, pour bon nombre d'entre eux, en raison de la pandémie. De plus, les gestionnaires sont actuellement en attente d'un nouveau formulaire, simplifié, de l'appréciation de la contribution. Les travaux concernant ce formulaire ont cependant été mis sur pause pendant la pandémie.

Pendant la pandémie, soit entre le 18 mars et le 15 juin 2020, la direction générale a transmis chaque jour un message au personnel pour l'informer de la situation et des mesures qui étaient mises en place. Ceci représente près de 60 communications. Par l'entremise de la Direction des ressources humaines, l'École a mis sur pied un système de rencontres téléphoniques qui permettait à des ressources appelées « sentinelles » d'accompagner et de soutenir chacun des employés pendant cette période d'incertitude. L'École a également mis en place un programme d'agents sanitaires pour assurer un retour sécuritaire des employés sur le campus, ces agents ayant pour mission de rappeler les mesures sanitaires et d'en assurer leur respect.

Objectif stratégique 8

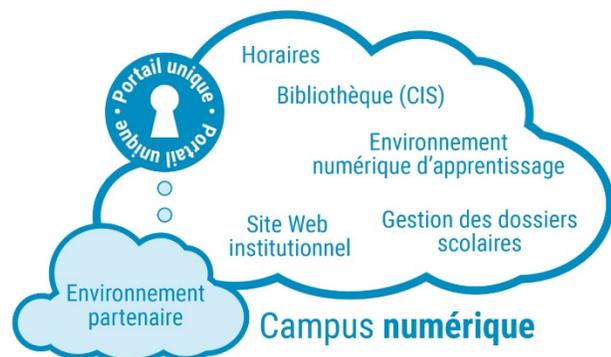
Mise en œuvre du Campus numérique

CIBLE

Le taux de réalisation du PDRI est l'indicateur de la réussite de cet objectif stratégique que l'École souhaite concrétiser à 80 % d'ici 2021

Année	Résultats
2019-2020	☑ 88 %
2018-2019	✓ 53 %
2017-2018	✓ 44 %

Comme planifié dans le Plan directeur des ressources informationnelles (PDRI), l'École a poursuivi ses efforts visant à mettre en œuvre le Campus numérique. Les projets technologiques priorisés se sont inscrits dans les trois orientations suivantes :



- l'École est un leader technologique au sein de la sécurité publique du Québec;
- l'École offre des produits de qualité et place en priorité l'expérience de l'utilisateur;
- les technologies offertes par l'École visent à soutenir la performance et l'efficacité des ressources.

MOODLE PARTENAIRE

Au cours de l'exercice, l'École a déployé son offre de services numériques (développement de formation en collaboration, offre de formation et d'information en ligne et soutien technologique et technopédagogique), avec la signature de l'entente « Moodle

partenaire Saguenay ». Lors de la pandémie, et grâce à cette entente, deux formations développées par ce partenaire ont pu être partagées sur la plateforme, dont une formation partagée au réseau de l'École en lien avec la pandémie. Trois autres formations sont en développement. D'autres organisations ont mentionné leur intérêt à l'École. Une offre de service a été déposée et elle est en attente d'un retour.

Comme mentionné dans l'objectif stratégique 5 a), l'École a également signé une entente avec le Réseau canadien du savoir policier (RCSP) pour agir à titre de diffuseur québécois exclusif pour les formations en ligne des organisations policières via la plateforme Moodle.

IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE ET VIRAGE VIRTUEL

S'il y a un point positif à la crise, c'est qu'elle a permis à l'École de mettre en œuvre rapidement des moyens pour rendre son campus encore plus numérique et se coller à la vision de son PDRI 2021. En effet, afin de rendre ses formations plus accessibles en période de pandémie et d'outiller le personnel, l'École a relevé le défi d'accélérer son virage virtuel en matière d'équipements, d'infrastructures, de systèmes et de formations. Voici quelques exemples de travaux qui ont sollicité des efforts importants de l'équipe des technologies de l'information :

- Effectuer des travaux d'infrastructure de serveurs et les tests associés pour permettre l'ajout d'un système de visioconférence pour la formation à distance *BigBlueButton* (BBB). Cette solution vient bonifier le système Moodle et la formation à distance par un accès à la visioconférence;

- Déployer massivement et de façon urgente des portables en prêt aux employés de l'École pouvant effectuer du télétravail. Au total, 70 portables qui servaient à la formation ont été déployés en moins de 10 jours, pour un total de 150 personnes branchées en télétravail incluant ceux qui avaient déjà un portable en main;
- Implanter, lors de la première semaine d'arrêt de formation due au confinement, un logiciel libre de collaboration permettant aux employés en télétravail d'utiliser une messagerie instantanée, de faire des vidéoconférences, et également de rejoindre des partenaires externes en vidéoconférence. Il est à noter que l'équipe des TI continuera la préparation pour le déploiement du logiciel TEAMS au cours de la prochaine année, comme recommandé par les orientations gouvernementales, et ce, en parallèle avec le projet de consolidation du Centre de traitement informatisé (CTI).

Objectif stratégique 9

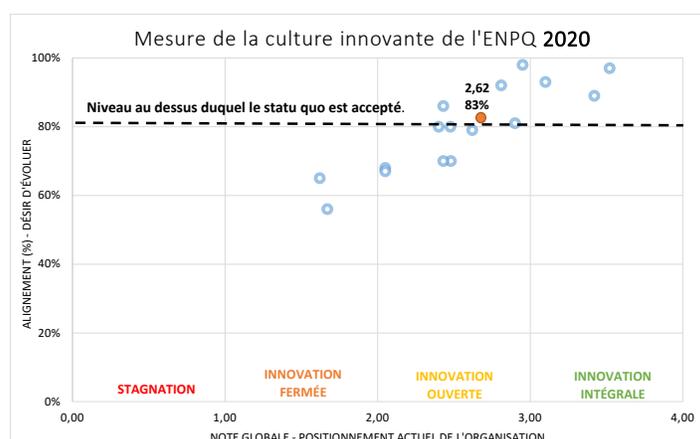
Intégration d'une culture d'innovation organisationnelle

CIBLE

L'indicateur de performance retenu vise à ce que l'École prenne de la maturité dans la catégorie « innovation ouverte » en atteignant un pointage de 2,5 ou plus d'ici 2021.

Année		Résultats
2019-2020	Score au questionnaire « Évaluation de la culture innovante de mon organisation » par Quali-Scope (juin 2020)	✓ 2,62
2018-2019	Score au questionnaire « Évaluation de la culture innovante de mon organisation » par Quali-Scope (juin 2019)	✓ 2,38
2017-2018	Score au questionnaire « Évaluation de la culture innovante de mon organisation » par Quali-Scope (janvier 2018)	✓ 2,1

L'innovation représente la concrétisation de nouvelles idées pour faire face à l'environnement changeant, rapide et complexe dans lequel la société évolue. Pour devenir une organisation plus innovante, l'École doit aligner sa stratégie d'affaires et développer son agilité en gestion, production et commercialisation pour mieux satisfaire et fidéliser sa clientèle. La base de ce virage est l'intégration d'une culture d'innovation auprès du personnel.



Au terme de la troisième année du présent *Plan stratégique*, l'École a atteint le degré de maturité qu'elle s'était fixé en innovation ouverte, avec un résultat à 2,62 au questionnaire Quali-Scope, en plus d'un passage à plus de 82 % du seuil du désir d'évoluer. Ainsi avec un résultat à 83 % en innovation ouverte, le désir collectif d'une organisation encore plus innovante est cristallisé, le désir collectif d'innovation est donc atteint. Les actions novatrices implantées en temps de pandémie ont assurément influencé ce résultat.

Légende : ✓ Cible atteinte ✓ Cible en voie d'être atteinte ✗ Cible non atteinte

Ci-après une liste des actions les plus significatives de l'année :

ACTIONS NOVATRICES EN GESTION DE CRISE

- Implantation rapide d'une approche de télétravail : déploiement d'équipements, mise en place d'une structure de planification, reddition et suivi du télétravail par le biais d'une boîte courriel dédiée;
- Mise en place d'un comité de relance et d'outils (guides, formations, gabarits) permettant de stimuler la recherche de solutions et l'opérationnalisation des activités de l'École en fonction des mesures sanitaires;
- Mise en place d'un comité pancanadien de partage des meilleures pratiques;
- Agilité de gestion dans la recherche de solutions pour l'acquisition d'équipements de protection individuelle (EPI) dans un contexte de pénurie, dans l'adaptation de formations dans le respect des consignes sanitaires, locaux et équipements ainsi que dans la révision de l'offre de formation dans un contexte d'incertitude;
- Transfert d'activités en ligne comme le webinaire sur le profilage racial, les tests d'entrée, etc.

INNOVATION PÉDAGOGIQUE

Voici quelques exemples d'innovations pédagogiques :

- Utilisation d'un nouvel outil d'apprentissage lors du passage à la Loi C-75 (Loi modifiant le Code criminel, la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents et d'autres lois et apportant des modifications corrélatives à certaines lois) qui a été développé en trois semaines. Cet outil s'utilise en auto-inscription, et peut être consulté, en tout ou en partie, à titre d'outil de référence sur le lieu du travail tel un « *job aid* »;
- Diffusion rapide de trois formations du CPKN et du Service de police de Saguenay relativement à la gestion de la pandémie et des bonnes pratiques en lien avec ce contexte, le tout via la plateforme Moodle partenaires de l'École (*Préparation aux maladies infectieuses et pandémies, Stratégie de protection personnelle concernant la prévention et le contrôle des infections, Mesures d'urgence COVID-19 Saguenay*);
- Conception d'une microformation en ligne sur le prélèvement sanguin en lien avec la légalisation du cannabis : format simplifié et épuré de six mini-modules pour répondre à un besoin ciblé et précis. Un agent pédagogique en ligne apporte des nuances importantes ou des précisions. Développé dans la plateforme Moodle;
- Introduction d'une nouvelle protection de poignet pour le personnel comédien qui permettra le retour à la petite menotte (projet pilote en cours).

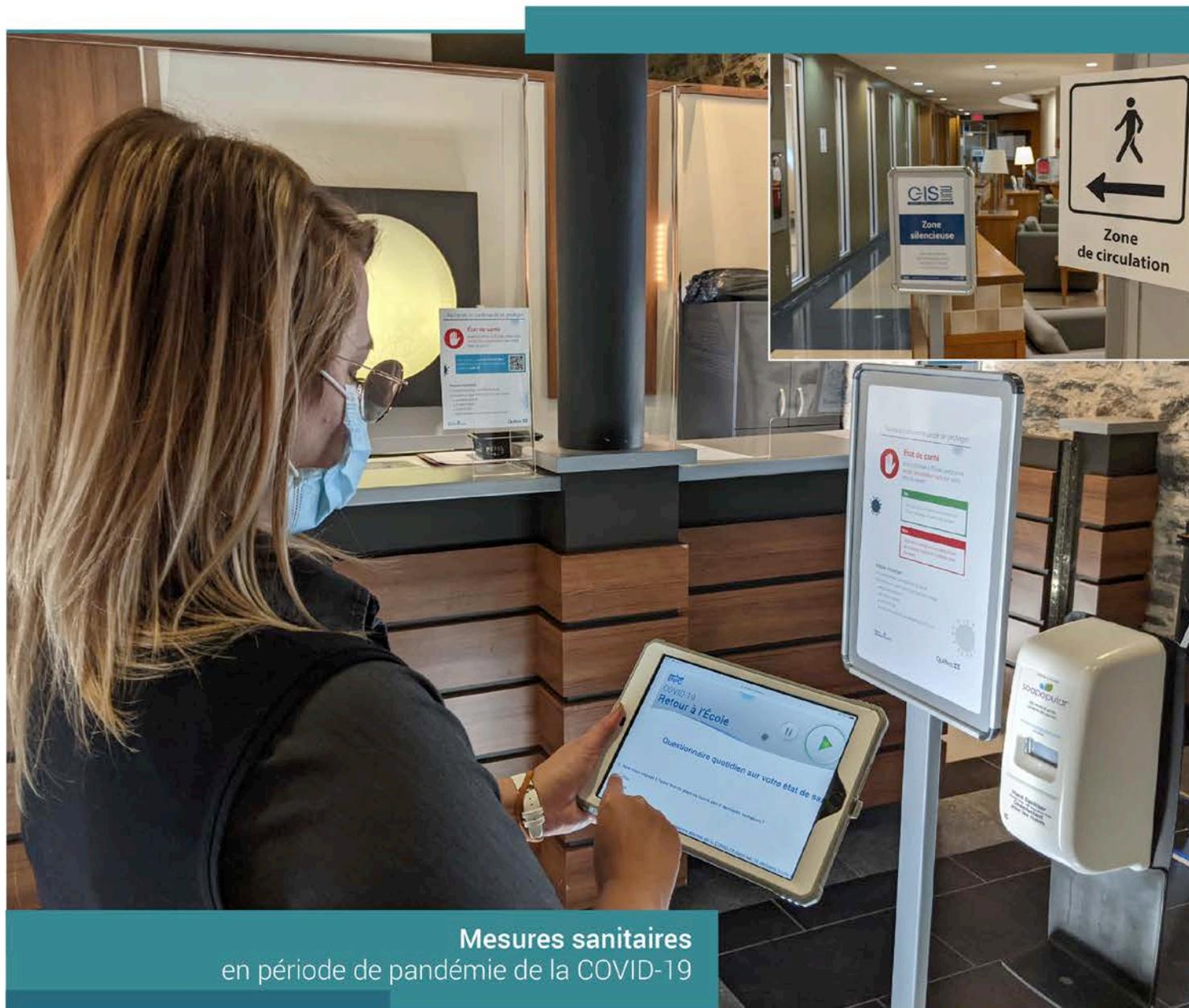
Ci-après, d'autres actions innovantes de l'École :

