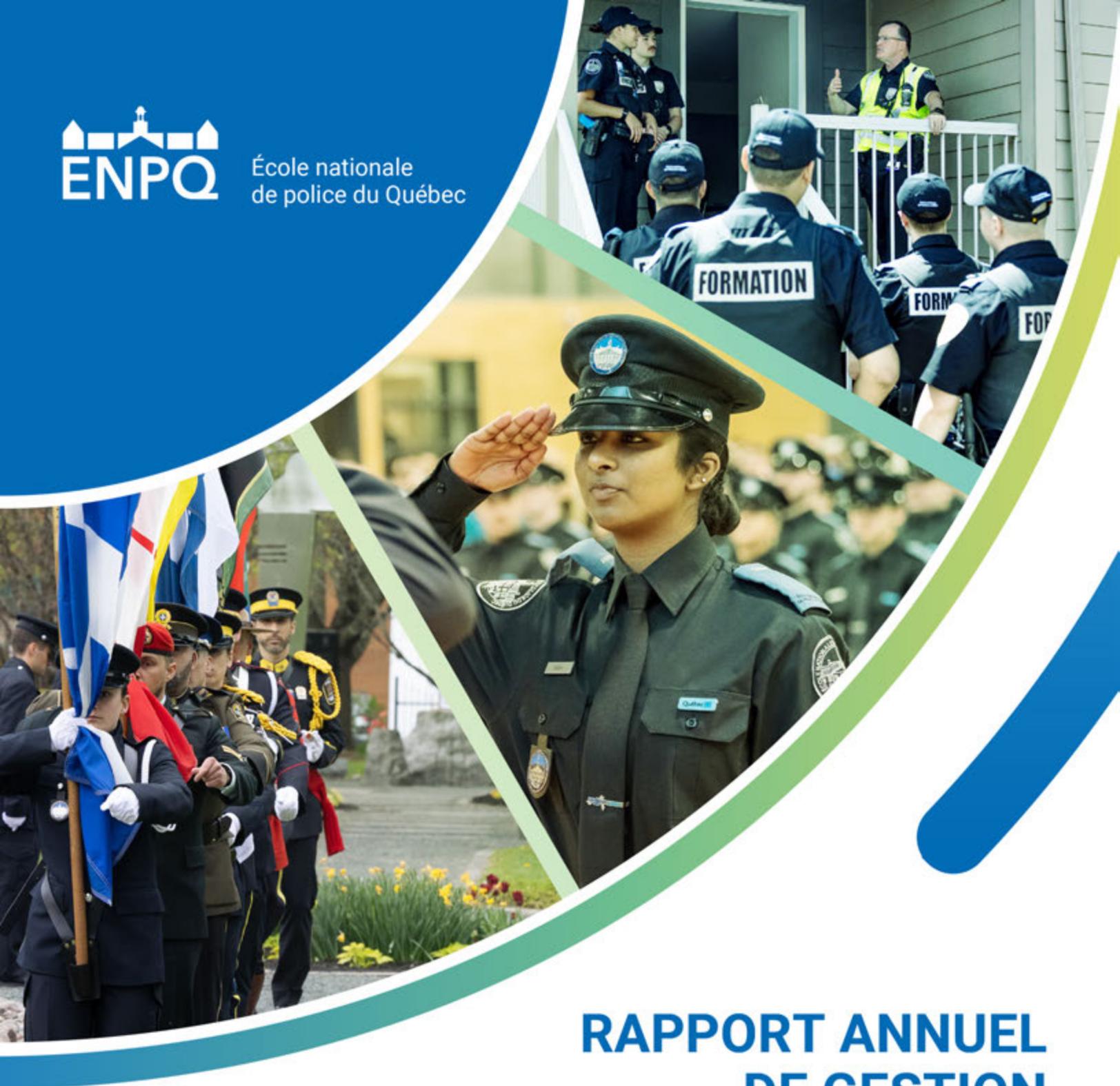




École nationale  
de police du Québec



# RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2023 • 2024



# RAPPORT ANNUEL DE GESTION

## 2023-2024



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](http://www.enpq.qc.ca)  
[courriel@enpq.qc.ca](mailto: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, 2024  
Gouvernement du Québec  
Tous droits réservés  
Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada

Dépôt légal — 4<sup>e</sup> trimestre 2024  
**ISBN 978-2-550-98661-4** (version imprimée)  
**ISBN 978-2-550-98662-1** (version PDF)

---

Québec, novembre 2024

Madame Nathalie Roy  
Présidente de l'Assemblée nationale  
Hôtel du Parlement  
1045, rue des Parlementaires  
1<sup>er</sup> étage, bureau 1.30  
Québec (Québec) G1A 1A4

Madame la Présidente,

Je vous invite à prendre connaissance du *Rapport annuel de gestion 2023-2024* de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier ayant pris fin le 30 juin 2024.

Ce rapport répond aux exigences de la Loi sur l'administration publique (RLRQ, chapitre A-6.01) ainsi qu'aux autres obligations législatives et gouvernementales ayant cours. Il rend compte notamment des résultats atteints au regard du *Plan stratégique 2023-2027* 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 2024

Monsieur François Bonnardel  
Ministre de la Sécurité publique  
et ministre responsable de la région de l'Estrie  
2525, boulevard Laurier, 5<sup>e</sup> 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 2024.

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
Message de la présidente du conseil d'administration	8
Message du directeur général	9
Déclaration attestant la fiabilité des données	10
<b>1. L'École</b>	<b>11</b>
1.1 Présentation générale	13
1.2 Contexte et faits saillants de l'exercice 2023-2024	16
<b>2. Les résultats</b>	<b>29</b>
2.1 <i>Plan stratégique 2023-2027</i>	31
2.2 <i>Déclaration de services aux citoyennes et citoyens et à nos clientèles</i>	41
<b>3. Les ressources utilisées</b>	<b>43</b>
3.1 Utilisation des ressources humaines	45
3.2 Utilisation des ressources financières	51
3.3 Utilisation des ressources informationnelles	52
<b>4. Les autres exigences</b>	<b>55</b>
4.1 Gestion des effectifs	57
4.2 Développement durable	59
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 administratrices et administrateurs publics	67
4.6 Gouvernance des sociétés d'État	79
4.7 Accès aux documents et protection des renseignements personnels	94
4.8 Application de la Politique linguistique de l'État et de la Directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle dans l'Administration	96
4.9 Égalité entre les femmes et les hommes	98
4.10 Politique de financement des services publics	99
<b>5. Les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2024</b>	<b>101</b>
<b>6. Les statistiques</b>	<b>135</b>
<b>7. Les annexes</b>	<b>143</b>

## Liste des tableaux

Tableau 1	Réponses écrites aux demandes de la clientèle	41
Tableau 2	Satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu	42
Tableau 3	Statistiques sur les plaintes et recours administratifs	42
Tableau 4	Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel – Reddition de compte 2023-2024	47
Tableau 5	Nombre de postes autorisés en équivalent temps complet (ETC)	48
Tableau 6	Effectif au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École	48
Tableau 7	Investissement en formation	49
Tableau 8	Taux de départ volontaire	49
Tableau 9	Départ à la retraite de l'effectif régulier par catégorie d'emploi	49
Tableau 10	Répartition de l'effectif par groupe d'âge, en nombre de personnes	50
Tableau 11	Dépenses et évolution par section d'activité	51
Tableau 12	Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles	54
Tableau 13	Répartition et évolution des effectifs en heures rémunérées et en ETC transposés	57
Tableau 14	Contrats de services comportant une dépense de 25 000 \$ et plus	57
Tableau 15	Nombre de personnes occupant un poste régulier au 30 juin	63
Tableau 16	Embauches totales au cours de l'exercice	63
Tableau 17	Embauche des membres des groupes cibles	64
Tableau 18	Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles, par statut d'emploi	64
Tableau 19	Taux de représentativité des groupes cibles au sein de l'effectif régulier	65
Tableau 20	Taux d'embauche des femmes par statut d'emploi	65
Tableau 21	Taux de représentativité des femmes au sein de l'effectif régulier	66
Tableau 22	Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	66
Tableau 23	Présences aux assemblées du conseil d'administration	88
Tableau 24	Rémunération des membres du conseil d'administration	89
Tableau 25	Rémunération des principaux dirigeants	90
Tableau 26	Présences aux assemblées de la Commission de formation et de recherche	93
Tableau 27	Détail relatif aux demandes d'accès aux documents reçues et traitées	95
Tableau 28	Politique de financement des services publics – Tarification	99
Tableau 29	Statistiques sommaires des activités de formation	135
Tableau 30	Fréquentation des cours universitaires par les policiers	136
Tableau 31	Admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	136
Tableau 32	Statistiques sommaires des activités de formation offertes sur le campus, en modes hors établissement, en déconcentration, en ligne et hybride	137
Tableau 33	Statistiques des formations offertes aux clientèles policières	138
Tableau 34	Statistiques des formations offertes aux clientèles de la sécurité publique	139
Tableau 35	Statistiques sur les services offerts par le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)	140

## Liste des acronymes

AAPI	Association sur l'accès et la protection de l'information
ACCES	Actions concertées pour contrer les économies souterraines
ACCP	Association canadienne des chefs de police
ADPQ	Association des directeurs de police du Québec
APS	Appréciation par simulation
ASC	Administrateurs de sociétés certifiés
BDI	Bureau du développement institutionnel
BEI	Bureau des enquêtes indépendantes
BPO	Bureau de la planification de l'offre
CA	Conseil d'administration
CCP	Collège canadien de police
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CEASMV	Centre d'expertise en agressions sexuelles Marie-Vincent
CECAP	Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles
CFR	Commission de formation et de recherche
CGA	Centres de gestion agréés
CIS	Carrefour de l'information et du savoir
CFIS	Carrefour FRANCOPOL de l'information et du savoir
CIA	<i>Certified Internal Auditor</i>
CIREM	Centre international de recherches et d'études en management
CIUSSS	Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux
COPS	Comité organisations policières sécurité
CORF	Comité d'orientation sur le recours à la force
CPA	Comptables professionnels agréés
CPKN	<i>Canadian Police Knowledge Network</i>
CRDS	Centre de recherche et de développement stratégique
CSSS	Centre de santé et de services sociaux
CSSS-IUGS	Centre de santé et de services sociaux – Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke
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
DPCP	Directeur des poursuites criminelles et pénales
DPP	Direction du perfectionnement policier (ENPQ)
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
EEB	École d'entrepreneurship de Beauce
EILP	Escouade intégrée de lutte contre le proxénétisme
ENAP	École nationale d'administration publique
ENPQ	École nationale de police du Québec
ESEI	Équipe d'enquête sur l'exploitation sexuelle des enfants sur Internet
ETC	Équivalent temps complet
FPPMQ	Fédération des policiers et policières municipaux du Québec
GES	Gaz à effet de serre
GI	Groupe d'intervention

