



École nationale
de police

**RAPPORT ANNUEL
DE GESTION
2022-2023**



RAPPORT ANNUEL DE GESTION

2022-2023



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, 2023
Gouvernement du Québec
Tous droits réservés
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Dépôt légal — 4^e trimestre 2023
ISBN 978-2-550-96084-3 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-96085-0 (version PDF)

Québec, novembre 2023

Madame Nathalie Roy
Présidente de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
1^{er} étage, bureau 1.30
Québec (Québec) G1A 1A4

Madame la Présidente,

Je vous invite à prendre connaissance du *Rapport annuel de gestion 2022-2023* de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier ayant pris fin le 30 juin 2023.

Ce rapport répond aux exigences de la Loi sur l'administration publique ainsi qu'aux autres obligations législatives et gouvernementales ayant cours. Il rend compte notamment des résultats atteints au regard du *Plan stratégique transitoire 2021-2023* et de la *Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles*.

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, mes salutations distinguées.

Le ministre de la Sécurité publique
et ministre responsable de la région de l'Estrie,

ORIGINAL SIGNÉ

FRANÇOIS BONNARDEL

Nicolet, novembre 2023

Monsieur François Bonnardel
Ministre de la Sécurité publique
et ministre responsable de la région de l'Estrie
2525, boulevard Laurier, 5^e étage
Tour des Laurentides
Québec (Québec) G1V 2L2

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le rapport annuel de gestion de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier ayant pris fin le 30 juin 2023.

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, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

La présidente du conseil d'administration,

ORIGINAL SIGNÉ

GINETTE FORTIN

Table des matières

Liste des tableaux	5
Liste des acronymes	6
Déclaration de fiabilité des données	8
Message de la présidente du conseil d'administration	9
Message du directeur général	10
1. L'École	11
Présentation générale	13
Contexte et faits saillants de l'exercice 2022-2023	16
2. Les résultats	29
Plan stratégique 2021-2023 – Présentation des résultats	31
Résultats au regard de la <i>Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles</i>	41
3. Les ressources	43
3.1 Utilisation des ressources humaines	45
3.2 Utilisation des ressources budgétaires et financières	50
3.3 Utilisation des ressources informationnelles	51
4. Les exigences législatives et gouvernementales	55
4.1 Gestion et contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de services	57
4.2 Développement durable	58
4.3 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	62
4.4 Accès à l'égalité en emploi	63
4.5 Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de l'École nationale de police du Québec	66
4.6 Gouvernance des sociétés d'État	77
4.7 Accès aux documents et protection des renseignements personnels	90
4.8 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration	92
4.9 Politique de financement des services publics	93
5. Les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2023	95
6. Les statistiques	125
7. Les annexes	135

Liste des tableaux

Tableau 1	Réponses écrites aux demandes de la clientèle	41
Tableau 2	Nombre de postes autorisés en équivalent temps complet (ETC)	47
Tableau 3	Nombre de personnes occupant un poste régulier au 30 juin	47
Tableau 4	Effectif au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École	47
Tableau 5	Embauche totale au cours de l'exercice	47
Tableau 6	Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel, par type d'activité	48
Tableau 7	Répartition des dépenses en formation	48
Tableau 8	Formation du personnel	48
Tableau 9	Taux de départ volontaire	48
Tableau 10	Départ à la retraite de l'effectif régulier par catégorie d'emploi	49
Tableau 11	Répartition de l'effectif par sexe, en nombre de personnes	49
Tableau 12	Répartition de l'effectif par groupe d'âge, en nombre de personnes	49
Tableau 13	Dépenses et évolution par section d'activité	50
Tableau 14	Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles	53
Tableau 15	Contrats de services comportant une dépense de 25 000 \$ et plus	57
Tableau 16	Répartition de l'effectif en heures rémunérées pour la période du 1 ^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 par catégorie d'emploi	57
Tableau 17	Embauche des membres des groupes cibles en 2022-2023	63
Tableau 18	Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles, par statut d'emploi	63
Tableau 19	Taux d'embauche des femmes en 2022-2023 par statut d'emploi	64
Tableau 20	Taux de représentativité au sein de l'effectif régulier	64
Tableau 21	Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	65
Tableau 22	Présences aux assemblées du conseil d'administration	85
Tableau 23	Présences aux assemblées de la Commission de formation et de recherche	88
Tableau 24	Rémunération des principaux dirigeants	89
Tableau 25	Détail relatif aux demandes d'accès aux documents reçues et traitées	91
Tableau 26	Politique de financement des services publics – Tarification	93
Tableau 27	Statistiques sommaires des activités de formation	127
Tableau 28	Fréquentation des cours universitaires	128
Tableau 29	Admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	128
Tableau 30	Statistiques sommaires des activités de formation offertes sur le campus, en modes hors établissement, déconcentration, en ligne et hybride	129
Tableau 31	Statistiques des formations offertes aux clientèles policières	130
Tableau 32	Statistiques des formations offertes aux clientèles de la sécurité publique	131
Tableau 33	Satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu	132
Tableau 34	Statistiques sur les services offerts par le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)	132
Tableau 35	Statistiques sur les plaintes et recours administratifs	133

Liste des acronymes

ACCES	Actions concertées pour contrer les économies souterraines
ACCP	Association canadienne des chefs de police
ADPPNIQ	Association des directeurs de police des Premières Nations et Inuits du Québec
AEC	Attestation d'études collégiales
ASSNET	Direction de l'Assemblée nationale
BDI	Bureau du développement institutionnel
BEI	Bureau des enquêtes indépendantes
BPO	Bureau de la planification de l'offre
CA	Conseil d'administration
CAVAC	Centre d'aide aux victimes d'actes criminels
CCCA	Comité consultatif clients pour les corps de police autochtones
CCP	Collège canadien de police
CCRP	Comité consultatif sur la réalité policière
CECAP	Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles
CFR	Commission de formation et de recherche
CIT	<i>Criminal Investigators Training</i>
CIUSSS MCQ	Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec
CLCPC	Conférence latine des commandants des polices cantonales
COPS	Comité organisations policières sécurité
CPA	Corps de police autochtones
CPEE	Corps de police Eeyou Eenou
CRDP	Cercle des représentants de la défense des policiers
CRDS	Centre de recherche et de développement stratégique
CRM	<i>Customer Relationship Management</i>
CRPQ	Centre de renseignements policiers du Québec
CTI	Consolidation des centres de traitement informatique
DFSP	Direction de la formation en sécurité publique
DIAAI	Direction de l'innovation, des affaires académiques et institutionnelles
DPP	Direction du perfectionnement policier (ENPQ)
DPP	Direction de la protection des personnalité (MSP)
DPSC	Direction des personnes, de la santé et de la culture
DSAT	Direction des services administratifs et technologiques
DSPJ	Direction de la sécurité des palais de justice
ENAP	École nationale d'administration publique
ENPQ	École nationale de police du Québec
ETC	Équivalent temps complet
FPPMQ	Fédération des policiers et policières municipaux du Québec
IGOPP	Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques
IMC	Indice de masse corporelle
LGGRI	Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement
MCN	Ministère de la Cybersécurité et du Numérique
MEES	Ministère de l'Éducation et ministère de l'Enseignement supérieur
MQQ	Mouvement québécois de la qualité
MRC	Municipalité régionale de comté
MSP	Ministère de la Sécurité publique
OPC	<i>Ontario Police College</i>
PAE	Programme d'aide aux employés

PFIEP	Programme de formation initiale en enquête policière
PFIPG	Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie
PFPE	Programme de formation préparatoire en enquête
PIFASC	Programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels
QVT	Qualité de vie au travail
REMP	Réponse en état mental perturbé
RIPTOP	Recherche sur les interventions post-trauma dans les organisations policières
RRAS	Régime de retraite de l'administration supérieure
RRPE	Régime de retraite du personnel d'encadrement du gouvernement
SAAQ	Société de l'assurance automobile du Québec
SE	Service des expertises
SFPQ	Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec
SGCRM	Service de la gestion contractuelle et des ressources matérielles
SGDD	Stratégie gouvernementale de développement durable
SIGI	Système de gestion intégrée
SMSC	Sous-ministériat des services correctionnels
SPGQ	Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec
SPVM	Service de police de la Ville de Montréal
SQ	Sûreté du Québec
SQI	Société québécoise des infrastructures
SSPO	Service du soutien psychologique et opérationnel
STM	Société de transport de Montréal
STSI	Service des technologies et de la sécurité de l'information
UPAC	Unité permanente anticorruption
UQTR	Université du Québec à Trois-Rivières
VAE	Vélo à assistance électrique
VGQ	Vérificateur général du Québec

Déclaration attestant la fiabilité des données

Les résultats et les renseignements présentés dans le *Rapport annuel de gestion 2022-2023* de l'École nationale de police du Québec relèvent de la responsabilité du directeur général ainsi que des membres du comité de direction. Celle-ci porte sur l'exactitude, l'intégralité et la fidélité de l'information publiée, ainsi que sur la fiabilité des contrôles afférents.

À notre connaissance le *Rapport annuel de gestion 2022-2023* de l'École nationale de police du Québec :

- reprend fidèlement la mission, les mandats et les valeurs organisationnelles de l'École;
- présente les orientations, les objectifs stratégiques et leurs indicateurs de suivi ainsi que les cibles à atteindre tels qu'ils figurent au *Plan stratégique transitoire 2021-2023* et les résultats atteints pour la période concernée;
- permet un suivi satisfaisant des engagements de l'École communiqués dans sa *Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles*.

ORIGINAL SIGNÉ

Pierre St-Antoine

Directeur général

Nathalie Bournival

Directrice

Direction des services administratifs
et technologiques

Andréanne Deschênes

Directrice

Direction de l'innovation, des
affaires académiques et
institutionnelles

Claude Desgagnés

Directeur

Direction de la formation initiale en
patrouille-gendarmerie

Isabelle Lajoie

Directrice

Direction des personnes, de la santé
et de la culture

Geneviève Lizée

Directrice

Direction de la recherche, de
l'expertise et de la pédagogie

André Magny

Directeur

Direction du perfectionnement
policier

Julie Martel

Directrice

Direction de la formation en sécurité
publique

Message de la présidente du conseil d'administration

Les membres du conseil d'administration (CA) ont approuvé avec fierté le *Rapport annuel de gestion 2022-2023*. Ils ont constaté avec satisfaction que les résultats de l'École surpassent encore une fois cette année les attentes de la clientèle, et ce, malgré un contexte de forte croissance des demandes.

Ce rapport marque la fin d'un cycle, soit celui du *Plan stratégique transitoire 2021-2023*. Le CA, en collaboration avec la haute direction, a traité plusieurs dossiers d'envergure, tels que l'opération FORCE, l'entente internationale entre l'École et la Conférence latine des commandants des polices cantonales/Suisse (CLCPC), l'entente-cadre de collaboration en recherche dans le domaine de la sécurité publique et de la formation policière pour ne nommer que ceux-ci. Également, le conseil et ses comités ont élaboré le profil d'expérience et des compétences des membres du conseil, la grille de compétences requises au sein des membres du conseil et revu le code d'éthique en profondeur tout en s'acquittant de la surveillance des affaires courantes, notamment celles liées aux services à la clientèle, à la gestion des ressources humaines, financières et informationnelles.

Concernant la mise en place prochaine du plan stratégique 2023-2027, la synthèse des travaux de réflexion a permis aux membres du CA de convenir des orientations stratégiques qui guideront le développement pour les prochaines années. Le plan stratégique a été adopté par le CA en fin d'exercice. Les réussites collectives de la dernière année nous motivent à poursuivre la transformation de notre institution, en visant le mieux-être de notre société en matière de sécurité publique.

À titre de présidente du conseil, j'ai le privilège de pouvoir compter sur une équipe expérimentée et rigoureuse et je remercie sincèrement chacune et chacun des membres pour leur précieuse collaboration.

Ce sont les personnes qui composent une organisation qui la rendent humaine. C'est pourquoi je désire souligner le travail du personnel et des gestionnaires qui se sont surpassés au cours de cette année pour l'atteinte de nos succès.

Votre apport à la sécurité publique des citoyens du Québec a su faire la différence.

ORIGINAL SIGNÉ

Ginette Fortin, FCPA, ASC

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

Message du directeur général

Formations, pédagogie expérientielle, expertises, recherches, projets et partenariats. L'École propose au quotidien des activités ancrées dans son milieu. Le rapport annuel fait le bilan de ses actions pour assurer la pertinence, qualité et cohérence des activités de formation en sécurité publique au Québec.

Dans un contexte de gestion de changement important, de transfert de plusieurs activités en mode hors campus associé à des besoins en croissance de nos clientèles, vous constaterez des réalisations exceptionnelles, aussi humaines qu'avant-gardistes. Cela témoigne de l'expertise de l'École et de ses réseaux de partenaires.

La hausse globale des activités de formation de 23,6 % nous porte à un niveau équivalent à l'année 2018-2019 qui fut la plus achalandée de l'École nationale de police du Québec, particulièrement par la mise en place, à l'époque, du chantier de formation sur le cannabis qui comportait majoritairement des formations en ligne. La hausse d'activités de cette année est marquée principalement par la hausse des diplômés dans l'ensemble des formations initiales policières et en sécurité publique ainsi que des activités de perfectionnement policier en mode hors campus.

Par ailleurs, c'est avec enthousiasme et fierté que nous avons accueilli l'annonce de l'investissement par le gouvernement du Québec, d'une somme de 62,2 M\$ destinée à transformer et moderniser l'École. Gage de confiance envers notre institution, nous livrerons les mandats reçus avec rigueur et innovation.

Également, grâce à un financement gouvernemental en matière autochtone et à la collaboration du ministère de la Sécurité publique (MSP), des corps de police autochtones et de leur association, nos actions ont permis d'accroître l'accessibilité d'un plus grand nombre de policiers autochtones aux formations en perfectionnement professionnel. Notre bilan est de 767 inscriptions à des cours de perfectionnement en français et en anglais, dont 60 % en mode hors campus. Le tout réparti dans plus de 50 formations différentes, soit une augmentation de 179 %!

Triste moment, notre année a été marquée par la perte de la sergente Maureen Breau de la Sûreté du Québec, décédée lors d'une intervention policière à Louiseville le 27 mars 2023. Cela nous rappelle que les policiers, policières, acteurs et actrices de la sécurité publique interviennent plus que jamais dans des situations sociales complexes.

Déjà, l'École était active en santé psychologique. Notons le début du programme de formation en santé psychologique ainsi que le lancement de la Chaire de recherche UQTR-ENPQ sur la prévention de la santé psychologique au travail en sécurité publique. Je suis fier de ce partenariat novateur avec l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) ainsi que du soutien des partenaires policiers et du MSP.

Notre personnel répond avec conviction aux grands enjeux de la sécurité publique du Québec, par leur innovation et leur engagement passionné. Je désire les remercier.

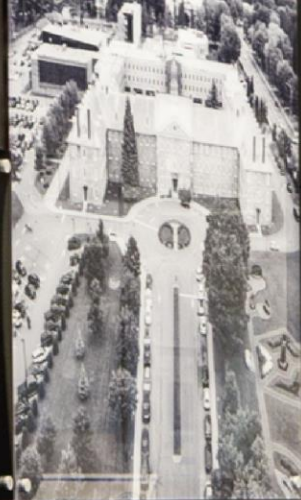
Efficace et forte de son travail en réseau, l'École poursuivra en 2023-2024, ses avancées dans toutes les facettes de sa mission.

Le directeur général,

ORIGINAL SIGNÉ

Pierre St-Antoine

Discipline



Sens des Responsabilités

Engagement

L'ÉCOLE



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 en bref

Vision

Centrée sur l'excellence, l'accessibilité et l'innovation, l'École est la référence québécoise du milieu policier et de la sécurité publique.

L'École nationale de police du Québec est un organisme mandataire du gouvernement, créé par la Loi sur la police en l'an 2000. En tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, l'ENPQ doit assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de ses formations.

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.

Elle offre également des activités de perfectionnement professionnel et effectue de la recherche orientée vers la formation. Elle en publie et en diffuse les résultats.

De plus, elle joue un rôle-conseil en matière de formation professionnelle et favorise la concertation et la collaboration des diverses institutions offrant de la formation.

L'ENPQ encourage, facilite et planifie les échanges d'expertise avec l'extérieur du Québec et, en particulier, favorise la contribution de spécialistes québécois à des missions d'échange international en matière de formation policière.

Elle peut également élaborer des programmes et des activités de formation et les offrir à toute personne ou tout groupe qui lui en fait la demande.

Valeurs ENPQ

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

Respect

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

Intégrité

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

Discipline

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

Engagement

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

Sens des Responsabilités

RIDER

Organigramme

Au 30 juin 2023

ORGANIGRAMME



Contexte et faits saillants de l'exercice 2022-2023

Gouvernance

Depuis juin 2022, l'École est assujettie à la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État qui a pour principal objectif de renforcer la gestion de ces sociétés, notamment en matière d'efficacité, de transparence et d'imputabilité. L'École a entrepris au cours de la dernière année des travaux importants, notamment l'élaboration du profil de compétences des administrateurs, l'établissement des modalités de rémunération des membres du CA et la création du comité de gouvernance et d'éthique, du comité des ressources humaines, ainsi que la bonification du comité d'audit. L'École a également revu complètement le code d'éthique des administrateurs.

Plan stratégique 2023-2027

Fort des constats qui ont été faits au cours des années du *Plan stratégique transitoire 2021-2023*, l'École a mené des réflexions profondes en vue de la prochaine mouture de son plan. Elle s'est rapidement positionnée afin de se mettre en action dans la mise en œuvre des recommandations du rapport du Comité consultatif sur la réalité policière (CCRP) et, plus récemment, des nouvelles dispositions du projet de Loi 14 présentement à l'étude. Cela amènera de nouvelles obligations réglementaires en enquête, en gestion et en formation continue, lesquelles influenceront directement les activités de l'École.

Voulant répondre aux besoins grandissants de la communauté policière et de sécurité publique dans le domaine de la formation, l'École s'est penchée sur l'amélioration de sa performance et de ses façons de faire, dans le respect de son personnel et de ses clientèles. L'École veut maintenir de hauts standards de formation, et ce, en cohérence avec les autres acteurs en sécurité publique et de la recherche. Ceci passe par des dispositifs d'introspection et de prospection lui permettant de s'imprégner de ce qui se fait de mieux et par le renforcement de sa culture d'évaluation continue des cours, des programmes et des apprentissages grâce à des mécanismes rigoureux assurant l'objectivité et l'indépendance.

C'est dans ce contexte de croissance et de constante évolution des besoins des clients que l'École a entamé des travaux pour renouveler son modèle d'affaires et réaffirmer son positionnement stratégique dans le développement et le maintien des compétences policières. Ainsi, des lignes directrices ont été mises de l'avant afin de mieux cibler la proposition de valeur de l'École en tant que pôle national de la formation policière et en sécurité publique au Québec.

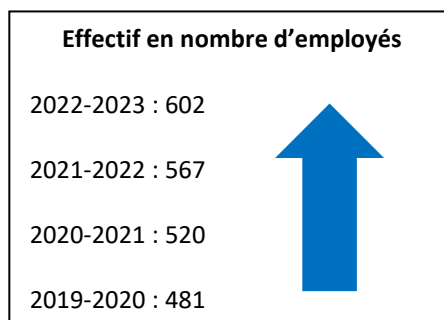
L'École met en œuvre sa capacité à innover pour consolider et actualiser ses formations selon les meilleures pratiques, les besoins des clientèles et les réalités sociales tout en respectant le cadre légal et les obligations gouvernementales. Elle s'assure ainsi d'améliorer en continu le soutien à la réussite de l'apprenant, la formation des formateurs ainsi que l'intégration du numérique afin de garantir la pérennité de ses activités de formation.

Le *Plan stratégique 2023-2027* sera publié au cours de l'automne 2023 dès son adoption à l'Assemblée nationale.

Ressources humaines

En 2022-2023, l'École a franchi la barre des 600 employés.

- Croissance marquée de l'effectif de l'École :
 - 147 processus de dotation enclenchés;
 - Croissance des personnes en poste :



- Signature des conventions collectives avec le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

Bonification de la structure organisationnelle

Afin de soutenir la croissance de l'organisation et d'assurer un meilleur équilibre des rôles et responsabilités pour répondre aux différents mandats de l'École, quatre changements ont été apportés à la structure organisationnelle :

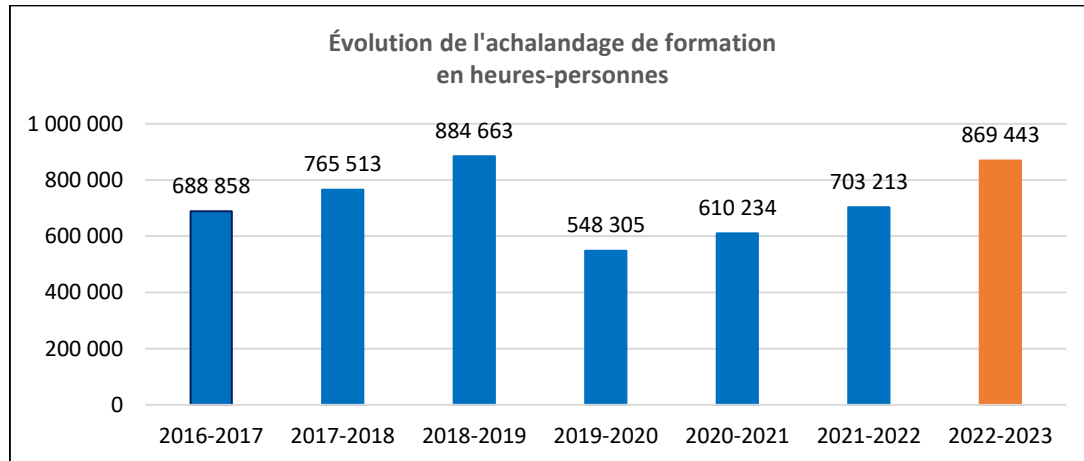
- Création du Bureau de la planification de l'offre de formation (BPO) au sein de la Direction de l'innovation, des affaires académiques et institutionnelles (DIAAI). Le BPO regroupe les bureaux de l'affectation des ressources humaines et logistiques et de la formation à la demande ainsi que le Service des comédiens. Son mandat est d'assurer une gestion efficace des ressources dans le déploiement de l'offre;
- Déplacement de l'Édition officielle vers le Bureau de développement institutionnel (BDI) afin de rapprocher le traitement du matériel didactique officiel et le Carrefour de l'information et du savoir, soit la bibliothèque de l'École qui chapeaute également les orientations en gestion documentaire;
- Création du Service de la gestion contractuelle et des ressources matérielles (SGCRM), sous la Direction des services administratifs et technologiques (DSAT), amenant une nouvelle dénomination pour le Service des technologies et de la sécurité de l'information (STSI). Ces deux services désormais distincts permettront de mieux soutenir la transformation numérique et la croissance importante de l'École;
- Déplacement du Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS) sous le Service des expertises (SE) afin d'améliorer le transfert des résultats de recherche vers les activités de formation.

Ces réaménagements augmentent l'efficacité des divers services et permettent d'améliorer l'expérience École pour les employés ainsi que pour les clientèles et partenaires autant sur le campus qu'en hors campus.

L'École poursuit sa croissance

L'École a poursuivi son engagement afin de répondre de manière proactive aux besoins grandissants de notre société en matière de sécurité publique. Ainsi, en 2022-2023, elle a enregistré son plus haut taux d'achalandage de formation en heures-personnes depuis 2018-2019. À ce moment, la hausse était plus ciblée puisqu'elle était associée au déploiement du chantier cannabis à tous les policiers québécois par l'entremise de formations en ligne. L'achalandage de cette année a la particularité d'être associé à un déploiement s'adressant à plusieurs clientèles initiales, dans le but de former plus de nouveaux policiers, des enquêteurs et divers intervenants en sécurité publique.

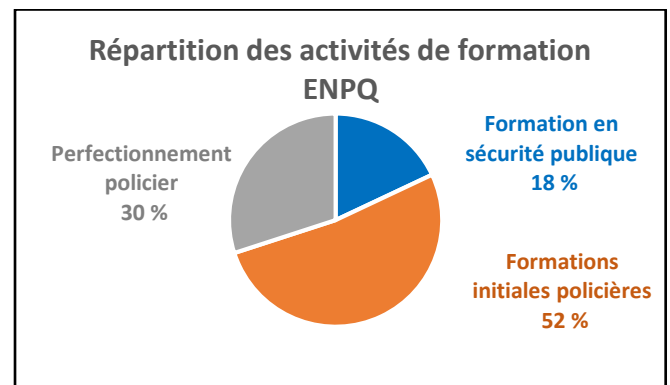
- Hausse globale des activités de formation de 23,6 %
 - Activités de perfectionnement policier autochtone : ↑ 118 %;
 - Activités de formation initiale en patrouille-gendarmerie : ↑ 34% | L'École a diplômé 845 nouveaux policiers;
 - Activités de formation initiale en sécurité publique : ↑ 26 % | L'École a diplômé 244 agents des services correctionnels, 45 contrôleurs routiers, 29 constables spéciaux, 12 constables spéciaux de la STM et 8 inspecteurs EXO;
 - Activités de perfectionnement policier : ↑ 17 %;
 - Activités de formation initiale (enquête, gestion) : ↑ 5 % | L'École a diplômé 209 enquêteurs



- Forte hausse des appréciations par simulation (APS) faites par le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP) : ↑ 52 %

Portrait des clientèles

- La répartition des activités de formation par type de clientèle est demeurée stable comparativement à l'année dernière;
- La représentation des minorités/Autochtones au PFIGP a augmenté à 14 % comparativement à 10,9 % en 2021-2022;
- 19 % des aspirants policiers possèdent un autre diplôme de niveau collégial ou universitaire en plus du DEC ou de l'AEC en techniques policières comparativement à 17 % l'an dernier, tendance qui devrait se poursuivre dans les prochaines années avec l'augmentation du nombre d'aspirants policiers en provenance de l'AEC;
- Cette année, au total, 216 aspirants policiers possédaient déjà une promesse d'embauche lors de leur inscription, ce qui équivaut à 26 % des candidats. L'École s'attend à une hausse de ce taux au cours des prochaines années;
- 11 % des aspirants policiers bénéficient d'un prêt ou d'une bourse afin de les soutenir financièrement, représentant 458 826 \$ attribués par le ministère de l'Enseignement supérieur (MES);
- Stabilité du nombre de diplômés au programme de formation initiale en enquête policière, soit 209 diplômés en 2022-2023 comparativement à 210 l'an dernier;



- Dans la foulée du déploiement visant à libérer de la capacité sur notre campus principal, les activités de formation en sécurité publique en hors campus sont passées de 13 % en 2021-2022 à 22 % cette année;
- La présence des femmes dans les formations de l'École :
 - 34 % dans le PFIPG comparativement à 35 % l'an dernier;
 - 37 % dans le Programme de formation initiale en enquête comparativement à 41 % l'an dernier;
 - 27 % dans les formations en perfectionnement policier comparativement à 25 % l'an dernier;
 - 30 % dans la formation initiale en sécurité publique comparativement à 44 % en 2021-2022;
 - 28 % dans le perfectionnement professionnel en sécurité publique comparativement à 24 %.

Formation en sécurité publique

- Le 5 juillet 2023, l'École a diplômé la 62^e promotion du Programme d'intégration à la formation des agents des services correctionnels. Il s'agit de la dernière cérémonie de remise de diplômes de cette clientèle après un partenariat d'un peu plus de 13 ans avec le sous-ministériat des services correctionnels (SMSC) et quelque 2 300 agents des services correctionnels diplômés. Cette décision fait suite à une analyse d'impacts menée par le ministère de la Sécurité publique auprès de l'École et du SMSC. Elle s'inscrit ainsi dans le souhait du SMSC de renforcer son autonomie et son agilité à l'égard de l'embauche et de la formation de son personnel, au même moment que l'École connaît une demande accrue de formation pour de nouveaux policiers. Les deux institutions reconnaissent l'excellente collaboration qu'elles ont toujours eue et qu'elles poursuivent encore afin d'assurer, d'ici septembre 2023, une transition adéquate vers ce changement;
- L'École a diplômé huit inspecteurs d'EXO, institution regroupant des services de train, d'autobus et de transport adapté de la région métropolitaine de Montréal. Il s'agissait d'une première pour ce nouveau programme adapté pour les inspecteurs de cette institution. De plus, il s'agit du premier programme de formation initiale offert en totalité à l'extérieur du campus de l'École;
- L'École a formé deux cohortes de constables spéciaux au cours de l'exercice et diplômé l'une d'entre elle dans le cadre d'un nouveau programme. Le Programme de formation initiale des constables spéciaux s'adresse principalement à la Direction de la sécurité des palais de justice (DSPJ), à la Direction de l'Assemblée nationale (ASSNAT) et à la Direction de la protection des personnalités (DPP). Après analyse et afin de répondre aux besoins de formation des trois organisations visées par ce programme de formation initiale, l'École a développé un programme générique où seules les compétences offertes par l'École seront présentes. Le programme passe ainsi de 12 à huit semaines en présentiel et une semaine préliminaire en début de programme est ajoutée, pour une diminution de 104 heures (soit de 474 h à 370 h).