- À la suite de la participation des employés de l'École à des missions, colloques, congrès et formations, un inventaire des meilleures pratiques a été réalisé. Juste avant la pandémie, en mars, une journée RETEX sur les innovations visant à partager les meilleures pratiques acquises par le personnel de l'École lors de ces formations ou déplacements, a été un grand succès. Voici les présentations qui ont eu lieu :
 - Leadership des équipes;
 - Réalité virtuelle;
 - Concept Vade-Mecum en Suisse;
 - Activité Kairos de sensibilisation aux réalités autochtones;
 - Missions de formation sur les agressions sexuelles en Haïti;
 - Atelier sur la communication narrative.
- Lancement de six tableaux *Initiatives innovantes* à des endroits stratégiques sur le campus de l'École;
- Incitation des employés à la cuisine pour tester de nouvelles recettes et voir, si possible, à les uniformiser;
- Révision des tâches et postes à la cuisine pour améliorer l'efficacité et l'outillage;
- Amélioration des méthodes d'entreposage des denrées à la cuisine.

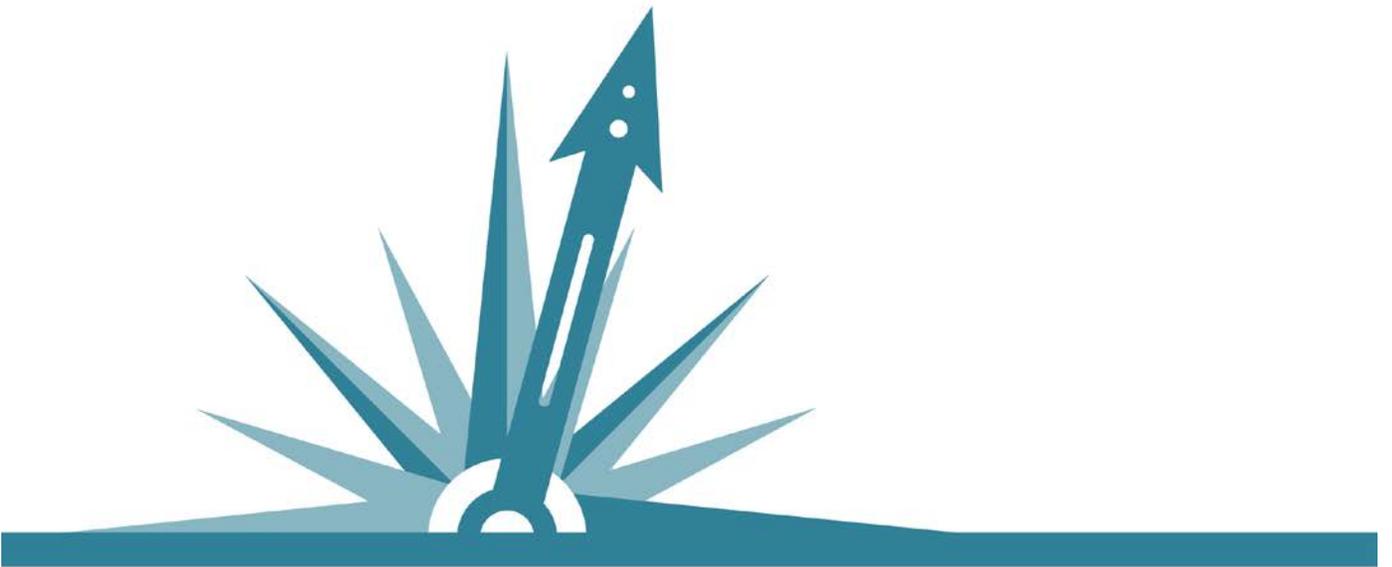
RENCONTRE SUR L'ANALYSE ET LA RECHERCHE EN MILIEU POLICIER

L'année 2019-2020 a été l'occasion pour le CRDS de réunir plusieurs partenaires et de discuter de thématiques entourant l'analyse et la recherche faites par et pour le milieu policier. Partant du constat qu'un plus grand partage des stratégies et des travaux de recherche réalisés serait bénéfique pour les organisations policières, le MSP et l'École, cette dernière a tenu le 9 octobre 2019 une « Rencontre sur l'analyse et la recherche en milieu policier ». Celle-ci s'adressait aux créateurs, aux utilisateurs et aux diffuseurs d'analyses et de recherches. Près d'une centaine de participants étaient présents à cette première rencontre où conférences plénières et ateliers thématiques se sont enchainés. Cette rencontre a permis d'aborder les enjeux spécifiques au traitement, à l'analyse et à l'utilisation des données policières et, plus spécifiquement, de diffuser les retombées des analyses et des recherches et de partager les bonnes pratiques et les innovations en matière de traitement de données policières.

Les exigences législatives et gouvernementales



Mesures sanitaires
en période de pandémie de la COVID-19



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

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'il détient en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1).

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 tout au long du cycle de vie d'un actif informationnel.

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

Président

Yves Guay

Directeur général

Membres

Nathalie Bournival

Directrice des services administratifs et technologiques
Responsable de la sécurité de l'information

Isabelle Lajoie

Directrice des ressources humaines

Pierre Savard

Directeur de la formation initiale en patrouille-gendarmerie

Stéphanie Bastien

Responsable du Registrariat et affaires institutionnelles

Patrick Lefebvre

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

L'École respecte les obligations du Règlement sur la diffusion de l'information et la protection des renseignements personnels. Ces obligations sont, entre autres, la diffusion des dépenses de l'organisme et la diffusion des documents transmis dans le cadre d'une demande d'accès, accompagnés de la décision anonymisée du responsable de l'accès aux documents, à l'exception de certains documents que prévoient les articles 23, 24, 28, 28.1, 29, 29.1 et 55 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1).

Au cours de l'année 2019-2020, l'École a reçu et traité 262 demandes d'accès aux documents (voir le tableau 21 à la page suivante).

Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels

Tableau 21

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

Nombre total de demandes reçues : 262				
Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais				
Nature des demandes traitées au cours de l'année financière				
Demandes d'accès				
Délais de traitement	Documents administratifs	Renseignements personnels	Rectification	
0 à 20 jours	13	241	-	
21 à 30 jours	8	-	-	
31 jours et plus (le cas échéant)	-	-	-	
Total	21	241	-	
Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et de la décision rendue				
Demandes d'accès				
Décision rendue	Documents administratifs	Renseignements personnels	Rectification	Disposition de la Loi invoquée
Acceptée (entièrement)	9	238	-	-
Partiellement acceptée	12	-	-	Articles 12, 15, 22, 28, 29, 40, 44, 48 et 50
Refusée (entièrement)	-	3	-	Articles 53 et 54
Autres	-	-	-	-
Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable				-
Nombre d'avis de révision reçus de la Commission d'accès à l'information				1

Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration

La politique linguistique de l'École a été adoptée par le comité de direction et diffusée auprès de l'ensemble du personnel le 5 février 2018. Dans le but d'en faciliter la lecture, un document résumé a également été produit et rendu disponible.

COMITÉ PERMANENT ET MANDATAIRE

Avez-vous un mandataire?	Oui
Combien d'employés votre organisation compte-t-elle?	50 ou plus
- Moins de 50	
- 50 ou plus	
Avez-vous un comité permanent?	Oui
Si oui, y a-t-il eu des rencontres des membres du comité permanent au cours de l'exercice?	Non
Si oui, combien?	s. o.

STATUT DE LA POLITIQUE LINGUISTIQUE INSTITUTIONNELLE

Votre organisme a-t-il adopté une politique linguistique institutionnelle?	Oui (5 février 2018)
Depuis son adoption, cette politique linguistique institutionnelle a-t-elle été révisée?	Non
Si oui, à quelle date les modifications ont-elles été officiellement approuvées par la plus haute autorité de l'organisme après que vous ayez reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française?	s. o.

IMPLANTATION DE LA POLITIQUE LINGUISTIQUE INSTITUTIONNELLE

Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour faire connaître votre politique linguistique institutionnelle?	Oui
Si oui, expliquez lesquelles :	Diffusion auprès des nouveaux employés (liste des politiques auxquelles ils doivent se conformer)
Sinon, durant le prochain exercice, quelles activités prévoyez-vous tenir pour faire connaître votre politique linguistique et pour former le personnel à son application?	s. o.

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* (RLRQ, chapitre P-13.1, r. 0.1.1).

Au cours de l'année financière 2019-2020, la variabilité importante des revenus amène une discordance sur les taux de financement prévus. Cette discordance est engendrée par la répartition des clientèles entre les niveaux de financement et leur provenance.

Le tableau 22 présente les résultats obtenus au 30 juin 2020, la méthode de fixation du tarif, le mode d'indexation, le mode de révision et le niveau de financement.

Tableau 22
Politique de financement des services publics – Tarification
(en milliers)

Revenus provenant de la tarification	Méthode de fixation du tarif*	Mode d'indexation	Date de révision	Revenus de tarification ¹	Coût total ²	Niveau de financement	
						Taux réel	Taux prévu
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	CS-T	Indice des prix à la consommation**	2005-2006	7 863,4 \$	15 490,1 \$	51 % ^{2,3}	25 %
Programmes de formation initiale en enquête et gestion policières et formation des formateurs	CS-T	Révision des coûts	Mai 2019	2 622,1 \$	5 857,6 \$	45 % ^{1,2,3}	25 %
Perfectionnement policier	CS-D	Révision des coûts	Avril 2019	2 969,2 \$	5 502,6 \$	54 % ^{1,2,3}	100 %
Inscriptions et autres services tarifés	MAG	Révision des coûts	Juillet 2019	1 466,7 \$	1 535,6 \$	s. o.	s. o.
Service de l'hôtellerie	CS-T	Révision des coûts	Juillet 2019	2 023,9 \$	5 465,7 \$	37 % ¹	100 %
Formation et services aux autres clientèles**	CS-T	Révision des coûts	Juillet 2019	1 365,6 \$	5 551,9 \$	25 % ^{1,4}	109 %
Total				18 310,8 \$	39 403,4 \$		

* Légende :

CS-D : Coûts des services – coûts de diffusion.

CS-T : Coûts des services – ensemble des coûts.

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

** Établi en fonction du *Règlement sur les frais de scolarité de l'École nationale de police du Québec* (c. P-13.1, r. 0.1.1).

¹ Pour 2019-2020, 51 % des revenus faisaient partie du périmètre comptable. Ces revenus sont exclus du calcul du taux réel.

² Les coûts reliés au loyer sont répartis dans les coûts des différents programmes, malgré la subvention du gouvernement du Québec qui couvre partiellement les coûts. Les taux de financement prévus ne considèrent pas les coûts relatifs au loyer. Cette discordance est engendrée par la répartition des clientèles entre les niveaux de financement et la provenance des clientèles selon le périmètre comptable.

³ Les contributions des corps de police autres que celle de la Sûreté du Québec sont réparties dans les différents programmes de formation.

⁴ Le coût des services a été déterminé en fonction d'un volume d'activités afin de répartir adéquatement les coûts fixes de formation. L'arrêt des activités en raison de la pandémie et la reprise graduelle en fin d'année financière ont eu un impact sur le niveau de financement.

Utilisation des ressources budgétaires et financières

L'École prépare les budgets et comptabilise les opérations financières par secteur d'activités depuis de nombreuses années. Pour l'exercice 2019-2020, le conseil d'administration de l'École a approuvé le budget le 6 juin 2019.

Ainsi, en complément d'information aux états financiers présentés dans ce rapport, vous trouverez au tableau 22, en page suivante, 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 (RLRQ, chapitre P-13.1), 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 policier, la recherche et la vigie dans le domaine de la formation policière, ainsi que l'ensemble des activités des directions administratives et de soutien.