GTI	Groupe tactique d'intervention
INPLPP	Institut national de psychiatrie légale Philippe-Pinel
LGGRI	Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement (RLRQ, chapitre G-1.03)
LSJML	Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale
MCN	Ministère de la Cybersécurité et du Numérique
MRC	Municipalité régionale de comté
MSP	Ministère de la Sécurité publique
MVE	Membre des minorités visibles et ethniques
NPS	<i>Net Promoter Score</i>
OBNL	Organisme à but non lucratif
O.P.Q.	Ordre des psychologues du Québec
OSBL	Organisme sans but lucratif
PADD	Plan d'action de développement durable
PAE	Programme d'aide aux employés
PCCTI	Projet de consolidation des centres de traitement informatique
PFIEP	Programme de formation initiale en enquête policière
PFIPG	Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie
PLE	Politique linguistique de l'État
PMI	<i>Project Management Institute</i>
PRQ	Préqualification
QVT	Qualité de vie au travail
RCSP	Réseau canadien du savoir policier
RIPTOP	Recherche sur les interventions post-trauma dans les organisations policières
RRAS	Régime de retraite de l'administration supérieure
RREGOP	Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics
RRPE	Régime de retraite du personnel d'encadrement du gouvernement
SEMO	Service externe de main-d'œuvre
SGDD	Stratégie gouvernementale de développement durable
SIGI	Système de gestion intégrée
SPVM	Service de police de la Ville de Montréal
SPTSP (Chaire)	Chaire de recherche UQTR-ENPQ en prévention de la santé psychologique au travail en sécurité publique
SQ	Sûreté du Québec
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

## Message de la présidente du conseil d'administration

Les membres du conseil d'administration (CA) ont approuvé avec fierté le *Rapport annuel de gestion 2023-2024*. Ils ont constaté avec satisfaction que les résultats de l'École surpassent à nouveau les attentes de la clientèle, et ce, malgré un contexte de capacités limitées associé aux demandes de formation des clientèles et partenaires.

Ce rapport marque la fin de la première année du *Plan stratégique 2023-2027*. En collaboration avec la direction, le CA a traité plusieurs dossiers d'envergure, incluant la quasi-totalité de la refonte de sa composition afin de se conformer à la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État (RLRQ, chapitre G-1.02). Ce processus a pris fin en juin par la finalisation de la nomination au Conseil des ministres de l'ensemble de ses membres. Sa composition respecte toutes les exigences de la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État (RLRQ, chapitre G-1.02). En effet, le conseil est composé de 53,3 % de femmes, de trois membres âgés de 35 ans ou moins, de deux membres représentatifs de la diversité ainsi que de 10 membres indépendants.

D'autres travaux majeurs ont occupé les séances, comme la phase 2 du projet FORCE afin d'augmenter le nombre de futurs policiers diplômés et l'adoption officielle du *Plan stratégique 2023-2027*. De plus, le CA et ses comités ont mis à jour le profil d'expérience et des compétences des membres du conseil et ont revu le code d'éthique des administrateurs 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, immobilières et informationnelles.

À titre de présidente du conseil, j'ai le privilège d'accueillir cette année de nouveaux administrateurs qui contribueront à l'avancement de l'École par leurs grandes compétences et leur diversité de provenance. Je désire remercier les membres demeurant au conseil ainsi que ceux qui ont terminé leur mandat, car ensemble nous avons pu compter sur une équipe expérimentée et rigoureuse dans cette transition. Je remercie sincèrement chacune et chacun d'entre vous pour votre précieuse collaboration ainsi que votre dévouement.

Ce sont les individus au sein d'une organisation qui lui confèrent son caractère humain. C'est pourquoi je tiens à mettre en lumière le travail exceptionnel du personnel et des gestionnaires qui se sont investis pour l'atteinte de nos objectifs, contribuant ainsi à nos succès.

Votre engagement envers la sécurité publique des citoyens du Québec a véritablement fait la différence.

ORIGINAL SIGNÉ

**Ginette Fortin, FCPA, ASC**

Présidente du conseil d'administration

École nationale de police du Québec

## Message du directeur général

À la suite de la forte croissance des deux dernières années, l'année scolaire 2023-2024 a été marquée par une stabilité de l'offre de formation, mais surtout comme étant une année très exigeante pour les équipes afin d'intégrer les diverses optimisations, nouveautés et développements en cours pour répondre aux demandes et besoins de nos clientèles. Le rapport annuel fait le bilan de nos actions pour assurer et maintenir le fragile équilibre de pertinence, qualité et cohérence des activités de formation policière et en sécurité publique au Québec.

Dans un contexte du savoir policier en constante évolution, d'adaptation de notre campus nicolétain pour répondre aux formations en croissance, de gestion en mode hors campus d'une grande portion de nos activités, ainsi que de l'ouverture d'un nouveau campus de l'École en juin dernier pour desservir les clientèles policières de la grande région de Montréal, vous constaterez des réalisations remarquables. Cela témoigne de l'expertise et de l'engagement du personnel de l'École et de ses réseaux de partenaires.

En lien avec la subvention sur cinq ans de 62,2 M\$ attribuée l'an dernier destinée à transformer et moderniser l'École, nous avons continué de livrer les résultats attendus par la diplomation de plus de futurs policiers, ainsi que poursuivi les projets de modernisation numérique et physique de l'École. Nos équipes sont mobilisées vers l'atteinte des objectifs.

Je tiens à souligner le succès de la 250<sup>e</sup> cohorte autochtone qui intégrait dans ses rangs des aspirants policiers allochtones. Une expérience qui a permis de rapprocher les diverses réalités et de créer des liens positifs entre les nations.

La répartition de nos activités témoigne de notre diversité d'expertise en intégrant de multiples formations initiales et de perfectionnement pour les acteurs de la sécurité publique au Québec, tout en augmentant notre proportion des secteurs de formation policière pour répondre aux demandes de nouveaux policiers, d'enquêteurs ainsi que le perfectionnement de ceux-ci. Je suis fier de nos initiatives en recherche, en expertise et en santé psychologique qui sont centrées sur l'humain, afin de mieux comprendre, valoriser et soutenir nos policiers québécois.

Nos multiples implications communautaires sur le plan local et national démontrent l'engagement passionné de notre personnel non seulement dans la mission de l'École, mais dans notre société québécoise. Je désire remercier chaque membre du personnel et m'engage à poursuivre avec eux la recherche de solutions novatrices aux défis associés à la gestion de notre croissance organisationnelle.

Le directeur général,

ORIGINAL SIGNÉ

**Pierre St-Antoine**

## Déclaration attestant la fiabilité des données

Je déclare que les données contenues dans le *Rapport annuel de gestion 2023-2024* de l'École nationale de police du Québec ainsi que les contrôles afférents à ces données sont fiables et qu'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 30 juin 2024.

ORIGINAL SIGNÉ

---

**Pierre St-Antoine**

Directeur général

*Poste vacant au moment de la signature<sup>1</sup>*

---

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**

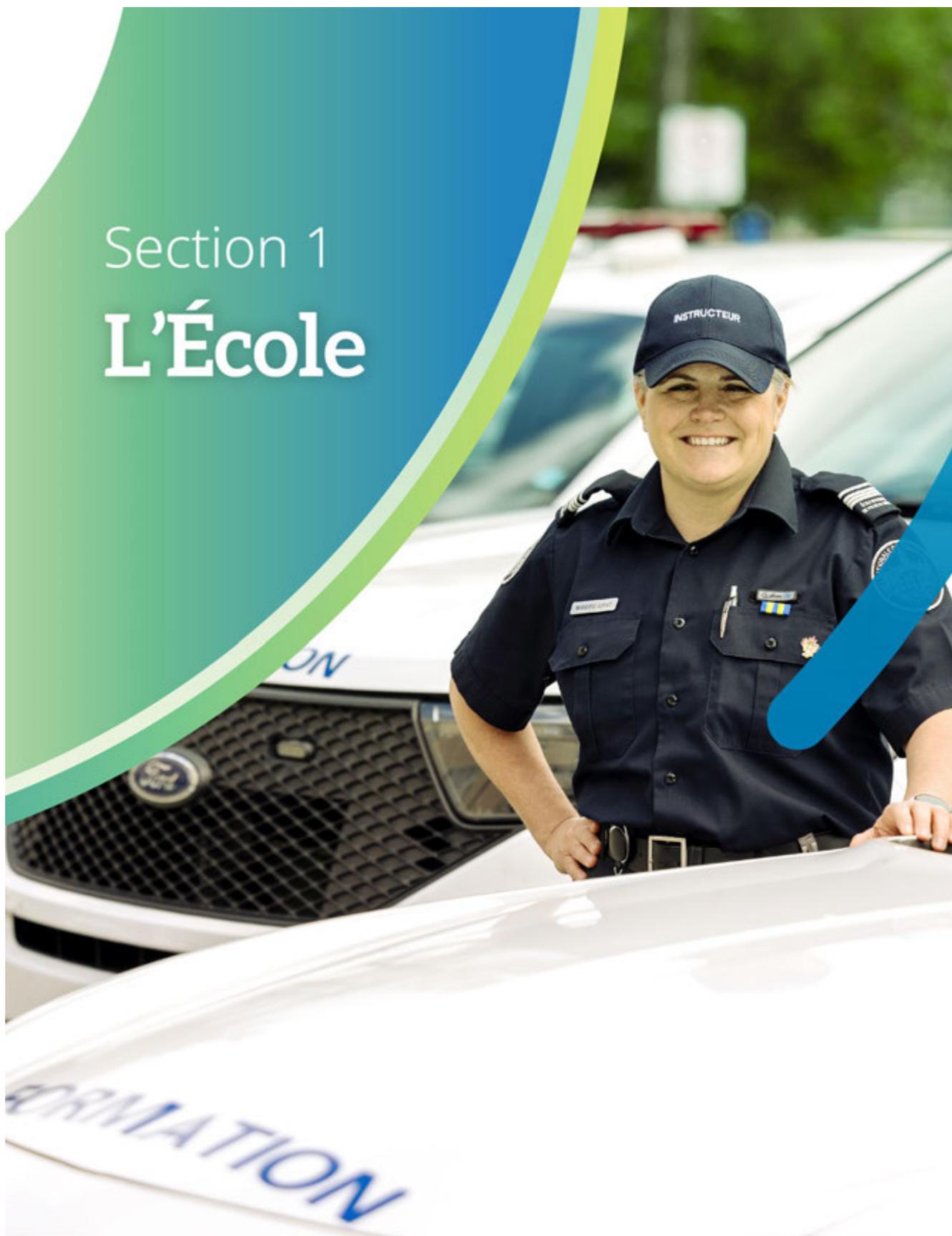
Directrice

Direction de la formation en sécurité publique

---

<sup>1</sup> Mme Nathalie Bournival a occupé les fonctions de directrice à la Direction des services administratifs et technologiques jusqu'au 19 juillet 2024.