Projet FORCE (FORmation Complémentaire d'Effectifs)

- L'augmentation des besoins de main-d'œuvre dans les corps de police a amené l'École à relever de grands défis au cours de l'année 2022-2023;
- Dans un premier temps, afin de combler le retard accumulé par l'arrêt de formation en période de COVID, l'École a poursuivi ses efforts afin de former 108 aspirants policiers supplémentaires (trois cohortes additionnelles de 36 aspirants policiers);
- Dans un deuxième temps, à la suite du mandat du ministre de la Sécurité publique qui visait à répondre à des besoins urgents et prioritaires du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), et grâce au soutien financier de 3 millions de dollars accordé, l'École offrait, dès le début de l'automne 2022, une cohorte supplémentaire de 72 aspirants policiers. Le projet FORCE 1 a été lancé en septembre 2022 et a permis d'offrir cette cohorte additionnelle dédiée au SPVM. Évidemment, des travaux majeurs ont dû être entrepris afin de déployer des ressources, des équipements, de trouver des espaces, etc.;

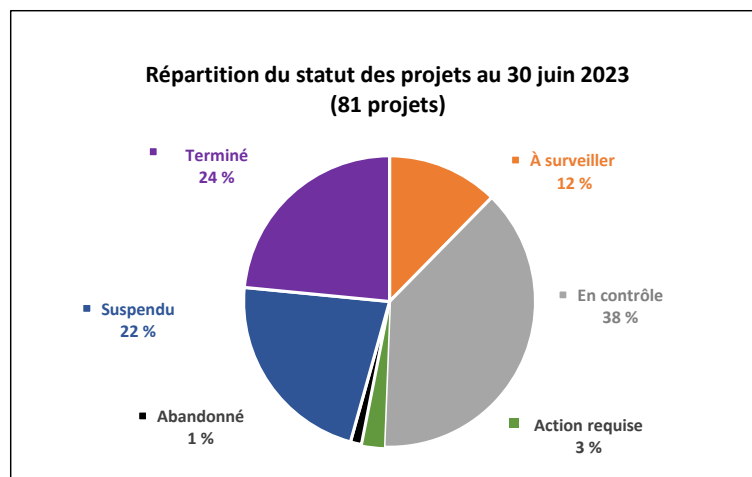
- Dans un troisième temps, en novembre 2022, le ministre de la Sécurité publique a officiellement mandaté l'École pour former annuellement environ 1 000 aspirants policiers au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG), pour les cinq prochaines années, afin d'augmenter le bassin de main-d'œuvre qualifiée disponible pour les corps de police. C'est ainsi que l'École a entamé le projet FORCE 2 visant à augmenter sa capacité de formation au PFIPG de 55 % par année dès l'automne 2023 et à modifier son programme pour le rendre plus efficient et cohérent. Ceci impliquait nécessairement de nouvelles structures, un plus grand nombre de ressources, et ce, dans divers domaines :
 - Un virage numérique majeur permettant d'intégrer en formation de nouveaux éléments technologiques (réalité virtuelle, simulateurs de conduite, d'emploi de la force et de communication en intervention, notamment) et facilitant l'optimisation de la logistique de son offre de formation. L'analyse de besoin de ce volet est en cours;
 - De construire, sur le campus, un hangar multifonctionnel moderne qui s'inscrit dans le virage technologique et virtuel des activités pédagogiques de l'École et, dans l'intervalle, d'utiliser des espaces en hors campus et des bâtiments temporaires. Ce volet est également en phase d'analyse de besoin;
 - De réaliser des travaux visant la révision et l'optimisation du PFIPG afin d'avoir un déploiement plus efficient, dans le respect du continuum de formation. L'implantation de ce volet est réalisée.



- À cet effet, le 19 juin 2023, le ministre de la Sécurité publique, M. François Bonnardel, annonçait en conférence de presse l'octroi de 62,2 M\$ sur cinq ans à l'École pour la réalisation d'un virage technologique et pour former 350 aspirants policiers de plus par année. Au printemps dernier, en tant que partenaire de premier plan et en soutien aux besoins de recrutement, l'École a mis sur pied la première édition d'une série de rencontres entre les représentants des organisations policières et les aspirants policiers. Cette nouvelle activité, 6 à 9 Info-carrières, se tient désormais aux cinq semaines à un moment préétabli dans l'horaire des aspirants policiers.

Portefeuille de projets

- Le contexte de grande croissance des besoins de main-d'œuvre et de formation a grandement teinté le portefeuille de projets, notamment par le projet FORCE. La priorisation des projets en fonction des obligations de l'École, de l'alignement avec le plan stratégique et la proposition de valeur a permis de mieux cibler les actions à prendre en fonction de la capacité. Pour mener à bien les projets d'envergure qui se sont ajoutés en cours d'année, l'École a dû suspendre certains projets (22 %).



- Les besoins de formation en lien avec les préoccupations sociales et gouvernementales actuelles, comme le profilage racial et social, l'exploitation sexuelle des mineurs, les agressions sexuelles, la violence conjugale, la violence armée et la santé mentale, ont amené l'École à relever de grands défis au cours de l'année 2022-2023. En plus des travaux de développement importants en collaboration avec les partenaires du milieu, l'École a déployé cette année des capsules de formation en ligne :
 - 2 capsules dans le cadre du programme armes à feu, l'une portant sur la violence conjugale et l'autre sur l'état mental perturbé;
 - 1 capsule sur l'Annexe A : Prévenir l'homicide du partenaire intime;
 - 2 capsules sur le profilage racial et social et le racisme. Ces capsules sont déployées par un réseau de plus de 150 répondants provenant des différentes organisations policières du Québec qui ont été formés en collaboration avec le MSP, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et la Commissaire à la déontologie policière.
- De plus, l'École a terminé avec succès les projets suivants :
 - La révision du Programme de formation initiale en enquête policière (PFIEP). À la suite du lancement du volet 1 en 2021-2022, le volet 2 a été déployé en février dernier. Les nouveaux enquêteurs sont maintenant formés à partir de ce nouveau cheminement. Ce programme est l'aboutissement de plusieurs années de travail en partenariat avec l'UQTR, l'Université Laval et l'Université de Sherbrooke. Ce nouveau programme est adapté aux nouvelles réalités technologiques et du terrain. Il simule l'environnement de travail de l'enquêteur en lui faisant vivre un bureau d'enquête virtuel.
 - Le déploiement d'un nouveau programme de formation initiale pour EXO;
 - La traduction de la formation impacts psychologiques des pompiers en anglais et révision complète du cahier des participants.
- D'autres projets d'envergure ont débuté ou se sont poursuivis au cours de l'année, notamment :
 - En lien avec les recommandations du CCRP, début du Programme de formation en santé psychologique – Phase 1 – Formation des intervenants : Le développement d'une formation pour les psychologues et psychothérapeutes œuvrant ou désirant œuvrer auprès des policiers. L'objectif est d'enrichir leurs connaissances de la fonction policière et ainsi favoriser une offre de soutien psychologique adaptée à la réalité de cette clientèle. Une multitude de thématiques sont abordées à travers les cinq activités du

- programme : une activité préparatoire en ligne, une formation en classe, un stage d'observation en milieu policier, une activité de codéveloppement et un accompagnement individuel.
- Mise en place d'un cadre institutionnel de gestion du risque à l'ENPQ : L'École s'est dotée d'un processus de gestion de risque pour la gestion de projet;
 - La mise en œuvre de certaines recommandations du CCRP, notamment sur les profils en gestion qui vont alimenter le projet de règlement ainsi que les travaux sur la vision d'un système de formation continue et de requalification qui vont alimenter le projet de règlement en formation continue. L'École a travaillé étroitement avec le MSP et les organisations policières dans ces deux volets au courant de la dernière année.
- Chantier autochtone :
 - *Accroître l'accessibilité des aspirants policiers embauchés par les corps de police autochtones au PFIPG* : une cohorte francophone a été offerte durant l'année 2022-2023, la 218^e. Sept candidats ont été formés;
 - *Déployer une formation adaptée en matière de violence conjugale, agression sexuelle et violence intrafamiliale* : La formation *Intervenir en matière de violence conjugale, intrafamiliale et sexuelle – Corps de police autochtones* a été offerte dans différentes communautés. Sept groupes ont été créés, impliquant des participants de 18 corps de police autochtones pour un total de 72 policiers formés;
 - *Développer une formation de base en enquête criminelle exclusivement en anglais* : L'École a offert, en partenariat avec l'Ontario Police College (OPC), leur programme *Criminal Investigators Training (CIT)*. La formation d'une durée de deux semaines a été offerte à 15 policiers enquêteurs issus de différents corps de police autochtones anglophones à Gatineau du 22 août au 2 septembre 2022;
 - *Accroître l'accessibilité d'un plus grand nombre de policiers autochtones aux formations en perfectionnement professionnel* : en 2022-2023, l'École a reçu, au perfectionnement policier, 836 inscriptions provenant des policiers des corps de police autochtones (CPA), réparties dans plus de 50 cours différents, ce qui représente une augmentation de 179 % par rapport à l'année dernière. Ces cours sont offerts sur le campus, en ligne et dans les communautés.

Partenaires autochtones

- Le 12 juin 2023, l'École tenait son premier Comité consultatif clients pour les corps de police autochtones (CCCA). En plus de renforcer les liens entre l'ENPQ et ses partenaires des corps de police autochtones, cette rencontre a permis de transmettre diverses informations liées à la formation policière en plus d'échanger sur des enjeux liés à la formation. Une trentaine de représentants des corps de police autochtones (francophones et anglophones), du MSP ainsi que de l'Association des directeurs de police des Premières Nations et Inuits du Québec (ADPPNIQ) étaient présents. La rencontre a été précédée par une courte cérémonie de recueillement sur le site commémoratif de l'École en hommage aux policiers autochtones décédés dans l'exercice de leurs fonctions. Rappelons que l'École assure la formation des policiers autochtones depuis plus de 45 ans.
-
- Le Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS) effectue un nombre grandissant de recherches impliquant les corps policiers autochtones. Dans un souci de collaboration et de respect des valeurs des peuples autochtones, un comité avisé composé de représentants du CRDS et de l'ADPPNIQ a été mis en place. La première rencontre du comité a eu lieu le 6 avril 2023. Les principaux objectifs de ce comité sont de :
 - Ouvrir une discussion sur les enjeux et questions d'intérêts touchant les corps policiers autochtones;
 - Formuler des recommandations quant à la programmation de recherche en matière de police autochtone;

- Faciliter le lien avec les corps de police autochtones ainsi que les communautés;
- S'assurer que les retombées de la recherche sont applicables auprès des utilisateurs et culturellement adaptées;
- Contribuer au transfert des connaissances auprès des partenaires des milieux et des utilisateurs de connaissances.

Lancement de la Chaire de recherche UQTR-ENPQ

L'École a le mandat d'augmenter la recherche en santé psychologique. La Chaire de recherche UQTR-ENPQ sur la prévention de la santé psychologique au travail en sécurité publique a été lancée le 7 septembre 2022 en présence de partenaires des milieux de la sécurité publique et académique. Cette Chaire vise à être le dénominateur commun concernant les meilleures pratiques de gestion, d'intervention et de formation associées à la prévention des problèmes de santé psychologique au travail chez le personnel de la sécurité publique. Cette Chaire est dirigée par deux titulaires représentant chacune leur institution d'attache : la professeure Andrée-Ann Deschênes de l'UQTR et la chercheuse Annie Gendron du CRDS de l'École.



Recherche

Outre le lancement de la Chaire de recherche UQTR-ENPQ sur la prévention de la santé psychologique au travail en sécurité publique, au cours de l'année 2022-2023, le CRDS a mené différents projets de recherche. En voici quelques exemples :

- **Étude des facteurs associés au désengagement des policiers : La situation québécoise**
 - Ce projet vise à quantifier l'ampleur du désengagement policier au Québec et à déterminer les facteurs y étant associés. Les résultats préliminaires ont permis de mettre en lumière l'ampleur du phénomène chez les policiers québécois, de déterminer des circonstances et des caractéristiques personnelles qui y sont associées et d'identifier des influences et des relations entre différents facteurs afin de reconstruire le contexte social qui y est propice. La rédaction du rapport final est en cours.
- **Projet pilote sur le déploiement du test *SuccessFinder***
 - Ce projet a pour objectif d'explorer les opportunités d'administration de l'outil *SuccessFinder* à l'École aux fins de sélection et soutien au développement de compétences. Le test est présentement en cours d'administration auprès des aspirants policiers admis à l'École, et ce, jusqu'à la fin de 2024. Des résultats préliminaires seront présentés à l'automne 2023.
- **Regard sur le vécu des policiers œuvrant au sein des corps de police autochtones du Québec : La méthode d'analyse en groupe au service de la recherche de solution**
 - Ce projet vise à mieux comprendre la réalité et les besoins des policiers travaillant dans des CPA. Une collecte de données a été réalisée au Nord-du-Québec en 2022. Les résultats ont été présentés au colloque des directeurs de police des Premières nations et Inuits du Québec en juin 2023. Une collecte de données auprès des CPA du sud du Québec est en cours.
- **Développement d'une épreuve standardisée d'aptitudes physiques adaptée aux fonctions des groupes tactiques**
 - Ce projet vise à développer un test d'aptitudes physiques pour les groupes tactiques d'intervention du Québec. Les premières phases du projet ont permis d'identifier les tâches les plus exigeantes de la fonction et de développer des scénarios de simulation en vue de la collecte de données qui aura lieu en 2023-2024.

Nouvelles formations

Parmi les nouvelles formations développées au cours de l'année, en voici quelques-unes :

- Partenariat avec le Collège Canadien de police (CCP) :
 - Au cours de la dernière l'année, l'École a accentué son partenariat avec le CCP afin d'élargir son offre de formations spécialisées. Les nouvelles formations intégrées à l'offre de formation de perfectionnement policier sont les suivantes :
 - Analyse lophoscopique avancée;
 - Comparaison d'élément de preuve matérielle;
 - Témoignage d'expert en identité judiciaire;
 - Gestion des cas graves;
 - Technique d'enquêtes sur les crimes majeurs.
- L'École a mis en place un programme de formation alternatif pour le Service de police Eeyou Eenuou. Le 25 novembre 2022 marquait la fin de leurs 13 semaines à l'École, mettant un terme à la première étape de leur parcours de formation policière. Ils ont par la suite intégré le Service de police Eeyou Eenuou à titre de constables spéciaux, prêtant ainsi main-forte aux policiers en place. Ils termineront ensuite leur Attestation d'études collégiales (AEC) en techniques policières au cégep de l'Abitibi-Témiscamingue et reviendront en décembre 2023 à l'École terminer leur formation, qui leur permettra d'exercer la profession policière;
- Une formation destinée aux porte-paroles policiers, Agent d'information policier, a été diffusée grâce à un partenariat avec la Sûreté du Québec.
- Un nouveau cheminement de formation des enquêteurs spécialisés pour le Commissaire à la lutte contre la corruption a été mis en place :
 - Le 29 août 2022, le Collège Ahuntsic, en collaboration avec l'École, a procédé à la première diffusion de la portion collégiale de l'itinéraire du Programme de formation préparatoire en enquête (PFPE). La première cohorte était composée de 12 nouveaux membres de l'Unité permanente anticorruption (UPAC);
 - L'autre portion du PFPE diffusée par l'École s'est terminée le 16 décembre 2022. Ce programme, préalable à la formation initiale en enquête, est d'une durée de 15 semaines. La première cohorte a gradué le 21 décembre 2022;
 - À la suite du Programme de formation initiale en enquête (PFIE), l'enquêteur qui voudra obtenir le statut d'enquêteur spécialisé devra réussir des cours de spécialisation qui sont présentement en évaluation.
- Autres nouvelles formations :
 - Infiltration virtuelle;
 - Récupération d'actifs criminels;
 - Agent d'information policier;
 - Didactique de l'intervention tactique.

Commission des institutions

Le 5 avril 2023, l'École a témoigné à la Commission des institutions afin d'exposer son point de vue et ses recommandations au regard du projet de loi n° 14, Loi modifiant diverses dispositions relatives à la sécurité publique et édictant la Loi visant à aider à retrouver des personnes disparues. Dans le cadre de cet exercice démocratique, l'École a également déposé un mémoire.

Antenne de Montréal

Le CCRP recommandait à l'École d'implanter une antenne à Montréal pour les formations continues exigeant la présence en classe (recommandation n° 56) afin de se rapprocher de ses clientèles. Dans la dernière année, des jalons importants ont été réalisés afin de concrétiser cet important projet pour l'École :

- Signature du décret;
- Signature de l'entente de location par la Société québécoise des infrastructures (SQI);
- Validation des plans;
- Début des travaux de construction.

Hors campus

- L'engagement de l'École envers l'excellence dans la formation l'a conduit à entreprendre un changement significatif dans son approche et ses stratégies de déploiement en hors campus à travers le Québec. Cette initiative vise à libérer de la capacité sur le campus principal en déplaçant certaines formations vers des sites externes en établissant des partenariats durables;
- Grâce à sa collaboration avec le Service de police de l'Agglomération de Longueuil, l'École a pu lancer un premier site opérationnel dédié à la formation au tout nouveau Centre Réal-Crevier situé à Boucherville. Plus de vingt formations y ont déjà été données, une opportunité précieuse pour les étudiants de la grande région de Montréal. De plus, l'École a étendu sa présence à Mirabel et à Thetford Mines grâce à des démarches qui ont permis de trouver des sites adaptés pour la formation en conduite d'urgence et en tactique sur circuit routier. À cet égard, des démarches ont débuté au cours de l'année pour se doter d'un parc automobile entièrement dédié au hors campus. Ce dernier sera déployé en 2023-2024. L'École a également renouvelé son partenariat avec un club de tir situé à Pointe-du-Lac, ce qui nous a permis de proposer des formations spécifiques dans un environnement sûr et approprié. La formation Réponse en état mental perturbé (REMP) offerte au Domaine Scout, dans la région de Trois-Rivières en partenariat avec la SQ, a également été une réalisation importante de l'année;
- De plus, l'École a déployé deux programmes de formation initiale en hors campus, principalement dans les locaux des clients (Agence métropolitaine de transport EXO et Société de transport de Montréal [STM]). Le déploiement en hors campus amène à revoir plusieurs paramètres du déploiement de nos formations. Des efforts importants ont été consentis à la gestion du changement et pour assurer une synergie entre l'ensemble des unités internes qui doivent désormais composer avec cette nouvelle réalité;
- Des démarches ont été entreprises pour homologuer de nouveaux sites de formation sur la rive Nord de Montréal, en Estrie et dans la région de Québec, ce qui renforcera davantage notre capacité à répondre aux besoins de formation des différentes clientèles à travers la province. Nous avons accompli des progrès significatifs dans l'expansion de notre offre de formation hors campus, tout en consolidant notre engagement envers une formation de qualité répartie sur le territoire québécois.

Optimisation du campus

Afin de maintenir ses infrastructures à niveau, en bon état et de répondre aux besoins, l'École modernise, rafraichi et rénove son campus chaque année.

- En 2022-2023, l'École a débuté la rénovation de ses dortoirs, espaces dédiés aux aspirants policiers. Ce projet sera réalisé sur une période de trois ans;
- En cours d'année, l'École a terminé la modernisation de 63 chambres du secteur de l'hôtellerie;
- Pour répondre au besoin de formation du nouveau programme de formation initiale en enquête policière (PFIEP), l'École a aménagé un bureau d'enquête modulable selon les besoins de formation;
- L'augmentation de la clientèle a nécessité l'aménagement d'un deuxième studio-garage sur le campus pour la formation en sécurité routière.

- En collaboration avec la SQI, l'École a débuté des travaux de maçonnerie afin d'étancher la pierre extérieure du bâtiment. Ces travaux seront réalisés sur une période de cinq ans.

Expertise à la cour et assignations à comparaître

- Au cours de l'exercice 2022-2023 :
 - 9 demandes d'expertise disciplinaire ont été analysées par l'École;
 - 5 d'entre elles ont été acceptées, quatre ont été refusées par manque de capacité ou parce que le demandeur n'a pas donné de suite;
 - Les travaux liés aux cinq demandes d'expertise ont généré 473 heures de travail de la part des ressources de l'École.
- Les interventions policières ont été analysées sous l'angle de l'emploi de la force et de l'enquête. 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, huit demandes d'assignation à témoigner ont été signifiées à l'École par voie d'assignation à un témoin (*subpoena*) qui portaient sur nos enseignements en matière de capacité de conduite affaiblie par l'alcool ou la drogue.

Implications communautaires

- Depuis plusieurs années, l'École s'implique dans la campagne Entraide qui vise trois organismes qui soutiennent des personnes vivant une situation de vulnérabilité, soit : Centraide, PartenaireSanté et la Croix-Rouge canadienne. La campagne 2022-2023 a permis d'atteindre 119 % des objectifs fixés.
- Pendant leur stage de 15 semaines à l'École, les aspirants policiers ont la possibilité de s'impliquer dans la communauté en organisant diverses activités caritatives. Les activités tenues au cours de l'année ont permis de recueillir et distribuer des denrées alimentaires, des vêtements, ainsi qu'une somme de plus de 11 000 \$.



Ouverture à la diversité

De nouvelles initiatives ont été mises en place au cours de l'exercice afin de sensibiliser le personnel et la clientèle de l'École à la culture et aux savoirs autochtones, de susciter des découvertes, des rencontres et des échanges sur le campus de l'École.

- Accueil de l'exposition itinérante Voies Parallèles en juin 2023. Conçue par Nouveau Monde Productions, cette exposition est adaptée d'un balado du même nom. On y aborde notamment la gouvernance et le leadership en contexte autochtone, le territoire ainsi que son interrelation avec les langues et l'identité autochtone, la sécurisation culturelle en matière d'éducation, de santé et de services sociaux, les traditions juridiques, le droit à l'autodétermination des peuples autochtones et les philosophies spirituelles de certaines Premières Nations. Le balado et l'exposition se veulent des espaces axés sur la recherche de solutions et visent à nous unir autour de principes universels de paix et d'unité. Ce projet a vu le jour grâce à l'appui de l'Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador. L'exposition itinérante est présentée grâce au soutien financier du Conseil des arts et des lettres du Québec dans le cadre de l'entente de partenariat territorial pour les arts et les lettres en Montérégie, dont les partenaires sont le Conseil des arts et des lettres du Québec, le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation et la MRC du Haut-Richelieu.

- De plus, le 20 juin 2023, l'École a eu l'honneur de tenir sa première bibliothèque vivante. Trois membres de la nation atikamekw ont agi en tant que « livres humains » afin d'échanger avec les participants sur leur histoire personnelle et leur culture. Ainsi, ce sont 61 personnes qui ont pu vivre cette expérience très enrichissante et surtout riche en émotions.



Échanges d'expertise au plan international

- Le 23 novembre 2022, l'École a accueilli une délégation de six policiers belges pour une visite de l'École. Ces policiers étaient au Québec dans le cadre du Colloque Intersection;
- À la fin de novembre 2022, une chercheuse et une psychologue de l'École ont participé au Séminaire annuel du Service de soutien psychologique opérationnel de la Direction des ressources et des compétences de la police nationale en France. À cette occasion, l'École présentait ses travaux en matière de santé psychologique. Cette mission a aussi permis des échanges sur les pratiques en matière de sélection et préparation des recrues, et pour le développement d'une collaboration de recherche;
- Le 3 mai 2023, signature d'une entente de collaboration entre l'École et la Conférence latine des commandants des polices cantonales/Suisse (CLCPC) afin d'établir des échanges et une coopération dans le domaine de la formation policière;
- Le 29 juin 2023, une rencontre virtuelle a eu lieu avec le responsable de la formation en intervention physique de l'Académie de police en Belgique afin de lui présenter le continuum de formation au Québec en matière d'intervention physique et plus particulièrement, la formation qu'offre l'École en cette matière.

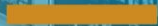
- **Le Réseau international francophone de formation policière FRANCOPOL**

- L'École joue toujours un rôle très actif au sein de FRANCOPOL, que ce soit par sa participation au Conseil des Sages, par son implication dans l'équipe de direction dans les rôles de conseiller stratégie et instances, trésorier et coordonnateur des plateformes technologiques ou encore dans l'équipe du secrétariat général en tant que coordonnateur des instances et de la trésorerie;
- L'École assume aussi le rôle de coordination du Comité des écoles. Ce comité a entre autres pour mandat d'identifier les thématiques d'intérêt commun et l'orchestration de la programmation des congrès internationaux. Ainsi, elle a coordonné les travaux visant à proposer une programmation riche, diversifiée et qui correspondra aux besoins de la communauté policière pour le 7e congrès international de FRANCOPOL de novembre 2023;
- L'École a accueilli les membres du secrétariat général en novembre 2022 dans le cadre de travaux visant le suivi du plan stratégique 2022-2027 du réseau, et les préparatifs en vue du prochain congrès international;

- L'implication de l'École dans le réseau se fait également par la participation de ses experts aux travaux de certains comités techniques de FRANCOPOL, comités qui ont pour objectifs la promotion et le partage des bonnes pratiques dans divers domaines policiers, comme la lutte contre les violences faites aux mineurs et aux femmes, la lutte contre la cybercriminalité, le comportement policier, la police et le citoyen, etc.



LES RÉSULTATS



2.1 Plan stratégique transitoire 2021-2023

Suivi des objectifs stratégiques – An 2

La première moitié de l'année 2022-2023 de l'École a été marquée par l'augmentation de la capacité de formation d'aspirants policiers. En effet, bien que l'École jonglait déjà avec la grande croissance de ses activités, la demande ministérielle d'ajouts d'effectifs policiers supplémentaires a mobilisé toutes les équipes.

Cette augmentation, qui représente 55 % de diplômés dans un programme phare de l'École, demande des efforts considérables et des choix de gestion difficiles. Cependant, ils ont tous été faits en réponse aux enjeux identifiés, et en pleine cohérence avec les grandes orientations du plan stratégique.

La seconde moitié de l'année fut remplie d'actions concrètes pour rencontrer les indicateurs de l'actuel plan transitoire, menant naturellement au développement du prochain plan stratégique de l'École 2023-2027.

Plan stratégique transitoire 2021-2023

Sommaire des résultats

		Résultats	Page	
Orientation 1 – Optimiser l’offre de formation				
Objectif stratégique 1.1 Accélérer la transformation numérique				
1. D’ici 2023, compléter la mise en place de la stratégie des ressources informationnelles de l’École et son plan de transformation numérique 2021-2023, avec un taux d’avancement de ce chantier à 100 %.				
Cible 2021-2022	Taux d’avancement à 40 % de ce chantier	●●●	30 %	s.o.
Cible 2022-2023	Taux d’avancement de ce chantier à 100 %	●●●	100 %	34
Objectif stratégique 1.2 Renouveler le modèle d’affaires				
2. Deux indicateurs sont prévus pour cet objectif stratégique, soit :				
a) En 2022, compléter la schématisation du modèle d’affaires par un taux d’avancement de ce projet à 80 %;				
b) En 2023, prioriser quatre éléments clés du modèle d’affaires liés à notre offre et documenter leur mise en action avec un niveau d’avancement de ces projets à 75 %.				
Cible 2021-2022	Taux d’avancement à 80 % du schéma du modèle d’affaires	●●●	15 % ¹	s.o.
Cible 2022-2023	Identification des quatre éléments clés à l’offre et avancement à 75 % de la documentation de ces éléments	●●●	75 %	35
Orientation 2 – Valoriser la personne				
Objectif stratégique 2.1 Structurer l’expérience ENPQ				
3. Deux indicateurs sont prévus pour cet objectif stratégique d’ici 2023, soit :				
a) Définir et cartographier l’expérience École avec un taux d’avancement de ce projet à 75 %;				
b) Développer un modèle d’évaluation de la maturité de l’expérience École, avec un taux d’avancement de ce projet à 100 %.				
Cibles 2021-2022	a) Taux d’avancement du projet à 25 %	●●●	15 %	s.o.
	b) Taux d’avancement du projet à 25 %	●●●	5 %	s.o.
Cibles 2022-2023	a) Taux d’avancement du projet à 75 %	●●●	60 %	36
	b) Taux d’avancement du projet à 100 %	●●●	5 %	36
Objectif stratégique 2.2 Favoriser la santé psychologique des personnes				
4. Dans une stratégie complémentaire, trois indicateurs sont visés :				
a) Mettre en place des activités et des services favorisant la santé psychologique du personnel et des apprenants;				
b) Établir un processus de qualification et de certification à l’intention des psychologues (et professionnels de la relation d’aide) désirant intervenir auprès des policiers et des premiers répondants;				
c) Démarrer la structure de recherche sur la prévention des problèmes de santé psychologique au travail en sécurité publique.				
Cibles 2021-2022	a) 2 nouvelles activités	●●●	2 nouvelles activités	s.o.
	b) Taux d’avancement des travaux à 25 %	●●●	10 %	s.o.
	c) Taux d’avancement des travaux à 60 %	●●●	60 %	s.o.
Cibles 2022-2023	a) 3 nouvelles activités	●●●	3 nouvelles activités	37
	b) Taux d’avancement des travaux à 50 %	●●●	50 %	37
	c) Taux d’avancement des travaux à 100 %	●●●	100 %	37

¹ Le schéma du modèle d’affaires a été complété à 100 % en cours d’année 2022-2023.