Les activités non subventionnées sont composées principalement des revenus et des charges de la Direction de la formation en sécurité publique (DFSP), du Service de l'hôtellerie et des services aux collectivités. Les activités de la DFSP 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 (CECAP). Les activités du Service de l'hôtellerie et des services aux collectivités sont composées des services d'hébergement et alimentaires et de la location des locaux.

Tableau 23

Cadre de gestion budgétaire (en milliers de \$)

Activités subventionnées					
	Budget 2020	Réel 2020	Réel 2019	Écart réel \$	Variation %
Revenus					
Contribution des corps de police	16 030 \$	16 030 \$	14 702 \$	1 328 \$	9 %
Subvention du gouvernement	5 395 \$	5 395 \$	5 395 \$	0 \$	0 %
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	3 204 \$	2 176 \$	3 111 \$	(935 \$)	- 30 % ¹
Perfectionnement policier	5 357 \$	3 891 \$	6 035 \$	(2 144 \$)	- 36 % ¹
Autres	801 \$	749 \$	814 \$	(65 \$)	- 8 %
	<u>30 787 \$</u>	<u>28 241 \$</u>	<u>30 057 \$</u>	<u>(1 816 \$)</u>	
Charges					
Direction générale	399 \$	365 \$	334 \$	31 \$	9 %
Direction affaires institutionnelles et communications	1 967 \$	1 829 \$	1 865 \$	(36 \$)	- 2 %
Portefeuille de projets	725 \$	587 \$	490 \$	97 \$	20 % ¹
Direction des ressources humaines	2 292 \$	2 429 \$	3 033 \$	(604 \$)	- 20 % ²
Direction du développement pédagogique et des savoirs	3 285 \$	2 980 \$	2 884 \$	96 \$	3 %
Direction formation policière en patrouille-gendarmerie	6 708 \$	5 833 \$	6 703 \$	(870 \$)	- 13 % ¹
Direction du perfectionnement policier	6 409 \$	5 062 \$	6 589 \$	(1 527 \$)	- 23 % ¹
Direction des services administratifs et technologiques	3 581 \$	3 424 \$	3 017 \$	407 \$	13 %
Amortissement	639 \$	683 \$	540 \$	143 \$	26 % ³
Dépense de loyer	9 200 \$	8 999 \$	9 369 \$	(370 \$)	- 4 %
Loyer imputé aux activités	(2 072 \$)	(1 667 \$)	(1 929 \$)	262 \$	- 14 % ¹
Recouvrement soutien activités non subventionnées	(1 665 \$)	(1 232 \$)	(1 707 \$)	475 \$	- 28 % ¹
	<u>31 468 \$</u>	<u>29 292 \$</u>	<u>31 188 \$</u>	<u>(1 896 \$)</u>	
Excédent (déficit) des activités	(681 \$)	(1 051 \$)	(1 131 \$)	80 \$	
Activités non subventionnées					
Direction de la formation en sécurité publique					
Revenus	5 365 \$	3 896 \$	5 314 \$	(1 418 \$)	- 27 % ¹
Charges	5 063 \$	4 134 \$	4 669 \$	(535 \$)	- 11 % ¹
	<u>302 \$</u>	<u>(238 \$)</u>	<u>645 \$</u>	<u>(883 \$)</u>	
Service de l'hôtellerie et services aux collectivités					
Revenus	5 795 \$	4 345 \$	5 676 \$	(1 331 \$)	- 23 % ¹
Charges	5 643 \$	4 848 \$	5 566 \$	(718 \$)	- 13 % ¹
	<u>152 \$</u>	<u>(503 \$)</u>	<u>110 \$</u>	<u>(613 \$)</u>	
Autres activités					
Revenus	136 \$	1 036 \$	528 \$	508 \$	96 % ⁴
Charges	0 \$	1 129 \$	434 \$	695 \$	160 % ⁴
	<u>136 \$</u>	<u>(93 \$)</u>	<u>94 \$</u>	<u>(187 \$)</u>	
Excédent (déficit) des activités	590 \$	(834 \$)	849 \$	(1 683 \$)	
Ensemble des activités					
Excédent des activités subventionnées	(681 \$)	(1 051 \$)	(1 131 \$)	80 \$	
Excédent des activités non subventionnées	590 \$	(834 \$)	849 \$	(1 683 \$)	
Excédent (déficit) total	<u>(91 \$)</u>	<u>(1 885 \$)</u>	<u>(282 \$)</u>	<u>(1 603 \$)</u>	- 568 %

Explication des écarts
¹ Arrêt des activités du 13 mars au 15 juin 2020 en lien avec la pandémie de la COVID-19.

² Coût de formation des employés à la baisse en lien avec le contexte de la pandémie et variation au chapitre des congés de maladie.

³ Impact des investissements en immobilisation des deux dernières années à la hausse.

⁴ Niveau d'activité engendré, entre autres, par la mise en œuvre du site alternatif de confinement pour le CIUSSS MCQ et le partenariat informatique avec l'École nationale des pompiers.

Gestion et contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de services

La Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État (RLRQ, c. G-1.011) est entrée en vigueur le 5 décembre 2014. Dans le cadre de cette loi, les ministères et organismes doivent faire état, dans leur rapport annuel, des contrats de services octroyés et de leur effectif en regard de la cible fixée par le Conseil du trésor.

Tableau 24 Contrats de services comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1 ^{er} avril 2019 et le 31 mars 2020	Nombre	Valeur (\$)
Contrats de services avec une personne physique ¹	0	0
Contrats de services avec un contractant autre qu'une personne physique ²	18	2 945 703 \$
Total des contrats de services	18	2 945 703 \$

¹ Une personne physique, qu'elle soit en affaires ou non.

² Inclut les personnes morales de droit privé, les sociétés en nom collectif, en commandite ou en participation.

La répartition de l'effectif figurant au tableau 25 pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 est présentée par catégorie d'emploi, tel que requis pour les organismes publics dont le personnel n'est pas assujéti à la Loi sur la fonction publique, et ce, à la suite de l'entrée en vigueur de la Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État (RLRQ, chapitre G-1.011).

Tableau 25 Répartition de l'effectif en heures rémunérées pour la période du 1 ^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 par catégorie d'emploi	Heures rémunérées 2019-2020	Heures rémunérées 2018-2019	Écart
Personnel d'encadrement	34 784	35 022	(238)
Personnel professionnel	113 283	116 527	(3 244)
Personnel enseignant	99 667	97 499	2 168
Personnel de bureau, technicien et assimilé	183 591	180 649	2 942
Agents de la paix	37 868	38 760	(892)
Ouvriers, personnel d'entretien et de service	58 570	51 003	7 567
Étudiants et stagiaires	4 132	4 256	(124)
Total des heures rémunérées	531 895	523 716	8 179
Total en ETC transposés (total des heures rémunérées / 1 826,3 h)	291,24	286,76	4,48

La cible fixée pour l'École par la ministre de la Sécurité publique est de 506 215 heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020. Elle a été dépassée de 25 680 heures rémunérées. La période couverte par cette déclaration se terminant le 31 mars, l'École n'avait pas encore subi l'arrêt de formation.

Reddition de comptes en matière de développement durable

L'École poursuit la mise en oeuvre de son *Plan d'action de développement durable 2016-2020*, lequel a été adopté le 27 septembre 2016.

Ce troisième plan d'action s'inscrit dans une perspective d'amélioration continue. L'École s'engage donc à faire plus et mieux en se basant sur les résultats obtenus et l'expérience acquise au cours de la période 2008-2015 et en appliquant davantage les principes de développement durable, le tout afin de contribuer à l'atteinte des objectifs de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020.

Conséquemment, l'École vise à façonner « une société où la qualité de vie est et demeurera une réalité. Une société responsable, innovatrice et capable d'excellence dans toutes ses réalisations. Une société misant sur l'harmonie entre le dynamisme économique, la qualité de l'environnement, l'équité sociale et la vitalité culturelle. Une société inspirée par un État dont le leadership la mobilise vers l'atteinte de cette vision ».

Le *Plan d'action de développement durable 2016-2020* de l'École nationale de police du Québec est disponible sur le site web de l'École, dans la section « Publications », à l'adresse : www.enpq.qc.ca.

SUIVI ANNUEL DU PLAN D'ACTION DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2016-2020

Objectif de la Stratégie gouvernementale de développement durable (SGDD) 2015-2020					
#	Actions	Indicateurs	Cibles 2019-2020	Résultats 2019-2020	Atteinte de la cible
1	Favoriser une gestion efficace des documents papier et électroniques	Nombre de mesures significatives mises en place	Six mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020, dont minimalement une par année	Sept mesures mises en place au 30 juin 2020	ATTEINT- Avant ou à la date prévue
2	Réduire la consommation d'encre, de papier et d'énergie	Nombre de mesures mises en place pour réduire la consommation d'encre, de papier et d'énergie	Trois mesures mises en place, dont une avant le 30 juin 2017	Sept mesures mises en place au 30 juin 2020, dont une avant le 30 juin 2017	ATTEINT- Avant ou à la date prévue
3	Réaliser des activités visant une meilleure gestion du parc automobile et des déplacements des employés et clientèles de l'École	Nombre de mesures significatives mises en place	Trois mesures mises en place, dont une avant le 30 juin 2017	Cinq mesures mises en place au 30 juin 2020, dont une avant le 30 juin 2017	ATTEINT- Avant ou à la date prévue
4	Appliquer les meilleures pratiques environnementales dans la gestion des immeubles et l'aménagement de locaux	Nombre de mesures significatives mises en place	Deux mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020	Neuf mesures mises en place au 30 juin 2020	ATTEINT- Avant ou à la date prévue
5	Poursuivre la gestion écoresponsable du parc informatique et du matériel électronique de l'organisation	Nombre de mesures significatives mises en place	Trois mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020	Six mesures mises en place au 30 juin 2020	ATTEINT- Avant ou à la date prévue

Objectif de la Stratégie gouvernementale de développement durable (SGDD) 2015-2020					
#	Actions	Indicateurs	Cibles 2019-2020	Résultats 2019-2020	Atteinte de la cible
6	Poursuivre la mise en place de mesures de gestion écoresponsable des événements et des communications de l'organisation	Pourcentage d'événements planifiés selon le Guide sur l'organisation d'événements écoresponsables	75 % des événements planifiés selon le Guide sur l'organisation d'événements écoresponsables	Au moins 75 % des événements planifiés selon le Guide sur l'organisation d'événements écoresponsables	ATTEINT- Avant ou à la date prévue
7	Augmenter de façon significative les acquisitions faites de façon écoresponsable	Pourcentage d'acquisitions faites de façon écoresponsable	75 % d'acquisitions faites de façon écoresponsable	50 % d'acquisitions faites de façon écoresponsable	NON ATTEINT- Débuté
8	Élaborer et mettre en place un processus organisationnel appuyant la démarche de prise en compte des principes de développement durable	Mise en place d'un processus de prise en compte des principes de développement durable au sein de l'École	D'ici le 30 juin 2018	Mise en place d'un processus de prise en compte	ATTEINT- Avant ou à la date prévue
9	Participation de l'École à la vie culturelle et au développement social de la région nicolétaine et du Québec	Nombre de mesures significatives mises en place	Trois mesures mises en place, dont une avant le 30 juin 2017	Six mesures mises en place au 30 juin 2020, dont une avant le 30 juin 2017	ATTEINT- Avant ou à la date prévue
10	Soutenir les activités visant le partage d'expertise dans le domaine policier en lien avec les réseaux	Nombre d'activités et de processus visant le partage d'expertise	Trois activités ou processus mis en place, dont un avant le 30 juin 2017	Quinze activités ou processus mis en place au 30 juin 2020, dont un avant le 30 juin 2017	ATTEINT- Avant ou à la date prévue
11	Faciliter l'accès en emploi à des policiers canadiens et à des policiers autochtones sur le marché québécois	Nombre de mesures significatives mises en place	Deux mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020	Six mesures mises en place au 30 juin 2020	ATTEINT- Avant ou à la date prévue
12	Contribuer à la promotion de la santé et de la sécurité du personnel	Nombre de mesures significatives mises en place	Six mesures mises en place d'ici 2020	Dix mesures mises en place au 30 juin 2020	ATTEINT- Avant ou à la date prévue
13	Former des partenariats avec les organismes municipaux et scolaires	Nombre de mesures significatives mises en place	Deux mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020	Cinq mesures mises en place au 30 juin 2020	ATTEINT- Avant ou à la date prévue