Section 1  
**L'École**





# L'École en bref

L'École nationale de police du Québec (ENPQ) 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.



## MISSION

L'École a pour mission de former le personnel policier et de la sécurité publique et d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence des activités de formation. Elle a également pour mandat d'effectuer de la recherche, par l'entremise de son Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS), de conseiller, avec la contribution de ses experts et de son Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP), ainsi que d'encourager et de faciliter l'échange d'expertise en formation policière avec son rôle clé dans le réseau international francophone de formation policière FRANCOPOL.

Elle assure la formation initiale dans les domaines de la patrouille-gendarmerie, de l'enquête et de la gestion policières, joue un rôle clé en matière de perfectionnement professionnel des policiers et offre de la formation adaptée à des organisations du milieu de la sécurité publique.



## VISION

S'affirmer en tant que **pôle national** de la formation policière et en sécurité publique au Québec, centré sur les **personnes**, l'**innovation** et l'**accessibilité**.



# Valeurs ENPQ

**R**

## Respect

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

**I**

## Intégrité

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.

**D**

## Discipline

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

**E**

## Engagement

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

**R**

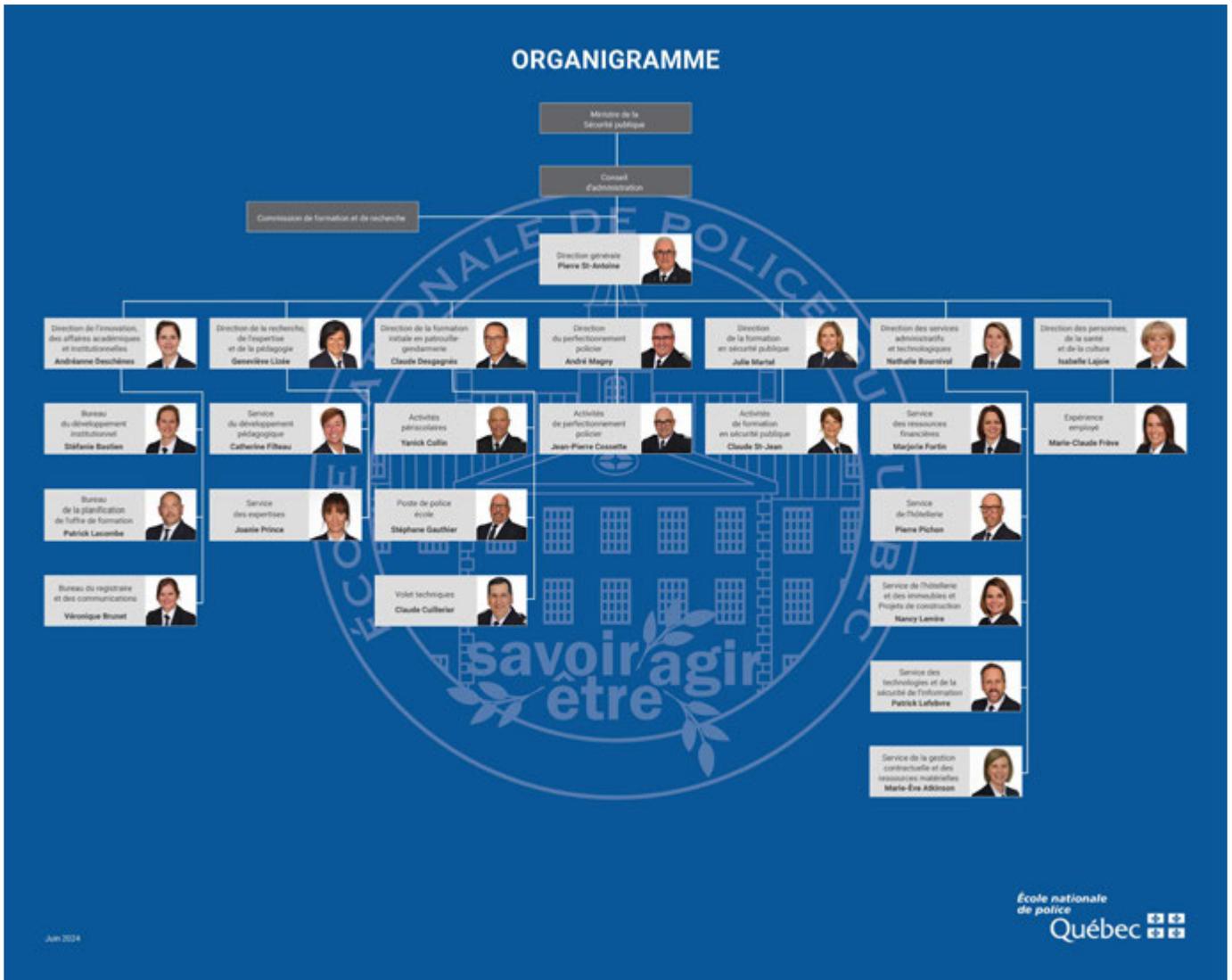
## sens des Responsabilités

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

# RIDER

# Organigramme

Au 30 juin 2024



## Contexte et faits saillants de l'exercice 2023-2024

### Gouvernance

Afin de répondre aux exigences de la Loi sur la gouvernance des Sociétés d'État (RLRQ, chapitre G-1.02), dans la suite des travaux entrepris l'année précédente pour l'élaboration d'un profil de compétences des administrateurs, des modalités de rémunération des membres du conseil d'administration et la création du comité de gouvernance et d'éthique, du comité des ressources humaines et de la bonification du comité d'audit, en août 2023, l'École lançait un appel d'intérêt afin de combler 10 sièges de membres indépendants au sein de son conseil d'administration. C'est ainsi qu'en juin 2024, l'École pouvait compter sur le soutien d'un conseil d'administration composé des 15 membres prévus dans la Loi sur la gouvernance des Sociétés d'État (RLRQ, chapitre G-1.02), dont 8 sont des femmes, soit 53,3 % de sa composition.

### Plan stratégique 2023-2027

Le 26 mars 2024, l'École présentait son *Plan stratégique 2023-2027* à la suite de son dépôt à l'Assemblée nationale. Celui-ci marque un tournant important dans son parcours. Avec ce plan, l'École s'engage à répondre aux besoins grandissants de notre société en matière de sécurité publique, tout en améliorant l'expérience et l'attraction de l'organisation. Par ses orientations stratégiques des quatre prochaines années, l'École souhaite s'affirmer en tant que pôle national de la formation policière et en sécurité publique au Québec, centré sur les personnes, l'innovation et l'accessibilité. Ce plan permettra à l'École d'être proactive et novatrice dans la formation des futurs policiers, enquêteurs et de multiples acteurs de la sécurité publique.



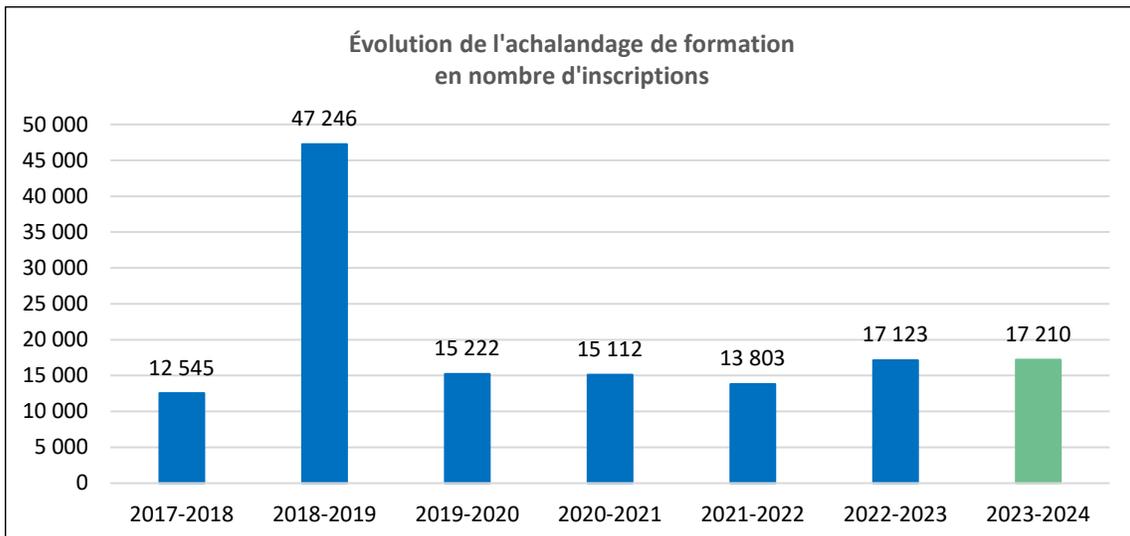
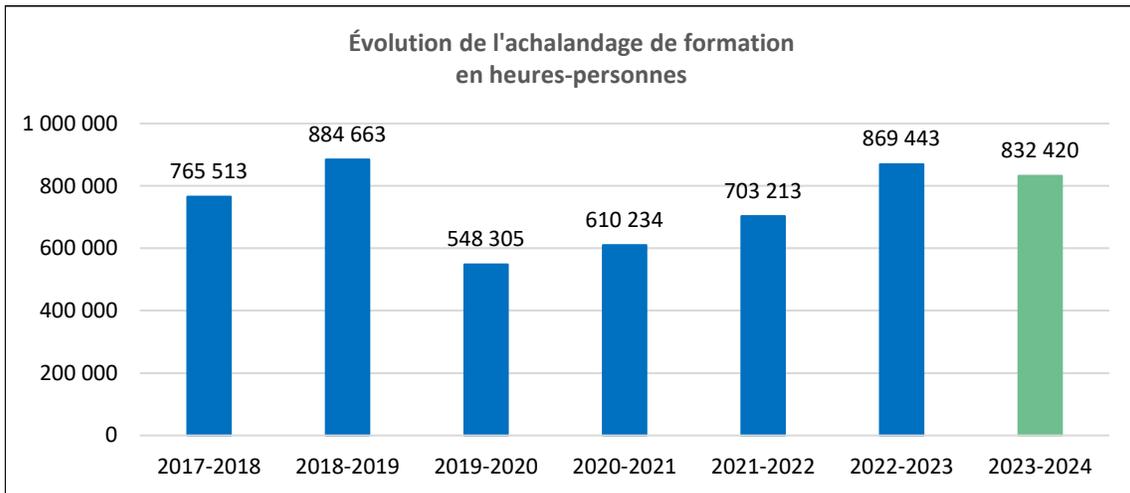
### Ressources humaines