Orientation 3 – Gérer la performance organisationnelle

Objectif stratégique 3.1 Intégrer la gestion de risques

5. Pour atteindre cet objectif stratégique, deux indicateurs sont retenus d’ici 2023, soit :

- a) Définir le processus institutionnel de gestion de risques à 100 %;
- b) Analyser les besoins en information de gestion avec un avancement de 70 %.

Cibles 2021-2022	a) Processus défini à 30 %	●●●	5 %	s.o.
	b) 30 % des unités administratives sont analysées	●●●	5 %	s.o.
Cibles 2022-2023	a) Processus défini à 100 %	●●●	100 %	39
	b) 70 % des unités administratives sont analysées	●●●	65 %	39

Objectif stratégique 3.2 Déployer des outils d’amélioration continue au sein des services

6. Pour ce faire, l’École vise les deux indicateurs suivants :

- a) Offrir et déployer des activités visant l’utilisation de techniques et d’outils d’amélioration continue;
- b) Identifier, analyser et améliorer les processus clés avec un avancement de 60 %.

Cibles 2021-2022	a) 2 activités offertes pour 20 % des employés concernés	●●●	2 activités pour 20 % des employés	s.o.
	b) Taux d’avancement des travaux à 20 %	●●●	20 %	s.o.
Cibles 2022-2023	a) 6 activités offertes pour 60 % des employés concernés	●●●	6 activités pour 20 % des employés	40
	b) Taux d’avancement des travaux à 60 %	●●●	20 %	40

Légende : ●●● Cible non atteinte | ●●● Cible en voie d’être atteinte | ●●● Cible atteinte

Résultats détaillés 2022-2023 relatifs aux engagements du Plan stratégique transitoire 2021-2023

ORIENTATION 1

Optimiser l'offre de formation

Soucieuse du contexte et des besoins changeants, et désireuse de réaffirmer son rôle stratégique au sein du continuum de formation, l'École mise sur le développement d'une approche institutionnelle innovante, capable de répondre aux besoins émergents de ses clients, tout en misant sur un modèle d'affaires contemporain.

Enjeux

- Optimiser la capacité organisationnelle en contexte de croissance
- Accentuer la transformation numérique pour assurer une expertise technologique intégrée au développement des compétences et aux outils de travail

Objectif stratégique 1.1 : Accélérer la transformation numérique

Contexte lié à l'objectif

La mise en œuvre de son plan de transformation numérique et de sa stratégie des ressources informationnelles permettra à l'École de concrétiser sa vision et de se doter d'un carnet de route numérique favorisant une évolution stratégique et innovante.

Indicateur 1	Cible 2022-2023	Résultats 2022-2023
D'ici 2023, compléter la mise en place de la stratégie des ressources informationnelles de l'École et son plan de transformation numérique 2021-2023, avec un taux d'avancement de ce chantier à 100 %.	Taux d'avancement à 100 % de ce chantier	100 % ●●●

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

Au cours de l'année 2022-2023, plusieurs rencontres avec le MSP ont permis l'arrimage des exigences de reddition en matière de ressources informationnelles et de transformation numérique. L'École a été consultée à titre de partie prenante pour élaborer les ambitions d'affaires qui soutiennent le ministère et ses organismes ainsi que le Plan de transformation numérique.

Par ailleurs, durant l'année 2022-2023, en réponse aux attentes du ministère de la Cybersécurité et du Numérique (MCN) dans le cadre du projet de Consolidation des centres de traitement informatique (CTI), l'École a travaillé à la mise en place de la zone d'accueil et des différentes mesures de sécurité afin de rendre l'environnement nuagique sécuritaire et prêt à recevoir ses premiers serveurs.

Parallèlement aux travaux stratégiques en cours avec les ministères, la Régie numérique de l'École a permis de concentrer l'effort de ses équipes sur des dossiers numériques concrets. En voici quelques exemples :

- Planification et suivi du déploiement de Microsoft Office 365;
- Début des travaux pour la refonte des sites Internet et intranet;
- Ajout d'une passerelle automatisée entre le système de gestion des dossiers scolaires et son environnement numérique d'apprentissage;
- Analyse et démarches concernant l'acquisition de nouveaux simulateurs de tir et de conduite;
- Intégration de nouvelles technologies dans les programmes et activités de formation (ex. PFIEP, rapports informatisés, etc.);
- Travaux sur les grilles d'évaluation et le carnet de notes informatisées;

Légende : ●●● Cible non atteinte | ●●● Cible en voie d'être atteinte | ●●● Cible atteinte

- Poursuite des travaux d'implantation du CRM (*Customer Relationship Management*).
- Formation d'un conseiller en affaires institutionnelles pour le titre de Stratège numérique, par le Mouvement québécois de la qualité (MQQ).

Objectif stratégique 1.2 : Renouveler le modèle d'affaires

Contexte lié à l'objectif

Prônant le principe de valeur ajoutée, l'École s'assure de moduler son offre de formation et l'ensemble de ses activités de manière stratégique. Le renouvellement de son modèle d'affaires est l'occasion de réaffirmer un positionnement fort et clair dans le développement et le maintien des compétences en sécurité publique au Québec, et ceci dans un contexte de croissance.

Indicateur 2	Cible 2022-2023	Résultats 2022-2023
En 2023, prioriser quatre éléments clés du modèle d'affaires liés à l'offre de l'École et documenter leur mise en action avec un niveau d'avancement de ces projets à 75 %.	Taux d'avancement à 75 % du projet	75 % ●●●

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

Les travaux réalisés dans le cadre du renouvellement du modèle d'affaires ont permis de compléter la nouvelle proposition de valeur de l'École visant à réaffirmer son positionnement stratégique dans le développement et le maintien des compétences policières. Pour y arriver, plusieurs consultations et ateliers ont été effectués entre novembre 2022 et avril 2023. Ces réflexions ont été au cœur de l'élaboration du *Plan stratégique 2023-2027*.

En tant que pôle national de la formation policière et en sécurité publique au Québec pour ses quatre clientèles phares que sont les étudiants, les organisations policières, les organisations en sécurité publique et le ministère de la Sécurité publique (MSP), l'École mise sur :

- Un tronc commun de formations à valeur ajoutée et multiclientèle;
- Le réseau de formateurs pour augmenter l'accessibilité à la formation;
- L'évolution de son approche expérientielle;
- La poursuite de la vigie de l'offre des nouvelles formations des partenaires pouvant être mises à la disposition de nos clientèles;
- La recherche recentrée sur la pédagogie, notre créneau de base.

À la lumière de cette proposition de valeur, voici les quatre activités-clés liées à l'offre de formation qui ont été priorisées :

- La révision du modèle financier (en cours);
- L'optimisation du processus d'élaboration du calendrier de l'offre de formation (en cours);
- Arrimage entre la nouvelle proposition de valeur de l'ENPQ et l'offre actuelle et future (en cours);
- La priorisation du portefeuille de projets (fait).

Ce projet a un taux d'avancement de 75 %.

ORIENTATION 2

Valoriser la personne

L'École place ses employés et ses clientèles au cœur de ses actions. Consciente de l'impact de son personnel dans la réalisation de sa mission et de la satisfaction de ses clients dans le rayonnement de ses activités, elle s'engage à poursuivre ses efforts de valorisation des personnes et à investir dans leur potentiel, tout en veillant à leur santé physique et psychologique. Au-delà de sa notoriété et de son expertise, l'École s'assure d'être une option de premier choix pour attirer les meilleurs talents. Elle désire également être reconnue pour l'expérience unique qu'elle offre à toutes ses clientèles.

Enjeux

- Soutenir les employés et les clientèles, particulièrement en ce qui concerne la santé psychologique
- Attirer les meilleurs talents

Objectif stratégique 2.1 : Structurer l'expérience ENPQ

Contexte lié à l'objectif

En développant une approche basée sur l'expérience ENPQ, l'organisation souhaite poser un regard nouveau sur la cohérence et la concertation de ses actions envers ses employés et ses clientèles. Elle mettra en évidence les facteurs qui influencent la performance et l'engagement des employés ainsi que la satisfaction de la clientèle. Elle pourra ainsi implanter un mode de communication continu lui permettant de répondre aux attentes et aux besoins exprimés.

Indicateur 3	Cibles 2022-2023	Résultats 2022-2023
Deux indicateurs sont prévus pour cet objectif stratégique d'ici 2023, soit : a) Définir et cartographier l'expérience ENPQ avec un taux d'avancement de ce projet à 75 %; b) Développer un modèle d'évaluation de la maturité de l'expérience ENPQ, avec un taux d'avancement de ce projet à 100 %.	a) Avancement du projet à 75 % b) Avancement du projet à 100 %	a) 60 % ●●● b) 5 % ●●●

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

Le contexte de croissance de l'École, amplifié par le projet FORCE, a généré un surcroît de travail ressenti par toutes les équipes et de nombreux efforts ont été déployés pour maintenir une expérience École positive. Il est intéressant de souligner les mécanismes déployés par l'École afin de soutenir les employés en place :

- Mise en place d'une équipe de gestion du changement qui a notamment :
 - Organisé une tournée d'échanges où toutes les équipes ont pu rencontrer le directeur général pour lui faire part de leurs enjeux et inquiétudes;
 - Sensibilisé et outillé les gestionnaires à favoriser les discussions avec leurs employés;
 - Mis en place une codification d'achalandage à l'École en vue d'actions spécifiques pour favoriser la fluidité sur le campus lors des journées très achalandées.
- Communications constantes à tout le personnel sur les avancées du projet via le courriel et le canal sur la plateforme TEAMS.

Aussi, l'École a procédé à l'embauche de plus de 20 nouveaux employés pour réussir à opérer le volume de travail exigé.

L'expérience employé et l'expérience client ont également été au cœur des préoccupations, et des moyens pour atténuer les inconvénients d'un tel achalandage dans l'École ont été prévus, par exemple :

- Mise en place d'un protocole de communication de l'achalandage en fonction d'un code de couleurs (journées « jaune » ou « rouge ») visant à prévoir des actions spécifiques pour favoriser la fluidité sur le campus lors des journées très achalandées;

- Modification aux menus pour augmenter la vitesse du service, aménagement d'espaces supplémentaires pour manger, préparation de boîtes à lunch pour des groupes ciblés, etc.

Plus précisément, voici les détails qui concernent les indicateurs de cette cible.

- La Direction des personnes, de la santé et de la culture (DPSC) a réalisé une cartographie partielle de son expérience employé (interne) dans le cadre du projet de marque employeur. Cette cartographie a été présentée à la direction au printemps 2023 et il a été convenu que la portée de ces travaux sera élargie à l'expérience client (externe) dès l'automne 2023. Au terme des travaux, l'expérience ENPQ, qui tient compte des clientèles internes et externes, sera cartographiée. En ce sens, le projet a un taux d'avancement de 60 %.
- Par ailleurs, la réflexion entourant le développement du modèle d'évaluation de la maturité s'est poursuivie en 2022-2023, notamment depuis l'ajout d'activités en hors campus. Comme l'avancement du modèle est tributaire du projet de l'expérience ENPQ, il ne s'est pas concrétisé officiellement durant l'année visée, pour un avancement de 5 % de cet indicateur.

Actions envisagées pour atteindre les cibles de l'indicateur 3

Dans le *Plan stratégique 2023-2027*, l'École a identifié trois indicateurs qui mesureront le taux de satisfaction des employés, des organisations clientes et de ses étudiants, à partir de la méthodologie *Net Promoter Score (NPS)*. Ces données recueillies permettront de définir des actions concrètes pour ces clientèles.

Objectif stratégique 2.2 : Favoriser la santé psychologique des personnes

Contexte lié à l'objectif

Sensible aux enjeux reliés à la santé psychologique au travail, l'École concentre ses efforts sur cet aspect particulier de la santé globale. Elle participe ainsi activement à l'augmentation et à l'amélioration des services offerts à son personnel. De plus, l'École contribue à la prévention des impacts psychologiques des intervenants en sécurité publique par la mise en place d'une structure de recherche et par l'offre de formations spécifiques.

Indicateur 4	Cibles 2022-2023	Résultats 2022-2023
Trois indicateurs sont visés :		
a) Mettre en place des activités et des services favorisant la santé psychologique du personnel et des apprenants;	a) 3 nouvelles activités	a) 3 nouvelles activités ●●●
b) Établir un processus de formation et de certification à l'intention des psychologues et professionnels de la relation d'aide désirant intervenir auprès des policiers et des premiers répondants;	b) Avancement des travaux à 50 %	b) 50 % ●●●
c) Démarrer la structure de recherche sur la prévention des problèmes de santé psychologique au travail en sécurité publique.	c) Avancement des travaux à 100 %	c) 100 % ●●●

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

- En 2022-2023, la DPSC a ajouté plusieurs nouvelles activités à son offre d'initiatives favorisant la santé globale du personnel et des apprenants, tel que :
 - Formation *Personne-ressource sur la violence conjugale en milieux de travail* : tous les gestionnaires et l'équipe de la DPSC ont suivi cette formation offerte par La Maison La Nacelle afin, notamment, d'approfondir leur compréhension de la violence conjugale et des impacts sur les victimes, des mesures à mettre en place pour créer un milieu de travail sécuritaire et aidant;
 - Clinique de la santé du cœur : plus de 50 participants ont pu passer différents tests (glycémie, indice de masse corporelle (IMC), etc.) pour en apprendre davantage sur leur âge cardiaque;

- Formation *Initiation à la pleine conscience* : 45 personnes ont pu prendre le temps de s'arrêter et de réfléchir à la manière d'intégrer les concepts de la pleine conscience au travail;
 - Le Charriot festif a permis de distribuer à tout le personnel du café et des collations en signe de reconnaissance.
- b) Ce projet, qui a débuté durant l'année 2022-2023 et qui s'étale sur trois ans, consiste à développer puis offrir aux professionnels de la relation d'aide œuvrant auprès des policiers un parcours qui combine de la formation en ligne et en présence, un stage d'observation, puis un accompagnement individuel avec nos experts dans le domaine. Au cours de la dernière année, l'équipe de développement a poursuivi les travaux entourant l'activité en ligne, les tournages des témoignages ont été effectués et le montage est entamé. Les contenus de l'activité en classe ont été développés et le cahier du participant est en cours d'élaboration. Également, la création de l'identité visuelle spécifique au projet a été réalisée. Un comité consultatif avec des représentants du MSP et d'organisations policières aura lieu durant l'été 2023 pour amorcer les travaux entourant le stage d'observation, pour un total d'avancement du projet à 50 %.
- c) Le lancement de la Chaire de recherche UQTR-ENPQ en prévention de la santé psychologique au travail en sécurité publique a été réalisé le 7 septembre 2022. Cet indicateur a un avancement de 100 %.

Depuis son inauguration, les cotitulaires de la Chaire ont développé des collaborations de recherche avec des partenaires universitaires et des partenaires policiers en plus de présenter différents résultats de projets de recherche, sous forme de conférences. Par exemple :

- Rencontre des représentants du Service de soutien psychologique et opérationnel (SSPO) de la Police nationale en France afin de faire un partage d'expertises et de bonnes pratiques;
- Présentation des travaux en lien avec l'évaluation des pratiques de soutien psychologique (projet RIPTOP) au colloque de l'Association canadienne des chefs de police (ACCP) ainsi que celui du Cercle des Représentants de la Défense des Policiers (CRDP);
- Participation à la programmation du Colloque de l'ADPPNIQ afin de présenter les premiers constats de recherche et les projets à venir en lien avec le travail policier en contexte autochtone.

Actions envisagées pour atteindre les cibles de l'indicateur 5

- Le prochain *Plan stratégique 2023-2027* prévoit un objectif stratégique visant à favoriser la santé globale. À cet effet, le nombre de personnes ayant participé à des activités visant à favoriser la santé globale des clientèles sera un indicateur de performance.

ORIENTATION 3

Gérer la performance organisationnelle

Dans le but de s'adapter aux changements fréquents de son environnement, tout en conservant une continuité de ses opérations, l'École entend mettre en place une approche de gestion des risques de façon à réévaluer en continu ses processus d'affaires et ainsi les améliorer.

Enjeux

- Moduler sa réponse aux besoins des clients en tenant compte de l'évolution sociale et de la capacité financière
- Déployer la formation en mode hors campus

Objectif stratégique 3.1 : Intégrer la gestion de risques

Contexte lié à l'objectif

Afin de réaliser sa mission en toute cohérence et en tenant compte de ses capacités humaines, financières et opérationnelles, l'École vise à identifier les risques auxquels elle pourrait faire face de façon à mettre en œuvre des mécanismes permettant de les atténuer. De plus, elle révisera ses processus décisionnels et modernisera les outils qui lui permettront d'opérationnaliser son plan stratégique.

Indicateur 5	Cibles 2022-2023	Résultats 2022-2023
Deux indicateurs sont retenus d'ici 2023, soit : a) Définir le processus institutionnel de gestion de risques à 100 %; b) Analyser les besoins en information de gestion avec un avancement de 70 %.	a) Processus défini à 100 % b) 70 % des unités administratives analysées	a) 100 % ●●● b) 65 % ●●●

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

- a) Au cours de la dernière année, l'École a mis en place son cadre institutionnel de gestion de risques. En effet, cette approche de gestion de risques se déclinera dans ses activités, projets et processus afin de favoriser une gestion proactive et une prise de décision éclairée. Des outils de gestion de risques ont été créés puis déployés au niveau organisationnel et dans la gestion des projets plus spécifiquement, confirmant l'atteinte de cette cible. La méthodologie ainsi que les outils de travail ont fait l'objet d'un projet pilote, dans le cadre du projet FORCE.

De plus, les travaux entourant la gestion des risques en matière de corruption et de collusion dans les processus de gestion contractuelle se sont poursuivis.

- b) Les travaux entourant l'élaboration de la proposition de valeur et du processus de la gestion de risques ont permis de préciser les besoins institutionnels en information de gestion. Concrètement, ces démarches ont permis de développer un outil interactif de tableau de bord de suivi des 81 projets qui composent son portefeuille institutionnel et de créer des tableaux de bord de projets d'envergure facilitant le suivi auprès de la direction.

Il a été possible de débiter la documentation des requis fonctionnels qui serviront aux étapes d'acquisition d'une solution de gestion intégrée, pour un avancement de 65 % de cet indicateur.

Actions envisagées pour atteindre les cibles de l'indicateur 5

- Le prochain plan stratégique possède un indicateur spécifiquement sur le taux d'avancement annuel du projet de mise en place d'un système de gestion intégré (SGI).

Objectif stratégique 3.2 : Déployer des outils d'amélioration continue au sein des services**Contexte lié à l'objectif**

L'amélioration continue est un vecteur de changement qui favorisera la participation de tous et l'émergence d'idées nouvelles dans la recherche d'efficacité, et ce, au quotidien. En visant le déploiement de formations et d'outils de résolution de problèmes, l'École favorise l'évolution de ses façons de faire et met à contribution la créativité de ses équipes dans le but de faire mieux, toujours mieux.

Indicateur 6	Cible 2022-2023	Résultats 2022-2023
L'École vise les deux indicateurs suivants : a) Offrir et déployer des activités visant l'utilisation de techniques et d'outils d'amélioration continue; b) Identifier, analyser et améliorer les processus clés avec un avancement de 60 %.	a) 6 activités offertes pour 60 % des employés concernés b) Avancement des travaux à 60 %	a) 6 activités pour 20 % des employés concernés ●●● b) 60 % ●●●

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

- a) L'École est soucieuse d'impliquer ses équipes dans l'amélioration continue de l'organisation. À l'automne 2022, deux formations en gestion de projets ont été offertes au personnel. Les formations *Introduction à la gestion de projet à l'ENPQ* et *Les phases de la gestion de projet* leur ont permis, notamment, de s'approprier le fonctionnement et les différents outils de gestion de projet à l'École. En juin 2023, une formation d'introduction à l'outil de gestion de projet collaboratif Kanban a été offerte à toute l'équipe de gestion. De plus, trois ateliers de travail ont été animés pour la révision du modèle d'affaires, l'élaboration du plan stratégique et du processus de gestion de risques.

En tout, 41 personnes ont participé à des activités de formation et près d'une vingtaine d'autres à des ateliers d'optimisation, pour un taux de 20 % des employés administratifs concernés par cet indicateur.

- b) Le processus d'élaboration du calendrier a été identifié comme étant un processus-clé et il a été révisé au cours de l'année 2022-2023. À la suite de sa révision, une rétrospective d'itération a eu lieu avec l'ensemble des équipes afin de cibler les points qui seront à améliorer lors du prochain cycle. Toutefois, les travaux sont terminés.

Étant donné le volume grandissant de l'utilisation de la plateforme d'apprentissage numérique de l'École, deux processus ont été analysés puis révisés. D'abord, le développement du processus entourant les rôles et responsabilités du soutien à l'utilisateur a été réalisé, puis celui sur le déploiement d'une capsule de formation en ligne gratuite. Ces capsules développées avec différents partenaires sont de plus en plus nombreuses et ont la particularité d'être rendues disponibles automatiquement aux clientèles visées dès leur lancement, à partir de la plateforme d'apprentissage en ligne de l'École.

Finalement, la révision du processus de gestion des ententes et celui de gestion des lieux de formation (sur le campus et en hors campus) ont également été entamés au cours de l'exercice. Le tout sera complété à l'automne 2023, pour un avancement global de 60 % des travaux de cet indicateur.

Actions envisagées pour atteindre les cibles de l'indicateur 5

- L'amélioration de la performance organisationnelle est une orientation qui se poursuit au *Plan stratégique 2023-2027*. Un indicateur vise à réviser de façon continue les cours et les programmes.

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 sur le site web de l'École.¹

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 transitoire 2021-2023*. Le tableau suivant présente la concordance entre les deux ouvrages :

Engagement	Référence
<i>L'École s'engage auprès de l'étudiant à :</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ Offrir un lieu et des équipements propices à l'apprentissage ○ Avoir un contenu de formation contemporain 	Objectif stratégique 1.1 Objectif stratégique 1.2
<i>L'École s'engage auprès du client du milieu de la sécurité publique à :</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ Donner un service de qualité ○ Répondre aux besoins de formation en fonction de sa capacité organisationnelle 	Ensemble des orientations et objectifs stratégiques Objectifs stratégiques 1.2, 3.1 et 3.2
<i>L'École s'engage auprès du partenaire à :</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ Collaborer avec les acteurs du milieu ○ Assurer la cohérence des formations 	Objectif stratégique 1.1 Objectif stratégique 1.2
<i>L'École s'engage auprès du citoyen et de la communauté à :</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ Faire connaître davantage la formation et la profession policière 	Objectifs stratégiques 1.2 et 2.1

La liste des orientations stratégiques, des indicateurs et des cibles est disponible sur le site de l'École.²

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 2,08 jours ouvrables.

Tableau 1	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Réponses écrites aux demandes de la clientèle			
Délai moyen de réponse	2,08 jours	1,7 jour	1,2 jour

L'École a procédé à 143 évaluations auprès de ses clients au cours de la dernière année. Le taux de satisfaction global pondéré relatif aux enseignements reçus est de 86,7 % comparativement à 85,4 % l'an dernier (voir le tableau 33 pour les détails).

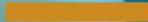
Quant aux plaintes et recours administratifs, ils ont été traités dans les délais prescrits dans nos politiques et directives (voir le tableau 35).

¹ https://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/ENPQ-decl_serv_citoyens-Clienteles_01.pdf

² <https://www.enpq.qc.ca/plan-strategique-2021-2023>



LES RESSOURCES



3.1 Utilisation des ressources humaines

Guidée par l'orientation *Valoriser la personne*, la Direction des personnes, de la santé et de la culture (DPSC) a contribué, à travers ses différents champs d'activités, à mettre de l'avant l'employé et son bien-être, que ce soit au niveau du recrutement, de la dotation, des relations de travail, de la qualité de vie au travail (QVT) ou du développement organisationnel.

Parmi les initiatives, notons l'ajout au calendrier de rendez-vous mensuels de santé et mieux-être. Des événements diversifiés, incluant des activités sociales, sportives ou informatives, avec pour objectif de rassembler le plus grand nombre possible d'employés tout au long de l'année.

Une fois de plus, des efforts considérables ont été consacrés au recrutement de nouveaux membres du personnel. Ce sont plus de 147 processus de dotation qui ont mené à l'embauche de 153 personnes.

L'attraction et la fidélisation de la main-d'œuvre constituant une préoccupation avec laquelle l'École doit composer, plusieurs idées ont émergé et des stratégies ont été mises en place. C'est ainsi que des ententes ont été établies avec des partenaires de la région pour offrir des programmes d'entraînement, un programme de transition de vie professionnelle et un projet d'apprentissage en milieu de travail avec un collègue. Différentes mesures ont été mises en place à l'interne, comme de nouvelles formules contractuelles, dont certaines avec des garanties d'heures, et des indemnités dorénavant accessibles pour les employés résidant à l'extérieur de la région.

D'autres initiatives ont été mises en place pour favoriser l'expérience des candidats : la production d'une vidéo de promotion de l'emploi de policier-instructeur pour diffusion dans les organisations policières, une nouvelle campagne de recrutement avec une nouvelle imagerie et son déploiement variant les sources de diffusion et une plateforme de recrutement en ligne simplifiée.

Le plan de parrainage inclus dans le programme d'accueil et d'intégration du personnel était en vigueur une fois de plus cette année. Notons qu'en 2022-2023, 76,5 heures ont été utilisées à des fins de parrainage de nouveaux employés. Des séances d'accueils collectifs favorisant une bonne compréhension des mandats de plusieurs unités administratives de l'École ont eu lieu périodiquement.

En terme de relations de travail, l'École a renouvelé les contrats de travail avec le SFPQ permettant d'obtenir une convention collective d'une durée de six ans et avec le SPGQ pour une durée de cinq ans.

Santé physique et mentale

Encore cette année, les services de la Clinique de santé ont largement été impactés par les suivis que nécessitait la COVID-19. Dans le contexte de l'augmentation du nombre d'employés, de la clientèle et des besoins de services à la Clinique, une nouvelle formule fut implantée. D'une part, la présence d'une infirmière à la clinique de 8 h à 17 h a permis de répondre aux différentes demandes et à soutenir les besoins de suivis liés à la COVID-19, tandis qu'une seconde infirmière pouvait assurer le suivi des dossiers d'invalidité d'employés, du Comité paritaire de santé et sécurité au travail et des programmes de prévention.

À l'automne 2022, l'École a conclu une entente avec une femme médecin permettant de reprendre les consultations médicales sur le campus. Celle-ci a procédé à un total de 122 consultations pendant l'année.

Les rencontres de consultation avec la psychologue pour la clientèle se sont maintenues jusqu'en mars 2023 pour un total de 60 consultations. Afin de maintenir une réponse adaptée à notre clientèle ayant des besoins de consultations psychosociales, nous avons recruté une travailleuse sociale avec une solide formation en santé mentale et une approche adaptée à nos besoins. Elle s'est jointe à l'équipe en mai dernier et a déjà fait 13 interventions, pour la plupart en présentiel, mais aussi parfois en virtuel.

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. Le taux d'utilisation du PAE par les employés éligibles représente 15,3 % comparativement à 14,5 % l'an dernier.

Impacts et interventions liés à la COVID-19

Tout au long de l'année 2022-2023, les interventions de suivis (appels téléphoniques, tests de dépistage et communications diverses) pour les employés et la clientèle ont généré une surcharge des services offerts par la Clinique de santé. Toutefois, l'apport de différentes ressources et des approches novatrices ont permis de répondre aux besoins.

Le dépistage demeure un outil puissant en prévention de la COVID. Les tests rapides, bien que facilement accessibles, sont peu fiables. L'acquisition, l'an dernier, d'un appareil permettant de faire des tests plus véridiques sur place en 15 minutes a soutenu les décisions préventives prises par les infirmières. Ainsi, 246 personnes ont été testées à la Clinique avec cet appareil. Des consignes adaptées ont par la suite été données en fonction du résultat. Le personnel de la Clinique a soutenu l'École dans la prise de décision et les consignes de prévention de la COVID-19 devant s'appliquer au personnel et à la clientèle.