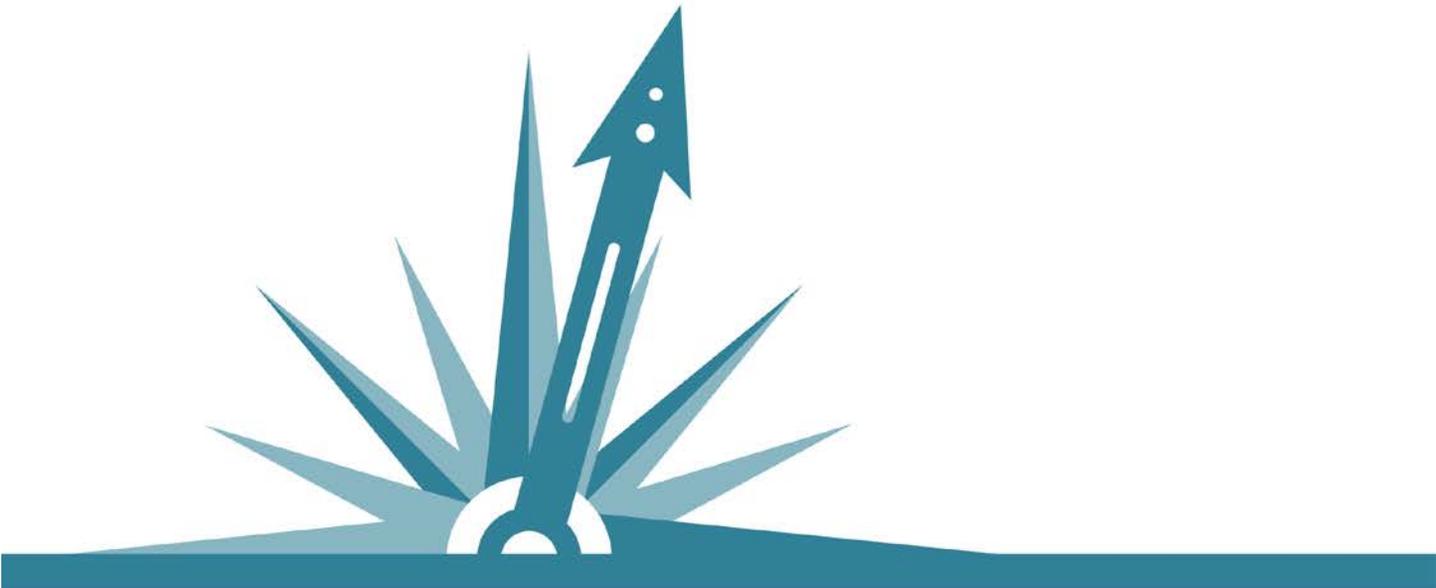
Les trois principales réalisations en développement durable pour l'année 2019-2020 sont :

1. Le projet d'élimination des bouteilles d'eau à usage unique;
2. L'organisation de la Journée portes ouvertes à la population;
3. La consultation des membres du personnel propriétaires de voitures électriques, dans le but d'optimiser l'accessibilité aux bornes de recharge sur le campus.

Les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2020



CECAP
Inauguration des locaux le 20 septembre 2019



ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTATS FINANCIERS
DE L'EXERCICE CLOS LE
30 JUIN 2020

TABLE DES MATIÈRES

RAPPORT DE LA DIRECTION	3
RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT	4
ÉTATS FINANCIERS	
État des résultats et de l'excédent cumulé	6
État de la situation financière.....	7
État de la variation de la dette nette.....	8
État des flux de trésorerie	9
Notes complémentaires.....	10 à 22

RAPPORT DE LA DIRECTION

Les états financiers de l'École nationale de police du Québec (l'École) 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 approuve les états financiers. Il est assisté dans ses responsabilités par le comité administratif, dont certains membres ne font pas partie de la direction. Ce comité rencontre la direction et le Vérificateur général du Québec, examine les états financiers et en recommande l'approbation au conseil d'administration.

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 comité administratif pour discuter de tout élément qui concerne son audit.



Pierre St-Antoine
Directeur général



Nathalie Bournival
Directrice des services administratifs et technologiques

Nicolet, le 21 octobre 2020



RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

À l'Assemblée nationale

Rapport sur l'audit des états financiers

Opinion

J'ai effectué l'audit des états financiers de l'École nationale de police du Québec (« l'École »), qui comprennent l'état de la situation financière au 30 juin 2020, et l'état des résultats et de l'excédent cumulé, l'état de la variation de la dette nette et l'état des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi que les notes complémentaires, y compris le résumé des principales méthodes comptables.

À mon avis, les états financiers ci-joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'École au 30 juin 2020, ainsi que des résultats de ses activités, de ses gains et pertes de réévaluation, de la variation de sa dette nette et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Fondement de l'opinion

J'ai effectué mon audit conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada. Les responsabilités qui m'incombent en vertu de ces normes sont plus amplement décrites dans la section « Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers » du présent rapport. Je suis indépendante de l'École conformément aux règles de déontologie qui s'appliquent à l'audit des états financiers au Canada et je me suis acquittée des autres responsabilités déontologiques qui m'incombent selon ces règles. J'estime que les éléments probants que j'ai obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder mon opinion d'audit.

Responsabilités de la direction et des responsables de la gouvernance à l'égard des états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle des 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.

Lors de la préparation des états financiers, c'est à la direction qu'il incombe d'évaluer la capacité de l'École à poursuivre son exploitation, de communiquer, le cas échéant, les questions relatives à la continuité de l'exploitation et d'appliquer le principe comptable de continuité d'exploitation, sauf si la direction a l'intention de liquider l'École ou de cesser son activité ou si aucune autre solution réaliste ne s'offre à elle.

Il incombe aux responsables de la gouvernance de surveiller le processus d'information financière de l'École.

Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers

Mes objectifs sont d'obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers pris dans leur ensemble sont exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, et de délivrer un rapport de l'auditeur contenant mon opinion. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, qui ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada permettra toujours de détecter toute anomalie significative qui pourrait exister. Les anomalies peuvent résulter de fraudes ou d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce que, individuellement ou collectivement, elles puissent influencer sur les décisions économiques que les utilisateurs des états financiers prennent en se fondant sur ceux-ci.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, j'exerce mon jugement professionnel et je fais preuve d'esprit critique tout au long de cet audit. En outre :

- j'identifie et évalue les risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, je conçois et mets en œuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunis des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder mon opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative résultant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne;
- j'acquies une compréhension des éléments du contrôle interne pertinents pour l'audit 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'École;
- j'apprécie le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que des informations y afférentes fournies par cette dernière;
- je tire une conclusion quant au caractère approprié de l'utilisation par la direction du principe comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments probants obtenus, quant à l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou situations susceptibles de jeter un doute important sur la capacité de l'École à poursuivre son exploitation. Si je conclus à l'existence d'une incertitude significative, je suis tenue d'attirer l'attention des lecteurs de mon rapport sur les informations fournies dans les états financiers au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas adéquates, d'exprimer une opinion modifiée. Mes conclusions s'appuient sur les éléments probants obtenus jusqu'à la date de mon rapport. Des événements ou situations futurs pourraient par ailleurs amener l'École à cesser son exploitation;
- j'évalue la présentation d'ensemble, la structure et le contenu des états financiers, y compris les informations fournies dans les notes, et apprécie si les états financiers représentent les opérations et événements sous-jacents d'une manière propre à donner une image fidèle.

Je communique aux responsables de la gouvernance notamment l'étendue et le calendrier prévus des travaux d'audit et mes constatations importantes, y compris toute déficience importante du contrôle interne que j'aurais relevée au cours de mon audit.

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.

Pour la vérificatrice générale du Québec,

 Roch Guérin CPA auditeur, CA

Roch Guérin, CPA auditeur, CA
Directeur principal

Montréal, le 21 octobre 2020

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTAT DES RÉSULTATS ET DE L'EXCÉDENT CUMULÉ
De l'exercice clos le 30 juin 2020

	2020 Budget	2020 Réel	2019 Réel
REVENUS			
Contributions des corps de police (note 3)	16 030 249 \$	16 030 250 \$	14 701 698 \$
Formation (note 4)	13 146 085	9 711 202	14 124 640
Hébergement (note 4)	5 461 574	4 345 749	5 268 424
Subvention du gouvernement du Québec - loyer	5 395 300	5 395 300	5 395 300
Ventes de services	1 337 009	959 083	1 241 371
Intérêts	110 000	183 941	141 949
Autres	602 036	893 335	701 815
	42 082 253	37 518 860	41 575 197
CHARGES			
Traitements et avantages sociaux (note 5)	26 063 934	24 084 490	25 483 107
Loyer - Société québécoise des infrastructures	8 035 481	7 816 808	8 184 808
Entretien ménager - Loyer	1 164 875	1 182 214	1 184 475
Matériel pédagogique, fournitures et autres (note 6)	2 482 136	2 104 145	2 757 343
Services professionnels	2 409 657	2 278 331	2 139 449
Transport et communication	619 796	483 002	667 734
Entretien et réparations	324 655	357 714	405 591
Location de matériel et autres	146 945	245 957	344 505
Intérêts sur la dette à long terme	-	18 069	-
Amortissement des immobilisations corporelles	925 000	832 702	690 117
	42 172 479	39 403 432	41 857 129
DÉFICIT DE L'EXERCICE	(90 226)	(1 884 572)	(281 932)
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT DE L'EXERCICE	3 887 704	3 887 704	4 169 636
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN DE L'EXERCICE	3 797 478 \$	2 003 132 \$	3 887 704 \$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE
Au 30 juin 2020

	2020	2019
ACTIFS FINANCIERS		
Trésorerie	3 779 470 \$	1 319 180 \$
Créances	2 411 725	5 046 525
Subvention du gouvernement du Québec à recevoir - loyer	5 395 300	5 395 300
Contributions des corps de police à recevoir		
Premier versement	11 085 205	10 730 098
Deuxième versement	5 242 275	5 201 075
	27 913 975	27 692 178
PASSIFS		
Emprunts à court terme (note 7)	4 500 000	2 500 000
Charges à payer et frais courus		
Traitements et avantages sociaux	1 256 433	1 993 923
Autres charges à payer	2 761 946	2 407 104
Revenus reportés (note 8)		
Contributions des corps de police	12 245 610	11 948 380
Subvention du gouvernement du Québec - loyer	4 046 475	4 046 475
Autres	1 099 492	998 491
Provision pour vacances	1 745 831	1 830 084
Provision pour congés de maladie (note 9)	1 883 883	1 821 696
Dette à long terme (note 10)	883 464	-
	30 423 134	27 546 153
(DETTE NETTE) ACTIFS FINANCIERS NETS	(2 509 159)	146 025
ACTIFS NON FINANCIERS		
Immobilisations corporelles (note 11)	2 972 084	2 390 540
Stocks	579 550	432 790
Loyer payé d'avance	586 466	676 691
Charges payées d'avance	374 191	241 658
	4 512 291	3 741 679
EXCÉDENT CUMULÉ	2 003 132 \$	3 887 704 \$
OBLIGATIONS CONTRACTUELLES (note 14)		
ÉVENTUALITÉS (note 18)		

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le conseil d'administration.



Ginette Fortin, FCPA, FCGA
Présidente du conseil d'administration



Pierre St-Antoine
Directeur général

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTAT DE LA VARIATION DE LA DETTE NETTE
De l'exercice clos le 30 juin 2020

	2020 Budget	2020 Réel	2019 Réel
DÉFICIT DE L'EXERCICE	(90 226) \$	(1 884 572) \$	(281 932) \$
Acquisition d'immobilisations corporelles	(2 337 900)	(1 414 246)	(945 426)
Amortissement des immobilisations corporelles	925 000	832 702	690 117
	(1 412 900)	(581 544)	(255 309)
Acquisition de stocks		(442 773)	(350 241)
Augmentation de charges payées d'avance		(351 991)	(239 425)
Consommation des stocks		296 013	298 343
Utilisation d'un loyer payé d'avance		90 225	90 226
Utilisation de charges payées d'avance		219 458	256 614
		(189 068)	55 517
DIMINUTION DES ACTIFS FINANCIERS NETS	(1 503 126)	(2 655 184)	(481 724)
ACTIFS FINANCIERS NETS AU DÉBUT DE L'EXERCICE	146 025	146 025	627 749
(DETTE NETTE) ACTIFS FINANCIERS NETS À LA FIN DE L'EXERCICE	(1 357 101) \$	(2 509 159) \$	146 025 \$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE
De l'exercice clos le 30 juin 2020

	2020	2019
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
Déficit de l'exercice	(1 884 572) \$	(281 932) \$
Éléments sans incidence sur la trésorerie :		
Amortissement des immobilisations corporelles	832 702	690 117
Virement des revenus reportés de l'année	(16 948 861)	(15 555 941)
Loyer payé d'avance	90 225	90 226
Charges payées d'avance	(132 533)	17 189
	(16 158 467)	(14 758 409)
Variation des actifs et des passifs reliés au fonctionnement (note 12)	19 228 406	13 884 938
Flux de trésorerie liés aux activités de fonctionnement	1 185 367	(1 155 403)
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS		
Acquisition d'immobilisations corporelles et flux de trésorerie liés aux activités d'investissement en immobilisations	(601 387)	(773 548)
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement en immobilisations	(601 387)	(773 548)
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT		
Augmentation des emprunts à court terme	2 000 000	2 500 000
Remboursement de la dette à long terme	(123 690)	-
Flux de trésorerie liés aux activités de financement	1 876 310	2 500 000
AUGMENTATION DE LA TRÉSORERIE	2 460 290	571 049
TRÉSORERIE AU DÉBUT DE L'EXERCICE	1 319 180	748 131
TRÉSORERIE À LA FIN DE L'EXERCICE	3 779 470 \$	1 319 180 \$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2020

1. STATUT CONSTITUTIF ET NATURE DES ACTIVITÉS

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 de l'article 984 de la *Loi sur les impôts* (RLRQ, chapitre I-3) et de l'article 149 de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (L.R.C., 1985, 5e suppl.), l'École n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

Référentiel comptable

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.