- La croissance de l'effectif de l'École se poursuit :
  - 142 processus de dotation enclenchés;
  - Nombre de personnes en poste :

Effectif en nombre d'employés	
2023-2024 : 614	
2022-2023 : 602	
2021-2022 : 567	
2020-2021 : 520	

## Consolidation des activités de l'École

- À la suite de la croissance des deux dernières années, on constate une stabilité de l'offre de formation en 2023-2024. Un travail colossal a été déployé par les équipes afin de revoir les façons de faire et les contenus de formation pour permettre à l'École d'offrir la formation plus efficacement dans le but de répondre aux grands besoins en effectifs policiers. Ainsi, une approche différente a été utilisée, entre autres en s'assurant qu'il n'y ait pas de répétition des contenus. Cet exercice a permis une optimisation des activités de formation tout en garantissant leur qualité. Par exemple, au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG), grâce au transfert d'activités dans les semaines préalables à l'entrée au programme, les aspirants policiers peuvent bénéficier de plus de temps de pratique et d'études pendant le stage. Ceci a permis d'améliorer le taux de réussite avant reprise du programme de 63,1 % en 2022-2023 à 70,3 % cette année. Ceci se reflète aussi dans l'évolution de l'achalandage de formation en nombre d'heures-personnes et en nombre d'inscriptions.



Note : En 2018-2019, déploiement du chantier cannabis à tous les policiers québécois par l'entremise de formations en ligne.

- Hausse des activités de perfectionnement policier autochtone de 3 %;
- Activités de formation initiale en patrouille-gendarmerie : Diplômation de 902 nouveaux policiers au cours de l'année scolaire qui s'échelonne du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin. Il est à noter que dès le début du mois de juillet 2024, l'École diplômait 108 autres nouveaux policiers;

- Hausse du nombre de diplômés au Programme de formation initiale en enquête policière (PFIEP), soit 249 diplômés en 2023-2024 comparativement à 209 l'an dernier;
  - Dans une perspective de se donner les moyens de former plus d'enquêteurs pour répondre aux besoins des organisations policières, depuis l'hiver 2024, l'École a augmenté l'offre de formation des deux volets du PFIEP et doublera ainsi sa capacité à 320 enquêteurs diplômés par année au cours des prochains mois.
- Hausse du nombre de constables spéciaux du MSP de 72 %;
  - Pour faire face aux défis opérationnels qu'occasionne la pénurie de constables spéciaux dans les palais de justice, le 16 janvier 2024, le ministre de la Sécurité publique demandait à l'École d'évaluer la possibilité de former 144 constables spéciaux d'ici avril 2025. L'École a donc intégré cette demande dans son calendrier afin de répondre à ce besoin.
- Quant aux formations offertes par le réseau de formateurs, selon les données qui ont été transmises à l'École en date du 30 juin 2024, 3269 personnes provenant de 34 organisations policières ont été formées.

### Projet FORCE 2 (FORMATION Complémentaire d'Effectifs)

---

- Grâce à un travail imposant de refonte visant à répondre à la demande du ministre de la Sécurité publique de former annuellement près de 1000 aspirants policiers afin d'augmenter le bassin de main-d'œuvre qualifiée, le 29 août 2023 débutait la formation de la première cohorte de 108 aspirants policiers issue du projet FORCE 2. L'augmentation du nombre d'aspirants policiers à former a nécessité des ajustements logistiques importants au calendrier scolaire 2023-2024 qui compte 45 semaines de formation. Neuf cohortes de 108 aspirants policiers sont ainsi formées annuellement à l'École, ce qui se traduit par la présence de 324 aspirants policiers simultanément sur le campus. La cérémonie de fin de programme de cette première cohorte, soit la 252<sup>e</sup> promotion, a eu lieu le 8 décembre 2023. Cette réalisation marque une étape significative dans l'engagement de l'École envers les services publics et la sécurité de nos communautés.
- La constante évolution du PFIPIG se fait en parallèle du virage technologique que prend l'École dans ses activités pédagogiques et administratives. Au cœur du PFIPIG, le recours à la réalité virtuelle et aux simulateurs de conduite et de tir permettra de moderniser les approches préconisées et de mieux intégrer les notions de communication et de désescalade dans divers scénarios d'intervention. Ces avancées visent à soutenir la mission de l'École de manière durable et à maintenir les hauts standards de formation des futurs acteurs de la sécurité publique au Québec. Le rôle du policier québécois est constamment appelé à évoluer. Au sein du continuum de formation policière, l'École s'assurera de l'outiller par une innovation continue dans ses pratiques.
- En mai dernier, l'École s'est vu décerner un prix de reconnaissance par l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ) soulignant l'excellence du projet et les retombées positives de FORCE 2.



## Nouvelles formations

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

- Au début du mois d'avril 2024, l'École accueillait sa toute première cohorte autochtone qui intégrait également des aspirants policiers allochtones. Composée de 9 aspirants policiers autochtones et 9 policiers allochtones choisis en raison de leur intérêt pour le contenu du programme adapté aux réalités autochtones, cette 250<sup>e</sup> cohorte autochtone leur a permis de comprendre davantage la réalité de l'autre et de créer des liens qui leur serviront tout au long de leur carrière. Les constats recueillis à la suite de cette première expérience ont été positifs de façon unanime.



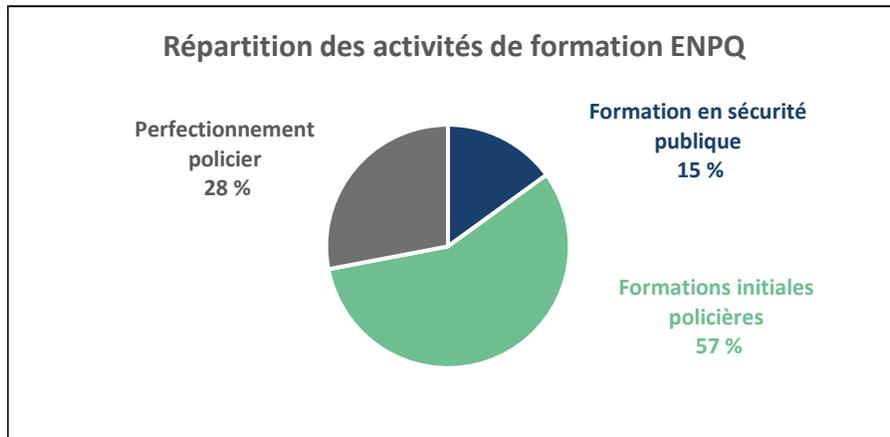
- *Comprendre la réalité policière pour mieux accompagner* – Ce programme destiné exclusivement aux psychologues et psychothérapeutes membres de l'Ordre des psychologues du Québec (O.P.Q.), reconnu par l'Ordre et développé par l'équipe de la pédagogie et les psychologues de l'École a été lancé au cours de l'année. Ce programme est un accomplissement majeur puisqu'il vise à outiller les psychologues et psychothérapeutes afin d'enrichir leurs connaissances de la fonction policière et maximiser la relation thérapeutique auprès de cette clientèle. La première cohorte a eu lieu en novembre 2023. Le programme est composé de cinq activités : une activité préparatoire en ligne, une formation en classe, un stage d'observation en milieu policier, une activité de codéveloppement et un accompagnement individuel optionnel.
- Dans le maintien de son engagement à répondre aux besoins croissants de la société en matière de sécurité publique et à préserver des normes élevées en formation, en avril 2024, l'École annonçait la diffusion gratuite de la formation *Récupération d'actifs criminels* entre le 1<sup>er</sup> avril 2024 et le 31 mars 2025, en plus de déployer gratuitement les capsules de formation *Référentiel sur les biens infractionnels* à l'ensemble de la communauté policière. Cette initiative est mise de l'avant par l'École dans l'objectif d'optimiser les efforts des organisations policières dans leurs interventions pour récupérer les actifs criminels et ainsi limiter les pertes économiques découlant d'activités criminelles. Cette offre de formation gratuite est rendue possible avec l'appui financier du MSP et a permis à l'École d'offrir près de 200 places cette année.
- L'École confirmait son rôle de pôle national de la formation policière et en sécurité publique au Québec en déployant un nouveau programme de formation en ligne gratuit sur l'intervention auprès de personnes mineures victimes d'exploitation sexuelle. Découlant des recommandations de la Commission spéciale sur l'exploitation sexuelle des mineurs, ce programme de formation a été développé avec l'appui financier du MSP et la collaboration de l'Escouade intégrée de lutte contre le proxénétisme (EILP), de l'Équipe d'enquête sur l'exploitation sexuelle des enfants sur Internet (ESEI) et du Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP). Il est composé de six capsules de formation gratuites destinées aux policiers de l'ensemble du Québec, dont deux sont présentement disponibles, les autres seront déployées progressivement. Chacune de ces capsules traite d'un thème différent avec comme objectif de sensibiliser les policiers aux réalités vécues par les personnes mineures victimes d'exploitation sexuelle, aux stratagèmes utilisés par les proxénètes pour recruter, manipuler et contrôler les victimes, ainsi qu'aux conséquences immédiates et à long terme de ces pratiques sur les victimes. Au terme du programme, le policier aura acquis une meilleure compréhension des dernières modifications apportées au

Code criminel en matière d'exploitation sexuelle, ainsi qu'une connaissance approfondie des lois sur l'exploitation sexuelle et la pornographie juvénile, afin d'optimiser la collecte d'informations et la constitution de dossiers solides pour les enquêtes.

- À la suite du développement et du déploiement des capsules 1 et 2 sur le profilage racial et social au cours de l'exercice précédent, le développement d'une 3<sup>e</sup> capsule a été réalisé en cours d'année. La diffusion de la formation de cette capsule aura lieu pour l'ensemble des répondants du réseau à l'automne 2024.