Santé et sécurité au travail

Au cours de l'année, 39 rapports d'événements survenus au travail ont été consignés et présentés dans l'une des quatre rencontres du Comité paritaire en santé et sécurité au travail, comparativement à 45 l'an dernier. Des 39 événements, cinq ont entraîné une perte de temps au travail. L'assignation temporaire a été planifiée pour sept employés, permettant un retour hâtif au travail et d'éviter une perte de capacité organisationnelle.

Programme de prévention

Une infirmière a été dédiée à temps complet à la gestion des dossiers d'invalidité et au développement de programmes de prévention en santé et sécurité au travail. En prévision des changements apportés par la Loi sur la santé et la sécurité du travail entrée en vigueur le 16 juin 2023, le programme de protection de la santé auditive s'est vu consacrer la plus grande attention. Ainsi, une activité de dépistage auditif, impliquant une unité mobile, a rejoint 21 travailleurs. Cette occasion a aussi permis de procéder à la prise d'empreintes pour 14 d'entre eux afin d'avoir une protection auditive personnalisée. De plus, l'infirmière a rencontré individuellement 19 travailleurs qui présentaient des irrégularités à leur test auditif. Plusieurs références et suivis en ont découlé. Toujours en lien avec les changements législatifs, le personnel de la Clinique ainsi qu'un travailleur du complexe de tir ont suivi une formation avancée en santé auditive conçue particulièrement pour la réalité de l'École. Les activités préventives des prochaines années s'orienteront sur les conclusions du rapport des mesures de bruits du complexe de tir qui se sont déroulées sur deux journées en mai dernier avec la visite d'un sous-traitant accrédité dans ce domaine.

Développement organisationnel et administratif

Le plan d'effectifs a subi des modifications à la hausse au cours de l'année 2022-2023 pour atteindre un nombre total d'équivalents temps complet (ETC) de 288, soit une hausse de 22,3 %. Étant donné les nombreux projets mis de l'avant dans l'organisation dans un contexte de croissance (FORCE 2, CCRP, demandes en sécurité publique, intégration des réalités sociales), de transformation numérique, de changement au niveau de la gouvernance, du hors campus et de la valorisation de l'expérience ENPQ, un nombre grandissant d'effectifs était nécessaire afin de répondre aux objectifs et à la mission de l'École. La régularisation de plusieurs postes occupés par des employés de manière occasionnelle depuis quelques années explique également cette hausse.

Tableau 2 Nombre de postes autorisés en équivalents temps complet (ETC)	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Dirigeant d'organisme*	1,0	1,0	1,0
Cadres	21,0	19,0	19,0
Professionnels	94,0	76,8	65,8
Fonctionnaires	111,2	95,2	89,2
Ouvriers	29,8	25,5	22,4
Policiers (prêt de service)	31,0	18,0	18,0
Total en ETC	288,0	235,5	215,4

* Nomination par décret.

Tableau 3 Nombre de personnes occupant un poste régulier au 30 juin*
242

* Incluant les policiers en prêt de service

Le pourcentage de l'effectif dédié à la mission de l'École figurant au tableau 4 est en très légère baisse comparativement à l'année 2021-2022, année qui avait connu une hausse par rapport à l'année précédente. Au fil des années, nous pouvons toutefois observer une certaine stabilité.

Tableau 4 Effectif* au 30 juin, selon le lien avec la mission de l'École	2022-2023		2021-2022		2020-2021	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Dédié à la mission de l'École	452	75,1 %	435	76,7 %	384	73,8 %
Soutien	150	24,9 %	132	23,3 %	136	26,2 %
Total	602	100 %	567	100 %	520	100 %

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

L'augmentation des effectifs s'explique par la croissance des activités en général dans l'organisation. Le projet FORCE a cependant sollicité des efforts de recrutement supplémentaires. Par exemple, ce sont 25 % des embauches totales qui se sont concrétisées au niveau de la Direction de la formation initiale en patrouille-gendarmerie. Ces embauches étaient nécessaires afin de combler les besoins en instructeurs et en personnel administratif pour la cohorte supplémentaire du SPVM et des cohortes passant de 72 à 108 aspirants policiers à compter du mois d'août 2023. Inévitablement, plusieurs unités administratives de l'École supportant les activités liées au projet FORCE expliquent une grande majorité des autres embauches. Pour l'année 2022-2023, on note toutefois une baisse de 10 % des embauches par rapport à l'année 2021-2022 qui avait été une année record à ce niveau. L'augmentation significative des ETC aura un impact plus significatif au cours des prochaines années en termes de recrutement.

Tableau 5 Embauche totale au cours de l'exercice	Réguliers			Occasionnels			Contractuels*			Total		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Nombre de personnes embauchées	15	14	9	98	120	82	21	18	7	134	152	98
Nombre de personnes embauchées (incluant les régularisations)**	34	32	20	98	120	82	21	18	7	153	170	109

* Inclut les étudiants et les stagiaires depuis 2021-2022.

** Les régularisations de postes sont incluses à partir de 2018, tel que demandé par le Secrétariat du Conseil du trésor.

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 2022 et 30 juin 2023, l'École a consacré un budget de 1 144 867 \$ au développement des ressources humaines, ce qui représente 3,8 % de la masse salariale. L'augmentation de ce budget a été plus substantielle en 2022-2023 considérant la formation qualifiante (induction) de plusieurs instructeurs embauchés, autant pour enseigner au niveau du nouveau PFIEP que pour les instructeurs du PFIPG en lien avec le projet FORCE.

Tableau 6 Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel, par type d'activité	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Colloque/congrès/séminaire	94 354 \$	76 294 \$	52 927 \$
Perfectionnement	140 909 \$	101 418 \$	36 406 \$
Formation qualifiante	909 604 \$	618 273 \$	304 440 \$
Total	1 144 867 \$	795 985 \$	393 773 \$

Tableau 7 Répartition des dépenses en formation	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Proportion de la masse salariale	3,8 %	2,7 %	1,9 %
Nombre de jours de formation par catégorie d'emploi			
Cadres (incluant le dirigeant d'organisme)	123,1	76,1	54,6
Professionnels	671,4	623,8	285,3
Fonctionnaires	3 467,0	1 935,6	1 136,4
Ouvriers	0	0,9	-
Autres *	0	1,6	-
Total **	4 261,5	2 638,0	1 476,3
Somme moyenne allouée par personne	1 585,69 \$	1 315,68 \$	757,26 \$

* Services professionnels et prêts de personnel temporaire.

** Nombre de jours de formation pour l'ensemble du personnel.

Tableau 8 Formation du personnel	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Nombre de jours de formation par équivalent temps complet (ETC), au 30 juin	14,8	11,2	6,9

Planification de la main-d'œuvre

Pour ce qui est du taux de départ volontaire de 8,8 % figurant au tableau suivant, il provient de sept départs à la retraite et de 14 départs volontaires, pour un total de 21 départs au cours de l'année 2022-2023.

Tableau 9 Taux de départ volontaire	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Proportion en pourcentage 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	8,8 %	8,9 %	6,6 %

Comme l'indique le tableau 10, sept employés réguliers ont pris leur retraite en 2022-2023.

Tableau 10 Départ à la retraite de l'effectif régulier* par catégorie d'emploi	2022-2023		2021-2022		2020-2021	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Cadres (incluant le dirigeant d'organisme)	2	11,1 %	0	-	1	5,6 %
Professionnels	4	5,7 %	3	4,3 %	2	2,9 %
Fonctionnaires	1	1,2 %	1	1,3 %	3	3,9 %
Ouvriers	0	-	1	4,6 %	3	13,6 %
Total de l'effectif régulier	7	3,3 %	5	2,5 %	9	4,8 %

* Excluant les policiers en prêt de service.

En 2022-2023, le taux de représentativité des femmes et des hommes figurant au tableau 11 demeure relativement stable par rapport aux années passées, avec une légère hausse de l'effectif féminin.

Tableau 11 Répartition de l'effectif par sexe, en nombre de personnes	2022-2023		2021-2022		2020-2021	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Hommes	343	57,0 %	334	58,9 %	303	58,3 %
Femmes	259	43,0 %	233	41,1 %	217	41,7 %
Total	602	100 %	567	100 %	520	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 12 Répartition de l'effectif par groupe d'âge, en nombre de personnes	2022-2023		2021-2022		2020-2021	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
34 ans et moins	53	8,8 %	57	10,1 %	58	11,1 %
35 à 54 ans	326	54,2 %	303	53,4 %	287	55,2 %
55 ans et plus	223	37,0 %	207	36,5 %	175	33,7 %
Total	602	100 %	567	100 %	520	100 %

3.2 Utilisation des ressources budgétaires et financières

Le tableau 13 présente les dépenses budgétées et réalisées au 30 juin.

Tableau 13

Dépenses et évolution par secteur d'activité (en milliers de dollars)

Secteur d'activité	Budget 2023	Réel 2023	Réel 2022	Écart réel	Taux d'utilisation du budget
Masse salariale	32 543 \$	35 550 \$	29 775 \$	5 775 \$	109,2 %
Loyer	9 178 \$	9 024 \$	9 494 \$	(470) \$	98,3 %
Autres	8 841 \$	12 214 \$	8 572 \$	3 642 \$	138,2 %

Le dépassement budgétaire provient principalement de la hausse des volumes d'activités et l'impact de l'inflation sur certaines dépenses importantes de l'École, telles que l'essence et les denrées alimentaires. La revue financière ainsi que les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2023 se retrouvent à la section 5 et présentent les informations concernant l'utilisation des ressources financières.

3.3 Utilisation des ressources informationnelles

Conformément à la Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement (LGGRI) et en adéquation avec son objectif stratégique visant à *Accélérer la transformation numérique*, l'École a réalisé plusieurs projets pour soutenir l'utilisation des technologies de l'information en lien avec l'augmentation de ses activités liées au télétravail et à la croissance de son offre de formation en ligne.

Transformation numérique

Différents projets ont été réalisés pour permettre à l'École d'atteindre ses objectifs en matière de transformation numérique.

D'une part, en concordance avec le Décret 596-2020 du 10 juin 2020 du ministère de la Cybersécurité et du Numérique (MCN) ainsi que dans le cadre du projet de Consolidation des centres de traitement informatique (CTI), l'École a effectué la mise en place d'une zone d'accueil et de différentes mesures pour rendre l'environnement numérique sécuritaire et prêt à recevoir ses premiers serveurs.

D'autre part, l'École a réalisé différents projets inhérents à son objectif stratégique 1.1 Accélérer la transformation numérique, dont :

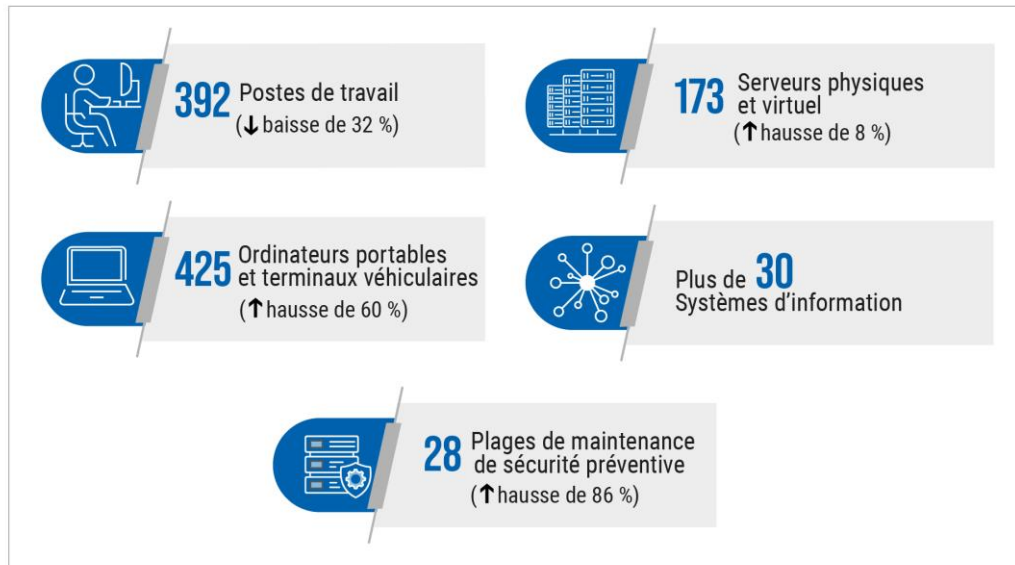
- Un important virage numérique dans le cadre de son PFIEP;
- Un projet pilote portant sur la téléphonie logicielle pour permettre, à court terme, aux employés en télétravail de toujours avoir accès à leur environnement de téléphonie;
- Un accroissement important de son parc d'ordinateurs portables pour assurer une plus grande mobilité de ses employés et une plus grande disponibilité des équipements pour son offre de formation;
- Le déploiement de la plateforme Moodle partenaires à la Sûreté du Québec (SQ) et au Centre de renseignements policiers du Québec (CRPQ) afin qu'ils puissent avoir accès à l'environnement numérique d'apprentissage de l'École pour leurs propres besoins. De plus, l'École a offert à ces clientèles de la formation et de l'accompagnement.

Sécurité des environnements technologiques

En vertu de la LGGRI, et conformément aux exigences du MCN pour maintenir la sécurité des environnements technologiques, l'École a notamment :

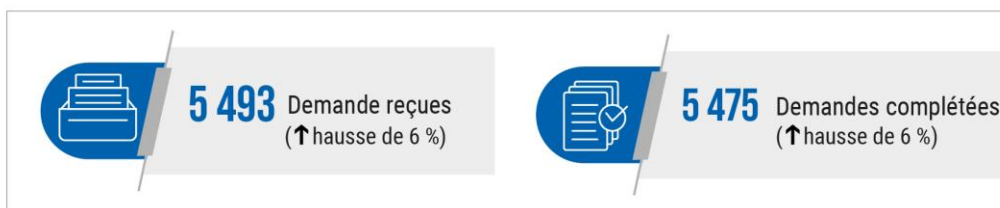
- Réalisé différentes actions en adéquation avec les mesures minimales de sécurité à mettre en place ainsi qu'avec le plan d'action de rehaussement de la cybersécurité du MCN;
- Procédé à un audit portant sur le respect des obligations en matière de sécurité de l'information, selon l'article 16.6.2 de la LGGRI;
- Effectué une activité d'hameçonnage ciblant 50 % de son personnel. Cette activité s'inscrivait dans une campagne de sensibilisation des usagers sur la sécurité de l'information et la cybersécurité.





Service à la clientèle

La croissance des activités de l'École s'est poursuivie en 2022-2023, entraînant une hausse des demandes soumises à l'équipe du Service des technologies et de la sécurité de l'information (STSI). Les demandes d'action à la suite d'un incident et les requêtes de service proviennent des employés ainsi que de la clientèle en formation.



Les technologies en place jumelées aux services à la clientèle offerts ont aussi permis à l'École de rejoindre ses clientèles à distance dans le cadre de la diffusion en ligne d'événements majeurs, ou encore de permettre aux proches des finissants d'assister à distance aux cérémonies de remise des attestations.

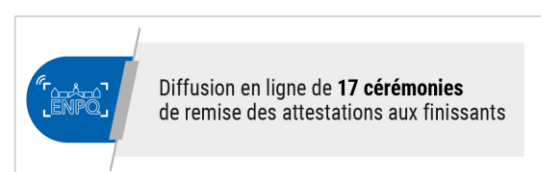
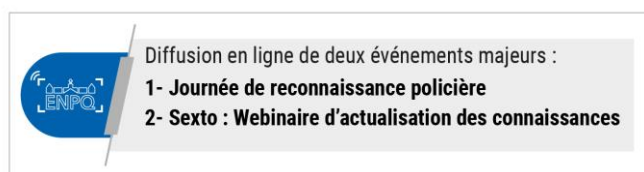


Tableau 14 Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles	Dépenses et investissements prévus (en milliers de dollars)	Dépenses et investissements réels (en milliers de dollars)	Écarts (en milliers de dollars)	Explication sommaire des écarts
Activités d'encadrement	98,0 \$	135,2 \$	(37,2) \$	L'écart est principalement attribuable au remplacement du cadre responsable pour absence maladie
Activités de continuité	2 806,1 \$	3 101,0 \$	(294,9) \$	L'écart est attribuable aux acquisitions technologiques pour les nouveaux besoins de formation ainsi que pour l'ajout de personnel
Projets ¹	250,0 \$	13,0 \$	237,0 \$	L'écart est attribuable au report du projet dû à la révision de sa portée
Total des dépenses et investissements	3 154,1 \$	3 249,2 \$	(95,1) \$	

¹ Remplacement des systèmes administratifs par un SGI.



**LES EXIGENCES
LÉGISLATIVES ET
GOUVERNEMENTALES**

4.1 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 15 Contrats de services comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1 ^{er} avril 2022 et le 31 mars 2023	Nombre	Valeur (\$)
Contrats de services avec une personne physique ¹	0	0
Contrats de services avec un contractant autre qu'une personne physique ²	39	5 427 742 \$
Total des contrats de services	39	5 427 742 \$

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 pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 figurant au tableau 16 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 16 Répartition de l'effectif en heures rémunérées pour la période du 1 ^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 par catégorie d'emploi	Heures rémunérées 2022-2023	Heures rémunérées 2021-2022	Écart
Personnel d'encadrement	33 974	37 351	(3 377)
Personnel professionnel	151 344	131 944	19 400
Personnel enseignant	116 127	91 148	24 979
Personnel de bureau, technicien et assimilé	186 525	169 596	16 929
Agents de la paix	50 928	41 796	9 132
Ouvriers, personnel d'entretien et de service	57 543	57 502	41
Étudiants et stagiaires	2 836	1 959	877
Total des heures rémunérées	599 277	531 296	67 981
Total en ETC transposés (total des heures rémunérées / 1 826,3 h)	328,14	290,91	37,22

La cible fixée pour l'École par le ministre de la Sécurité publique est de 498 909 heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023.

La hausse des activités de formation explique cet écart. L'École est tributaire des demandes de formation de ses clientèles qui varient d'une année à l'autre.

4.2 Développement durable

L'École met tout en œuvre pour contribuer à l'atteinte des objectifs gouvernementaux inscrits à la Stratégie gouvernementale de développement durable.

En vertu du décret 626-2022 qui reportait la révision générale de la Stratégie gouvernementale de développement durable au 31 mars 2023, l'École a bonifié et prolongé son *Plan d'action de développement durable*. Le *Plan de développement durable transitoire 2022-2023* est disponible sur le site web de l'École, dans la section « Gouvernance », à l'adresse : [Plan de développement durable transitoire 2022-2023](#).

Suivi annuel du Plan de développement durable transitoire 2022-2023

Objectif de la Stratégie gouvernementale de développement durable (SGDD)					
1.1 Renforcer les pratiques de gestion écoresponsables dans l'administration publique					
#	Actions	Indicateurs	Cibles	Résultats et synthèse des activités réalisées au cours de l'année	Atteinte de la cible
1.	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	Mise en place du processus de numérisation de l'ensemble des dossiers des employés	1. Finaliser la numérisation des nouveaux dossiers et des dossiers actifs	●●●
			Implantation d'activités de formation sans papier	1. Diminuer de 100 % le besoin de reprographie pour 10 cours	●●●
				2. Diminuer de 75 % le besoin de reprographie pour 10 cours	●●●
2.	Augmenter de façon significative les acquisitions faites de façon écoresponsable	Mise à jour de la directive sur les contrats d'approvisionnement	Mise en place de la directive	1. Prendre connaissance des orientations gouvernementales	●●●
				2. Mise à jour de la directive	●●●
		Obtention des déclarations des fournisseurs pour les indicateurs écoresponsables	Création d'un formulaire de déclaration des fournisseurs pour favoriser l'achat écoresponsable	1. Créer le formulaire	●●●
				2. Élaborer le processus à mettre en place pour les appels d'offres publics	●●●
3. Implanter le processus pour les appels d'offres publics	●●●				
4. Élaborer le processus de compilation des résultats	●●●				
3.	Appliquer les meilleures pratiques environnementales dans la gestion des immeubles et l'aménagement des locaux	Mise à jour de la politique sur les biens meubles excédentaires et les rebuts recyclables	Mise en place de la politique	1. Mise à jour de la politique	●●●
				2. Application de la politique	●●●

Objectif de la Stratégie gouvernementale de développement durable (SGDD)					
1.1 Renforcer les pratiques de gestion écoresponsables dans l'administration publique					
#	Actions	Indicateurs	Cibles	Résultats et synthèse des activités réalisées au cours de l'année	Atteinte de la cible
4.	Appliquer les meilleures pratiques environnementales dans la gestion des immeubles et l'aménagement des locaux	Nombre de mesures mises en place	Mise en place de la récupération du papier brun dans les salles de toilettes et installation de bacs bruns dans des endroits stratégiques	1. Identifier les endroits pour le déploiement de la récupération du papier brun	●●●
				2. Identifier les endroits stratégiques pour l'ajout de bacs bruns	●●●
				3. Instaurer la récupération du papier brun aux endroits ciblés	●●●
				4. Déployer les bacs bruns dans les endroits ciblés	●●●
5.	Appliquer les meilleures pratiques environnementales dans les services offerts par la cafétéria	Nombre d'acquisitions d'articles de vaisselle et ustensiles jetables compostables	Augmentation des acquisitions des articles jetables compostables	1. Éliminer l'utilisation de vaisselle et ustensiles jetables non compostables	●●●
				2. Identifier les activités ne permettant pas l'utilisation de vaisselle et ustensiles jetables compostables	●●●
				3. Achat de vaisselle et ustensiles jetables compostables	●●●

Objectif de la Stratégie gouvernementale de développement durable (SGDD)					
1.2 Renforcer la prise en compte des principes de développement durable par les ministères et organismes					
#	Actions	Indicateurs	Cibles	Résultats et synthèse des activités réalisées au cours de l'année	Atteinte de la cible
6.	Réaliser des activités visant une meilleure gestion des déplacements des employés	Nombre d'employés intéressés à expérimenter le vélo à assistance électrique (VAE) pour se rendre au travail	Promouvoir l'usage du vélo électrique comme solution de rechange à la voiture	1. Effectuer un sondage pour vérifier l'intérêt des employés	●●●
				2. Inscrire l'École au programme Vélovolt	●●●
				3. Effectuer une activité d'information en collaboration avec Équiterre	●●●
				4. Obtenir un prêt temporaire de VAE pour permettre l'expérimentation aux employés ciblés	●●●

Objectif de la Stratégie gouvernementale de développement durable (SGDD)					
4.1 Appuyer la reconnaissance, le développement et le maintien des compétences, particulièrement celles des personnes les plus vulnérables					
#	Actions	Indicateurs	Cibles	Résultats et synthèse des activités réalisées au cours de l'année	Atteinte de la cible
7.	Faciliter l'accès en emploi à des policiers autochtones sur le marché québécois ainsi qu'à des activités de formation	Nombre d'initiatives mises en place en lien avec le décret 1303-2020 (2 décembre 2020)	Réalisation d'une cohorte autochtone francophone et d'une cohorte autochtone anglophone	1. Planification des cohortes autochtones	●●●
				2. Planification des formations en perfectionnement pour les policiers autochtones	●●●
				3. Suivi des initiatives incluses dans le décret	●●●

Les actions dont la cible n'a pas été atteinte au 30 juin 2023 seront intégrées dans le nouveau plan et seront réalisées au cours du prochain exercice financier.

Maintien d'une culture écoresponsable

Depuis plusieurs années, l'École se fait un devoir d'entretenir et de maintenir une culture écoresponsable.

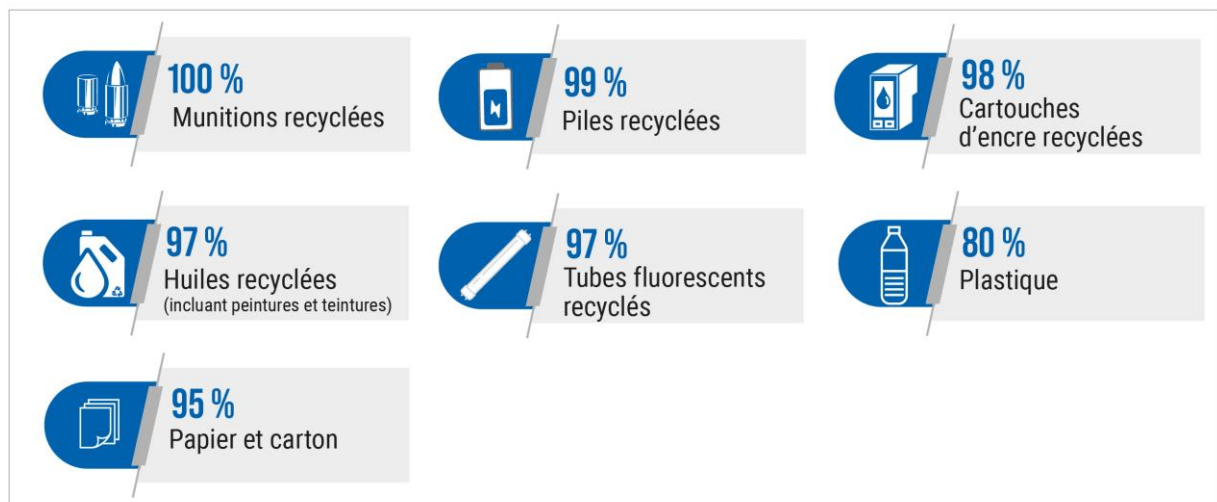
L'École composte

Tous les résidus alimentaires et les serviettes de table de la cafétéria sont compostés.



L'École récupère

- ☑ L'École possède un conteneur pour envoyer ses matériaux de construction usagés au recyclage;
- ☑ L'École a poursuivi son entente avec l'entreprise MultiRecycle pour la récupération des équipements de protection individuelle (masques de procédure, gants);
- ☑ Autres matières :

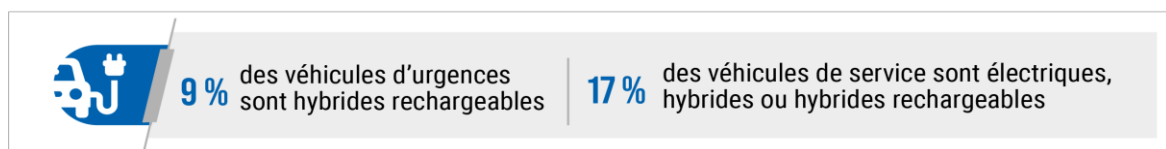


L'École convertit

En collaboration avec la SQI, l'École a procédé au remplacement d'unités de climatisation qui fonctionnaient au gaz R12. La conversion de l'éclairage conventionnel à l'éclairage au LED s'est poursuivie en 2022-2023.

L'École modernise son parc automobile

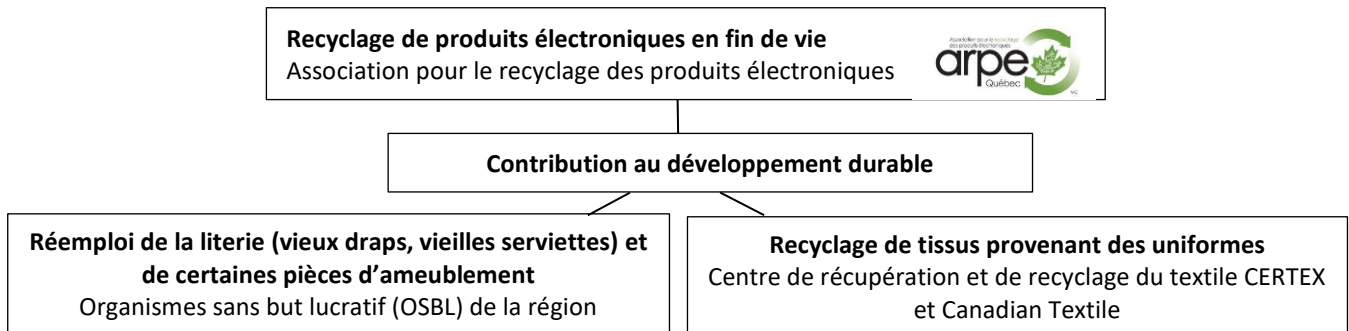
En 2022-2023, en raison des difficultés d'approvisionnement, l'École n'a pas été en mesure d'acquérir de nouveaux véhicules électriques ou hybrides. L'École est toutefois en démarche depuis plusieurs mois pour réaliser ces acquisitions au cours des prochaines années.



L'École partage

L'École poursuit l'entente de partenariat qu'elle a établi avec la Ville de Nicolet pour le partage de son Centre sportif. À l'extérieur des heures de formation, l'École met sa piscine, sa salle de musculation ainsi que son gymnase à la disposition des Nicolétains.

L'École continue son association avec différents organismes



4.3 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics

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'informations en lien avec l'application de la Loi.

Pour l'année 2022-2023, aucune divulgation concernant des actes répréhensibles n'a été faite.