Utilisation d'estimations

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 de la provision pour les congés de maladie. Les résultats réels peuvent différer des meilleures prévisions établies par la direction.

État des 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.

Instruments financiers

La trésorerie, les créances (à l'exception des taxes à la consommation), 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.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2020

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Instruments financiers (suite)

Les emprunts à court terme, les charges à payer et frais courus (à l'exception des avantages sociaux à payer et des taxes à la consommation) ainsi que la provision pour vacances et la dette à long terme 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.

Opérations interentités

Les opérations interentités sont des opérations conclues entre entités contrôlées par le gouvernement du Québec ou soumises à son contrôle conjoint.

Les services reçus et rendus à titre gratuit ne sont pas comptabilisés. Les autres opérations interentités ont été réalisées à la valeur d'échange, c'est-à-dire au montant convenu pour la contrepartie donnée en échange de l'élément transféré ou du service fourni.

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 du gouvernement du Québec 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 à tous les 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 remplies.

Les revenus provenant de la formation, de l'hébergement, des ventes de services, 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.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2020

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

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 1er avril au 31 mars. Le revenu reporté relatif à la subvention du gouvernement du Québec - loyer représente le montant reçu de ce dernier afin de financer la charge de loyer de l'École pour l'exercice subséquent. Les autres revenus reportés sont principalement constitués des revenus de formation et 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 majoritairement 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.

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 :

Équipement spécialisé	5 à 10 ans
Moyen de transport léger terrestre	5 ans
Améliorations locatives	Durée restante du bail (Max. 10 ans)
Équipement informatique et bureautique	3 ans
Mobilier de bureau	5 ans

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

Stocks

Les stocks de fournitures de bureau, de livres de formation, d'équipement de protection individuel, de produits alimentaires, de munitions et de vêtements sont évalués au coût historique. Les coûts sont établis selon la méthode de l'épuisement successif.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2020

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Actifs non financiers (suite)

Loyer et charges payés d'avance

Le loyer et les charges payés d'avance représentent des débours effectués avant la fin d'exercice pour des services dont l'École bénéficiera au cours du ou des prochains exercices. Ces montants sont imputés aux charges au moment où l'École bénéficiera des services acquis.

Le loyer payé d'avance correspond au déboursé effectué au cours de l'exercice 2015 pour la construction d'un nouveau pavillon de formation, conformément à la décision du Conseil du trésor 211946 du 6 novembre 2012. Le montant est amorti selon la méthode de l'amortissement linéaire sur la durée restante du bail, lors de la mise en service du pavillon, soit 133 mois.

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 autochtones, selon des modalités déterminées par le gouvernement. Les totaux des contributions ont été calculés comme suit, selon les modalités et les déclarations des masses salariales des corps de police :

	2020	2019
Contributions de l'année civile 2018 pour 3 mois	4 081 870 \$	- \$
Contributions de l'année civile 2017 pour 9 mois	11 948 380	-
Contributions de l'année civile 2017 pour 3 mois	-	3 982 793
Contributions de l'année civile 2016 pour 9 mois	-	10 718 905
	16 030 250 \$	14 701 698 \$

4. FORMATION ET HÉBERGEMENT

	Formation		Hébergement	
	2020	2019	2020	2019
Formation aux aspirants policiers	2 476 358 \$	3 457 356 \$	1 389 177 \$	1 916 846 \$
Formation aux policiers	3 855 723	6 140 379	964 439	1 232 807
Formation en sécurité publique	2 953 222	3 973 057	731 706	943 310
Formation aux autochtones	368 945	527 667	82 808	117 991
Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles	56 954	26 181	29 457	53 602
Services aux collectivités, cafétéria	-	-	1 148 162	1 003 868
	9 711 202 \$	14 124 640 \$	4 345 749 \$	5 268 424 \$

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2020

5. TRAITEMENTS ET AVANTAGES SOCIAUX

	2020	2019
Employés de l'École	21 393 477 \$	22 497 147 \$
Policiers municipaux	1 422 080	1 542 976
Policiers – Sûreté du Québec	643 131	687 734
Formateurs et conférenciers	625 802	755 250
	24 084 490 \$	25 483 107 \$

6. MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE, FOURNITURES ET AUTRES

	2020	2019
Matériel pédagogique	1 051 241 \$	1 444 083 \$
Produits alimentaires et fournitures d'hébergement	658 966	922 615
Fournitures de bureau	393 938	390 645
	2 104 145 \$	2 757 343 \$

7. EMPRUNTS À COURT TERME

Aux 30 juin 2019 et 2020, l'École était autorisée 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 \$. Cette entente était en vigueur jusqu'au 30 juin 2020 et a été reconduite jusqu'au 30 juin 2023 selon les mêmes modalités.

Au 30 juin 2020, la marge de crédit auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec s'élevait à 4 500 000 \$ (2019 : 2 500 000 \$). Elle porte intérêt au taux d'intérêt quotidien équivalent au taux des acceptations bancaires à un mois majoré de 0,30 %, lequel taux d'intérêt était de 0,415 % au 30 juin 2020 (2019 : 2,01 %).

8. REVENUS REPORTÉS

	Contributions des corps de police	Subvention du gouvernement du Québec - loyer	Autres	Total
Solde de début	11 948 380 \$	4 046 475 \$	998 491 \$	16 993 346 \$
Constatation aux revenus de l'année	(11 948 380)	(4 046 475)	(954 006)	(16 948 861)
Encaissement de l'année	12 245 610	4 046 475	1 055 007	17 347 092
Solde de fin	12 245 610 \$	4 046 475 \$	1 099 492 \$	17 391 577 \$

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2020

9. PROVISION POUR CONGÉS DE MALADIE

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

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.

Pour la convention collective du syndicat de la fonction publique (SFPQ) et la convention collective du Syndicat des professionnels et professionnelles du Québec (SPGQ), 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 et selon les modalités convenues dans la convention collective.

SFPQ

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

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

SPGQ

Depuis le 1er avril 2019, selon les termes de la nouvelle convention collective pour les employés du syndicat des professionnels et professionnelles du Québec (SPGQ), la valeur de cette obligation se limite à 20 journées accumulées. Au 1er septembre de chaque année, l'excédent devient alors payable à 100 % aux employés. Au 30 juin, l'excédent accumulé payable est estimé à 48 347\$.

Des mesures transitoires ont été mises en place pour les banques cumulées au 1er avril 2019 qui dépassaient le maximum de 20 jours. Ces mesures transitoires s'étendront du 1er avril 2019 au 31 mars 2024. Les obligations à long terme concernant les employés affiliés au SPGQ sont calculées selon ces nouvelles conditions. Au terme de la période transitoire, les soldes des banques cumulées seront payés à 70 % de leur valeur.

Valeur au 30 juin 2020

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 :

	2020	2019
Taux de croissance annuelle des salaires	2,5 %	2,8 %
Taux d'actualisation	2,3 %	2,59 %
Durée résiduelle moyenne d'activités des salariés actifs	13 ans	12 ans

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

	2020	2019
Solde au début de l'exercice	1 821 696 \$	1 885 235 \$
Charges de l'exercice	560 222	574 267
Prestations versées au cours de l'exercice	(498 035)	(637 806)
Solde à la fin de l'exercice	1 883 883 \$	1 821 696 \$

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2020

10. DETTE À LONG TERME

Financement auprès de la Société québécoise des infrastructures (SQI)

	2020	2019
2,36 %, remboursable par versements mensuels de 7 206 \$ incluant capital et intérêts, échéant en juillet 2024.	336 834 \$	- \$
2,36 %, remboursable par versements mensuels de 2 316 \$ incluant capital et intérêts, échéant en août 2024.	110 352	-
2,36 %, remboursable par versements mensuels de 4 371 \$ incluant capital et intérêts, échéant en septembre 2029.	436 278	-
	883 464 \$	- \$

Les versements en capital à effectuer sur la dette à long terme se détaillent comme suit :

Exercices	
2021	147 938 \$
2022	151 365
2023	154 871
2024	158 458
2025	58 751
2026 et suivantes	212 081
	883 464 \$

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2020

11. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	Équipement spécialisé	Moyen de transport léger terrestre	Améliorations locatives	Équipement informatique et bureautique	Mobilier de bureau	2020 Total	2019 Total
Coût							
Solde au début	4 995 514 \$	1 963 607 \$	432 701 \$	3 846 107 \$	211 868 \$	11 449 797 \$	11 396 288 \$
Reclassement	-	-	-	-	-	-	2 708 177
Acquisitions	205 425	128 673	1 007 154	46 340	26 654	1 414 246	945 426
Cessions et radiations	(17 759)	-	-	(41 849)	-	(59 608)	(3 600 094)
Solde à la fin	5 183 180 \$	2 092 280 \$	1 439 855 \$	3 850 598 \$	238 522 \$	12 804 435 \$	11 449 797 \$
Amortissement cumulé							
Solde au début	3 825 501 \$	1 521 963 \$	349 646 \$	3 251 392 \$	110 755 \$	9 059 257 \$	9 635 431 \$
Reclassement	-	-	-	-	-	-	2 333 803
Amortissement	303 396	152 265	94 467	261 370	21 204	832 702	690 117
Cessions et radiations	(17 759)	-	-	(41 849)	-	(59 608)	(3 600 094)
Solde à la fin	4 111 138 \$	1 674 228 \$	444 113 \$	3 470 913 \$	131 959 \$	9 832 351 \$	9 059 257 \$
Valeur comptable nette au 30 juin 2020	1 072 042 \$	418 052 \$	995 742 \$	379 685 \$	106 563 \$	2 972 084 \$	- \$
Valeur comptable nette au 30 juin 2019	1 170 013 \$	441 644 \$	83 055 \$	594 715 \$	101 113 \$	- \$	2 390 540 \$

Au 30 juin 2020, aucune facture d'immobilisation corporelle n'était inscrite aux autres charges à payer (2019 : 194 295 \$).

Au 30 juin 2020, des acquisitions d'immobilisations corporelles au montant de 85 782 \$ (2019 : 194 295 \$) sont capitalisées, mais non encore amorties au 30 juin. La mise en service de ces immobilisations est prévue au cours du prochain exercice.

Au cours de l'exercice, l'École a acquis des améliorations locatives pour un montant de 1 007 154 \$ auprès de la SQI, qui finance directement ces acquisitions. Par conséquent, ces acquisitions n'ont pas eu d'incidence sur le flux de trésorerie.

12. FLUX DE TRÉSORERIE

Variation des actifs et des passifs reliés au fonctionnement :

	2020	2019
Créances	2 634 800 \$	(254 086) \$
Contributions des corps de police à recevoir	(396 307)	(1 639 300)
Charges à payer et frais courus	(188 353)	(1 201 085)
Revenus reportés	17 347 092	16 933 152
Provision pour vacances	(84 253)	161 694
Provision pour congés de maladie	62 187	(63 539)
Stocks	(146 760)	(51 898)
	19 228 406 \$	13 884 938 \$

Les intérêts payés au cours de l'exercice s'élèvent à 18 069 \$ (2019 : 910 \$). Les intérêts encaissés au cours de l'exercice s'élèvent à 183 941 \$ (2019 : 141 949 \$).

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2020

13. RÉGIMES DE RETRAITE

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

Au 1er janvier 2020, les taux de cotisation de certains régimes de retraite ont été modifiés. Ainsi, le taux pour le RREGOP est passé de 10,88 % à 10,63 % de la masse salariale admissible, le taux pour le RRPE et le RRAS, qui fait partie du RRPE, est passé de 12,82 % à 12,29 % et le taux du RRMSQ est passé de 16,40 % à 12,96 %.

Les cotisations versées par l'employeur sont équivalentes aux cotisations des employés, à l'exception du RRMSQ dont la part de l'employé est de 8 % et d'un montant de compensation prévu dans la loi du RRPE. Pour l'année civile 2019, cette compensation a été établie à 2,97 % de la masse salariale admissible qui doit être versée par l'employeur, pour les participants au RRPE et au RRAS ainsi qu'un montant équivalent pour la partie à verser par les employeurs. Pour l'année civile 2020, le montant de compensation à verser par l'employeur (part des participants et part de l'employeur) qui sera déterminé par Retraite Québec sera basé sur la perte assumée par la caisse des participants du RRPE en raison du transfert de participants en provenance du RREGOP.