### Portrait des clientèles

- Tout en conservant sa capacité de formation en perfectionnement policier et en sécurité publique, la répartition des activités de formation de l'École cette année confirme la hausse de la proportion d'activités de formations initiales de 5 % comme demandé par nos clients et partenaires.



- On note une hausse du nombre d'inscriptions au PFIPG de 5,4 % pour atteindre 916 comparativement à 869 en 2022-2023.
  - L'âge moyen des aspirants policiers est de 24 ans, une statistique plutôt stable au cours des quatre dernières années;
  - En 2023-2024, 90,3 % des aspirants policiers possédaient une promesse d'embauche lors de leur inscription, soit 765 comparativement à 216 l'an dernier. Il est à noter que le nouveau mode d'attribution des places au PFIPG inclut systématiquement une priorisation des candidats possédant une promesse d'embauche depuis août 2023;
  - 18 % des aspirants policiers possèdent une scolarité additionnelle, soit un diplôme universitaire ou un diplôme d'études collégiales dans un autre domaine comparativement à 19 % en 2022-2023.
- La présence des femmes dans les formations de l'École :
  - 40,4 % dans le PFIPG comparativement à 34,5 % l'an dernier;
  - 33 % dans le Programme de formation initiale en enquête policière comparativement à 37 % l'an dernier;
  - 25 % dans le Programme de formation initiale en gestion policière comparativement à 20 % l'an dernier;
  - Il y a toujours une bonne représentation féminine dans le perfectionnement en enquête dans le domaine de la sécurité publique, soit 48 % en 2023-2024, comparativement à 44 % en 2022-2023.

## Formation en sécurité publique

---

- Avec le leadership de sa nouvelle équipe de gestion et de son équipe de travail engagée, la Direction de la formation en sécurité publique (DFSP) a débuté des travaux de révision et d'harmonisation de ses programmes de formation initiale dans le domaine de la sécurité publique. Par une approche proactive, elle a renouvelé sa vision, en cohérence avec le nouveau plan stratégique de l'École, dans le but de mettre en place une offre de service permettant de s'adapter aux nouvelles réalités du marché du travail et ainsi répondre plus efficacement aux besoins de ses diverses clientèles. Pour se structurer et atteindre ses objectifs, des travaux d'archivage et de classement ont été faits et une nouvelle arborescence informatisée a été mise en place.
- Les formations suivantes ont été réalisées en 2023-2024 :
  - Programme de formation initiale des contrôleurs routiers (deux cohortes);
  - Programme de formation initiale des constables spéciaux de la STM (deux cohortes);
  - Programme de formation initiale des constables spéciaux (1 cohorte);
  - Lancement du nouveau programme de formation *Comprendre la réalité policière pour mieux accompagner* destiné aux psychologues et psychothérapeutes membres de l'ordre des psychologues du Québec;
  - Première diffusion de la formation *Contrôle de la vitesse en patrouille nautique*;
  - Première diffusion de la formation *Droit pénal général et pouvoirs des agents de la sécurité publique* destinée aux fonctionnaires des villes et municipalités;
  - Diffusion de multiples formations sur la communication et ses notions théoriques;
  - Diverses formations en enquêtes civiles et en enquêtes incendie et inspection;
  - Formation d'utilisateur au tir au pistolet pour les convoyeurs de biens de valeur;
  - Formation de tir au pistolet et arme longue pour les constables spéciaux d'Hydro-Québec;
  - Formation d'utilisateur cinémomètre pour l'Aéroport de Montréal;
  - Formation et requalification du réseau d'instructeur en tir, en emploi de la force, technicien cinémomètre et technicien en éthylomètre, etc.
- La Direction s'est distinguée par la coordination de ses formations à l'École ainsi qu'en hors campus.

## Partenaires autochtones

---

- Dans le cadre de la première cohorte autochtone intégrant des aspirants policiers allochtones qui a débuté en avril, les étudiants autochtones et allochtones ont participé à plusieurs activités, comme le tout premier Pow-Wow du Collège Kiuna qui avait lieu le 9 mai 2024 à Odanak. Il s'agit d'un rassemblement culturel traditionnel des Premières Nations qui a attiré plus de 200 personnes de différentes communautés autochtones et du public allochtone. Cet événement était une occasion pour les étudiants du Collège Kiuna de partager leur culture et leurs traditions avec le public. Un moment qui a beaucoup plu à notre cohorte autochtone et qui a permis aux étudiants allochtones de découvrir la richesse et la diversité des cultures autochtones du Québec.



## Journée de reconnaissance policière

---

- Dans le cadre de la Semaine de la police, c'est en présence du premier ministre du Québec, M. François Legault, et du ministre de la Sécurité publique, M. François Bonnardel, que s'est déroulée la Journée de reconnaissance policière du 13 mai 2024. Chaque année, cet événement revêt un caractère spécial pour l'ensemble de la communauté policière et pour l'École. Le décès de l'agente Maureen Breau survenu quelques mois auparavant a donné un caractère émotif à l'événement 2024.



Près de trois cents personnes se retrouvent sur le campus de l'École à cette occasion. En plus des membres du comité organisateur, une trentaine de membres du personnel et autant d'aspirants policiers collaborent à la réalisation de cette journée.

## Recherche

---

Encore cette année, le Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS) de l'École a démarré et poursuivi des projets et collaborations de recherche. Ces initiatives sont menées dans le but d'améliorer notre compréhension de la réalité et des pratiques policières québécoises et, ultimement, bonifier les formations. En voici quelques exemples :

- **Chaire de recherche UQTR-ENPQ en prévention de la santé psychologique au travail en sécurité publique (SPTSP)**
  - Au cours de la deuxième année de la Chaire SPTSP, plusieurs travaux ont été réalisés afin de répondre aux besoins ayant été partagés par les partenaires de sécurité publique. Notamment, l'étude sur les interventions post-trauma dans les organisations policières (RIPTOP) s'est poursuivie, mettant en lumière le besoin essentiel de déployer différentes mesures de soutien organisationnel pour répondre aux besoins variés des policiers-patrouilleurs. Par la suite, une étude s'intéressant aux enjeux liés à la transition de policier à cadre a été démarrée. Enfin, le premier séminaire annuel de la Chaire a eu lieu en novembre 2023. À cette occasion, les plus récents résultats de recherche produits par la Chaire et ses partenaires ont été diffusés.
- **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 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. Dans un deuxième temps, le CRDS été en mesure d'identifier pourquoi et comment ces

différents facteurs interagissent entre eux créant ainsi un contexte propice aux comportements de désengagement chez les policiers. Le rapport est en cours de révision.

- **Projet pilote sur le déploiement du test *SuccessFinder***
  - Ce projet pilote a pour objectif d'explorer les opportunités d'administration de l'outil *SuccessFinder* par l'École aux fins de sélection ou de soutien au développement de compétences. Cet outil psychométrique permet d'évaluer des compétences comportementales, cognitives et relationnelles liées aux fonctions de policier-patrouilleur. Il est en cours d'administration auprès des aspirants policiers admis à l'École, et ce, jusqu'à la fin de 2024. Parallèlement, un second projet pilote a été déployé auprès de corps de police allochtones et autochtones afin de tester l'utilité de l'outil aux fins de processus d'embauche et de soutien au développement professionnel.
- **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 œuvrant au sein de corps de police autochtones, et auprès de policiers appelés à intervenir auprès d'Autochtones en milieux urbains. Des entretiens de groupe focalisés ont été réalisés au Nord-du-Québec en 2022 et au sud en 2023 pour assurer une représentativité des différentes nations et réalités géographiques. Puis, des collectes de données ont également été réalisées auprès de policiers du Service de police de la Ville de Montréal et de la Sûreté du Québec en 2024. Les résultats ont été présentés au premier Séminaire annuel de la Chaire de recherche UQTR-ENPQ en novembre 2023, ainsi qu'au Colloque des directeurs de police des Premières nations et Inuits du Québec en juin 2024.
- **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 aux fins de sélection et de maintien. Au cours la période de 2023-2024, l'équipe de recherche a expérimenté des scénarios de simulation représentant les tâches physiques les plus exigeantes et critiques des fonctions des membres de groupes d'intervention dans l'intention de faire une analyse de tâche. Des données physiologiques ont été collectées pendant l'exécution de ces scénarios, en plus de captations vidéo afin de déterminer les composantes de la capacité physique sollicitées en opération. Dans la prochaine année, un prototype de test sera développé et expérimenté afin de déterminer le seuil représentant la capacité physique minimale requise afin d'exécuter cette fonction de façon efficace et sécuritaire pour le titulaire de poste, ses coéquipiers, et la population desservie.

## Campus de l'École à Montréal

---

- Le 13 juin 2024, l'École prenait possession du Campus de Montréal, un projet mis en œuvre en réponse aux recommandations du Comité consultatif sur la réalité policière. D'une superficie de 12 792 pieds carrés, le campus permettra entre autres d'offrir, à compter de la prochaine année scolaire, le Programme de formation initiale en enquête policière. Le campus comprend : 8 salles d'interrogatoire et d'observation, deux appartements 4½ convertibles et deux appartements 3½, deux commerces factices (un dépanneur et un bar), trois salles de classe de 24 personnes et une autre de 36 personnes, ainsi que des espaces administratifs pour les formateurs, les comédiens, les serveurs et les ordinateurs.



## Modernisation du campus

- Dans la poursuite du déploiement visant à libérer de la capacité sur le campus de Nicolet, 2023-2024 a été une année de consolidation des sites et des partenariats en hors campus afin de faciliter le déploiement des activités de formation.
  - 18 % des activités globales de formation ont été données en hors campus en 2023-2024 comparativement à 17 % en 2022-2023;
  - 45 % des activités de formation en sécurité publique ont été données en hors campus tandis qu'elles étaient à 22 % en 2022-2023;
  - 37 % du perfectionnement policier a été offert en hors campus au cours de l'année comparativement à 41 % l'an dernier.
- Afin de maintenir ses infrastructures à niveau, en bon état et de répondre aux besoins, l'École modernise, rafraîchi et rénove son campus chaque année. Les travaux qui ont eu lieu cette année sont les suivants :
  - Aménagement du Carrefour de l'information et du savoir (CIS)/Carrefour FRANCOPOL de l'information et du savoir (CFIS), le seul centre de documentation spécialisé en sécurité publique accessible à tout le personnel policier du Québec, à tout le personnel civil employé tant dans les corps policiers qu'au MSP et à l'international aux membres du réseau FRANCOPOL;



- Réfection des dortoirs;
- Mise en place d'un deuxième bureau d'enquête;
- Modernisation des contrôles d'accès pour optimiser la sécurité.