4.4 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 de rendre le personnel de l'École plus représentatif d'une main-d'œuvre disponible de plus en plus diversifiée.

Taux d'embauche

Le tableau 17 illustre la situation de l'École en fin d'exercice au regard des objectifs d'embauche du programme d'accès à l'égalité. L'évolution du taux d'embauche est en légère hausse au niveau des membres des groupes cibles. Pour ce qui est du taux d'embauche des femmes dans les différents statuts d'emploi, celui-ci est de 50 %.

Tableau 17 Embauche des membres des groupes cibles en 2022-2023 *						
Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées	Nombre de membres des minorités visibles et ethniques embauchés	Nombre d'autochtones embauchés	Nombre de personnes handicapées embauchées	Nombre de personnes embauchées membres d'au moins un groupe cible	Taux d'embauche des membres d'au moins un groupe cible par statut d'emploi (%)
Régulier	34	0	0	0	0	0 %
Occasionnel	98	6	1	0	7	7 %
Contractuel **	17	2	0	0	2	12 %
Étudiant	4	0	0	0	0	0 %
Stagiaire	0	0	0	0	0	0 %

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

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

Tableau 18 Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles, par statut d'emploi			
	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Réguliers	0 %	6 %	5 %
Occasionnels	7 %	6 %	4 %
Contractuels	12 %	10 %	14 %
Étudiants	0 %	0 %	0 %
Stagiaires	0 %	0 %	0 %

Notes :

- 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 cibles;
- 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.

Tableau 19
Taux d'embauche des femmes en 2022-2023 par statut d'emploi *

	Régulier	Occasionnel	Contractuel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	34	98	17	4	0	153
Nombre de femmes embauchées	16	50	7	3	0	76
Taux d'embauche des femmes	47 %	51 %	41 %	75 %	0 %	50 %

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

Taux de représentativité

La représentativité au niveau de l'effectif régulier de tous les groupes cibles est en légère baisse par rapport à l'année précédente. Il est à noter que huit postes occasionnels et contractuels ont été comblés par des personnes issues de minorités visibles et ethniques ainsi qu'un poste occasionnel par un employé autochtone, mais ces catégories ne figurent pas dans le tableau ci-dessous.

Tableau 20 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	-	-	-	-	1	1,1	-	-	2	6,7	3	1,2
Femmes	13	59,0	42	56,0	60	65,2	16	69,6	14	46,7	145	59,9
Minorités visibles et ethniques	-	-	1	1,3	-	-	1	4	-	-	2	0,8
Personnes handicapées	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* 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 au nombre de personnes occupant un poste régulier au 30 juin (voir le 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 afin de favoriser l'embauche de femmes, de minorités visibles, de minorités ethniques et de personnes handicapées à l'École.

Tableau 21 Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	2022-2023	
	Groupe cible	Nombre de personnes visées
Recrutement Lors de leur inscription sur la plateforme de recrutement en ligne, les candidats sont invités à répondre à la question suivante : Les examens ou les conditions d'administration doivent-ils être adaptés lors de la séance d'examen? Dans le cas d'une réponse positive, une communication a lieu afin de connaître les accommodements nécessaires lors du processus de dotation.	Personne qui présente un handicap	Aucune demande d'accommodement
Embauche Aucune nouvelle mesure n'a été mise en place au cours de l'année.	s.o.	s.o.
Intégration L'École s'est inscrite sur le site DuoEmploi pour accueillir les personnes qui présentent un handicap lors d'un stage exploratoire d'une journée.	Personne qui présente un handicap	Aucune inscription
Un partenariat a été établi avec les services en déficience intellectuelle et trouble du spectre de l'autisme – Institut universitaire du CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec concernant le Service d'adaptation/réadaptation à la personne en contexte d'intégration au travail.	Personne qui présente un handicap	Aucune demande

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.

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'intérêts. 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 quatre consultations, nombre identique à celui de 2021-2022.

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

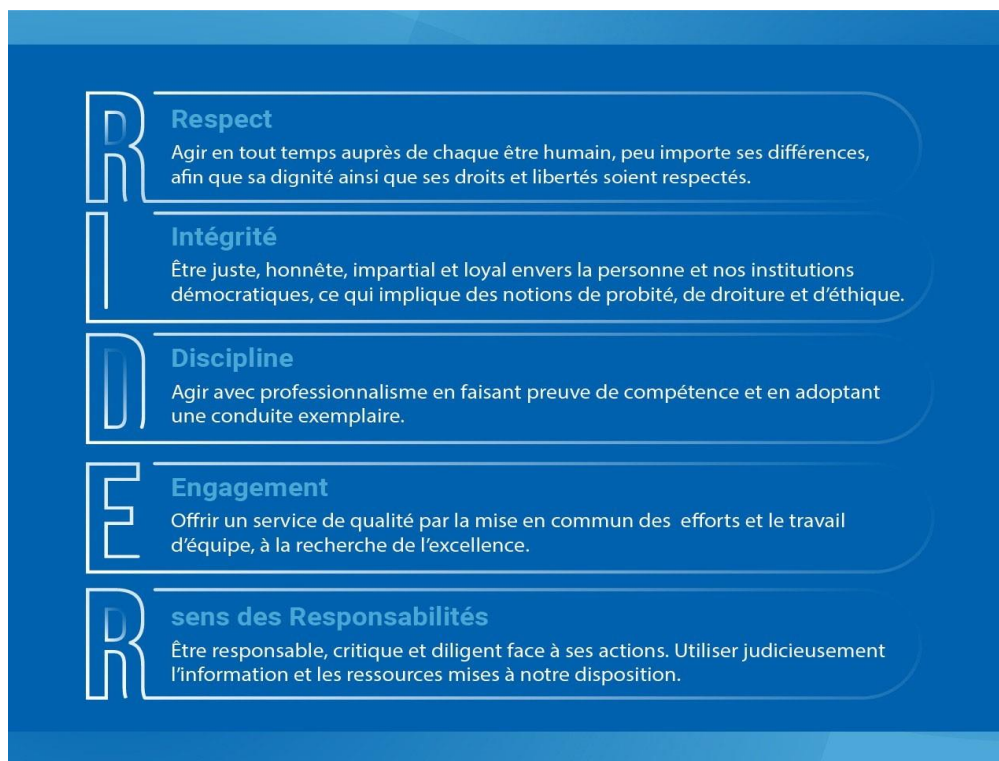
1. Mission de l'École nationale de police du Québec

- 1.1. Au cœur du continuum de formation, l'École nationale de police du Québec (ci-après l'« École »), en conformité avec la *Loi sur la police*¹, offre des activités de développement et de maintien des compétences pour les acteurs et partenaires de la communauté policière et de la sécurité publique.

Centrée sur l'excellence, l'accessibilité et l'innovation, l'École est la référence québécoise du milieu policier et de la sécurité publique.

2. Les valeurs fondamentales de l'École

- 2.1. Les valeurs fondamentales de l'École sont définies dans le code « RIDER ». Celui-ci agit comme guide encadrant notre conduite, particulièrement lorsque les situations rencontrées ne sont pas explicitement prévues dans le présent code ou par les différentes politiques de l'École.



¹ *Loi sur la police*, RLRQ, c. P-13.1

3. Objectifs du Code

Le présent Code ne réduit pas la portée de l'ensemble des politiques et directives en vigueur de même que les dispositions légales, réglementaires ou déontologiques pouvant s'appliquer aux administrateurs et employés.

Probité : Qualité de quelqu'un qui observe parfaitement les règles morales, qui respecte scrupuleusement ses devoirs, les règlements, etc.

- 3.1. Les activités de l'École sont administrées par le conseil d'administration (ci-après « conseil ») dont les membres sont nommés par le gouvernement du Québec.
- 3.2. Le code énonce les principes et les règles de conduite que nous devons respecter dans le cadre de nos fonctions. Il a pour objectif de préserver l'intégrité, l'impartialité et la transparence au sein de l'École.
- 3.3. Le principe de probité est au cœur de notre Code.
- 3.4. Les principes d'éthique ci-après tiennent compte de la mission de l'École, des valeurs qui sous-tendent son action et des principes généraux de gestion qui contribuent à son rayonnement ainsi qu'à sa bonne réputation.
- 3.5. Les règles de ce présent code portent sur les devoirs et les obligations des administrateurs. Elles traitent notamment :
 - 1° des mesures de prévention, notamment des règles relatives à la déclaration des intérêts détenus par les administrateurs;
 - 2° de l'encadrement de situations de conflits d'intérêts;
 - 3° des devoirs et obligations des administrateurs même après qu'ils aient cessé d'exercer leurs fonctions.
- 3.6. Dans le cadre de notre mandat, nous participons à la réalisation de la mission de l'École et à la bonne administration de ses biens.

4. Adoption et révision du Code

- 4.1. Le conseil approuve le présent Code sur recommandation du comité de gouvernance et d'éthique qui, lui, en assure la révision.

5. Dispositions générales

Ce Code constitue un complément à toute disposition légale, réglementaire ou déontologique.

Administrateur : désigne le président et les membres du conseil d'administration de l'École ainsi que le directeur général.

- 5.1. Nous devons exercer nos responsabilités dans le respect des valeurs et principes de l'ENPQ. De plus, nous devons respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévues par la loi et le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*¹. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.
- 5.2. Nous attestons, par écrit, lors de notre première semaine d'entrée en fonction, avoir pris connaissance du présent code et être liés par ses dispositions (**annexe A**²). Nous sommes liés par cette attestation pour la durée de notre mandat.

6. Discrétion, indépendance et réserve

- 6.1. Nous sommes tenus à la discrétion dans l'exercice de nos fonctions et devons, à tout moment, respecter le caractère confidentiel de l'information dont nous avons connaissance.

Toutefois, un administrateur représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier peut nous consulter et nous faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.
- 6.2. Nous devons prendre les dispositions pratiques nécessaires afin de protéger la confidentialité de l'information reçue, notamment :
 - a) Nous assurer que les documents contenant de l'information confidentielle ne sont pas laissés à la vue des autres;
 - b) Nous assurer de ne pas communiquer ni laisser à la vue des autres les mots de passe donnant accès à des documents contenant de l'information confidentielle;
 - c) Prendre des mesures appropriées afin d'assurer la protection matérielle des documents, indépendamment de leur support;
 - d) Éviter d'avoir des discussions pouvant révéler de l'information confidentielle dans les endroits publics;
 - e) Indiquer sur les documents susceptibles de circuler qu'ils contiennent de l'information confidentielle, le cas échéant, afin qu'ils soient traités en conséquence;
 - f) Nous défaire, par des moyens appropriés, de tout document contenant de l'information confidentielle n'étant plus nécessaire à l'exécution de notre mandat;
 - g) Nous conformer à toutes pratiques et directives que pourrait adopter l'École touchant le stockage, l'utilisation et la transmission de l'information confidentielle.

¹ *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, RLRQ, c. M-30, r. 1

7. Considérations politiques

- 7.1. Nous prenons nos décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisans.
- 7.2. Nous faisons preuve de réserve dans la manifestation publique de nos opinions politiques.

8. Communication avec les médias

- 8.1. Nous ne commentons ni ne discutons, directement ou indirectement, de tout sujet impliquant l'École avec les représentants des médias, à moins d'y être dûment autorisés. Nous devons faire preuve de réserve dans les publications et les discussions portant sur des questions qui engagent l'École, notamment sur les médias sociaux et les forums de clavardage.

Conflit d'intérêts : 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'employé utilise ou cherche à utiliser les attributs de sa fonction pour en retirer un avantage indu à une tierce personne.

Conflit d'intérêts indirect : Cas où un administrateur peut tirer un avantage quelconque par ricochet. Cette notion inclut également l'apparence de conflit.

Intérêt personnel : Intérêt, direct ou indirect, auquel l'administrateur a partie liée, soit par des liens de parenté, d'amitié, d'affaires ou autres.

Lien de parenté : Lien qui existe entre un administrateur 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.

9. Conflit d'intérêts

- 9.1. Nous évitons d'être, sous peine de révocation, en situation de conflit entre notre intérêt personnel et les obligations de nos fonctions ou dans une situation jetant un doute raisonnable sur notre capacité d'exercer nos fonctions avec loyauté.
- 9.2. Toutefois, cette révocation n'a pas lieu si un tel intérêt nous échoit par succession ou donation pourvu qu'on y renonce ou en dispose avec diligence.
- 9.3. De plus, nous devons éviter de se trouver dans une situation où nous-mêmes, une personne avec laquelle nous avons un lien de parenté, une personne à laquelle nous sommes associées ou détenons la majorité d'actions ou toute autre personne qui nous est lié pourrait tirer, directement ou indirectement, profit d'un contrat avec l'École ou de l'influence du pouvoir de décision que nous avons en raison de nos fonctions au sein du conseil.

Dénonciation

- 9.4. Nous devons, chaque année, remplir une déclaration d'intérêt (**annexe A**) dénonçant tout intérêt que nous détenons étant susceptible de nous placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits que nous pouvons faire valoir contre l'École, en indiquant leur nature et leur valeur.

Délibérations et vote

- 9.5. Nous nous abstenons de participer aux délibérations et décisions portant sur toute matière envers laquelle nous avons un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent. Nous nous retirons de la séance pour la durée des délibérations et du vote concernant cette question.
- 9.6. Nous pouvons tout de même nous prononcer sur des mesures d'application générale relatives aux conditions de travail au sein de l'organisme ou de l'entreprise par lesquelles nous serions aussi visés.

10. Utilisation des biens de l'École

- 10.1. Nous ne confondons pas les biens de l'École avec les nôtres et ne les utilisons pas pour notre profit ou au profit de tiers. De plus, nous n'utilisons pas l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de nos fonctions pour notre profit ou au profit de tiers.

11. Donation, cadeau, faveur ou autre semblable avantage

Exemples :

- > Les marques d'hospitalité, repas et invitations à des divertissements;
- > Les prix préférentiels et rabais;
- > Etc.

- 11.1. Nous ne pouvons 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 titre de remerciement suite à un événement auquel nous avons participé. Ces derniers doivent être dénoncés à notre supérieur.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État et déclaré au président du conseil. Les sommes d'argent et les billets de faveur sont à éviter.

- 11.2. Nous ne pouvons, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour nous-mêmes ou pour un tiers.

12. Rémunération, allocation et indemnité de départ

- 12.1. Nous sommes rémunérés par l'École aux conditions et dans la mesure que détermine le gouvernement. Nous avons également droit au remboursement des dépenses effectuées dans l'exercice de nos fonctions, aux conditions et dans la mesure que détermine le gouvernement.

- 12.2. Nous n'avons pas droit aux indemnités de départ.

13. Cessation de nos fonctions

- 13.1. Lorsque nous cessons d'exercer nos fonctions, nous devons agir de façon à ne pas tirer d'avantages indus de notre rôle antérieur au service de l'École.
- 13.2. Nous ne divulguons aucune information confidentielle obtenue ni donnons à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant l'École ou d'autres organismes et entreprises avec lesquels nous avons des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de notre mandat.
- 13.3. Il nous est interdit, dans l'année qui suit la fin de nos 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.

14. Charge publique élective et activités politiques

- 14.1. Si nous prévoyons présenter notre candidature à une charge publique élective, nous devons en informer le secrétaire général du conseil exécutif.

Congé non rémunéré

- 14.2. Si nous désirons nous présenter à une charge publique élective dont l'exercice sera probablement à temps plein, nous devons demander et avons droit à un congé non rémunéré à compter du jour où nous annonçons notre candidature.

Si nous désirons nous porter candidats à une charge publique élective dont l'exercice sera probablement à temps partiel, mais dont notre candidature sera susceptible de nous amener à enfreindre notre devoir de réserve, nous devons demander et avons droit à un congé non rémunéré à compter du jour où nous annonçons notre candidature.

- 14.3. Si nous sommes élus à une charge publique et que notre mandat au sein du conseil est à durée indéterminée, nous avons droit à un congé non rémunéré pour la durée de notre premier mandat.

Reprise des fonctions

- 14.4. Si nous obtenons un congé sans rémunération et que nous ne sommes pas candidats, nous avons droit de reprendre nos fonctions au plus tard le 30^e jour qui suit la date de clôture des mises en candidature.

Si nous sommes candidats, au plus tard le 30^e jour qui suit la date à laquelle une autre personne est proclamée élue.

Démission

- 14.5. Le président du conseil ou le directeur général de l'École qui veut se porter candidat à une charge publique élective doit se démettre de ses fonctions.
- 14.6. Si notre mandat est à durée déterminée, que nous sommes élus à une charge publique à temps plein et que nous acceptons notre élection, nous devons nous démettre immédiatement de nos fonctions d'administrateur.

Si notre mandat est à temps partiel et que la charge publique est susceptible de nous amener à enfreindre notre devoir de réserve, nous devons nous démettre de nos fonctions d'administrateur.

15. Processus disciplinaire

- 15.1. Lorsque le président du conseil ou un administrateur nommé ou désigné est en cause, l'autorité compétente pour agir dans le processus disciplinaire est le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au *Ministère du Conseil exécutif* (**annexe B – Partie 1**).

Le président du conseil d'administration est l'autorité compétente pour agir à l'égard de tout autre administrateur (**annexe B – Partie 2**).

Comité de gouvernance et d'éthique

- 15.2. Le comité de gouvernance et d'éthique a pour rôle de conseiller les membres du conseil d'administration en matière d'éthique et de déontologie. Il exerce également les fonctions qui lui sont dévolues par le conseil d'administration et exécute tout autre mandat relatif à l'éthique qui lui est confié; notamment, la révision, la recommandation de toute modification et l'émission d'avis sur l'application des dispositions du présent Code.
- 15.3. Le comité peut obtenir des conseils et avis de conseillers ou d'experts sur toute question qu'il juge à propos.
- 15.4. Lorsqu'un manquement au Code est reproché à un administrateur, le comité doit recueillir toute l'information pertinente. Il fait ensuite rapport à l'autorité compétente de ses constatations et lui recommande s'il y a lieu, les mesures à prendre.
- 15.5. Lorsqu'un membre du comité est visé par une allégation découlant de l'application du présent Code, il est remplacé, aux fins de l'étude de l'allégation, par le président du comité des ressources humaines, le président du comité administratif et d'audit ou le vice-président du conseil.

Procédure

- 15.6. L'autorité compétente fait part à l'administrateur 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.

Situation d'urgence et cas présumé de faute grave

- 15.7. L'administrateur à qui l'on reproche des manquements peut être relevé provisoirement de ses fonctions, 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.

Sanction

- 15.8. Sur conclusion que l'administrateur a contrevenu à la loi ou au présent code, l'autorité compétente lui impose une sanction.
- 15.9. Toutefois, lorsque l'autorité compétente est le secrétaire général associé visé à l'article 39, la sanction est imposée par le secrétaire général du Conseil exécutif. En outre, si la sanction proposée consiste en la révocation d'un administrateur 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 l'administrateur pour une période d'au plus trente jours.
- 15.10. La sanction qui peut être imposée à l'administrateur est :
- 1° la réprimande;
 - 2° la suspension d'une durée maximale de trois mois et;
 - 3° la révocation.

Toute sanction imposée à un administrateur, de même que la décision de le relever provisoirement de ses fonctions, doit être écrite et motivée.

ANNEXE A



Direction des personnes, de la santé et de la culture

Adhésion - Engagement de confidentialité et déclaration relative aux conflits d'intérêts

ADHÉSION AU CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS DE L'ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC ET DÉCLARATION D'INTÉRÊTS

(Conformément au *Code d'éthique et de déontologie des administrateurs de l'École nationale de police du Québec* et à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, chapitre A-2.1))

Adhésion au Code d'éthique et de déontologie des administrateurs de l'École nationale du Québec

Par la présente, je, soussigné(e) _____, domicilié(e) et résidant au _____, en la ville de _____, province de Québec, membre du conseil d'administration de l'École nationale de police du Québec, déclare avoir reçu et pris connaissance du *Code d'éthique et de déontologie des administrateurs de l'École nationale de police du Québec* et m'engage à respecter ses dispositions ainsi que les politiques et directives en vigueur de l'École.

Plus particulièrement, je m'engage à :

- respecter l'obligation de discrétion, à savoir notamment la responsabilité et l'engagement de tout ce dont j'ai ou ai pu avoir pris connaissance dans le cadre de mes fonctions. De plus, je m'engage à ne pas divulguer ou utiliser de renseignements de nature confidentielle, et ce, de quelque manière que ce soit.
- ne pas tenter d'obtenir d'information confidentielle qui n'est pas requise dans l'exercice de mes fonctions ni tenter de prendre connaissance d'une telle information, et ce, de quelque manière que ce soit.
- Déclarer tout lien ou toute situation pouvant me placer en situation de conflit d'intérêts.

Déclaration relative aux conflits d'intérêts

J'estime, au meilleur de ma connaissance, et en tenant compte des points suivants :

- Mes activités extérieures à l'École nationale de police du Québec liées à mon expertise professionnelle;
 - Les liens que j'entretiens avec une organisation, un organisme ou une entreprise qui traite ou est susceptible de traiter avec l'École ou de lui faire concurrence et;
 - De tout avantage que je reçois ou pourrait recevoir, en raison d'une faveur ou d'un service rendu ou de la possibilité que je puise un jour le faire dans le cadre de mes fonctions;
- Qu'aucune des situations dans lesquelles moi, mon conjoint, un membre de ma famille immédiate, une personne à laquelle je suis associé ou dont je détiens la majorité d'actions ou toute autre personne qui m'est liée ne me placera en conflit d'intérêts, n'aura l'apparence d'un conflit d'intérêts ni ne pourra devenir un conflit d'intérêts à l'égard de l'École nationale de police du Québec.
- Qu'une ou plusieurs** situations dans la(les)quelle(s) je me trouverai me placera en conflit d'intérêts, aura (ont) l'apparence d'un conflit d'intérêts ou pourra (ont) devenir un conflit d'intérêts à l'égard de l'École nationale de police du Québec.

Veuillez décrire la situation ainsi que, s'il y a lieu, les mesures prises par vous ou par un tiers pour éliminer le conflit d'intérêts ou en réduire au maximum l'impact :

ANNEXE A

Description de la situation et, s'il y a lieu, des mesures prises et des personnes impliquées :

Je déclare que les renseignements fournis dans le présent formulaire sont, à ma connaissance, exacts et complets.

Je m'engage à déclarer toute situation qui surviendrait entre la date de ma signature et la fin de mon mandat en tant qu'administrateur du conseil d'administration de l'École nationale de police du Québec.

Je déclare être lié par les dispositions du *Code d'éthique et de déontologie des administrateurs de l'École nationale de police du Québec*.

SIGNÉ, à _____, le _____

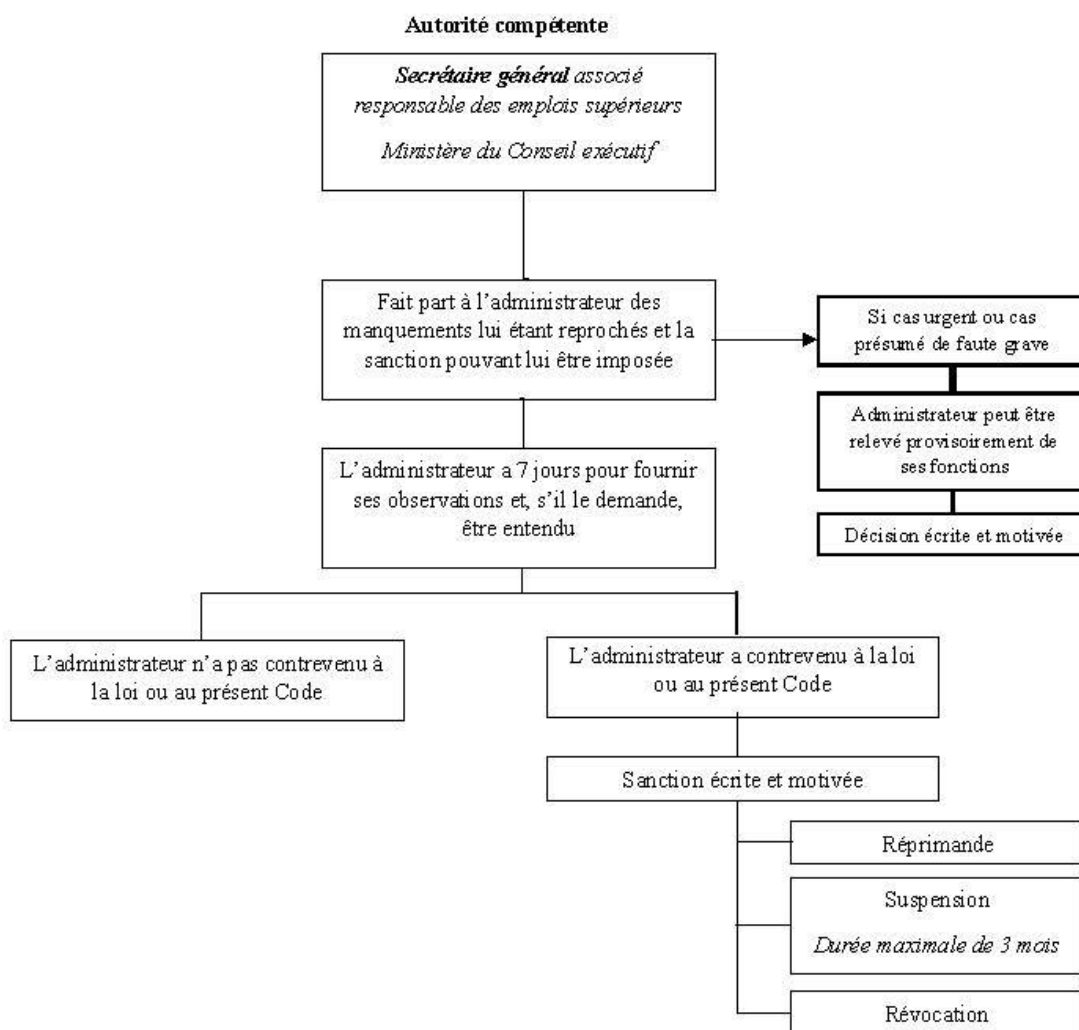
Signature de l'administrateur



ANNEXE B - Partie 1

Processus disciplinaire – Manquement éthique et déontologique

Président du Conseil
& administrateur nommé ou désigné



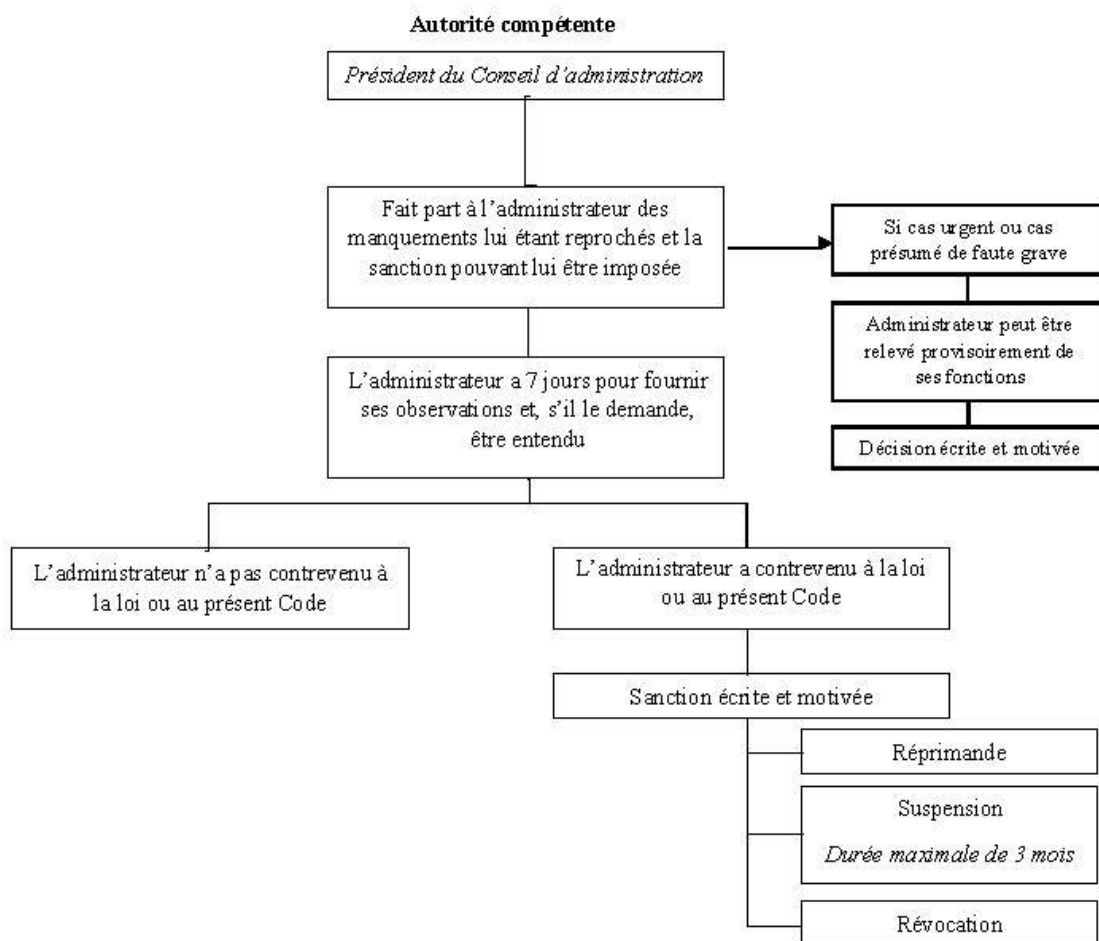
**Si la révocation concerne un administrateur nommé ou désigné par le gouvernement, le secrétaire général peut immédiatement suspendre l'administrateur pour une période d'au plus 30 jours*



ANNEXE B - Partie 2

Processus disciplinaire – Manquement éthique et déontologique

Tout autre administrateur



4.6 Gouvernance des sociétés d'État

L'information générale concernant la mission, les valeurs, les défis et les orientations stratégiques de l'École est disponible sur le site web de l'École à l'adresse www.enpq.qc.ca.