Ainsi, l'École a constaté un montant de compensation correspondant à 5,94 % de la masse salariale admissible pour l'année civile 2019 et estimé à 6 % de la masse salariale admissible pour l'année civile 2020.

Les cotisations de l'École, incluant le RREGOP, le montant de compensation à verser au RRPE et au RRAS ainsi que les cotisations d'employeur pour les membres de son personnel libérés par la Sûreté du Québec contribuant au RRMSQ, imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 1 506 074 \$ (2019 : 1 643 677 \$). Les obligations de l'École envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

14. OBLIGATIONS CONTRACTUELLES

L'École s'est engagée en vertu d'une convention d'emphytéose avec la SQI échéant en 2028 pour la location d'immeubles et par divers contrats échéant jusqu'en 2024 pour la location de biens et de services pour un total de 63 878 955 \$ (2019 : 72 144 855 \$).

	Immeubles	Biens et services
2021	7 950 599 \$	176 228 \$
2022	7 950 599	82 919
2023	7 950 599	14 505
2024	7 950 599	512
2025	7 950 599	-
2026 et subséquemment	23 851 796	-
	63 604 791 \$	274 164 \$

De plus, au cours de cet exercice, l'École a conclu 3 ententes d'un montant global de 1 764 996 \$ avec la SQI en lien avec des immobilisations qui seront acquises au cours du prochain exercice. Ces acquisitions seront financées à long terme sur des durées de 5 et 10 ans à un taux de 2,36 %. Les déboursés débuteront au cours du prochain exercice.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2020

15. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

L'École est apparentée avec toutes les entités contrôlées par le gouvernement du Québec ou soumises à son contrôle conjoint. Elle est également apparentée à ses principaux dirigeants, leurs proches parents, ainsi qu'avec les entités pour lesquelles une ou plusieurs de ces personnes ont le pouvoir d'orienter les décisions financières et administratives de ces entités. Les principaux dirigeants sont composés des membres du conseil d'administration et du comité de direction ainsi que du directeur général de l'École.

L'École n'a conclu aucune opération importante avec des apparentés à une valeur différente de celle qui aurait été établie si les parties n'avaient pas été apparentées.

16. 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.

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.

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 le crédit a été consenti, de même qu'en raison du nombre considérable des clients du gouvernement fédéral, provincial ou municipal. Au 30 juin 2020, les montants à recevoir d'entités gouvernementales représentaient 83 % (2019 : 93 %) du montant total recouvrable.

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

	2020	2019
Moins de 30 jours suivant la date de facturation	1 116 213 \$	3 963 126 \$
De 30 à 60 jours suivant la date de facturation	103 252	321 023
De 61 à 90 jours suivant la date de facturation	61 917	202 049
Plus de 90 jours suivant la date de facturation	726 940	330 493
	2 008 322 \$	4 816 691 \$

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2020

16. INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

Quant à la subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer, elle a été encaissée le 27 juillet 2020.

De plus, selon les modalités de versement des contributions des corps de police, le premier versement était dû pour le 30 juillet 2020. Le premier versement est reçu en totalité. Pour ce qui est du deuxième versement, il est recevable le 1er février 2021. Quant à la contribution de la Sûreté du Québec, elle a été reçue en totalité le 24 juillet 2020.

L'École doit faire des estimations en ce qui a trait à la provision pour créances douteuses. 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. Une provision pour créances douteuses d'un montant de 8 152 \$ a été jugée nécessaire par la direction au 30 juin 2020 (2019 : 7 881 \$).

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 lesquels comprennent la subvention de fonctionnement du gouvernement du Québec et les flux de trésorerie de financement. 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.

La valeur et les échéances estimatives des passifs financiers affectant le risque de liquidité sont les suivantes :

Au 30 juin 2020	Moins d'un an	D'un an à 5 ans	Plus de 5 ans	Total des flux de trésorerie contractuels
Emprunts à court terme	4 500 000 \$	- \$	- \$	4 500 000 \$
Charges à payer et frais courus, excluant les avantages sociaux et les taxes à la consommation	3 487 272	-	-	3 487 272
Provision pour vacances	1 745 831	-	-	1 745 831
Dette à long terme	166 709	564 415	222 916	954 040
	9 899 812 \$	564 415 \$	222 916 \$	10 687 143 \$
Au 30 juin 2019				
Emprunts à court terme	2 500 000 \$	- \$	- \$	2 500 000 \$
Charges à payer et frais courus, excluant les avantages sociaux et les taxes à la consommation	3 492 105	-	-	3 492 105
Provision pour vacances	1 830 084	-	-	1 830 084
	7 822 189 \$	- \$	- \$	7 822 189 \$

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2020

16. 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.

L'École est exposée au risque de taux d'intérêt en raison de ses emprunts temporaires portant intérêt à taux variable et à ses dettes à long terme portant intérêt à taux fixe.

La fluctuation du taux d'intérêt du marché n'a pas eu d'incidence significative sur les emprunts temporaires contractés par l'École puisque ceux-ci ont été remboursés le 29 juillet 2020.

Les dettes à long terme portent intérêt à taux fixe. Ainsi, la fluctuation des taux d'intérêt du marché n'aurait aucun impact sur les frais d'intérêts de l'École. De plus, l'École n'est pas exposée aux variations de la juste valeur découlant de la fluctuation des taux d'intérêt du marché puisqu'elle comptabilise ses dettes à long terme au coût après amortissement et les conserve jusqu'à leur échéance.

17. INCIDENCES FINANCIÈRES DE LA COVID-19

Au mois de mars 2020, l'Organisation mondiale de la Santé a décrété une pandémie mondiale due au nouveau coronavirus (COVID-19). Cette situation est en constante évolution et les mesures mises en place ont de nombreux impacts économiques à l'échelle mondiale.

Conséquemment, l'École a dû fermer son établissement le 18 mars 2020 afin de respecter les directives du gouvernement du Québec visant à contrer la propagation du virus.

L'École a été autorisée, par décret ministériel (#615-2020), à reprendre ses activités le 15 juin 2020 de façon progressive et en respectant les mesures sanitaires demandées pour ces différents secteurs d'activités.

L'École a pris et continuera de prendre des mesures à la suite de ces événements afin d'en minimiser les répercussions. Au 30 juin 2020, les trois mois de fermeture ont eu un impact important sur les résultats financiers, les flux de trésorerie et la situation financière de l'École. Toutefois, à la date de mise au point définitive des états financiers, la durée et l'incidence de la pandémie de COVID-19 demeurent inconnues. Par conséquent, il n'est pas possible de déterminer son impact sur les résultats financiers, les flux de trésorerie et la situation financière de l'École pour les périodes futures.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2020

18. ÉVENTUALITÉS

Réserve structurale

Depuis le début de la convention d'emphytéose avec la SQI, la charge de loyer incluait, à titre de réserve structurale, une somme de 300 000 \$ par exercice, somme qui est passée par la suite à 376 000 \$, à 576 000 \$ et s'élève maintenant à 582 000 \$ depuis le 1er décembre 2015. Ce montant est modifiable et évalué aux cinq ans selon les projets prévus et qualifiables dans la réserve structurale. Ces sommes versées annuellement sont cumulées et servent à payer des améliorations de nature structurale. La convention prévoit que l'École doit compenser tout montant déficitaire pendant la durée de l'entente et que le solde non décaissé lui sera remis au terme de cette dernière. La valeur de la réserve structurale s'élevait à 1 757 741 \$ au 30 juin 2020 (2019 : 2 452 866 \$). En raison de l'impossibilité d'estimer la valeur des montants déficitaires futurs ni le solde de la réserve structurale à l'échéance de la convention, aucun montant n'est comptabilisé à l'état de la situation financière de l'École.

Immeubles contaminés

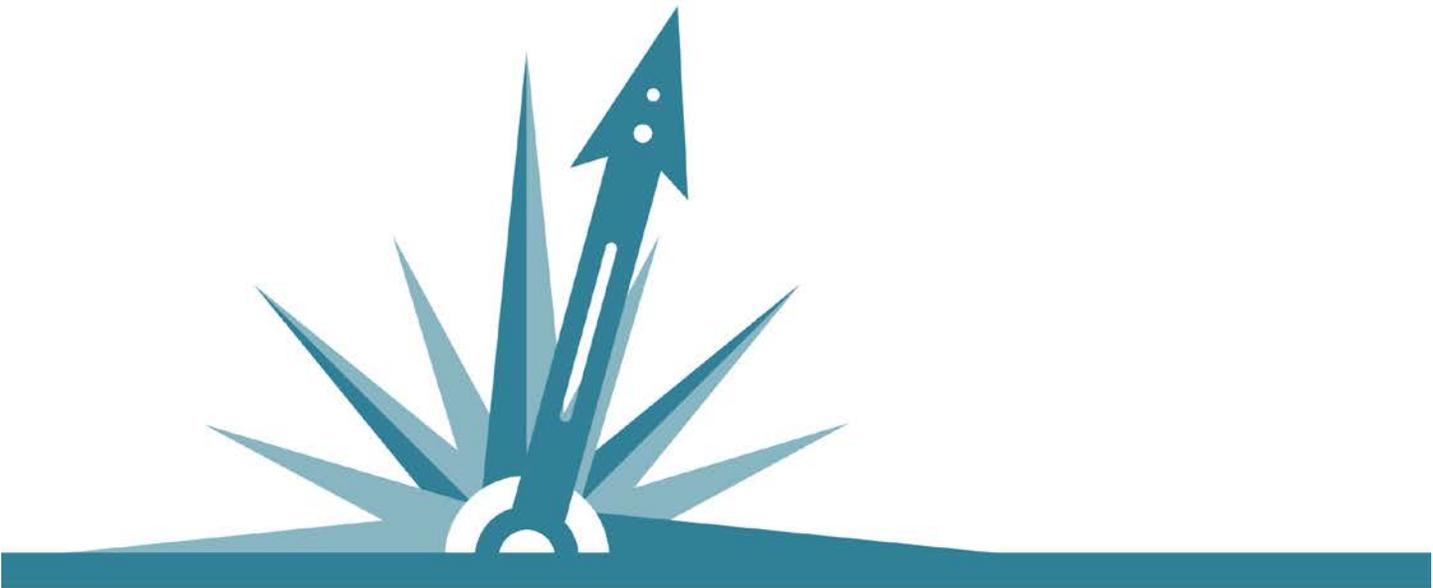
Certains immeubles du campus, inclus dans la convention d'emphytéose avec la SQI, sont touchés par la présence de pyrrhotite. Cette dernière se retrouve dans l'agrégat utilisé dans la composition du béton. Ces minéraux peuvent, dans certaines circonstances, provoquer un gonflement qui a pour effet de fissurer les éléments de béton. Des études et analyses périodiques sont entreprises afin de surveiller la situation. Advenant le cas où des réparations seraient requises, l'École et la SQI pourraient avoir recours à la réserve structurale pour les coûts qui seraient admissibles. De plus, certains recours ont été entrepris auprès des entrepreneurs responsables de la construction de ces immeubles afin d'obtenir un dédommagement pour couvrir les coûts estimés de la reconstruction des bâtiments. Ainsi, en date du 30 juin 2020, la direction ne prévoit pas d'incidence défavorable importante sur la situation financière et les résultats d'exploitation de l'École.