## Expertise à la cour et assignations à comparaître

- Au cours de l'exercice 2023-2024 :
  - 11 demandes d'expertise disciplinaire ont été analysées par l'École;
    - Six d'entre elles ont été acceptées, une demande a été reportée à l'année 2024-2025 par le client et quatre ont été refusées par manque de capacité ou parce que le demandeur n'a pas donné de suite;
    - Les travaux liés aux six demandes d'expertise ont généré 750 heures de travail de la part des ressources de l'École, ce qui représente une hausse considérable comparativement aux 473 heures de l'an dernier.
- Les rapports d'expertise produits concernent l'emploi de la force, la sécurité routière et la conduite. Ces expertises ont été réalisées tant auprès du Commissaire à la déontologie policière, du bureau du Coroner, qu'auprès des tribunaux criminels et civils;
- Durant cette même période, sept 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 et d'enquête.

## Implications communautaires

---



- Le 7 décembre dernier, le comité Entraide a eu l'immense honneur de dévoiler le montant total de la campagne 2023. Il s'agit d'un montant historique de 12 266 \$ qui a été recueilli afin d'apporter un soutien aux gens dans le besoin.
  - Quelques activités de financement innovantes ont permis de recueillir cette somme : l'expérimentation du tir au pistolet au complexe de tir, un tour de véhicule de police sur le circuit routier, un encan mettant de l'avant les talents des membres du personnel de l'École et un tournoi de ballon-chasseur;
  - Les équipes d'instructeurs de tir et de conduite étaient finalistes pour le prix Bon Coup du Comité national Entraide;
  - De plus, la directrice de campagne de l'École a reçu l'un des prix Coup de cœur du Comité national pour son engagement.
- Du côté du PFIPIG, les aspirants policiers se sont encore une fois cette année investis dans la communauté en organisant diverses activités caritatives. Des dons de plus de 10 000 \$ ont été amassés pour des organismes comme : la Fondation jeunesse Mauricie, la Fondation Santé Bécancour-Nicolet-Yamaska, la Fondation Charles-Bruneau, le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale, la Fédération québécoise des Sociétés Alzheimer, la Maison d'hébergement MIRÉPI, la Nacelle de Nicolet et la Vigile.
  - Voici quelques exemples d'activités communautaires organisées par les aspirants policiers au cours de l'année : patrouille préventive lors de la soirée d'Halloween en assistance à la Sûreté du Québec de la MRC Nicolet-Yamaska, collecte de denrées alimentaires, participation au défi ours polaire dans le cadre de la campagne de financement des Olympiques spéciaux, participation à une collecte de sang d'Héma-Québec.



## 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.

- Dans le cadre de la Journée nationale des peuples autochtones :
  - L'activité Wapikoni mobile était offerte sur le campus de l'École pour découvrir et apprécier la culture des premiers peuples du Québec grâce à six courts métrages;
  - Échanges avec un représentant de la communauté abénaquise;
  - Repas thématique aux saveurs autochtones servi à la cafétéria.



## Échanges d'expertise

---

### Délégations nationales

- Le 4 octobre 2023, l'École recevait six gestionnaires de l'École d'entrepreneurship de Beauce (EEB). L'EEB est un organisme à but non lucratif (OBNL) qui accompagne depuis 2010 les entrepreneurs de tous les secteurs d'activité dans leur progression grâce à des programmes de formation en séjour intensifs. En tant que gestionnaires au sein d'une institution qui conjugue enseignement, hôtellerie, restauration et événementiel sous un même toit, la délégation souhaitait visiter les installations de l'École pour s'inspirer et échanger sur des enjeux qui peuvent s'avérer similaires. La délégation souhaitait également en savoir plus sur l'approche expérientielle avec l'apport de comédiens et sur l'utilisation de l'intelligence artificielle.
- Le 1<sup>er</sup> décembre 2023, l'École accueillait une délégation de cinq employés de la Société québécoise des infrastructures accompagnée d'un architecte. Une présentation du programme fonctionnel du nouveau bâtiment de conduite a été faite par l'architecte. Une visite des installations, incluant le circuit routier, a par la suite eu lieu.
- Le 12 décembre 2023, une délégation de 13 employés de la Direction générale des ressources financières, matérielles et immobilières du ministère de la Sécurité publique était de passage à l'École dans le cadre d'une rencontre de travail. Des rencontres portant sur la formation offerte à l'École et les projets de construction ont pris place et une visite des installations a eu lieu à la suite des échanges.
- Le 13 février 2024, l'École accueillait 29 étudiants de 3<sup>e</sup> secondaire en art dramatique de l'École des Chutes à Shawinigan. Leur intérêt portait sur le rôle des comédiens dans la formation policière.
- Le 23 mai 2024, deux représentants du Réseau canadien du savoir policier étaient de passage pour une visite de l'École.
- Le 11 juin 2024, 24 employés et dirigeants de la Direction générale adjointe de l'audit interne, des enquêtes et de l'inspection du ministère de la Sécurité publique ont pu bénéficier d'une visite du campus en marge d'une rencontre de travail qui se déroulait à l'École.

### Délégations internationales

- Le 24 août 2023 se déroulait une rencontre à distance avec la Direction générale de la gestion des ressources et de l'information de la Police fédérale en Belgique, afin d'échanger sur la formation policière.
- Le 13 septembre 2023, une délégation de six commandants de police de la Suisse était de passage à l'École. Leurs intérêts portaient sur le profil et la formation des aspirants policiers, l'intégration de la génération Z dans les organisations policières, le désengagement policier, le perfectionnement, etc.

- Du 15 au 18 octobre 2023, l'École accueillait une délégation de sept représentants de la Direction générale des relations multilatérales du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères et de l'UNICEF Algérie. Ces derniers souhaitent en apprendre davantage sur la formation offerte au Québec en matière d'audition des enfants victimes de violences sexuelles. Ils ont ainsi eu l'opportunité d'observer la formation NICHHD et de faire une visite du campus.
- Le 8 mars 2024, quatre représentants de l'Académie de police de Namur en Belgique qui étaient au Québec dans le cadre du programme de stages en alternance entre le cégep et la Belgique ont été accueillis à l'École. Ils étaient accompagnés d'une représentante du cégep de Maisonneuve. Ils ont eu l'occasion d'échanger sur la formation policière et de faire une visite de l'École.
- Le 6 mai 2024, l'École accueillait deux psychologues de l'organisme Crisalyence en Belgique afin de présenter les résultats de recherche et d'échanger sur la santé psychologique des policiers.
- Le 14 mai 2024, trois représentants de l'Ambassade de France au Canada étaient de passage à l'École à la suite de leur participation à la Journée de reconnaissance policière. Ce fut l'occasion de leur présenter la formation policière au Québec et de leur faire visiter le campus de l'École.

### Le Réseau international francophone de formation policière FRANCOPOL

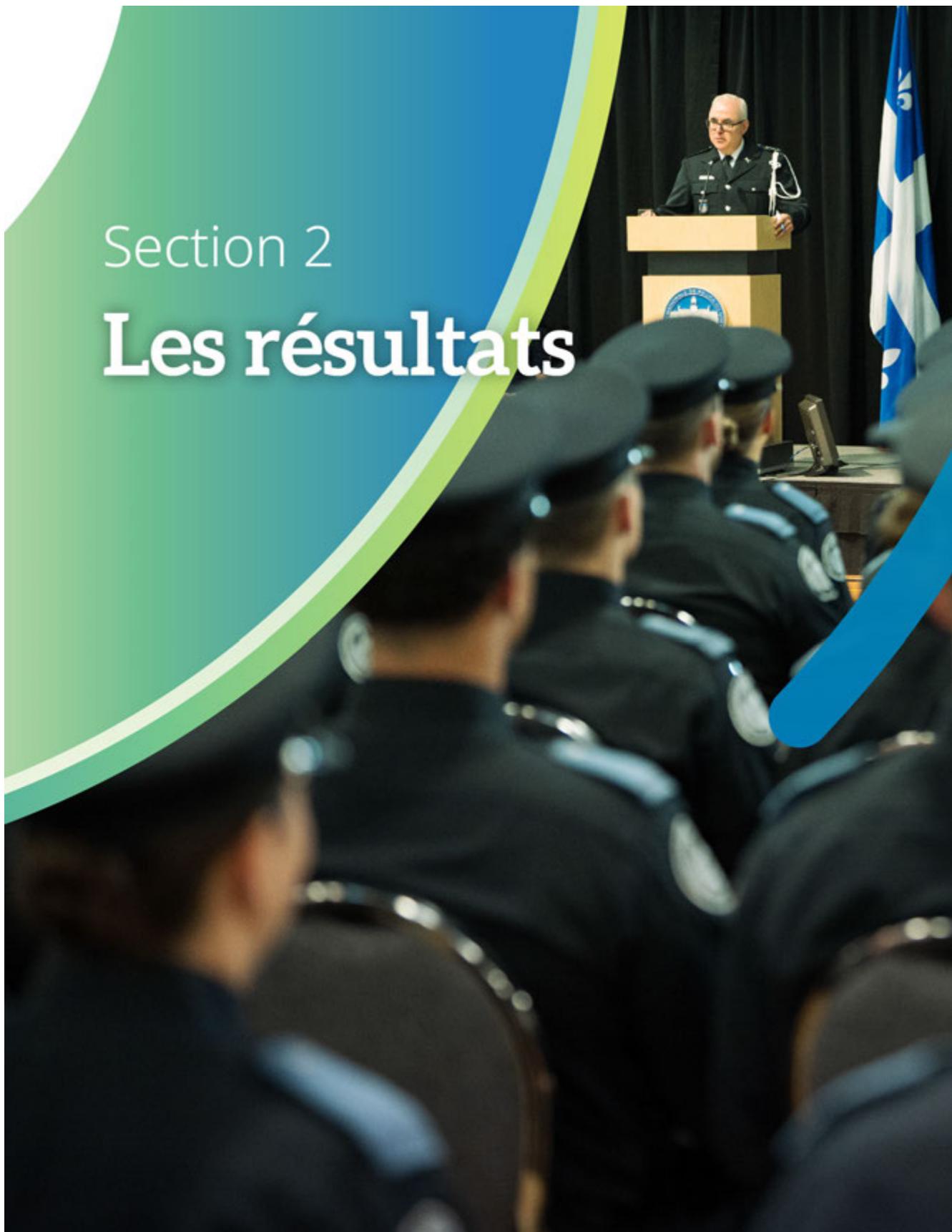
- Du 7 au 9 novembre 2023 se tenait le 7<sup>e</sup> congrès international de FRANCOPOL sur la thématique Police et citoyen : Mieux agir ensemble. Dans le cadre de son rôle au sein du Comité des écoles, l'École assurait l'élaboration et la coordination de la programmation de l'événement. Ainsi, un programme a été concocté afin de permettre à une soixantaine d'intervenants de partager leur expertise dans le cadre de 30 conférences et ateliers, ainsi que cinq présentations par affiche. Une table ronde composée de hauts dirigeants d'organisations policières d'Afrique, de Belgique, de France, du Proche-Orient, de Suisse et du Canada a permis de tirer les constats du congrès. Plus de 300 participants en présentiel et à distance ont pu bénéficier des échanges qui portaient sur des défis d'actualité entourant le domaine policier.
- La santé psychologique des policiers étant un sujet de grand intérêt pour les membres du Réseau, l'École et FRANCOPOL ont favorisé la tenue du Séminaire sur la Chaire de recherche UQTR-ENPQ en prévention de la santé psychologique au travail en sécurité publique en marge du congrès de FRANCOPOL. Ceci a permis d'offrir aux participants nationaux et internationaux l'opportunité d'assister aux deux événements.
- Depuis la création du Réseau en 2008, l'École contribue à son évolution par son implication au sein du secrétariat général, des instances, de la trésorerie et de la coordination des plateformes technologiques. En plus d'avoir pris en charge l'aspect programmation lors du 7<sup>e</sup> congrès de FRANCOPOL, l'École a assuré la diffusion à distance de l'événement, la mise en place de la plateforme d'inscriptions, le suivi des aspects financiers et collaboré à la logistique de l'événement.