Conseil d'administration

Le conseil d'administration (CA), 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. Il est composé de 15 membres nommés par le gouvernement, dont le président du conseil d'administration et le directeur général de l'École. La composition actuelle du CA respecte la parité entre les hommes et les femmes et l'exigence d'avoir la présence d'un membre âgé de 35 ans et moins. L'École est présentement en renouvellement de la majorité des membres de son conseil d'administration afin de respecter la loi et d'avoir la bonne répartition de membres indépendants et de respecter les exigences de la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État.

L'École est assujettie à la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État depuis le 3 juin 2022.

Le CA a tenu cinq assemblées ordinaires pour l'année 2022-2023. Lors de ces assemblées, plusieurs dossiers ont été traités, dont les suivants, qui relèvent spécifiquement du mandat du CA, comme établi dans le Règlement de régie interne (RLRQ, c. P-13.1, a.27) :

- Adoption du Plan stratégique 2023-2027;
- Adoption des états financiers, des budgets d'exploitation et des investissements en immobilisations, sur recommandation du comité d'audit;
- Adoption du nouveau code d'éthique, sur recommandation du comité de gouvernance et d'éthique;
- Institution d'un régime d'emprunts à court terme, sur recommandation du comité d'audit;
- Approbation d'ententes avec des partenaires, sur recommandation de la commission de formation et de recherche;
- Adoption du profil de compétence et d'expérience des membres et du processus d'évaluation de la contribution des compétences et de l'expertise des administrateurs et de la présidente, sur recommandation du comité de gouvernance et d'éthique;
- Adoption des modifications au Règlement sur les conditions de travail de l'École, sur recommandation du comité de ressources humaines;
- Décrets pour la subvention du loyer, la contribution des corps de police, le renouvellement et l'augmentation d'un régime d'emprunt à court terme, sur recommandation du comité d'audit.

Une période de discussion à huis clos en présence et en l'absence du directeur général s'est tenue à chacune des assemblées.

Fonctionnement des comités

Comité d'audit

Le comité d'audit a comme mandat d'examiner les dossiers à caractère financier dans le but notamment de faire des recommandations au CA. Son mandat touche majoritairement les secteurs des ressources financières et de la gestion de risque.

Il s'assure qu'un plan visant une utilisation optimale des ressources de l'École soit mis en place, s'assure que des mécanismes adéquats et efficaces de contrôle interne sont mis en place, s'assure que soit mis en place un processus de gestion de risques, de réviser les activités susceptibles de nuire à la bonne situation financière de l'École, recommande au CA l'approbation du cadre budgétaire, du budget annuel, des états financiers, examine, avec le Vérificateur général du Québec (VGQ), les états financiers de l'École, veille au suivi des recommandations du VGQ applicables à l'École et veille au suivi des contrats de

25 000 \$ et plus. Le comité avise également par écrit le CA dès qu'il découvre des opérations ou des pratiques de gestion qui ne sont pas saines ou qui ne sont pas conformes aux lois, règlements ou aux politiques de l'École.

En 2022-2023, le comité d'audit a tenu cinq rencontres. Les membres ont suivi les résultats financiers et les prévisions. Ils ont pris connaissance des résultats d'audit en octobre 2022 pour l'exercice financier du 30 juin 2022 et ils ont suivi les contrats de 25 000 \$ et plus, ainsi que les dépenses des membres du CA à chaque rencontre. Ils ont également eu la présentation de la nouvelle structure organisationnelle et ont approuvé le plan d'audit pour l'exercice financier du 30 juin 2023 par le VGQ et l'auditeur externe.

Pendant cette période, le comité a recommandé au CA l'adoption des états financiers de l'École pour l'exercice financier clos le 30 juin 2022, l'adoption des prévisions budgétaires pluriannuelles, la mise en œuvre de certaines actions administratives ainsi que la gestion de risques relativement aux investissements pour le projet de formation complémentaire d'effectifs (FORCE), l'adoption du budget modifié d'investissement en immobilisations 2022-2023, l'institution d'un régime d'emprunts permettant à l'École d'emprunter à court terme ou par marge de crédit et l'institution d'un régime d'emprunts à long terme auprès de la SQI, d'autoriser l'École à effectuer les acquisitions et les démarches nécessaires pour les investissements requis dont la livraison sera en 2023-2024 et 2024-2025, de mandater la direction de l'École d'effectuer les démarches auprès du MSP afin de régulariser la subvention relative au loyer pour couvrir l'ensemble des coûts et de prévoir une indexation annuelle, ainsi qu'un versement dans les délais requis, de recommander au gouvernement de fixer la contribution annuelle des corps de police pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 à 1 % de la masse salariale de 2021 du personnel policier, d'autoriser la directrice des services administratifs et technologiques et la responsable du service des ressources financières d'augmenter la limite autorisée à 325 000 \$ pour l'ensemble des cartes de l'École et d'adopter le budget d'exploitation et investissements en immobilisations 2023-2024, le plan quinquennal des investissements 2023-2028 et les tarifs qu'il contient.

Une période de discussion à huis clos en l'absence de la directrice des services administratifs et technologiques est prévue à chacune des assemblées.

Comité de gouvernance et d'éthique

Le comité de gouvernance et d'éthique a pour mandat d'élaborer des règles et des pratiques favorisant une saine culture de gouvernance, afin d'améliorer le mode de fonctionnement du conseil et de faciliter un processus de prise de décision éclairée et efficace.

Il élabore des règles de gouvernance, recommande au CA la composition des comités, approuve leurs mandats et règles de fonctionnement, recommande au CA la désignation de l'un des présidents des comités pour remplacer la présidente du CA en cas d'absence et recommande au CA l'adoption du plan stratégique et des plans d'action annuels en découlant. Il élabore un code d'éthique pour la conduite des affaires de l'École et un code d'éthique applicable aux membres du CA et aux employés, élabore des profils de compétence et d'expérience pour la nomination des membres du CA, des critères d'évaluation des membres du CA et des critères pour l'évaluation du fonctionnement du CA. Il élabore un programme d'accueil et de formation continue pour les membres du CA et veille à l'application du Règlement de régie interne.

En 2022-2023, le comité de gouvernance et d'éthique a tenu cinq rencontres. Les membres ont fait l'analyse des résultats au questionnaire d'évaluation du CA et ils ont suivi le plan de transition relativement à la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État.

Pendant cette période, le comité a recommandé au CA l'adoption du plan de composition des membres du CA, l'adoption de la mise à jour du Code d'éthique et de déontologie des administrateurs de l'École, l'adoption du profil de compétence et d'expérience pour la nomination des membres du CA, l'adoption du processus et des critères d'évaluation de la contribution, des compétences et de l'expertise des administrateurs ainsi que de la présidente du CA, l'adoption du plan stratégique 2023-2027 et l'adoption du plan de rémunération des membres.

Comité de ressources humaines

Le comité des ressources humaines est mandaté pour examiner les dossiers en matière de gestion des ressources humaines et de développement organisationnel dans le but de formuler des recommandations au CA.

Il examine les orientations et les dossiers relatifs aux ressources humaines, notamment la planification, la mobilisation, le développement des compétences et des connaissances, la gestion du changement et du rendement, la reconnaissance ainsi que la santé et le mieux-être au travail. Il élabore également et propose les critères d'évaluation du directeur général.

En 2022-2023, le comité de ressources humaines a tenu cinq rencontres. Les membres ont suivi le plan de travail de la DPSC et les enjeux de dotation, notamment. Ils ont été informés des activités d'attraction et de rétention du personnel tout au cours de l'année. Le comité a suivi de près les dossiers de relations de travail et le renouvellement des conventions collectives avec le SFPQ et le SPGQ. Les membres du comité ont également eu la présentation de la nouvelle structure organisationnelle et des mises à jour du Règlement sur les conditions de travail du personnel de l'École. Ils ont aussi été informés des dossiers de plaintes pour harcèlement psychologique et de violences à caractère sexuelles.

Une période de discussion à huis clos en présence et en l'absence de la directrice des personnes, de la santé et de la culture s'est tenue à chacune des assemblées.

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU 30 JUIN 2023

Présidente

Ginette Fortin, FCPA, ASC

Services financiers Ginette Fortin inc.

Date de nomination : le 3 mai 2017

Renouvellement de mandat : 23 septembre 2020

Mandat en cours se terminant le 22 septembre 2022 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre indépendant

Siège sur le conseil d'administration 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 ^{1 et 3} (voir la description des notes à la page 84)

Criminologue, coordonnatrice à l'implantation du Tribunal spécialisé en matière de violence sexuelle et violence conjugale Réseau des CAVAC

Date de nomination : le 3 mai 2017

Renouvellement de mandat : 23 septembre 2020

Mandat en cours se terminant le 22 septembre 2022 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre non indépendant

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 actuellement coordonnatrice à l'implantation du Tribunal spécialisé en matière de violence sexuelle et violence conjugale pour le réseau des CAVAC, et ce depuis novembre 2022. Elle a mis en place le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels du Centre-du-Québec en 2003, pour y œuvrer à titre de directrice générale jusqu'en novembre 2022. Au cours de sa carrière, elle a œuvré en réinsertion sociale auprès de femmes délinquantes, en prévention de la criminalité et en tant qu'enseignante en techniques policières.

Marc Croteau

Sous-ministre

Ministère de la Sécurité publique

*Siège depuis le 21 octobre 2022**Membre non indépendant*

Sous-ministre de la Sécurité publique depuis le 21 octobre 2022, monsieur Croteau a également été sous-ministre de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques de 2019 à 2022, sous-ministre des Affaires municipales et de l'Habitation de 2016 à 2019, sous-ministre du Tourisme de 2014 à 2016, administrateur d'État affecté auprès de la sous-ministre associée au Tourisme au ministère des Finances et de l'Économie de 2012 à 2014, sous-ministre des Relations internationales de 2011 à 2012, directeur de cabinet du premier ministre de 2009 à 2011, directeur général de l'Union des municipalités du Québec de 2003 à 2007, directeur des politiques de l'Union des municipalités du Québec de 2001 et 2003, maire de la Ville d'Aylmer de 1995 à 2001 et conseiller municipal de la Ville d'Aylmer de 1983 à 1995. Il a également été président de la communauté urbaine de l'Outaouais de 1994 à 2001 et vice-président de 1991 à 1994.

Johanne Beausoleil¹

Directrice générale

Sûreté du Québec

*Siège depuis le 31 mai 2019**Membre non indépendant**Siège sur le conseil d'administration de Chaire UNESCO de recherche appliquée pour l'éducation en prison*

Directrice générale de la Sûreté du Québec depuis décembre 2019, madame Beausoleil est titulaire d'une attestation d'études en sciences politiques, d'une attestation d'études en techniques d'entrevues et d'interrogatoires et d'un certificat en sciences politiques de l'Université de Montréal. Elle a également une attestation d'études « Porte-parole des relations avec les médias » et une maîtrise en administration publique de l'École nationale d'administration publique (ENAP). Elle a complété le programme de formation dans les communications de crise avec un modèle de gestion de risque de l'Université du Québec de Montréal. Madame Beausoleil a consacré la presque totalité de sa carrière au sein du ministère de la Sécurité publique. Elle a notamment été surveillante – Sûreté du Québec, chef d'unité (services correctionnels), directrice des services de détention, directrice des services à la clientèle, directrice des services correctionnels de l'Outaouais, directrice de la direction de la sécurité, directrice générale adjointe aux programmes et à la sécurité, directrice générale des services correctionnels par intérim, sous-ministre associée à la Direction générale des services correctionnels et finalement administratrice d'État II affectée à la Sûreté du Québec. En 2019 elle a également été Cheffe du bureau de la vérification et de l'évaluation au Service de police de la Ville de Montréal.

Fady Dagher

Directeur général

Service de police de la Ville de Montréal

*Siège depuis le 14 décembre 2022*Représenté par **Sophie Roy²**

Directrice adjointe

Membre non indépendant

Directrice-adjointe du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) depuis le 14 décembre 2022, madame Roy a été directrice du SPVM par intérim de mai 2022 à décembre 2022. Madame Roy est titulaire d'un diplôme d'études supérieures spécialisées en gestion des organisations en sécurité publique de l'UQTR. Elle a effectué un programme court de deuxième cycle en gestion des ressources humaines en sécurité publique à l'UQTR. Elle a également un certificat de perfectionnement en gestion de l'Université du Québec à Montréal et des études au baccalauréat en criminologie de l'Université de Montréal. Elle a réussi son programme de base en formation policière à l'Institut de police du Québec en 1987. Madame Roy a consacré sa carrière au sein du SPVM. Elle a occupé les postes d'agente, de sergente, de commandante, d'inspectrice, d'inspectrice-chef et finalement de directrice adjointe depuis 2019 de la gendarmerie puis des enquêtes criminelles.

Pierre St-Antoine

Directeur général

École nationale de police du Québec

*Siège depuis le 10 juillet 2020**Membre non indépendant**Siège sur le conseil d'administration de l'Association des directeurs de police du Québec et d'Intersection*

Pierre St-Antoine est nommé par le Conseil des ministres, à titre de directeur général de l'École nationale de police du Québec, à compter du 10 juillet 2020 pour une durée de cinq ans.

De 2005 à 2020, il a occupé le poste de directeur des affaires institutionnelles et des communications avec comme principales responsabilités, la direction des affaires institutionnelles, de la planification stratégique, du bureau de projets, de l'approche qualité, des communications internes et externes, de l'organisation d'événements, des relations publiques, des relations nationales et internationales, du développement durable et du protocole. Il a également veillé à la gestion des affaires juridiques, des plaintes, de l'accès à l'information, du Carrefour de l'information et du savoir incluant la bibliothèque et la gestion documentaire, au secrétariat des instances officielles de l'École et à la gestion du Registrariat de l'École. À titre d'administrateur de FRANCOPOL, le Réseau international francophone de formation policière, dès 2008, il a assumé les rôles de trésorier et de responsable du développement technologique. Depuis novembre 2020, il assume le rôle de conseiller stratégie et instances. Lors de son arrivée à l'École, en 1990, Pierre St-Antoine a agi comme formateur en maintien de l'ordre, conseiller en gestion des ressources humaines, conseiller en communications et responsable du Service des communications et des affaires institutionnelles. Il a effectué des intérim à la Direction des ressources humaines et au Service des ressources matérielles et technologiques. Monsieur St-Antoine détient un baccalauréat ès arts en relations industrielles de l'Université Laval, a suivi diverses formations dans le domaine des communications, de la gestion de projets et de l'approche qualité.

Christian Lavoie

Directeur général par intérim

Direction générale des affaires collégiales et des relations de travail

Ministère de l'Enseignement supérieur (MES)

*Siège depuis le 16 mars 2022**Membre non indépendant*

Titulaire d'un baccalauréat en Éducation physique et à la Santé et d'une maîtrise en gestion scolaire de l'Université Laval, monsieur Lavoie a obtenu un diplôme de l'ENAP pour le programme de formation de gestionnaires. Il a été responsable de l'enseignement dans les établissements de détention et pénitenciers, directeur des programmes au ministère de l'Éducation, directeur des affaires étudiantes et interordres en enseignement supérieur avant de devenir directeur général des affaires collégiales et des négociations du travail. Il navigue depuis plus de 20 ans dans le milieu de l'éducation et depuis 11 ans au gouvernement.

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

Danny Paterson ²

Directeur du service de police de la Ville de Saint-Jérôme

Membre du conseil d'administration

Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)

Date de nomination : 23 septembre 2020

Mandat en cours se terminant le 22 septembre 2022 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre non indépendant

Siège sur le conseil d'administration de l'Association des directeurs de police du Québec et sur le conseil d'administration du Réseau canadien du savoir policier et sur le comité de gouvernance de celui-ci

Monsieur Paterson est à l'emploi de la Ville de Saint-Jérôme depuis plus de 33 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 neuf ans, il est directeur du Service de police 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. Il a également une maîtrise en administration publique de l'ENAP. Monsieur Paterson est membre de l'ordre du mérite policier du Canada.

Audrey Boisjoly ²

Mairesse

Municipalité de Saint-Félix-de-Valois

Date de nomination : 23 septembre 2020

Mandat en cours se terminant le 22 septembre 2022 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre non indépendant

Madame Boisjoly est titulaire d'un baccalauréat en gestion publique de l'Université du Québec à Montréal. Elle a débuté sa carrière comme attachée politique à l'Assemblée nationale du Québec. Elle a été conseillère municipale juste avant d'être élue mairesse. Elle est mairesse de Saint-Félix-de-Valois depuis 2017.

Patrick Bousez ¹

Maire

Municipalité de Rivière-Beaudette

Date de nomination : 23 septembre 2020

Mandat en cours se terminant le 22 septembre 2022 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre non indépendant

Siège à la Table de concertation régionale de la Montérégie, au conseil de la Table des préfets et élus de la Couronne-Sud ainsi qu'au conseil d'administration de la Fédération québécoise des municipalités

Entrepreneur qui a œuvré pendant plus d'une trentaine d'années dans le domaine de l'automobile, M. Bousez occupe le poste de maire de la municipalité de Rivière-Beaudette depuis 2009. Il a été élu à l'unanimité comme préfet de la MRC de Vaudreuil-Soulanges pour un troisième mandat en novembre 2021.

Geneviève Dubois ³

Mairesse

Ville de Nicolet

*Date de nomination : 23 septembre 2020**Mandat en cours se terminant le 22 septembre 2022 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement**Membre non indépendant**Siège sur le conseil d'administration de l'Union des municipalités du Québec et le comité exécutif (2e vice-présidente) et sur le conseil d'administration du comité ZIP du Lac St-Pierre*

Madame Dubois est titulaire d'un baccalauréat en information scolaire et professionnelle de l'Université du Québec à Montréal et un diplôme d'études collégiales en psychologie. Elle a débuté sa carrière comme enseignante au *Toronto Catholic District School Board* pendant 18 mois. Madame Dubois a été intervenante psychosociale pendant quatre ans à la Formation Accès Intégration Travail. Par la suite, elle a occupé la fonction de directrice générale chez Femmes et production industrielle pendant environ quatre ans. Elle a été attachée politique et directrice du bureau de comté à l'Assemblée nationale du Québec pendant quatre ans. Durant trois ans, elle a été directrice générale de Pôle d'économie sociale de la Mauricie. Depuis sept ans, elle est mairesse de la Ville de Nicolet et préfète de la MRC Nicolet-Yamaska depuis six ans.

Yves Francoeur ³

Président

Fraternité des policiers et policières de Montréal

*Date de nomination : 7 juin 2006**Renouvellements de mandat : 23 juin 2009, 7 décembre 2011, 3 mai 2017, 23 septembre 2020**Mandat en cours se terminant le 22 septembre 2022 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement**Membre non indépendant**Siège sur le conseil d'administration de l'Association canadienne des policiers (vice-président)*

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 à l'Université de Montréal. Il a aussi un certificat en relation syndico-policière et un au programme en développement d'habileté en prévention des lésions professionnelles de l'Université Laval. Il a suivi un séminaire de formation en gouvernance (Institut sur la gouvernance des organisations privées et publiques (IGOPP) 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 SPVM de 1986 à 1996.

François Lemay

Président

Fédération des policiers et policières municipaux du Québec (FPPMQ)

*Date de nomination : 23 septembre 2020**Mandat en cours se terminant le 22 septembre 2022 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement**Membre non indépendant*

Monsieur Lemay est président de la FPPMQ depuis 2019. Il est à l'emploi du Service de police 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.

1 poste vacantSecrétaire du conseil**Andréanne Deschênes**

Directrice de l'innovation, des affaires académiques et institutionnelles

École nationale de police du Québec

DÉPARTS ET NOMINATIONS AU COURS DE L'EXERCICE

Départs

- Esther Blais
- Marie-Ève Lachapelle-Bordeleau
- Brigitte Pelletier
- Dominic Ricard

Nominations

- 14 nominations à venir

¹ Membres du Comité d'audit

² Membres du Comité de gouvernance et d'éthique

³ Membres du Comité des ressources humaines

ACTIVITÉS DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA)

Nombre d'assemblées ordinaires tenues en 2022-2023 : 5

Tableau 22 Présences aux assemblées du CA	2022		2023		
	6 juillet	20 octobre	1 ^{er} février	23 mars	17 mai
Beausoleil, Johanne ou son représentant	✓	✓	✓	✓	✓
Bergeron, Sophie	✓	Abs.	✓	✓	Abs.
Blais, Esther	✓	✓	Abs.	<i>Mandat terminé</i>	
Boisjoly, Audrey	✓	✓	✓	Abs.	Abs.
Bousez, Patrick	Abs.	✓	✓	Abs.	✓
Croteau, Marc ou son représentant*	s.o.	s.o.	✓	✓	✓
Dagher, Fady ou son représentant*	s.o.	s.o.	✓	✓	✓
Dubois, Geneviève	Abs.	✓	✓	Abs.	✓
Fortin, Ginette	✓	✓	✓	✓	✓
Francoeur, Yves	✓	✓	✓	✓	✓
Lachapelle-Bordeleau, Marie-Ève	✓	Abs.	<i>Démission</i>		
Lavoie, Christian ou son représentant*	s.o.	s.o.	s.o.	✓	✓
Lemay, François	✓	Abs.	✓	✓	✓
Paterson, Danny	Abs.	✓	✓	✓	✓
Pelletier, Brigitte ou son représentant	✓	✓	<i>Mandat terminé</i>		
Ricard, Dominic	Abs.	Abs.	<i>Démission</i>		
Roy, Sophie ou son représentant	✓	✓	<i>Mandat terminé</i>		
St-Antoine, Pierre	✓	✓	✓	✓	✓
Présences au comité d'audit	13 octobre	25 janvier	15 mars	12 mai	21 juin
Beausoleil, Johanne	✓	✓	Abs.	✓	✓
Bergeron, Sophie	Abs.	✓	✓	Abs.	✓
Bousez, Patrick	✓	✓	✓	✓	✓
Fortin, Ginette (observateur)	✓	✓	✓	✓	✓
St-Antoine, Pierre (observateur)	✓	✓	✓	✓	✓
Présences au comité de gouvernance et d'éthique	12 octobre	18 janvier	31 janvier	8 mars	20 juin
Boisjoly, Audrey	✓	✓	✓	<i>Congé maternité</i>	
Patterson, Danny	✓	✓	✓	✓	✓
Roy, Sophie	✓	Abs.	Abs.	✓	✓
Fortin, Ginette (présidente par intérim à compter du 8 mars 2023)	✓	✓	✓	✓	✓
St-Antoine, Pierre (observateur)	✓	✓	✓	✓	✓
Présences au comité des ressources humaines	5 octobre	19 janvier	15 mars	1^{er} mai	27 juin
Bergeron, Sophie	✓	✓	✓	✓	✓
Dubois, Geneviève	✓	Abs.	✓	✓	Abs.
Francoeur, Yves	✓	Abs.	Abs.	✓	✓
Lachapelle-Bordeleau, Marie-Ève	Abs.	<i>Démission</i>			
Fortin, Ginette (observateur)	✓	✓	✓	✓	✓
St-Antoine, Pierre (observateur)	✓	✓	✓	✓	✓

Légende :

✓ Présent

* Membre nommé au cours de l'exercice.

s.o. : Membre nommé après cette date.

Abs : Absent

Commission de formation et de recherche

La Commission de formation et de recherche (CFR), 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 CA 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 nomme les membres, pour un mandat de trois ans.

La CFR a tenu trois assemblées au cours de l'année 2022-2023. Lors de ces assemblées, des sujets ont été traités et des avis favorables ont été transmis au CA, dont les suivants, qui relèvent spécifiquement du mandat de la CFR, comme établi dans le *Règlement de la Commission de formation et de recherche* (RLRQ, chapitre P-13.1, a.37) :

- Projet d'entente de collaboration aux cycles supérieurs en sécurité publique entre l'École et l'UQTR;
- Périodes de validité des tests prévues au *Règlement sur le régime des études de l'École*;
- Programme de formation préparatoire en enquête – Itinéraire de formation des enquêteurs spécialisés;
- Révision du cours Enquête sur les crimes à caractère sexuel, sur l'abus physique et le décès de jeunes enfants;
- Ajout d'une cohorte supplémentaire du SPVM avant novembre 2022;
- Mises à jour de la *Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages*;
- Programme de formation initiale en enquête;
- Portefeuille de projets.

COMPOSITION DE LA COMMISSION AU 30 JUIN 2023

Président

Pierre St-Antoine | Membre permanent

Directeur général

École nationale de police du Québec

Siège depuis le 23 septembre 2020

Vice-présidente

Caroline Bernard | 2^e 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

Membres

Nina Admo | 2^e mandat

Enseignante – Techniques policières et techniques d'intervention en délinquance

Collège de Maisonneuve

Siège depuis le 20 septembre 2016

Marie Beaulieu | 2^e 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 | 2^e 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

Jean Duchesneau | 1^{er} mandat

Directeur
Service de police de Wendake
Siège depuis le 18 juin 2021

Annie Gendron | 1^{er} mandat

Chercheuse
École nationale de police du Québec
Siège depuis le 2 décembre 2020

André Magny | Membre permanent

Directeur du perfectionnement policier
École nationale de police du Québec
Siège depuis le 28 septembre 2020

Marie Pintal | 1^{er} mandat

Chef du service du développement de l'organisation et des personnes
Sûreté du Québec
Siège depuis le 2 décembre 2020

Johnny Primiani | 1^{er} mandat

Vice-président au secrétariat et à la trésorerie
Fraternité des policiers et policières de Montréal
Siège depuis le 2 décembre 2020

Jasmin Rainville | 1^{er} mandat

Vice-président aux griefs et à la formation
Association des policières et policiers provinciaux du Québec
Siège depuis le 18 juin 2021

Secrétaire de la Commission

Andréanne Deschênes

Directrice de l'innovation, des affaires académiques et institutionnelles
École nationale de police du Québec

DÉPARTS ET NOMINATIONS AU COURS DE L'EXERCICE

Départs

- Louis Lesage (retraite juin 2023)

Nominations

- 4 nominations à venir

ACTIVITÉS DE LA COMMISSION

Tableau 23 Présences aux assemblées de la Commission de formation et de recherche	2022		2023
	6 octobre	8 décembre	23 février
Admo, Nina	✓	✓	✓
Beaulieu, Marie	✓	✓	✓
Beumier, Manon	Abs.	✓	Abs.
Bernard, Caroline	✓	✓	✓
Duchesneau, Jean	Abs.	✓	Abs.
Gendron, Annie	✓	✓	✓
Lesage, Louis (démission juin 2023)	Abs.	✓	✓
Magny, André	✓	✓	✓
Pintal, Marie	Abs.	✓	✓
Primiani, Johnny	✓	✓	✓
Rainville, Jasmin	Abs.	✓	✓
St-Antoine, Pierre	✓	✓	✓

Légende :

✓ Présent

Abs : Absent

X : Mandat terminé

Rémunération des principaux dirigeants

Conformément à la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État, le tableau qui suit présente la rémunération des cinq dirigeants les mieux rémunérés de l'École pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023.

Tableau 24					
Rémunération des principaux dirigeants					
Nom et fonction	Salaire annuel versé	Autres avantages*	Rétroactivité salariale	Rémunération totale	Part de l'employeur dans le régime de retraite
Pierre St-Antoine Directeur général	167 473 \$	1 501 \$	25 554 \$	194 529 \$	20 971 \$
Pierre Savard Directeur de la formation initiale en patrouille-gendarmerie	144 634 \$	1 384 \$	13 172 \$	159 191 \$	14 290 \$
Nathalie Bournival Directrice des services administratifs et technologiques	141 412 \$	1 501 \$	13 814 \$	156 727 \$	15 433 \$
Louis Pelletier Directeur de la formation en sécurité publique	141 843 \$	- \$	12 843 \$	154 686 \$	14 850 \$
Isabelle Lajoie Directrice des personnes, de la santé et de la culture	136 433 \$	792 \$	13 349 \$	150 574 \$	15 434 \$

* Contribution de l'employeur à l'assurance collective.