Les statistiques



ENPQ
façade illuminée pour le 50^e

50^{ans} ENPQ
d'engagement



Statistiques sommaires des activités de formation¹

Tableau 26 Formations offertes	2019-2020				
	Nombre de cohortes (programme continu)	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-personnes	Nombre de diplômés ²
FORMATIONS INITIALES					
Patrouille-gendarmerie					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPIG)	7	s. o.	505	246 188	491
Équivalence au PFIPIG (5 jours)	s. o.	s. o.	11	371	s. o.
Équivalence au PFIPIG (1 jour)	s. o.	s. o.	9	72	s. o.
Mise à jour des compétences du PFIPIG	s. o.	s. o.	1	32	s. o.
Anciens diplômés IPQ (Mise à jour) (4 jours)	s. o.	s. o.	0	0	s. o.
Enquête policière					
Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement par blocs de cours	s. o.	27	579	36 314	171
Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement régulier	s. o.	15	446	20 232	
Enquête policière - BEI					
Programme de formation des enquêteurs du Bureau des enquêtes indépendantes	s. o.	1	6	270	0
Gestion policière					
Programme de formation initiale en gestion policière	s. o.	16	175	14 224	0
Total partiel – Formations initiales	7	59	1 732	317 703	662
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL					
Patrouille-gendarmerie (inclut la formation donnée par le réseau de moniteurs)					
Formation en pédagogie	s. o.	29	218	6 672	s. o.
Activités du patrouilleur et sécurité routière	s. o.	655	2 577	53 265	s. o.
Appareils de mesure du taux d'alcool	s. o.	191	986	7 742	s. o.
Intervention tactique, intervention physique et armes à feu	s. o.	175	1 221	22 745	s. o.
Formation en lien avec le cannabis	s. o.	515	5 327	14 570	s. o.
Enquête policière	s. o.	53	1 105	29 386	s. o.
Gestion policière	s. o.	23	342	6 155	s. o.
Séminaires et colloques	s. o.	2	243	3 402	s. o.
Total partiel – Perfectionnement professionnel	s. o.	1 643	12 019	143 937	s. o.
FORMATION SUR MESURE					
Premières Nations					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	1	s. o.	2	975	2
Programme de formation des constables spéciaux autochtones	0	s. o.	0	0	0
Équivalence au PFIPIG (1 jour)	s. o.	s. o.	6	48	0
Équivalence constables spéciaux au PFIPIG	s. o.	s. o.	2	80	0
Perfectionnement professionnel (patrouille-gendarmerie, enquête, gestion, séminaires et colloques)	s. o.	37	356	5 367	s. o.
Autres clientèles					
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers	1	s. o.	24	17 376	21
Programme de formation de base des constables spéciaux du MSP	0	s. o.	0	0	0
Programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels	3	s. o.	109	41 856	96
Programme de formation des gestionnaires de 1 ^{er} niveau – Services correctionnels	1	s. o.	13	1 040	13
Programme de formation initiale des inspecteurs de la STM	0	s. o.	0	0	0
Perfectionnement professionnel (incluant les programmes de formation universitaire)	s. o.	s. o.	958	19 909	s. o.
Séminaires et colloques	0	s. o.	1	14	s. o.
Total partiel – Formation sur mesure	6	37	1 471	86 665	132
Total général des formations offertes à l'École	13	1 739	15 222	548 305	794

¹ 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.

² Apprenant ayant répondu aux exigences menant à l'obtention d'un diplôme d'un programme de formation.

Afin de démontrer l'intérêt des policiers envers la professionnalisation de la fonction policière, les données relatives aux cours de niveau universitaire suivis pendant l'exercice sont présentées de manière distincte dans les tableaux suivants.

Tableau 27 Fréquentation des cours universitaires	2019-2020		2018-2019	
	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions
Microprogramme de premier cycle en Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	1	6	1	12
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	58	1 200	77	1 550
Autorisation d'études hors établissement	s. o.	369	s. o.	383
Reconnaissance d'acquis scolaires	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Reconnaissance d'acquis expérientiels	s. o.	4	s. o.	13
Total de la fréquentation des cours universitaires	59	1 579	78	1 958

Tableau 28 Admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	2019-2020		2018-2019	
	Nombre d'admissions	Nombre de diplômés UQTR	Nombre d'admissions	Nombre de diplômés UQTR
Microprogramme de premier cycle en intervention policière	0	0	0	0
Microprogramme de premier cycle en Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	0	0	1	0
Programme court en enquête policière	352	171	417	149
Programme court en gestion policière	106	0	128	2
Certificat en intervention policière	92	0	118	28
Certificat en enquête policière	241	3	216	15
Certificat en gestion policière	0	13	46	7
Baccalauréat en sécurité publique	36	14	48	7
Total des admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	827	201	974	208

Tableau 29 Statistiques sommaires des activités de formation offertes sur le campus, en mode hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance (centre de formation) Statistiques selon le pourcentage du nombre d'heures-personnes	Activités de formation offertes 2019-2020										Total
	Par l'École sur le campus	Par l'École en mode hors établissement	En déconcentration par le réseau d'inst. et moniteurs accrédités ENPQ				À titre indicatif ¹				
			En ligne	À distance (centre de formation)	Nombre d'heures-pers. (100 %)						
FORMATIONS INITIALES											
Patrouille-gendarmerie	246 663	100 %	0	0 %	0	0 %	16 160	7 %	543	0,2 %	246 663
Enquête policière	44 993	80 %	11 553	20 %	0	0 %	11 697 ²	21 %	0	0 %	56 546
Programme de formation des enquêteurs du BEI	0	0 %	270	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	270
Gestion policière	13 024	92 %	1 200	8 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	14 224
Total partiel	304 680	96 %	13 023	4 %	0	0 %	27 857	9 %	543	0,2 %	317 703
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL											
Patrouille-gendarmerie	45 304	43 %	10 674	10 %	49 016	47 %	4 808	5 %	248	0,2 %	104 994
Enquête policière	26 978	92 %	1 784	6 %	624	2 %	2 030	7 %	0	0 %	26 386
Gestion policière	2 783	45 %	2 916	47 %	456	7 %	0	0 %	0	0 %	6 155
Séminaires et colloques	3 402	100 %	0	0 %	0	0 %	70	2 %	0	0 %	3 402
Total partiel	78 467	55 %	15 374	10 %	50 096	35 %	6 908	5 %	248	0,2 %	143 937
PREMIÈRES NATIONS											
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (autochtone)	1 103	100 %	0	0 %	0	0 %	64	6 %	0	0 %	1 103
Programme de formation initiale de constable spécial	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Certificat en gestion des organisations (gestion policière)	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Perfectionnement professionnel – Patrouille-gendarmerie	3 192	67 %	1 332	28 %	260	5 %	125	3 %	0	0 %	4 784
Perfectionnement professionnel – Enquête policière	332	78 %	93	22 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	425
Perfectionnement professionnel – Gestion policière	0	0 %	144	100 %	0	0 %	3	2 %	0	0 %	144
Perfectionnement professionnel – Séminaires et colloques	14	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	14
Total partiel	4 641	72 %	1 569	24 %	260	4 %	192	3 %	0	0 %	6 470
AUTRES CLIENTÈLES											
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers	17 376	100 %	0	0 %	0	0 %	72	0,4 %	0	0 %	17 376
Programme de formation de base des constables spéciaux du MSP	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Programme d'intégration fonction agent des services correctionnels	37 670	90 %	4 186	10 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	41 856
Programme de formation des gestionnaires de 1 ^{er} niveau du MSP	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Programme de formation des gestionnaires de 1 ^{er} niveau - SC	1 040	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1 040
Programme de formation initiale des inspecteurs de la STM	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Programme d'actualisation des inspecteurs de la STM	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Programme de formation des moniteurs en convoyage de biens de valeur	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Programme d'intégration à la fonction d'inspecteur de l'AMT	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Programme d'actualisation des inspecteurs de l'AMT	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Perfectionnement professionnel intervention en sécurité publique	2 516	43 %	3 376	57 %	0	0 %	873	15 %	0	0 %	5 892
Perfectionnement professionnel – Enquête	10 458	84 %	1 568	13 %	352	3 %	288	2 %	0	0 %	12 378
Perfectionnement professionnel – Gestion	1 159	71 %	480	29 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1 639
Perfectionnement professionnel – Séminaires et colloques	14	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	14
Total partiel	70 219	88 %	9 610	12 %	352	0,4 %	1 233	2 %	0	0 %	80 195
TOTAL	458 007	84 %	39 576	7 %	50 708	9 %	36 190	7 %	791	0,1 %	548 305

DÉFINITIONS

Les formations sur le campus sont des activités de formation professionnelle de l'École réalisées sur son campus de Nicolet.

Les formations en mode hors établissement sont des activités de formation professionnelle de l'École réalisées à l'extérieur de son établissement et de ses antennes.

Les formations en mode déconcentration sont des activités de formation professionnelle de l'École réalisées par le réseau d'instructeurs, de moniteurs ou de personnes dûment qualifiées par l'École.

Les formations en ligne sont des activités de formation professionnelle de l'École réalisées partiellement ou entièrement par l'entremise d'un moyen d'apprentissage électronique, comme la plateforme de formation en ligne de l'École.

Les formations dans les antennes sont des activités de formation professionnelle de l'École réalisées dans l'une de ses antennes accréditées à la suite d'une entente.

Les formations à distance – centres de formation sont des activités de formation professionnelle de l'École réalisées à distance en connectivité avec le campus et un autre lieu.

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-001-00) peut être en partie suivi en ligne.

Participation des clientèles

Statistiques de la clientèle des corps de police du Québec

Tableau 30 Formations offertes	2019-2020		2018-2019		Écart selon le nombre d'heures-pers.		
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.			
FORMATIONS INITIALES					%		
Patrouille-gendarmerie	526	246 663	678	316 603	↓	69 940	22,1 % ❶
Enquête policière	1 025	56 546	1 272	68 372	↓	11 826	17,3 % ❶
Enquête policière – BEI	6	270	12	540	↓	270	50,0 % ❶
Gestion policière	175	14 224	278	22 380	↓	8 156	36,4 % ❶
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL							
Patrouille-gendarmerie	10 111	98 322	39 472	246 359	↓	148 037	60,1 % ❶
Enquête policière	1 105	29 386	1 419	46 163	↓	16 777	36,3 % ❶
Gestion policière	342	6 155	302	5 334	↑	821	15,4 %
Formation en pédagogie	218	6 672	186	6 398	↑	274	4,3 %
Séminaires et colloques	243	3 402	451	4 050	↓	648	16,0 % ❶

❶ Baisse majoritairement attribuable à l'arrêt de formation découlant de la pandémie de la COVID-19.

Statistiques de la clientèle des Premières Nations

Tableau 31 Formations offertes	2019-2020		2018-2019		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 (incluant les équivalences)	10	1 103	47	8 184	↓	7 081	86,5 % ❶
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL							
Patrouille-gendarmerie	336	4 744	802	5 955	↓	1 211	20,3 % ❶
Enquête policière	9	425	13	693	↓	268	38,7 % ❶
Gestion policière	9	144	15	752	↓	608	80,9 % ❶
Formation en pédagogie	1	40	3	104	↓	64	61,5 % ❶
Séminaires et colloques	1	14	7	91	↓	77	84,6 % ❶

❶ Baisse majoritairement attribuable à l'arrêt de formation découlant de la pandémie de la COVID-19.

Statistiques des autres clientèles

Tableau 32 Formations offertes	2019-2020		2018-2019		Écart selon le nombre d'heures-pers.	
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.		
FORMATIONS INITIALES						%
Contrôleurs routiers de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ)	24	17 376	0	0	↑	17 376
Constables spéciaux du MSP	0	0	60	29 907	↓	29 907 ❶
Agents des services correctionnels	109	41 856	210	80 640	↓	38 784 48,1 % ❶
Programme de formation des gestionnaires de 1 ^{er} niveau – Services correctionnels	13	1 040	28	2 240	↓	1 200 53,6 %
Inspecteurs de la Société de transport de Montréal (STM)	0	0	20	9 900	↓	9 900
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL						
Intervention en sécurité publique ¹	544	5 892	1 377	11 362	↓	5 470 48,1 % ❶
Enquête	372	12 378	552	17 253	↓	4 875 28,3 % ❶
Gestion	42	1 639	31	1 284	↑	355 27,6 %
Séminaires et colloques	1	14	11	99	↓	85 85,9 % ❶

❶ Baisse majoritairement attribuable à l'arrêt de formation découlant de la pandémie de la COVID-19.

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

Statistiques diverses

Tableau 33 Satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu ¹ Secteurs d'activité	2019-2020		2018-2019		2017-2018	
	Taux de satisfaction	Nombre de répondants ²	Taux de satisfaction	Nombre de répondants ²	Taux de satisfaction	Nombre de répondants ²
Formation initiale en patrouille- gendarmerie	85 %	336	88 %	68	86 %	135
Formation initiale en enquête policière	91 %	253	96 %	45	91 %	78
Formation initiale en gestion policière	85 %	79	90 %	113	89 %	87
Perfectionnement professionnel policier	93 %	443	93 %	577	94 %	363
Formation des formateurs	90 %	179	94 %	170	93 %	170
Formation des Premières Nations	s. o.	s. o.	94 %	11	95 %	10
Formation services correctionnels MSP	93 %	251	92 %	124	94 %	623
Formation sur mesure	93 %	250	95 %	626	93 %	698
Moyenne pondérée³	88,1 %	1 791	90,9 %	1 734	89,4 %	2 164

¹ Le taux de satisfaction de la clientèle 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 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.