Section 2

# Les résultats





## 2.1 Plan stratégique 2023-2027

### Résultats relatifs au plan stratégique

L'année 2023-2024 marque le déploiement du tout nouveau *Plan stratégique 2023-2027*. Ce plan, qui a été officiellement dévoilé en février 2024, représente un tournant important dans le parcours de l'École nationale de police du Québec, alors qu'elle s'engage à répondre de manière proactive aux besoins grandissants de notre société en matière de sécurité publique, tout en améliorant l'expérience et l'attraction de l'École.

C'est dans un contexte de croissance et de besoins clients en constante évolution que des travaux ont été entamés pour renouveler son modèle d'affaires et réaffirmer son positionnement stratégique dans le développement et le maintien des compétences policières.

Ce nouveau plan incarne donc la vision de l'École qui est de s'affirmer en tant que pôle national de la formation policière et en sécurité publique au Québec, en mettant l'accent sur les personnes, l'innovation et l'accessibilité.

L'École est déterminée à relever ce défi, et elle souhaite le faire en répondant aux trois orientations stratégiques qui ont été identifiées et définies grâce à l'apport du personnel, des partenaires et des clients.

1. Optimiser l'offre de formation;
2. Valoriser les personnes;
3. Améliorer la performance organisationnelle.

Ces trois orientations ont mené à la mise en place de six objectifs stratégiques, qui seront soutenus et mesurés par les cibles de 13 indicateurs.

La mise en œuvre de ce plan s'accompagne de grands chantiers que sont notamment la révision des processus clés, le déploiement d'une nouvelle structure financière, la priorisation de l'offre de formation et des projets au portefeuille ainsi que la mise en place d'un cadre institutionnel de gestion de risques.

Malgré tout, au terme des premiers mois de ce plan, 9 cibles sur les 13 identifiées pour l'année 2023-2024 sont atteintes. Le sommaire des résultats et les détails sont présentés dans les pages qui suivent.



## Plan stratégique 2023-2027

### Sommaire des résultats 2023-2024

		Résultats	Page	
<b>Orientation 1 – Optimiser l’offre de formation</b>				
<b>Objectif stratégique 1.1 Répondre aux besoins grandissants des clientèles et partenaires</b>				
Cinq indicateurs sont prévus pour cet objectif stratégique, soit :				
1. D’ici 2027, former plus de 1 000 diplômés par année aux programmes de formation initiale				
2. Augmenter la proportion d’inscriptions à des formations partenaires ou homologuées				
3. Augmenter l’offre de cours multiclientèles pour atteindre en 2027 une proportion de 10 % de l’offre de cours globale				
4. D’ici 2027, convertir un total de 7 heures additionnelles sur simulateurs dans les programmes de formation initiale				
5. Augmenter la proportion d’activités de formation offertes en hors campus ou en ligne jusqu’à 70 % d’ici 2027				
Cibles 2023-2024	1. 1 100 diplômés aux programmes de formation initiale	■■■	1 275	33
	2. 16 % d’inscriptions à une formation partenaire ou homologuée	■■■	16,46 %	33
	3. Proportion de 8,5 % de l’offre de cours multiclientèles <sup>1</sup>	■■■	8,25 %	33
	4. Total de 3,5 heures additionnelles converties sur simulateurs	■■■	0	33
	5. Proportion de 55 % d’activités de formation offertes en hors campus ou en ligne <sup>2</sup>	■■■	58 %	33
<b>Objectif stratégique 1.2 Consolider le réseau des formateurs</b>				
6. Afin de renforcer et consolider le réseau, l’École vise à augmenter le nombre de formateurs accrédités à 2 150 d’ici 2027				
Cible 2023-2024	1 850 formateurs accrédités par l’École	■■■	1 905	35
<b>Orientation 2 – Valoriser les personnes</b>				
<b>Objectif stratégique 2.1 Améliorer l’expérience et l’attraction ENPQ</b>				
Trois indicateurs sont prévus pour cet objectif stratégique d’ici 2027, soit :				
7. Obtenir un pointage de satisfaction du personnel de 64				
8. Maintenir un taux de satisfaction de 85 % de l’étudiant chaque année				
9. Augmenter le pointage de satisfaction des organisations clientes à 64				
Cibles 2023-2024	7. Pointage <sup>3</sup> de satisfaction du personnel de 60	■■■	39	36
	8. Taux de 85 % de satisfaction de l’étudiant	■■■	85,97 %	36
	9. Pointage de satisfaction des organisations clientes de 60	■■■	58	36
<b>Objectif stratégique 2.2 Favoriser la santé globale</b>				
10. Mettre en place des activités et des services favorisant la santé globale des clientèles et augmenter le nombre de participants à ces activités pour atteindre un total de 2 000 participants en 2027.				
Cible 2023-2024	10. Total de 800 personnes ayant participé aux activités visant à favoriser la santé globale	■■■	1 482	38
<b>Orientation 3 – Améliorer la performance organisationnelle</b>				
<b>Objectif stratégique 3.1 Réviser de façon continue les cours et les programmes</b>				
11. Afin d’assurer la qualité et la pertinence des cours et des programmes, l’École souhaite assurer la révision de ses activités de formation, allant jusqu’à 10 formations ayant fait l’objet d’une révision d’ici 2027.				
Cibles 2023-2024	Aucune révision prévue	■■■	0	39
<b>Objectif stratégique 3.2 S’outiller technologiquement pour accroître l’efficacité et la prévisibilité administrative</b>				
Pour ce faire, l’École vise les deux indicateurs suivants :				
12. Mise en place d’un système de gestion intégrée (SGI) avec un taux d’avancement annuel de ce projet à 80 %				
13. Déployer 2 nouveaux services en ligne chaque année d’ici 2027 pour le bénéfice des clientèles				
Cibles 2023-2024	12. Taux d’avancement du projet à 80 %	■■■	80 %	40
	13. 2 nouveaux services en ligne déployés	■■■	4	40

<sup>1</sup> Cours qui s’adresse à plusieurs catégories de clients ou à différents secteurs d’activité du grand domaine de la sécurité publique, par souci d’interopérabilité.

<sup>2</sup> Pourcentage calculé selon le nombre d’activités offertes en hors campus ou en ligne par rapport au nombre d’activités total.

<sup>3</sup> Ce pointage est déterminé en fonction du *Net Promoter Score* (NPS) qui est une méthodologie utilisée dans les programmes d’expérience client. Il mesure la fidélité des clientèles à une organisation. Les pointages sont compris entre -100 et +100.

## Résultats détaillés 2023-2024 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2023-2027

### ORIENTATION 1

#### Optimiser l'offre de formation

Cette première orientation stratégique vise à assurer que l'École réponde aux exigences de ses clientèles, en offrant des programmes de formation de qualité qui favorisent l'employabilité, l'innovation et le développement personnel des étudiants. Cela implique de prendre des mesures stratégiques pour répondre aux besoins changeants des étudiants, du marché du travail et de la société en général.

#### Enjeu

→ Accessibilité à une offre de formation contemporaine

#### Objectif stratégique 1.1 : Répondre aux besoins grandissants des clientèles et partenaires

##### Contexte lié à l'objectif

L'École veut s'adapter aux demandes croissantes des différentes clientèles et renforcer les partenariats en offrant des programmes de formation correspondant aux exigences. Les indicateurs de performance reflètent donc la croissance des diplômés, l'expansion des opportunités de formation, l'adaptation aux demandes pluridisciplinaires, l'innovation pédagogique avec l'utilisation de simulateurs, ainsi que l'accessibilité à distance aux programmes de formation.

##### Cinq indicateurs sont prévus pour cet objectif stratégique :

	Indicateurs	Cible 2023-2024	Résultats 2023-2024
1	D'ici 2027, former plus de 1 000 diplômés par année aux programmes de formation initiale.	1 100 diplômés aux programmes de formation initiale	1 275 ■■■
2	Élargir les opportunités de formation en donnant accès à des formations partenaires ou homologuées.	16 % d'inscriptions à une formation partenaire ou homologuée	16,46 % ■■■
3	Augmenter l'offre de cours multiclientèles pour atteindre en 2027 une proportion de 10 % de l'offre de cours globale.	Proportion de 8,5 % de l'offre de cours multiclientèles	8,25 % ■■■
4	D'ici 2027, convertir un total de 7 heures additionnelles sur simulateurs dans les programmes de formation initiale.	Total de 3,5 heures additionnelles converties sur simulateurs	0 ■■■
5	Augmenter la proportion d'activités de formation offertes en hors campus ou en ligne jusqu'à 70 % d'ici 2027.	Proportion de 55 % d'activités de formation offertes en hors campus ou en ligne	58 % ■■■

### Explication du résultat obtenu en 2023-2024

Dans la dernière année, l'École a redoublé d'efforts afin de répondre aux besoins grandissants de ses clientèles, et ce, à plusieurs niveaux.