Informations complémentaires

Le gouvernement fixe la rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail du directeur général de l'École. Celui-ci participe au Régime de retraite de l'administration supérieure (RRAS).

Les autres membres de la haute direction participent au Régime de retraite du personnel d'encadrement du gouvernement du Québec (RRPE).

La cotisation et la rente aux régimes de retraite sont calculées selon les dispositions usuelles du régime auquel ces derniers participent.

Honoraires octroyés à l'auditeur externe

Les états financiers de l'École sont audités par le Vérificateur général du Québec (VGQ). Le VGQ peut, en vertu de l'article 23 de la Loi sur le vérificateur général (chapitre V-5.01), confier à un auditeur externe l'audit des états financiers d'un organisme tout en demeurant responsable de cet audit.

Ainsi, les honoraires versés à l'auditeur externe pour le contrat d'audit des états financiers de l'École au 30 juin 2023 s'élèvent à 36 000 \$.

4.7 Accès aux documents, protection des renseignements personnels

Le Comité sur l'accès à l'information, la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information a pour mandat de s'assurer que l'École protège la confidentialité des renseignements personnels qu'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. De plus, le comité sur l'accès à l'information a pour mandat de faire état et suivi des incidents en sécurité de l'information qui peuvent survenir au sein de l'organisation. 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

Pierre St-Antoine

Directeur général

Membres

Nathalie Bournival

Directrice des services administratifs et technologiques

Responsable de la sécurité de l'information

Isabelle Lajoie

Directrice des personnes, de la santé et de la culture

Claude Desgagnés

Directeur de la formation initiale en patrouille-gendarmerie

Véronique Brunet

Responsable du Bureau du registraire et des communications

Patrick Lefebvre

Responsable du Service des technologies et de la sécurité de l'information

Andréanne Deschênes

Directrice de l'innovation, des affaires académiques et institutionnelles

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

Au cours de l'année 2022-2023 les modifications aux dispositions législatives spécifiques au regard de la protection des renseignements personnels n'ont eu aucune incidence. Certaines modifications seront applicables à compter du 22 septembre 2023.

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, le tout conformément à 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 2022-2023, l'École a reçu et traité 469 demandes d'accès aux documents (voir le tableau 25 à la page suivante).

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

Tableau 25				
Détail relatif aux demandes d'accès aux documents reçues et traitées				
Nombre total de demandes reçues : 469				
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	19	443	1	
21 à 30 jours	6	-	-	
31 jours et plus (le cas échéant)	-	-	-	
Total	25	443	1	
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 invoquée¹
Acceptée (entièrement)	15	442	-	-
Partiellement acceptée	8	-	-	Articles 12, 15, 22, 28, 29, 40, 47 (3), 48 et 50
Refusée (entièrement)	2	1	1	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				3

¹ Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1).

4.8 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. Une mise à jour de la politique interne est en cours de finalisation afin de respecter la nouvelle Politique linguistique de l'État.

COMITÉ PERMANENT ET ÉMISSAIRE

Avez-vous un émissaire?	Oui
Combien d'employés votre organisation compte-t-elle?	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.
Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour faire connaître à votre personnel l'émissaire et, le cas échéant, les membres du comité permanent de votre organisation?	Non
Si oui, expliquez lesquelles.	s.o.

STATUT DE LA POLITIQUE LINGUISTIQUE INSTITUTIONNELLE

Depuis mars 2011, avez-vous adopté une politique linguistique institutionnelle, qui a été approuvée par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française, ou adopté celle d'une organisation?	Oui
Si oui, donnez la date à laquelle elle a été adoptée :	5 février 2018
Depuis son adoption, cette politique linguistique institutionnelle a-t-elle été révisée?	Révision en cours de finalisation
Si oui, donnez la date à laquelle les modifications ont été officiellement approuvées par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française.	s.o.

MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE LINGUISTIQUE INSTITUTIONNELLE

Au cours de l'exercice, avez-vous tenu des activités pour faire connaître votre politique linguistique institutionnelle et pour former votre personnel quant à son application?	Oui
Si oui, expliquez lesquelles :	Diffusion auprès des nouveaux employés dans le cadre de leur accueil.
Sinon, durant le prochain exercice, quelles activités prévoyez-vous tenir pour faire connaître votre politique linguistique et pour former le personnel à son application?	Diffusion de la politique mise à jour lors de son adoption. Diffusion des conclusions émanant du comité permanent.

4.9 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* (c. P-13.1, r. 0.1.1) qui est publié dans la Gazette officielle du Québec.

Au cours de l'année financière 2022-2023, 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 26 présente les résultats obtenus au 30 juin 2023, la méthode de fixation du tarif, le mode d'indexation, le mode de révision et le niveau de financement.

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	11 410,0 \$	25 542,6 \$	45 % ^{2,3}	25 %
Programmes de formation initiale en enquête et gestion policières et formation des formateurs	CS-T	Révision des coûts	Juin 2022	2 086,9 \$	4 246,5 \$	49 % ^{1,2,3}	25 %
Perfectionnement policier	CS-D	Révision des coûts	Juin 2022	3 745,6 \$	7 533,4 \$	50 % ^{1,2,3}	100 %
Inscriptions et autres services tarifés	MAG	Révision des coûts	Juin 2022	1 157,6 \$	1 520,7 \$	s.o.	s.o.
Service de l'hôtellerie	CS-T	Révision des coûts	Juin 2022	4 716,0 \$	8 178,6 \$	58 % ¹	100 %
Formation et services aux autres clientèles**	CS-T	Révision des coûts	Juin 2022	3 146,0 \$	9 766,1 \$	132 % ¹	109 %
Total				26 262,1 \$	56 788,0 \$		

* 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).

Explication des écarts :

¹ Pour 2022-2023, 53 % des revenus proviennent du périmètre comptable. Ces revenus sont exclus du calcul du taux réel.

² Les coûts liés au loyer sont répartis dans les coûts des différents programmes, malgré la subvention du gouvernement du Québec relative à celui-ci. 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.



LES ÉTATS FINANCIERS

École nationale
police

Q

Revue financière 2022-2023

La présente revue financière revoit les résultats financiers de l'École pour l'exercice clos le 30 juin 2023 ainsi que la situation financière à cette date.

Cette analyse doit être lue conjointement avec les états financiers et les notes afférentes présentés ci-après, ceux-ci ayant été préparés selon les normes comptables du Manuel de comptabilité de CPA Canada pour le secteur public.

Résultats en bref

L'École réalise un déficit de 470,5 K\$ pour son exercice clos au 30 juin 2023. Ce déficit provient principalement de l'élément suivant qui a été autorisé par le CA de l'École lors de l'approbation du budget 2022-2023 :

- La formation additionnelle d'aspirants policiers qui impacte considérablement les résultats financiers de l'École pour deux raisons principales, soit :
 - Les coûts engendrés par la mise en place de cette capacité additionnelle;
 - Le financement à même l'excédent de l'École d'une partie des coûts de formation.

Revenus

La composition des revenus de l'École, totalisant 56,3 M\$, se présente différemment comparativement à l'année précédente, et ce, principalement en lien avec l'augmentation des volumes d'activités et la formation additionnelle d'aspirants policiers.

Les faits saillants à ce niveau sont les suivants :

- Croissance de 25 % des revenus reliés à la formation;
- Croissance de 45 % des revenus du Service de l'hôtellerie;
- Variation de 73 % des subventions du gouvernement du Québec – MSP. En 2022-2023, l'École a reçu une subvention spéciale de 3,0 M\$ en lien avec la cohorte additionnelle d'aspirants policiers pour le SPVM.

Charges

Les charges de l'École représentent 56,8 M\$, soit une progression de 19 % en comparaison avec l'exercice 2021-2022.

Les faits saillants à ce niveau sont les suivants :

- Augmentation des principaux postes de dépenses en lien avec l'augmentation des volumes d'activités de formation;
- Augmentation en lien avec l'inflation de postes budgétaires importants.

Investissements

L'École a investi 1,2 M\$ au cours de l'exercice. Les investissements importants se détaillent comme suit :

- 354,2 k\$ au niveau des améliorations locatives. L'investissement principal est au niveau de la réfection des dortoirs;
- 266,8 k\$ pour les équipements informatiques et de bureautique;
- 191,0 k\$ pour le remplacement du mobilier pour les chambres.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

ÉTATS FINANCIERS

DE L'EXERCICE CLOS LE

30 JUIN 2023

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 26

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 de gestion 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 et d'audit, 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 et d'audit pour discuter de tout élément qui concerne son audit.



Pierre St-Antoine
Directeur général



Nathalie Bournival
Directrice des services administratifs et technologiques

Nicolet, le 18 octobre 2023



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 2023, 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 2023, 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,



Patrick Dubuc, CPA auditeur
Vérificateur général adjoint

Montréal, le 18 octobre 2023

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

ÉTAT DES RÉSULTATS ET DE L'EXCÉDENT CUMULÉ

De l'exercice clos le 30 juin 2023

	2023 Budget	2023 Réel	2022 Réel
REVENUS			
Contributions des corps de police (note 4)	17 001 265 \$	17 008 277 \$	16 744 024 \$
Formation (note 5)	14 773 016	18 271 960	14 668 028
Service de l'hôtellerie (note 5)	6 795 339	7 745 024	5 355 572
Subvention du gouvernement du Québec - MSP ¹ (note 6)	8 427 979	10 652 376	6 164 152
Honoraires professionnels	1 297 350	1 939 771	2 055 183
Intérêts	65 000	281 945	70 385
Autres	556 929	418 192	397 386
	48 916 878	56 317 545	45 454 730
CHARGES			
Traitements et avantages sociaux	32 543 010	35 550 024	29 774 502
Loyer - Société québécoise des infrastructures	8 078 238	8 142 476	8 037 075
Loyer - Frais d'exploitation	1 100 000	881 217	1 456 929
Fournitures pédagogiques et administratives	1 994 809	2 896 172	2 213 507
Produits alimentaires et fournitures d'hébergement	1 481 842	1 540 135	1 224 982
Services professionnels	2 726 389	3 651 808	2 526 148
Transport et communication	745 716	1 481 316	757 956
Entretien et réparations	359 251	707 643	510 386
Location de matériel et autres	178 805	804 811	339 053
Frais financiers (note 7)	65 044	112 266	50 504
Amortissement des immobilisations corporelles (note 13)	1 289 000	1 020 155	949 489
	50 562 104	56 788 023	47 840 531
DÉFICIT DE L'EXERCICE	(1 645 226)	(470 478)	(2 385 801)
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT DE L'EXERCICE	2 339 584	2 339 584	4 725 385
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN DE L'EXERCICE	694 358 \$	1 869 106 \$	2 339 584 \$

¹ Ministère de la Sécurité publique

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE
Au 30 juin 2023

	2023	2022
ACTIFS FINANCIERS		
Trésorerie	4 761 597 \$	1 622 297 \$
Créances	6 762 432	6 306 833
Subvention du gouvernement du Québec à recevoir - MSP (Loyer)	5 047 400	5 047 400
Contributions des corps de police à recevoir	17 493 976	16 846 377
	34 065 405	29 822 907
PASSIFS		
Emprunts à court terme (note 8)	3 000 000	2 000 000
Charges à payer et frais courus (note 9)	11 360 610	9 305 614
Revenus reportés (note 10)	20 092 716	18 262 361
Provision pour congés de maladie (note 11)	1 679 094	1 704 155
Dettes à long terme (note 12)	2 217 629	2 366 686
	38 350 049	33 638 816
DETTE NETTE	(4 284 644)	(3 815 909)
ACTIFS NON FINANCIERS		
Immobilisations corporelles (note 13)	4 634 882	4 492 355
Stocks	831 540	849 422
Loyer payé d'avance	315 788	406 014
Charges payées d'avance	371 540	407 702
	6 153 750	6 155 493
EXCÉDENT CUMULÉ	1 869 106 \$	2 339 584 \$
OBLIGATIONS CONTRACTUELLES ET DROITS CONTRACTUELS (note 15)		
ÉVENTUALITÉS (note 18)		

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le conseil d'administration,



Ginette Fortin, FCPA
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 2023

	2023 Budget	2023 Réel	2022 Réel
DÉFICIT DE L'EXERCICE	(1 645 226) \$	(470 478) \$	(2 385 801) \$
Acquisition d'immobilisations corporelles	(2 220 000)	(1 162 682)	(1 253 087)
Amortissement des immobilisations corporelles	1 289 000	1 020 155	949 489
	(931 000)	(142 527)	(303 598)
Acquisition de stocks		(650 460)	(675 225)
Augmentation de charges payées d'avance		(364 547)	(356 258)
Consommation des stocks		668 342	364 859
Utilisation d'un loyer payé d'avance	90 226	90 226	90 226
Utilisation de charges payées d'avance		400 709	282 453
	90 226	144 270	(293 945)
AUGMENTATION DE LA DETTE NETTE	(2 486 000)	(468 735)	(2 983 344)
DETTE NETTE AU DÉBUT DE L'EXERCICE	(3 815 909)	(3 815 909)	(832 565)
DETTE NETTE À LA FIN DE L'EXERCICE	(6 301 909) \$	(4 284 644) \$	(3 815 909) \$

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 2023

	2023	2022
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
Déficit de l'exercice	(470 478) \$	(2 385 801) \$
Éléments sans incidence sur la trésorerie :		
Amortissement des immobilisations corporelles	1 020 155	949 489
Virement des revenus reportés de l'année	(18 148 025)	(17 357 738)
Loyer payé d'avance	90 226	90 226
Charges payées d'avance	36 162	(73 805)
	(17 001 482)	(16 391 828)
Variation des actifs et des passifs reliés au fonctionnement (note 14)	20 787 062	18 209 793
Flux de trésorerie liés aux activités de fonctionnement	3 315 102	(567 836)
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS		
Acquisition d'immobilisations corporelles	(672 538)	(794 445)
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement en immobilisations	(672 538)	(794 445)
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT		
Augmentation des emprunts à court terme	1 000 000	0
Remboursement de la dette à long terme	(503 264)	(416 969)
Flux de trésorerie liés aux activités de financement	496 736	(416 969)
AUGMENTATION (DIMINUTION) NETTE DE LA TRÉSORERIE	3 139 300	(1 779 250)
TRÉSORERIE AU DÉBUT DE L'EXERCICE	1 622 297	3 401 547
TRÉSORERIE À LA FIN DE L'EXERCICE	4 761 597 \$	1 622 297 \$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2023

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, soit 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 – MSP 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 2023

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) 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, des services d'hôtellerie, des honoraires professionnels, 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 2023

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 1^{er} avril au 31 mars. Le revenu reporté relatif à la subvention du gouvernement du Québec - MSP 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 des services d'hôtellerie 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	5 à 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 2023

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. MODIFICATIONS COMPTABLES

Adoption de nouvelle norme comptable

SP 3280, Obligations liées à la mise hors service d'immobilisations

Le 1er juillet 2022, l'École a adopté le chapitre SP 3280, *Obligations liées à la mise hors service d'immobilisations* qui traite de la comptabilisation, de l'évaluation et de la présentation des obligations juridiques liées à la mise hors service d'immobilisations corporelles, qui font ou non encore l'objet d'un usage productif, ainsi que des informations à fournir à leur sujet.

Les principaux éléments de ce chapitre sont les suivants :

- Un passif au titre d'une obligation liée à la mise hors service d'une immobilisation (OMHS) peut découler soit de l'acquisition, de la construction, du développement ou de la mise en valeur d'une immobilisation corporelle, soit de l'utilisation ultérieure d'une immobilisation corporelle;
- Le coût de mise hors service d'une immobilisation corporelle contrôlée par l'École s'ajoute à la valeur comptable de l'immobilisation corporelle (ou de la composante) en cause et est passé en charges de manière logique et systématique;
- Le coût de mise hors service d'une immobilisation ne faisant plus l'objet d'un usage productif est passé en charges;
- Les évaluations ultérieures du passif au titre d'une OMHS peuvent entraîner, soit une variation de la valeur comptable de l'immobilisation corporelle (ou de la composante) en cause, soit une charge, selon la nature de la réévaluation et selon que l'immobilisation fait encore ou non l'objet d'un usage productif;
- L'évaluation d'un passif au titre d'une OMHS doit déboucher sur la meilleure estimation du montant requis pour mettre hors service l'immobilisation corporelle (ou la composante) en cause à la date de clôture.

L'adoption de cette norme n'a eu aucune incidence sur les résultats ni sur la situation financière de l'École.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2023

4. 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 pour la période du 1^{er} avril au 31 mars. Les totaux des contributions ont été calculés comme suit, selon les modalités et les déclarations des masses salariales des corps de police :

	2023	2022
Contributions de l'année civile 2021 pour 3 mois	4 373 494 \$	- \$
Contributions de l'année civile 2020 pour 9 mois	12 634 783	-
Contributions de l'année civile 2020 pour 3 mois	-	4 211 595
Contributions de l'année civile 2019 pour 9 mois	-	12 532 429
	17 008 277 \$	16 744 024 \$

5. FORMATION ET SERVICE DE L'HÔTELLERIE

	Formation		Service de l'hôtellerie	
	2023	2022	2023	2022
Aspirants policiers	4 881 603 \$	3 736 046 \$	3 241 202 \$	2 006 577 \$
Policiers en perfectionnement	7 514 070	5 921 525	1 823 112	1 301 210
Sécurité publique	5 430 831	4 495 976	1 422 915	1 376 247
Clientèles autochtones	405 934	464 765	172 484	184 568
Autres clientèles et services divers	39 522	49 716	1 085 311	486 970
	18 271 960 \$	14 668 028 \$	7 745 024 \$	5 355 572 \$

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2023

6. SUBVENTION DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC - MSP

	2023	2022
Loyer	5 047 400 \$	5 047 400 \$
Subventions affectées à des projets spécifiques	660 571	209 277
Cohorte exclusive SPVM	3 000 000	-
Initiative autochtone	1 944 405	907 475
	10 652 376 \$	6 164 152 \$

7. FRAIS FINANCIERS

	2023	2022
Intérêts sur emprunts temporaires	61 424 \$	4 499 \$
Intérêts sur la dette à long terme	50 842	46 005
	112 266 \$	50 504 \$

8. EMPRUNTS À COURT TERME

Au 30 juin 2023, 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 est en vigueur jusqu'au 30 juin 2023.

Au 30 juin 2023, l'École détient une marge de crédit auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec qui s'élève à 3 000 000 \$ (2022 : 2 000 000 \$). Cette marge de crédit porte intérêt au taux moyen des bons du trésor du Québec à 3 mois majoré de 2 points de base, lequel taux d'intérêt était de 4,985 % au 30 juin 2023 (2022 : 2,222 %).

À partir du 1er juillet 2023, une autorisation d'un montant de 10 000 000\$ auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec est dorénavant en vigueur et ce jusqu'au 30 juin 2026.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2023

9. CHARGES À PAYER ET FRAIS COURUS

	2023	2022
Traitements et avantages sociaux	4 503 238 \$	4 035 100 \$
Provision pour vacances (note 11)	2 279 309	2 056 045
Loyer à payer	1 421 130	911 033
Autres charges à payer	3 156 933	2 303 436
	11 360 610 \$	9 305 614 \$

10. REVENUS REPORTÉS

	Contributions des corps de police	Subvention du gouvernement du Québec - MSP	Autres	Total
Au 30 juin 2023				
Revenus reportés au début	12 634 782 \$	4 161 701 \$	1 465 878 \$	18 262 361 \$
Virements aux revenus de l'année	(12 634 782)	(4 161 701)	(1 351 542)	(18 148 025)
Octrois de l'exercice	13 120 481	5 556 159	1 301 740	19 978 380
Revenus reportés à la fin	13 120 481 \$	5 556 159 \$	1 416 076 \$	20 092 716 \$
Au 30 juin 2022				
Revenus reportés au début	12 532 429 \$	3 785 550 \$	1 157 587 \$	17 475 566 \$
Virements aux revenus de l'année	(12 532 429)	(3 785 550)	(1 039 759)	(17 357 738)
Octrois de l'exercice	12 634 782	4 161 701	1 348 050	18 144 533
Revenus reportés à la fin	12 634 782 \$	4 161 701 \$	1 465 878 \$	18 262 361 \$

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2023

11. AVANTAGES SOCIAUX

Régimes de retraite

Les membres du personnel de l'École participent au Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite de l'administration supérieure (RRAS), au Régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC), 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 2023, les taux de cotisation de certains régimes de retraite ont été modifiés. Ainsi, le taux pour le RREGOP est passé de 10,04 % à 9,69 % de la masse salariale admissible, le taux pour le RRPE et le RRAS est passé de 12,29 % à 12,67%, le taux du RRMSQ est demeuré à 11,03 % et le taux pour le RRAPSC est demeuré à 12,48 %.

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 11,50 %, du taux RRAPSC dont la part de l'employé est à 11,63% et d'un montant de compensation prévu dans la loi du RRPE qui devait être versé par l'employeur pour l'année civile 2022. Ainsi, l'école a estimé un montant de compensation à 6.00% de la masse salariale admissible pour l'année civile 2022. Le versement de cette compensation a pris fin le 31 décembre 2022.

Les cotisations de l'École, incluant le montant de compensation à verser au RRPE et au RRAS ainsi que les cotisations d'employeur pour les membres de son personnel libéré par la Sûreté du Québec contribuant au RRMSQ, imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 1 693 678 \$ (2022 : 1 537 795 \$). Les obligations de l'École envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

Provision pour vacances

	2023	2022
Solde au début de l'exercice	2 056 045 \$	1 833 499 \$
Charges de l'exercice	1 858 737	1 632 551
Prestations versées au cours de l'exercice	(1 635 473)	(1 410 005)
Solde à la fin de l'exercice	2 279 309 \$	2 056 045 \$

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2023

11. AVANTAGES SOCIAUX (suite)

Provision pour congés de maladie

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

Les fonctionnaires et les professionnels peuvent accumuler les journées non utilisées de congés de maladie auxquels ils ont droit jusqu'à un maximum de 20 jours. Au 30 septembre, toute journée excédant ce maximum est payable à 100 % avant la fin de l'année civile. Il n'y a aucune possibilité d'utiliser ces journées dans un contexte de départ en préretraite.

Les obligations de ce programme augmentent au fur et à mesure que les employés rendent des services à l'École, jusqu'à concurrence de la limite prescrite. La valeur de ces obligations est établie à l'aide d'une méthode qui répartit les coûts du programme sur la durée moyenne de la carrière active des employés. Le programme ne fait l'objet d'aucune capitalisation.

Pour les professionnels, des mesures transitoires sont en vigueur jusqu'au 31 mars 2024. Celles-ci prévoient notamment les modalités d'utilisation de la banque transitoire pour les journées non utilisées de congés de maladie des employés qui excédaient 20 jours au 31 mars 2019. À l'échéance de la période transitoire, les journées de congé de maladie qui seront toujours inutilisées seront payées à 70 %.

Pour les fonctionnaires, les mêmes dispositions transitoires sont applicables du 1er juin 2023 au 31 mai 2028. Ainsi au 31 mai 2023, une banque transitoire pour les journées de congés de maladie non inutilisées des employés qui excédaient 20 jours a été créé. À l'échéance de la période transitoire, les journées de congé de maladie qui seront toujours inutilisées seront payées à 70 %.

Valeur au 30 juin 2023

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 :

	2023	2022
Taux de croissance annuelle des salaires	2,5 %	2,5 %
Taux d'actualisation	3,5 %	3,3 %
Durée résiduelle moyenne d'activités des salariés actifs	12 ans	13 ans
	2023	2022
Solde au début de l'exercice	1 704 155 \$	1 733 460 \$
Charges de l'exercice	588 917	551 129
Prestations versées au cours de l'exercice	(613 978)	(580 434)
Solde à la fin de l'exercice	1 679 094 \$	1 704 155 \$

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2023

12. DETTE À LONG TERME

Financement auprès de la Société québécoise des infrastructures (SQI)

	2023	2022
2,36 %, remboursable par versements mensuels de 7 206 \$ incluant capital et intérêts, échéant en juillet 2024.	92 398 \$	175 619 \$
2,36 %, remboursable par versements mensuels de 2 316 \$ incluant capital et intérêts, échéant en août 2024.	31 946	58 639
1,95 %, remboursable par versements mensuels de 1 239 \$ incluant capital et intérêts, échéant en mars 2025.	25 560	39 778
1,95 %, remboursable par versements mensuels de 6 235 \$ incluant capital et intérêts, échéant en août 2025.	158 601	229 574
2,13 %, remboursable par versements mensuels de 5 396 \$ incluant capital et intérêts, échéant en août 2026.	198 133	257 977
2,13 %, remboursable par versements mensuels de 3 683 \$ incluant capital et intérêts, échéant en février 2027.	155 759	196 171
3,07 %, remboursable par versements mensuels de 6 359 \$ incluant capital et intérêts, échéant en octobre 2027.	309 266	-
2,36 %, remboursable par versements mensuels de 4 371 \$ incluant capital et intérêts, échéant en septembre 2029.	304 510	349 201
1,95 %, remboursable par versements mensuels de 11 490 \$ incluant capital et intérêts, échéant en octobre 2030.	941 456	1 059 727
	2 217 629 \$	2 366 686 \$

Les versements en capital à effectuer sur le financement à long terme se détaillent comme suit :

Exercices	
2024	535 938 \$
2025	440 977
2026	364 715
2027	291 258
2028	205 931
2029 et suivantes	378 810

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2023

13. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	Équipement spécialisé	Moyen de transport léger terrestre	Améliorations locatives	Équipement informatique et bureautique	Mobilier de bureau	2023 Total	2022 Total
Coût							
Solde au début	5 630 168	\$ 2 450 390	\$ 3 638 559	\$ 4 084 573	\$ 238 522	\$ 16 042 212	\$ 14 894 290
Acquisitions	362 996	-	354 207	266 778	178 701	1 162 682	1 253 087
Radiations	(23 738)	-	-	(540 617)	-	(564 355)	(105 165)
Solde à la fin	5 969 426	\$ 2 450 390	\$ 3 992 766	\$ 3 810 734	\$ 417 223	\$ 16 640 539	\$ 16 042 212
Amortissement cumulé							
Solde au début	4 618 179	\$ 1 906 135	\$ 983 007	\$ 3 867 995	\$ 174 541	\$ 11 549 857	\$ 10 705 533
Amortissement	294 863	175 839	355 001	174 981	19 471	1 020 155	949 489
Radiations	(23 738)	-	-	(540 617)	-	(564 355)	(105 165)
Solde à la fin	4 889 304	\$ 2 081 974	\$ 1 338 008	\$ 3 502 359	\$ 194 012	\$ 12 005 657	\$ 11 549 857
Valeur comptable nette au 30 juin 2023	1 080 122	\$ 368 416	\$ 2 654 758	\$ 308 375	\$ 223 211	\$ 4 634 882	\$ -
Valeur comptable nette au 30 juin 2022	1 011 989	\$ 544 255	\$ 2 655 552	\$ 216 578	\$ 63 981	\$ -	\$ 4 492 355

Au 30 juin 2023, des immobilisations corporelles pour un montant de 203 032 \$ (2022 : 67 095 \$) sont inscrites aux autres charges à payer.

Au 30 juin 2023, des acquisitions d'immobilisations corporelles au montant de 213 847 \$ (2022 : 84 845 \$) 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 354 207 \$ (2022 : 517 253 \$) auprès de la SQI, qui finance directement ces acquisitions. Par conséquent, ces acquisitions ainsi que l'émission des dettes s'y rattachant n'ont pas eu d'incidence sur le flux de trésorerie.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2023

14. FLUX DE TRÉSORERIE

Variation des actifs et des passifs reliés au fonctionnement :	2023	2022
Créances	(455 599) \$	(2 707 527) \$
Subvention à recevoir du gouvernement du Québec - MSP	-	253 331
Contributions des corps de police à recevoir	(647 599)	(136 472)
Charges à payer et frais courus	1 919 059	2 995 599
Revenus reportés	19 978 380	18 144 533
Provision pour congés de maladie	(25 061)	(29 305)
Stocks	17 882	(310 366)
	20 787 062 \$	18 209 793 \$

Les intérêts payés au cours de l'exercice s'élevaient à 112 266 \$ (2022 : 50 504 \$). Les intérêts encaissés au cours de l'exercice s'élevaient à 281 945 \$ (2022 : 70 385 \$).

15. OBLIGATIONS CONTRACTUELLES ET DROITS CONTRACTUELS

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, ainsi que des ententes d'occupation d'espace et par divers contrats échéant jusqu'en 2026 pour la location de biens et de services pour un total de 42 701 857 \$ (2022 : 49 215 457 \$).