Tableau 34 Services offerts par le Centre évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)	2019-2020	2018-2019	2017-2018
	Quantité	Quantité	Quantité
Examens de connaissances (PRQ)	230	417	458
Appréciation par simulation (APS)	216	314	348
Tests psychométriques	57	92	165
Entrevues structurées	33	33	31
Évaluation des compétences en gestion (profil)	29	15	10
Tests d'entrée du PFIPG	717	698	714
Formation – Connaissance de soi	10	12	s. o.
Prévention des impacts – Séance d'information	200	47	s. o.
Rencontre de rétroaction	31	26	s. o.
828-102-15 Prévention des impacts psychologiques (cadre)	12	24	16
828-103-15 Prévention des impacts psychologiques (superviseur)	109	82	170
828-106-17 Prévention des impacts psychologiques chez les pompiers [⌚]	78	s. o.	s. o.
828-107-17 Prévention des impacts psychologiques chez les policiers [⌚]	2	2	s. o.
828-201-07 Sélection du personnel policier 1 – Concepts et applications – Appréciation par simulation	1	15	22
828-202-07 Sélection du personnel policier 2 – Principes et méthodes – Entrevue structurée	7	0	13
828-203-13 Sélection du personnel policier : concepts, application spécifique à une fonction spécialisée	5	s. o.	s. o.

Note : Les quantités des services offerts par le CECAP varient en fonction des demandes des clients et sont présentées en nombre de candidats. Ces quantités tiennent compte de la clientèle policière et des autres clientèles.

Tableau 35 Plaintes et recours administratifs	2019-2020		2018-2019		2017-2018	
	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées
Plaintes	1	1	4	4	3	3
Recours administratifs pour contester une décision prise par l'École en vertu d'un de ses règlements ou d'une de ses directives	9	8	8	9*	8	9*

*Le nombre de demandes traitées et réglées est supérieur à celui des demandes reçues, puisqu'une demande traitée et réglée provient de l'année précédente.

Hébergement et services aux collectivités

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 2019-2020, on constate une diminution de 14 210 jours d'hébergement. L'École dispose également de 233 chambres pour loger ses autres clientèles. Au cours de l'année 2019-2020, le Service de l'hôtellerie et des immeubles a géré, pour cette catégorie, 32 562 jours d'hébergement, comparativement à 38 020 lors de l'exercice précédent, soit une diminution de 5 458 jours d'hébergement (14,4 %).

L'ensemble des activités d'hébergement (chambres et dortoirs) a totalisé 63 261 jours d'hébergement, comparativement à 82 928 en 2018-2019, ce qui représente globalement une diminution de 19 667 jours d'hébergement (23,7 %). Les diminutions observées pour les différentes clientèles sont liées à la fermeture de l'École à la suite de la pandémie de la COVID-19 du 16 mars au 14 juin 2020.

Les services aux collectivités, dont le mandat est de louer les locaux et chambres disponibles, résultent en une augmentation de 1 229 jours d'hébergement, soit 11,9 % comparativement à 2018-2019.

Tableau 36 Hébergement selon les secteurs de formation	2019-2020	2018-2019	2017-2018
	Nombre de journées d'hébergement	Nombre de journées d'hébergement	Nombre de journées d'hébergement
Formation initiale en patrouille-gendarmerie (aspirants policiers) (dortoirs)	30 698	44 908	45 547
Formation initiale en enquête, en gestion et en perfectionnement professionnel (policiers) (chambres)	13 706	18 002	13 766
Activités et formation en sécurité publique (autres clientèles) (chambres)	7 306	9 697	14 134
Services aux collectivités	11 550	10 321	10 884
Sous-total :	32 562	38 020	38 784
TOTAL	63 260	82 928	84 331

Selon le cadre de gestion budgétaire présenté dans la rubrique *Utilisation des ressources budgétaires et financières* (tableau 23), les résultats financiers du Service de l'hôtellerie et des services aux collectivités affichent des revenus de 4 345 k\$ (63 261 jours) comparativement à 5 675 k\$ (82 928 jours) en 2018-2019. La diminution des revenus s'explique par la baisse du nombre de jours d'hébergement en lien avec la pandémie de la COVID-19.

Tableau 37 Statistiques des autres activités organisées par les services aux collectivités	2019-2020			2018-2019			2017-2018		
	Quant.	Nombre de jours	participants	Quant.	Nombre de jours	participants	Quant.	Nombre de jours	participants
Colloques, congrès ou réunions d'envergure tenus à l'École, mais organisés par des organisations gouvernementales ou des organismes sans but lucratif	9	17	1 249	20	75	1 707	21	30	2 615
Réunions	79	71	1 527	109	102	1 635	109	117	1 915
Cérémonies – Formation sur mesure	5	2,5	849	9	9	2 475	9	8	2 520
Cérémonies – Autochtones	0	0	0	1	1	208	2	2	137
Activités de formation tenues à l'École	49	183	1 272	54	233	1 413	68	229	1 532
Divers (banquets, visites guidées, location d'un amphithéâtre, du circuit routier, visio-comparutions, etc.)	66	263,5	828	94	404	1 129	41	53	970
TOTAL	208	537	5 725	287	824	8 567	250	439	9 689

Les annexes



Journée portes ouvertes au public (JPOP)
Le 5 octobre 2019



Liste des acronymes

ACCES	Actions concertées pour contrer les économies souterraines
ACCP	Association canadienne des chefs de police
ADPQ	Association des directeurs de police du Québec
AEC	Attestation d'études collégiales
AIE	Arme à impulsions électriques
AIIP	Arme intermédiaire d'impact à projectiles
AITQ	Association des intervenants en dépendance du Québec
AMF	Autorité des marchés financiers
AMT	Agence métropolitaine de transport
APRIA	Appareil de protection respiratoire isolant autonome
APSAM	Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur « affaires municipales »
AQC	Association Québécoise de Criminalistique
ASFC	Agence des services frontaliers du Canada
BAR	Bureau d'affectation des ressources
BARRI	Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles
BBB	<i>Big Blue Button</i>
BEI	Bureau des enquêtes indépendantes
CA	Conseil d'administration
CAPE	<i>Canadian Association of Police Educators</i>
CCC	Comité consultatif clients
CCF	Comité-conseil de formation
CCP	Collège canadien de police
CCRI	Comité de concertation en ressources informationnelles
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CECAP	Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles
CEPDEP	Centre d'expertise pédagogique et de développement de programme
CERT/AQ	Équipe de réponse aux incidents de sécurité de l'information de l'Administration québécoise
CFIS	Carrefour FRANCOPOL de l'information et du savoir
CICC	Centre international de criminologie comparée
CIPC	Centre d'information de la police canadienne
CIS	Carrefour de l'information et du savoir
CIUSSS MCQ	Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
COPS	Comité organisations policières sécurité
COT	Comité opérationnel en technopédagogie
CPA	Corps de police autochtone
CRDS	Centre de recherche et de développement stratégique
CRM	<i>Customer relationship Management</i> (Système de gestion de la relation client)
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
CSE	Centre des savoirs et de l'expertise
CSPQ	Centre de services partagés du Québec
CSSS-IUGS	Centre de santé et de services sociaux – Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke
CTI	Centre de traitement informatisé
DAIC	Direction des affaires institutionnelles et des communications
DDPS	Direction du développement pédagogique et des savoirs
DEC	Diplôme d'études collégiales

DFIPG	Direction de la formation initiale en patrouille-gendarmerie
DFSP	Direction de la formation en sécurité publique
DPCP	Directeur des poursuites criminelles et pénales
DPP	Direction du perfectionnement policier
DRH	Direction des ressources humaines
DSAT	Direction des services administratifs et technologiques
DSPJ	Direction de la sécurité dans les palais de justice
ECM	Épreuves de coordination des mouvements
ENAP	École nationale d'administration publique
ENPQ	École nationale de police du Québec
EPI	Équipement de protection individuelle
ESAP	Épreuve standardisée d'aptitudes physiques
ETC	Équivalent temps complet
FQCQ	Fédération québécoise des clubs quads
FPPMQ	Fédération des policiers et policières municipaux du Québec
GES	Gaz à effet de serre
GI	Groupe d'intervention
GTI	Groupe tactique d'intervention
GRC	Gendarmerie royale du Canada
IGOPP	Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques
ITIL	<i>Information Technology Infrastructure Library</i>
JPOP	Journée portes ouvertes à la population
LGCE	Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État
MEES	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
MGI	Membre d'un groupe d'intervention
MRC	Municipalité régionale de comté
MRO	Maintien et rétablissement de l'ordre
MSP	Ministère de la Sécurité publique
MSSS	Ministère de la Santé et Services sociaux
NPS	<i>Net Promoter® Score</i>
ONUDC	Office des Nations unies contre la drogue et le crime
OPC	<i>Ontario Police College</i>
PAE	Programme d'aide aux employés
PARI	Programmation annuelle en ressources informationnelles
PDRI	Plan directeur des ressources informationnelles
PFIASC	Programme de formation initiale des agents des services correctionnels
PFIEP	Programme de formation initiale en enquête policière
PFIGP	Programme de formation initiale en gestion policière
PFIG	Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie
PICAP	Politique institutionnelle sur le cadre administratif et pédagogique des cours et programmes
PIEA	Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages
PP	Perfectionnement professionnel
PTPARI	Planification triennale des projets et des activités en ressources informationnelles
QVT	Qualité de vie au travail
RCSP	Réseau canadien du savoir policier
SAAQ	Société de l'assurance automobile du Québec
SC	Services correctionnels

SFPQ	Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec
SGC	Système de gestion des contenus
SGDD	Stratégie gouvernementale de développement durable
SGDS	Système de gestion des dossiers scolaires
SISO	Salles d'interrogatoire et salles d'observation
SPPADS	<i>State and Provincial Police Academy Directors</i>
SPAL	Service de police de l'agglomération de Longueuil
SPGQ	Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec
SPVM	Service de police de la Ville de Montréal
SPVQ	Service de police de la Ville de Québec
SQ	Sûreté du Québec
SRMTI	Service des ressources matérielles et des technologies de l'information
STM	Société de transport de Montréal
TBI	Tableau blanc interactif
TI	Technologies de l'information
TQA	Technicien qualifié en alcootest
UDeM	Université de Montréal
ULaval	Université Laval
UPAC	Unité permanente anticorruption
UQAM	Université du Québec à Montréal
UQAR	Université du Québec à Rimouski
UQTR	Université du Québec à Trois-Rivières

Liste des comités liés à la mission et auxquels l'École participe

Comités ENPQ
Comité consultatif clients
Comité-conseil de formation en enquête policière
Comité-conseil de formation en conduite
Comité-conseil de formation sur la police communautaire
Comité-conseil de formation en sécurité routière
Comité-conseil de formation en maintien et rétablissement de l'ordre
Comité-conseil de formation en gestion
Comité de liaison collèges-ENPQ
Comités externes
Comité aviseur national du Réseau canadien du savoir policier
Comité capacités affaiblies (DPCP) (CIRC)
Comité consultatif du Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale (LSJML)
Comité COPS
Comité d'analyse des recommandations du rapport du Comité sur les disparitions et les enlèvements d'enfants
Comité de concertation en matière de capacité de conduite affaiblie (MSP)
Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers du Québec (MSP)
Comité de programme (Baccalauréat en sécurité publique)
Comité de sélection BEI
Comité de travail témoins experts
Comité directeur - Mégaprocès
Comité intersectoriel MSP/MELS recommandations du coroner – affaire Villanueva
Comité provincial sur les interventions auprès des personnes présentant un problème de santé mentale
Comité permanent sur la conduite d'un véhicule d'urgence (MSP)
Comité sur la formation des futurs policiers et policières autochtones
Comité sur la surveillance physique spécialisée
Comité sur les caméras corporelles pour les policiers
Comité sur les niveaux de service
Comité sur les pratiques policières
Comité sur les ressources humaines et l'apprentissage de l'Association canadienne des chefs de police (ACCP)
Comité tactique ACCES alcool
Comité tactique ACCES tabac
Comité technique agent évaluateur
Comité-conseil de formation en emploi de la force
Comité technique FRANCOPOL – Comité des écoles
Comité technique FRANCOPOL – Communication de crise
Comité technique FRANCOPOL – Comportement policier
Comité technique FRANCOPOL – Cybercriminalité
Comité technique FRANCOPOL – Emploi de la force
Comité technique FRANCOPOL – Police et citoyen
Comité technique sur les appareils d'analyse d'alcool
Comité technique sur les appareils de mesure de vitesse
Comité thématique ADPQ
Comité thématique séminaire Intersection MSP
Conseil sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial (MSP)

Comités externes (suite)
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 santé mentale
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)
Groupes de travail
Groupe de liaison police (APSAM)
Rencontre des agents d'application en sécurité nautique
Groupe de travail sur le maintien des compétences des TQA (MSP)
Table de vigie GI – GTI
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 québécoise de criminalistique
Association sur l'accès et la protection de l'information (AAPI)
<i>International Association of Chiefs of Police</i>
<i>Project Management Institute (PMI)</i>
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
<i>State and Provincial Police Academy Directors (SPPADS)</i>

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 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. Exklusivité 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 à l'adresse <http://www.enpq.qc.ca>. Par ailleurs, aucun cas en matière d'éthique et de déontologie n'est survenu au cours de l'année.