	Immeubles	Entente d'occupation	Biens et services
2024	8 007 508 \$	193 906 \$	409 668 \$
2025	8 007 508	351 147	340 678
2026	8 007 508	351 147	207 788
2027	8 007 508	351 147	71 793
2028	8 007 508	351 147	35 896
	40 037 540 \$	1 598 494 \$	1 065 823 \$

De plus, au cours des deux derniers exercices, l'École a conclu des ententes au montant de 4 464 118 \$ avec la SQI concernant le réaménagement du Carrefour de l'information et du savoir, le réaménagement des espaces dortoirs et l'Antenne Montréal. Les travaux seront effectués au cours du prochain exercice. Ces acquisitions seront financées à long terme sur une durée de 5 à 15 ans à un taux estimatif de 3,07%. Les déboursés débiteront au cours du prochain exercice.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2023

15. OBLIGATIONS CONTRACTUELLES ET DROITS CONTRACTUELS (suite)

Droits contractuels

L'École a conclu des ententes avec le Ministère de la sécurité publique concernant la mise en place d'initiatives en faveur des communautés autochtones ainsi que le développement, l'adaptation et le déploiement de formation touchant différents programmes. Le total de ces droits est de 3 939 653 \$ (2022 : 3 865 855 \$) et les versements s'établissent comme suit pour les prochains exercices :

	Développement formation racisme et profilage racial	Développement formation pour les intervenants en santé psychologique	Développement formation auprès des mineurs victime d'exploitation sexuelle
2024	360 397 \$	665 357 \$	322 239 \$
2025	-	426 154	449 412
	360 397 \$	1 091 510 \$	771 651 \$

16. 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.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2023

17. 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 - MSP 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 l'exception des taxes à la consommation), à la subvention du gouvernement du Québec à recevoir - MSP et aux contributions des corps de police à recevoir est réduit puisque la quasi-totalité des clients sont des entités gouvernementales.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2023

17. INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

La direction estime que les concentrations de risque de crédit relativement aux créances (à l'exception des taxes à la consommation) 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 2023, les montants à recevoir d'entités gouvernementales représentaient 96 % (2022 : 97 %) du montant total recouvrable.

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

	2023	2022
Moins de 30 jours suivant la date de facturation	3 714 785 \$	5 866 211 \$
De 30 à 60 jours suivant la date de facturation	1 220 584	831
De 61 à 90 jours suivant la date de facturation	608 993	1 482
Plus de 90 jours suivant la date de facturation	800 744	70 641
	6 345 106 \$	5 939 165 \$

Quant à la subvention du gouvernement du Québec à recevoir – MSP , elle a été encaissée en totalité le 6 juillet 2023.

De plus, selon les modalités de versement des contributions des corps de police, le premier versement était dû pour le 14 août 2023. Le premier versement est reçu à 99 %. Pour ce qui est du deuxième versement, il est recevable le 1er février 2024. Quant à la contribution de la Sûreté du Québec, elle a été reçue en totalité le 14 août 2023.

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 3 534 \$ a été jugée nécessaire par la direction au 30 juin 2023 (2022 : 6 235 \$).

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.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2023

17. INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

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

Au 30 juin 2023	Moins d'un an	D'un an à 5 ans	Plus de 5 ans	Total des flux de trésorerie contractuels
Emprunts à court terme	3 000 000 \$	- \$	- \$	3 000 000 \$
Charges à payer et frais courus, excluant les avantages sociaux et les taxes à la consommation	10 223 387	-	-	10 223 387
Dette à long terme	579 544	1 574 485	196 956	2 350 985
	13 802 931 \$	1 574 485 \$	196 956 \$	15 574 372 \$
Au 30 juin 2022				
Emprunts à court terme	2 000 000 \$	- \$	- \$	2 000 000 \$
Charges à payer et frais courus, excluant les avantages sociaux et les taxes à la consommation	8 232 056	-	-	8 232 056
Dette à long terme	503 231	1 633 008	387 289	2 523 528
	10 735 287 \$	1 633 008 \$	387 289 \$	12 755 584 \$

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 à court terme portant intérêt à taux variable et à ses dettes à long terme portant intérêt à taux fixe. De plus, l'École bénéficie d'un taux d'intérêt variable sur sa trésorerie selon le solde moyen mensuel.

Au 30 juin 2023, l'École avait contracté une marge de crédit de 3 000 000 \$ (2022 : 2 000 000 \$) portant intérêt à un taux variable. L'École n'a pas été exposée de façon significative aux risques liés aux taux d'intérêt, car l'emprunt est contracté au cours de l'exercice pour des besoins sporadiques et il est de courte durée.

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.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2023

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 2 294 743 \$ au 30 juin 2023 (2022 : 2 685 095 \$). 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 2023, la direction ne prévoit pas d'incidence défavorable importante sur la situation financière et les résultats d'exploitation de l'École.



LES STATISTIQUES

Il est à noter que les décimales ont été retirées de plusieurs tableaux figurant dans la section des statistiques pour en faciliter la lecture. Ceci peut occasionner des écarts de plus ou moins 1. De plus, découlant de regroupement et reclassement de certaines formations, les données de 2021-2022 peuvent être différentes de celles présentées dans le Rapport annuel de gestion 2021-2022.

Statistiques sommaires des activités de formation¹

Tableau 27 Formations offertes	2022-2023			
	Nombre de cohortes (programme continu)	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-personnes	Nombre de diplômés ²
FORMATIONS INITIALES				
Patrouille-gendarmerie				
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG)	13	822	377 298	806
Équivalence au PFIPG (5 jours)	s.o.	26	884	26
Mise à jour des compétences du PFIPG	s.o.	8	256	s.o.
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie Premières Nations	1	9	4 131	9
Équivalence au PFIPG (5 jours) Premières Nations	s.o.	4	136	4
Enquête policière				
Programme de formation préparatoire en enquête	1	12	7 160	12
Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement par blocs de cours	s.o.	182	21 840	209
Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement régulier	s.o.	248	19 093	
Programme de formation des enquêteurs du BEI	s.o.	2	165	0
Gestion policière				
Programme de formation initiale en gestion policière	s.o.	196	18 272	0
Total partiel – Formations initiales	15	1 509	449 235	1 066
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL				
Patrouille-gendarmerie (inclut la formation donnée par le réseau de moniteurs)				
Formation en pédagogie	s.o.	535	12 582	s.o.
Activités du patrouilleur et sécurité routière	s.o.	5 997	85 832	s.o.
Appareils de mesure du taux d'alcool	s.o.	1 996	20 137	s.o.
Intervention tactique, intervention physique et armes à feu	s.o.	1 592	35 716	s.o.
Formation en lien avec le cannabis	s.o.	147	266	s.o.
Premières Nations (patrouille-gendarmerie et formation en pédagogie)	s.o.	669	10 117	s.o.
Enquête policière				
Police	s.o.	2 096	67 031	s.o.
Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	s.o.	12	90	s.o.
Unité permanente anticorruption (UPAC)	s.o.	143	3 428	s.o.
Premières Nations	s.o.	128	3 927	s.o.
Gestion policière				
Police	s.o.	442	10 480	s.o.
Premières Nations	s.o.	15	424	s.o.
Programmes ACCES	s.o.	462	10 912	s.o.
Séminaires et colloques	s.o.	0	0	s.o.
Total partiel – Perfectionnement professionnel	s.o.	14 234	260 941	s.o.
FORMATION EN SÉCURITÉ PUBLIQUE				
Cours et programmes				
Formation initiale des constables spéciaux ³	1	36	12 996	29
Intégration à la fonction d'agent des services correctionnels	5	278	79 022	244
Formation initiale des contrôleurs routiers	3	52	38 913	45
Formation initiale des constables spéciaux de la STM ⁴	1	13	5 941	12
Formation initiale des inspecteurs exo	1	9	3 312	8
Perfectionnement professionnel (incluant les programmes de formation universitaire)	s.o.	992	19 083	s.o.
Séminaires et colloques	s.o.	0	0	s.o.
Total partiel – Formation en sécurité publique	11	1 380	159 267	338
Total général des formations offertes à l'École	26	17 123	869 443	1 404

¹ 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.

³ Le Programme de formation initiale des constables spéciaux remplace le Programme de formation de base des constables spéciaux du MSP.

⁴ Le Programme de formation initiale des constables spéciaux de la STM remplace le Programme de formation initiale des inspecteurs de la STM.

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 28 Fréquentation des cours universitaires	2022-2023		2021-2022	
	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions
Microprogramme de premier cycle en Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	0	2	0	4
Programmes universitaires en sécurité publique incluant : microprogramme en enquête policière, microprogramme en gestion policière, certificat en intervention policière, certificat en enquête policière, certificat en gestion policière, baccalauréat en sécurité publique	71	1 052	69	1 152
Autorisation d'études hors établissement	s. o.	366	s. o.	617
Reconnaissance d'acquis scolaires	s. o.	28	s. o.	38
Reconnaissance d'acquis expérientiels	s. o.	7	s. o.	15
Total de la fréquentation des cours universitaires	71	1 455	69	1 826

Tableau 29 Admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	2022-2023		2021-2022	
	Nombre d'admissions	Nombre de diplômés UQTR	Nombre d'admissions	Nombre de diplômés UQTR
Microprogramme de premier cycle en Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	0	0	0	0
Microprogramme en enquête policière	80	85	219	101
Microprogramme en gestion policière	111	0	0	16
Certificat en gestion sécurité publique policière	30	0	54	2
Certificat en intervention policière	51	24	82	54
Certificat en enquête policière	240	33	189	26
Certificat en gestion policière	14	0	0	0
Baccalauréat en sécurité publique	7	8	36	9
Total des admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	533	150	580	208

Tableau 30 Statistiques sommaires des activités de formation offertes sur le campus, en modes hors établissement, déconcentration, en ligne et hybride Statistiques selon le pourcentage du nombre d'heures-personnes	Activités de formation offertes 2022-2023												Total
	Campus		Multi-Site		Hors campus		Hors campus par le réseau d'instructeurs et de moniteurs		En ligne		Hybride		Nombre d'heures-pers. (100 %)
FORMATIONS INITIALES													
Patrouille-gendarmerie	358 505	95 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	19 934	5 %	0	0 %	378 438
Patrouille-gendarmerie Premières Nations	4 049	95 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	218	5 %	0	0 %	4 267
Programme de formation préparatoire en enquête	2 840	40 %	0	0 %	4 320	60 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	7 160
Enquête policière	31 648	77 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	540	1 %	8 745	21 %	40 933
Programme de formation des enquêteurs du BEI	165	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	165
Gestion policière	18 272	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	18 272
Total partiel	415 478	92 %	0 %	0 %	4 320	1 %	0	0 %	20 692	5 %	8 745	2 %	449 235
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL													
Patrouille-gendarmerie	56 019	36 %	2 720	2 %	21 801	14 %	59 955	39 %	12 682	8 %	1 356	1 %	154 533
Patrouille-gendarmerie Premières Nations	3 040	30 %	0	0 %	6 162	61 %	560	6 %	281	3 %	74	1 %	10 117
Enquête policière	42 052	63 %	0	0 %	5 928	9 %	3 904	6 %	3 867	6 %	11 280	17 %	67 031
Enquête policière Premières Nations	512	13 %	0	0 %	2 184	56 %	0	0 %	31	1 %	1 200	31 %	3 927
BEI	80	89 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	10	11 %	0	0 %	90
UPAC	1 986	58 %	0	0 %	1 112	32 %	0	0 %	42	1 %	288	8 %	3 428
Gestion policière	3 944	38 %	2 784	27 %	3 752	36 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	10 480
Gestion policière Premières Nations	304	72 %	72	17 %	48	11 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	424
Programmes ACCES	9 376	86 %	0	0 %	1 536	14 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	10 912
Séminaires et colloques	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Total partiel	117 313	45 %	5 576	2 %	42 523	16 %	64 419	25 %	16 912	6 %	14 198	5 %	260 941
FORMATIONS EN SÉCURITÉ PUBLIQUE													
Programme de formation initiale des constables spéciaux	12 204	94 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	792	0 %	0	0 %	12 996
Programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels	79 022	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	79 022
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers	20 650	53 %	0	0 %	18 200	47 %	0	0 %	63	0 %	0	0 %	38 913
Programme de formation initiale des constables spéciaux de la STM	0	0 %	0	0 %	5 941	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	5 941
Programme de formation initiale des inspecteurs exo	0	0 %	0	0 %	3 312	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	3 312
Perfectionnement professionnel intervention en sécurité publique	3 157	32 %	432	4 %	3 408	34 %	1 421	14 %	1 466	15 %	0	0 %	9 884
Perfectionnement professionnel – Enquête	2 712	34 %	2 816	36 %	2 284	29 %	0	0 %	105	1 %	0	0 %	7 917
Perfectionnement professionnel – Gestion	1 234	96 %	0	0 %	48	4 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1 282
Séminaires et colloques	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Total partiel	118 979	75 %	3 248	2 %	33 193	21 %	1 421	1 %	2 426	2 %	0	0 %	159 267
TOTAL	651 770	75 %	8 824	1 %	80 036	9 %	65 840	8 %	40 030	5 %	22 943	3 %	869 443

DÉFINITIONS

La formation sur le campus est une activité se déroulant exclusivement dans les bâtiments, installations et plateaux de simulation de l'École incluant les sites de simulation dans la Ville de Nicolet et le circuit routier.

La formation en mode hors campus est une activité se déroulant exclusivement hors des bâtiments, installations et plateaux de simulation de l'École.

La formation multi-sites est une activité se déroulant en partie sur le campus et en partie hors campus.

La formation en ligne :

Synchrone : est une activité en ligne dans laquelle les échanges avec le formateur les autres apprenants se font en temps réel par des modes de communication qui exigent une connexion en simultané.

Asynchrone : est une activité en ligne dans laquelle les échanges avec le formateur et les autres apprenants se font en temps différé par des modes de communication qui n'exigent pas une connexion en simultané. Les activités en ligne réalisées de manière autonome entrent également dans cette catégorie.

Mixte : est une combinaison de proportion variable d'activités en ligne synchrones et asynchrones.

Hybride : la formation hybride est une combinaison, en proportion variable, d'activités en présence et d'activités en ligne. Les activités en présentiel ayant des travaux préparatoires à réaliser en ligne entrent dans cette catégorie. Les programmes ne sont pas comptabilisés dans la catégorie hybride puisque les étudiants sont sur le campus. Il est à noter que le PFIGP n'est pas considéré en mode hybride malgré la semaine en ligne se déroulant avant l'arrivée à l'École puisque le programme de 15 semaines se déroule sur le campus.

Statistiques des clientèles policières

Tableau 31 Formations offertes	2022-2023		2021-2022		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 (incluant les équivalences)	856	378 438	635	279 838	↑	98 600	35,2 % ①
Patrouille-gendarmerie (incluant les équivalences) Premières Nations	13	4 267	24	6 344	↓	2 077	32,7 %
Programme de formation préparatoire en enquête	12	7 160	0	0	↑	7 160	0,0 % ②
Enquête policière	430	40 933	637	45 024	↓	4 091	9,1 % ③
Enquête policière – BEI	2	165	4	409	↓	244	59,7 %
Gestion policière	196	18 272	175	15 584	↑	2 688	17,2 %
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL							
Patrouille-gendarmerie	9 732	141 951	7 796	130 250	↑	11 701	9,0 %
Patrouille-gendarmerie Premières Nations	651	9 421	359	5 493	↑	3 928	71,5 % ④
Enquête policière	2 096	67 031	1 628	54 846	↑	12 185	22,2 %
Enquête policière Premières Nations	128	3 927	40	709	↑	3 218	453,9 % ④
Gestion policière	442	10 480	441	11 645	↓	1 165	10,0 %
Gestion policière Premières Nations	15	424	7	232	↑	192	82,8 % ④
Formation en pédagogie	535	12 582	444	10 871	↑	1 711	15,7 %
Formation en pédagogie Premières Nations	18	696	6	208	↑	488	234,6 % ④
Unité permanente anticorruption (UPAC)	143	3 428	34	1 137	↑	2 291	201,5 %
Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	12	90	3	21	↑	68,5	326,2 %
Programmes ACCES	462	10 912	239	5 544	↑	5 368	96,8 % ⑤
Séminaires et colloques	0	0	232	1 624	↓	1 624	0,0 %

① Ajout de 180 places au PFIPG.

② Nouveau programme.

③ Baisse du nombre d'heures-personnes surtout attribuable à la refonte du programme. Alors que l'ancien PFIEP était composé de cours pouvant être suivis dans plusieurs programmes différents, le nouveau programme est exclusif aux enquêteurs devant respecter le Règlement sur les qualités minimales pour exercer une fonction d'enquête. Ceci implique que l'ensemble des heures-personnes à la formation initiale en enquête sont maintenant effectuées auprès d'enquêteurs dûment nommés. D'ailleurs, l'École a diplômé autant de nouveaux enquêteurs cette année que l'an dernier, malgré la baisse en nombre d'heures-personnes.

④ Hausse en lien avec le projet visant à accroître l'accessibilité d'un plus grand nombre de policiers autochtones aux formations.

⑤ Hausse dans l'ensemble des programmes ACCÈS (tabac, alcool et cannabis).

Statistiques des clientèles de sécurité publique

Tableau 32 Formations offertes	2022-2023		2021-2022		Écart selon le nombre d'heures-pers.		
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.			
FORMATIONS INITIALES					%		
Constables spéciaux du MSP	36	12 996	35	16 590	↓	3 594	21,7 % ①
Agents des services correctionnels	278	79 022	215	74 899	↑	4 123	5,5 % ②
Contrôleurs routiers de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ)	52	38 913	17	12 495	↑	26 418	211,4 % ③
Constables spéciaux de la STM	13	5 941	14	6 930	↓	989	14,3 %
Inspecteurs EXO	9	3 312	0	0	↑	3 312	0,0% ④
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL							
Intervention en sécurité publique ¹	736	9 884	566	11 301	↓	1 417	12,5 % ⑤
Enquête	227	7 917	248	10 898	↓	2 981	27,4 %
Gestion	29	1 282	4	320	↑	962	300,6 %
Séminaires et colloques	0	0	0	0		0	0,0%

- ① Programme revu de 12 à 8 semaines en présentiel et une semaine « 0 » a été ajoutée en début de programme pour une diminution de 104 heures (soit de 474 h à 370 h) afin de proposer un programme générique où seules les compétences offertes par l'École sont présentes.
- ② Hausse du nombre d'étudiants dans les cohortes de 48 à 60. De plus, la durée de certaines activités du programme a été revue à la baisse dans un souci d'efficience.
- ③ Deux cohortes ont été ajoutées.
- ④ Nouveau programme.
- ⑤ Plus grand nombre d'inscriptions, mais pour des formations de moins longue durée.

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	2022-2023		2021-2022		2020-2021	
	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	82 %	292	79 %	326	86 %	491
Formation initiale en enquête policière	85 %	208	88 %	119	86 %	80
Formation initiale en gestion policière	81 %	19	79 %	75	86 %	47
Perfectionnement professionnel policier	92 %	567	91 %	643	91 %	519
Formation des formateurs	93 %	49	94 %	56	89 %	43
Formation des Premières Nations	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	93 %	19
Formation services correctionnels MSP	89 %	90	90 %	119	89 %	69
Formation en sécurité publique	89 %	131	94 %	253	87 %	139
Moyenne pondérée³	86,7 %	1 356	85,4 %	1 591	87,4 %	1 407

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 et 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.

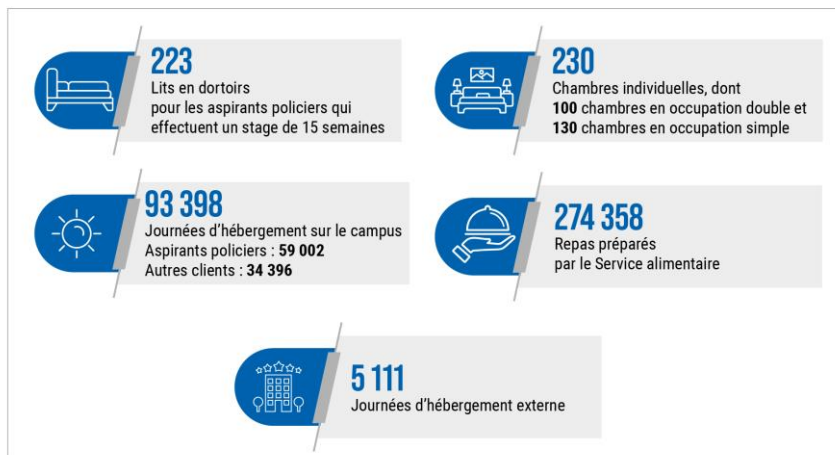
Tableau 34 Services offerts par le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)	2022-2023	2021-2022	2020-2021
	Quantité	Quantité	Quantité
Examens de connaissances (PRQ)	407	502	384
Appréciation par simulation (APS)	403	265	215
Tests psychométriques	110	199	43
Entrevues structurées	59	65	42
Évaluation des compétences en gestion (profil)	4	33	17
Tests d'entrée du PFIG	1 506	718	823
Formation – Connaissance de soi	0	4	2
Rencontre de rétroaction	81	99	50
Sélection du personnel policier 1 – Concepts et applications – Appréciation par simulation	17	17	14
Sélection du personnel policier 2 – Principes et méthodes – Entrevue structurée	20	22	12
Sélection du personnel policier : concepts, application spécifique à une fonction spécialisée	0	5	0

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 clientèles de la sécurité publique.

Tableau 35 Plaintes et recours administratifs	2022-2023		2021-2022		2020-2021	
	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées
Plaintes	11	11	2	2	0	s.o.
Recours administratifs pour contester une décision prise par l'École en vertu d'un de ses règlements ou d'une de ses directives	10	8*	7	7	3	3

* Au 30 juin 2023, deux dossiers n'ont pu être entendus par le Comité d'appel en raison de la fermeture de l'École pendant la période de vacances estivales.

Hébergement et services aux collectivités

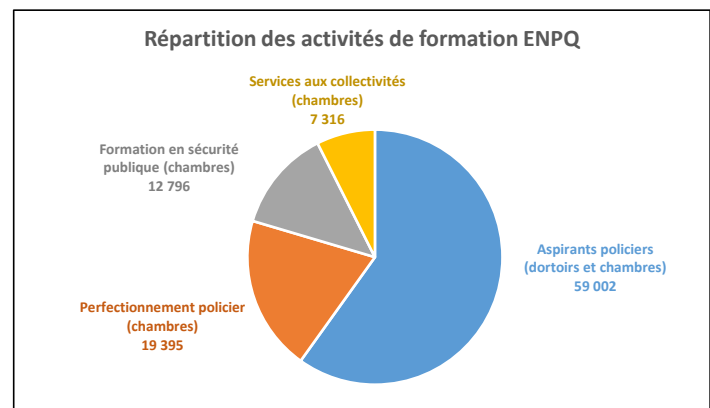


Croissance historique

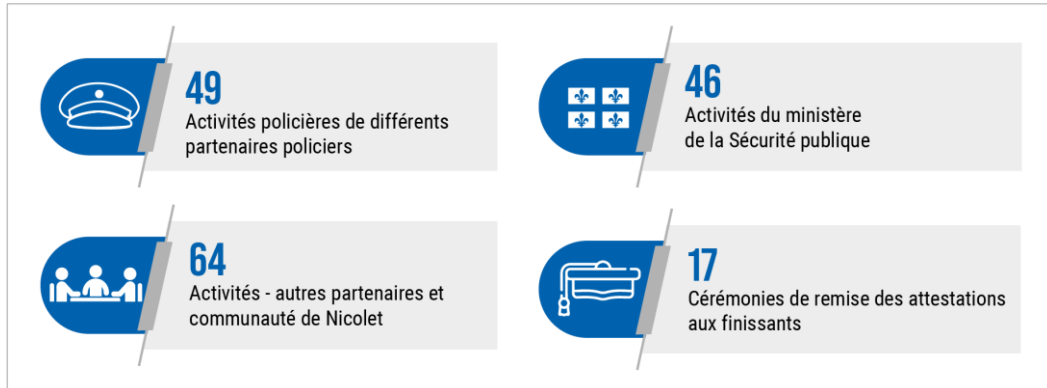
Au printemps 2022, pour rattraper le retard occasionné par la pandémie, l'École a pris la décision d'ajouter des cohortes de 36 aspirants policiers. De plus, à l'automne 2022, l'École a reçu une demande d'ajouter une cohorte supplémentaire de 72 aspirants policiers dédiés au Service de police de la Ville de Montréal qui a un manque criant de main-d'œuvre. Ces ajouts ont eu pour conséquence une augmentation historique de 23 % des services rendus par le Service de l'hôtellerie et le Service alimentaire de l'École. Pour répondre à l'ensemble des besoins d'hébergement de ses clients, l'École a dû réserver 5 111 nuitées dans des hôtels de la région, ce qui représente 5 % de l'hébergement total de 98 509 nuitées pour l'année 2023-2024.

Service aux collectivités

Le personnel du Service aux collectivités gère les demandes des partenaires et leur offre un soutien



logistique lorsque ceux-ci utilisent les installations de l'École pour y tenir des activités autres que des activités de formation. En 2022-2023, les activités gérées par le Service aux collectivités ont connu une hausse de 22 % par rapport à l'exercice précédent.





LES ANNEXES

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


Comités ENPQ
Comité consultatif clients
Comité-conseil de formation en conduite
Comité-conseil de formation en enquête policière
Comité-conseil de formation en gestion
Comité-conseil de formation en sécurité routière
Comité-conseil de formation sur la police communautaire
Comité de liaison collèges-ENPQ
Comité directeur de la Chaire de recherche UQTR-ENPQ en santé psychologique au travail
Comités du conseil d'administration ENPQ
Conseil d'administration
Comité de gouvernance et d'éthique
Comité des ressources humaines
Comité administratif et d'audit
Comités externes
Comité capacités affaiblies (DPCP) (CIRC)
Comité COPS
Comité consultatif du Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale (LSJML)
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 consultatif du LSJML (Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale)
Comité de gouvernance CDPDJ-MSP-ENPQ-COMPD - Capsules
Comité de programme (Baccalauréat en sécurité publique)
Comité de sélection BEI
Comité de travail santé des policiers – Programme québécois d'aide aux policiers (PQAP) – ADPQ
Comité de travail témoins experts
Comité directeur - Mégaprocès
Comité d'orientation sur le recours à la force (CORF-MSP)
Comité permanent sur la conduite d'un véhicule d'urgence (MSP)
Comité provincial sur les interventions auprès des personnes présentant un problème de santé mentale
Conseil sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial (MSP)
Comité stratégique sur le recours à la force (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 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
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 de concertation nationale sur l’intervention policière en violence conjugale (MSP)
Table de partage de la formation et de l’information juridique
Table des partenaires du Centre d’expertise en agressions sexuelles Marie-Vincent (CEASMV)
Groupes de travail
Comité ad hoc valorisation de la mission universitaire Institut national de psychiatrie légale Philippe-Pinel (INPLPP)
Groupe de travail sur le maintien des compétences des TQE (MSP)
Rencontre des agents d’application en sécurité nautique
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
Association canadienne des chefs de police
Association québécoise de criminalistique
Association sur l’accès et la protection de l’information (AAPI)
<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 performance du mouvement québécois de la qualité

MODES DE DIFFUSION

COMMENT ?

Présentiel



Mon activité nécessite un déplacement dans le même lieu physique que mon formateur/évaluateur.



C Sur le campus

Activité se déroulant exclusivement dans les bâtiments, les installations et les plateaux de simulation de l'ENPQ incluant les sites de simulation dans la Ville de Nicolet et le circuit routier.



HC Hors campus


Activité se déroulant exclusivement hors des bâtiments, des installations et des plateaux de simulation de l'ENPQ.




MS Multi-sites

Activité se déroulant en partie sur le campus et en partie hors campus.

En ligne



Je suis à distance et je n'ai pas à me déplacer dans le même lieu physique que mon formateur.




S Synchrone

Activité en ligne dans laquelle les échanges avec le formateur et les autres apprenants se font en **temps réel** par des modes de communication qui exigent une connexion en simultané.



A Asynchrone

Activité en ligne dans laquelle les échanges avec le formateur et les autres apprenants se font en **temps différé** par des modes de communication qui n'exigent pas une connexion en simultané. Les activités en ligne réalisées de manière autonome entrent également dans cette catégorie.



MX Mixte

Combinaison, en proportion variable, d'activités en ligne synchrones et asynchrones.

Hybride

HYBRIDE

H Hybride

Combinaison, en proportion variable, d'activités en présentiel et d'activités en ligne. Les activités **en présentiel** ayant des travaux préparatoires à réaliser en ligne entrent dans cette catégorie.





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

enpq.qc.ca

**École nationale
de police**

Québec 