L'année 2023-2024 a marqué la mise en œuvre, après plusieurs mois de travail soutenu, du projet FORCE 2, permettant à l'École de former près de 1 000 aspirants policiers par année, soit une hausse de 55 % de la capacité de formation habituelle. Le nombre de diplômés autochtones et allochtones au Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie s'élève à 860 entre le 1<sup>er</sup> juillet 2023 et le 30 juin 2024, auquel s'ajoutent 42 équivalences octroyées. La 258<sup>e</sup> cohorte ayant débuté sa formation en avril 2024, 108 aspirants policiers seront diplômés dès le début de la prochaine année scolaire.

En avril 2024, l'École formait sa toute première cohorte autochtone accueillant également des aspirants policiers allochtones, un projet pilote qui a obtenu un grand succès et qui a permis d'augmenter la capacité de formation.

L'École a aussi augmenté son offre de formation au Programme de formation initiale en enquête policière ainsi qu'au Programme de formation initiale des constables spéciaux afin de répondre à la pénurie de main-d'œuvre dans ces domaines. Cette augmentation a été possible, entre autres, grâce à l'inauguration d'un deuxième bureau d'enquête à Nicolet, permettant d'avoir cinq cohortes en simultanément pour la session d'hiver. Afin d'élargir les opportunités de formation, l'École a rendu accessibles plusieurs nouvelles formations partenaires ou homologuées, pour un total de 50 formations à ce jour. Sur une offre de 485 cours actifs; il s'agit donc d'une proportion de 10,31 %. Ces 50 formations ont amené dans la dernière année 1 954 inscriptions, sur un total de 11 870 inscriptions. De nouvelles formations ont été ajoutées à cette offre depuis janvier 2024, comme Analyse lophoscopique (Collège canadien de police [CCP]) et Comparaison d'éléments de preuve matérielle (CCP).

Les cours suivants sont ceux qui ont obtenu le plus d'inscriptions :

- Introduction aux méthodes d'entrevues enregistrées
- Introduction à Opération Filet II
- Introduction à la traite des personnes – Réseau canadien du savoir policier (RCSP) (formation en ligne)

Toujours dans un objectif de faciliter l'accès à la formation, l'École a augmenté son offre de cours multicientèles, offrant à ce jour 40 cours multicientèles sur un total de 485 formations actives, couvrant à la fois la sécurité publique et le perfectionnement policier. Malgré que la cible 2023-2024 ne soit pas atteinte, plusieurs autres formations ont été ciblées pour poursuivre cette augmentation de l'offre. L'augmentation du nombre de cours multicientèles permet non seulement à l'École d'optimiser son offre, mais aussi de faciliter l'interopérabilité entre les différents partenaires de la sécurité publique qui évoluent ensemble dans un contexte d'apprentissage collaboratif.

En plus d'augmenter l'offre de cours multicientèles, l'École a facilité l'accès à plusieurs formations en augmentant la proportion d'activités offertes en hors campus ou en ligne, atteignant un total de 195 activités à ce jour. Ce nombre a non seulement permis d'atteindre la cible prévue pour 2023-2024, mais également de la dépasser de 3 %. Parmi les formations nouvellement offertes en ligne ou en hors campus, nous retrouvons la *Récupération d'actifs criminels*, ainsi qu'une majeure partie du volet 1 du Programme de formation initiale en enquête policière. Ce virage en ligne facilite véritablement l'accès aux formations, tout en formant un plus grand nombre de personnes, plus rapidement.

Pour ce qui est des simulateurs, l'objectif de cette cible était de moderniser la formation tout en optimisant les plateaux spécialisés. L'année 2023-2024 a été une période d'analyse et d'acquisition, durant laquelle l'École s'est concentrée à faire des tests et à bien cerner les besoins. C'est donc au cours de la prochaine année que l'École envisage de commencer à convertir des heures de formation sur les simulateurs, avec l'installation d'un premier simulateur en technique de conduite qui sera intégré aux formations dès l'automne 2024.

**Objectif stratégique 1.2 : Consolider le réseau des formateurs**

**Contexte lié à l'objectif**

Pour atteindre cet objectif, l'École vise à augmenter le nombre de formateurs accrédités et en assurer leur développement professionnel en continu. Cette action contribuera à améliorer la qualité de l'enseignement et à offrir une expérience d'apprentissage enrichissante pour les étudiants, mais également à renforcer la réputation de l'École en tant qu'établissement d'enseignement supérieur de premier plan.

Ainsi, un indicateur est prévu afin d'évaluer la capacité de l'École à former des formateurs de qualité :

	Indicateur	Cible 2023-2024	Résultats 2023-2024
6	Augmenter le nombre de formateurs accrédités à 2 150 d'ici 2027	1 850 formateurs accrédités par l'École	1 905 ■■■

**Explication du résultat obtenu en 2023-2024**

L'École délivre chaque année des licences de formateur aux candidats qui satisfont l'ensemble des exigences de qualification pour offrir des formations dans leur organisation policière respective. Cette accréditation garantit que le formateur respecte les standards de qualité et de rigueur pédagogiques de l'École, et qu'il est en mesure de fournir un contenu pertinent et conforme aux exigences de l'École.

Encore une fois dans un objectif d'augmenter sa capacité de formation, l'École souhaitait élargir et consolider son réseau. Au cours de l'année 2023-2024, le nombre de formateurs accrédités a connu une augmentation significative avec 150 formateurs supplémentaires par rapport à l'année précédente. Ce résultat est particulièrement satisfaisant étant donné que 152 accréditations arrivaient à expiration le 31 décembre 2023. Le réseau de formateurs accrédités est particulièrement développé dans certaines thématiques telles que :

- Le tir au pistolet;
- L'arme à impulsions électriques;
- L'intervention tactique – capacité d'endiguement;
- Le cinémomètre laser.

Grâce à cette augmentation, l'École a non seulement atteint sa cible pour l'année 2023-2024, mais s'est aussi rapprochée de son objectif pour l'année suivante, ce qui augure bien pour la continuité et l'augmentation de l'offre de formation.

## ORIENTATION 2

### Valoriser les personnes

L'École veut réitérer l'importance de développer une culture organisationnelle qui valorise la personne et favorise le bien-être autant pour le personnel que pour les étudiants et les autres parties prenantes. La valorisation des personnes implique de reconnaître et de mettre en valeur les contributions du personnel et des étudiants, en favorisant un climat de respect, d'inclusion et de diversité. Il s'agit de promouvoir un sentiment d'appartenance, de soutenir le développement professionnel et personnel, et de créer des opportunités d'avancement et de reconnaissance. Il s'agit également de mettre en place des initiatives visant à promouvoir des modes de vie sains, à offrir des ressources en matière de santé mentale et de bien-être, à favoriser l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, et à encourager des pratiques de gestion du stress et de gestion du temps.

#### Enjeux

- Bien-être du personnel, des étudiants et des autres parties prenantes
- Attraction des meilleurs talents

### Objectif stratégique 2.1 : Améliorer l'expérience et l'attraction ENPQ

#### Contexte lié à l'objectif

Afin d'améliorer l'expérience globale et l'attraction pour l'institution, l'École veille à la satisfaction du personnel, des étudiants et des organisations clientes. Elle souhaite créer un environnement d'apprentissage et de travail de qualité, renforcer la réputation de l'institution et attirer de nouveaux talents, étudiants et partenaires.

Cet objectif sera donc mesuré à l'aide de trois indicateurs évaluant la satisfaction du personnel, des étudiants et de la clientèle :

	Indicateurs	Cibles 2023-2024	Résultats 2023-2024
7	D'ici 2027, obtenir un pointage de satisfaction du personnel de 64	Pointage de satisfaction du personnel de 60	39 ■■■
8	Maintenir un taux de satisfaction de 85 % de l'étudiant chaque année	Taux de 85 % de satisfaction de l'étudiant	85,97 % ■■■■
9	Augmenter le pointage de satisfaction des organisations clientes à 64 d'ici 2027	Pointage de satisfaction des organisations clientes de 60	58 ■■■

#### Explication du résultat obtenu en 2023-2024

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

Les notes obtenues sont ensuite divisées en trois groupes, soit les promoteurs (note de 9 ou 10), les détracteurs (note de 6 et moins) et les passifs (note de 7 ou 8).

Pour calculer le score NPS, il faut dans un premier temps convertir le nombre de réponses par catégorie en taux. Les passifs sont comptés dans le nombre total de personnes interrogées. On soustrait ensuite le pourcentage de détracteurs du pourcentage de promoteurs. On obtient un résultat compris entre -100 à +100.

Dans le cadre du nouveau plan stratégique, l'année 2023-2024 marquait donc la première prise de mesure de la satisfaction du personnel et des clientèles externes de l'École par le sondage NPS.

Pour le personnel, la cible avait été établie en se basant sur des résultats obtenus en 2020-2021 avec le même sondage. Toutefois, la situation a beaucoup évolué depuis 2021, et on le constate également à travers les nouveaux résultats. Le contexte de croissance de l'École, amplifié par le projet FORCE 2, a généré une augmentation de la charge de travail qui s'est ressentie par la plupart des équipes. De nombreux efforts ont donc été déployés afin de revenir à un rythme de travail plus adéquat et ainsi maintenir une expérience École positive.

Malgré le résultat en dessous de la cible visée, l'École obtient tout de même un pourcentage de promoteurs de 58 % (note de 9 et 10) et de 23 % de passifs (note de 7 et 8) par rapport à un pourcentage de détracteurs de 19 %. Le sondage a également permis de soulever plusieurs éléments positifs sur lesquels l'École devra capitaliser au cours de la prochaine année. Parmi ces commentaires, le personnel souligne, entre autres, l'environnement de travail stimulant, les mandats diversifiés, l'ambiance positive, le côté humain et les bonnes conditions de travail.

Il sera toutefois important pour l'École de s'assurer de trouver un équilibre entre le côté stimulant des mandats diversifiés et la charge de travail trop élevée dans certains contextes. Le sondage NPS a permis de confirmer les éléments sur lesquels l'École devra prendre action afin de reprendre le contrôle et transformer cette croissance en un levier vers une force et une stabilité organisationnelle durable.

Il faut également mentionner que la DPSC a mis en place de nombreuses initiatives à travers son Comité QVT toujours dans l'objectif d'améliorer l'expérience employé. Parmi ces initiatives, on retrouve :

- Promotion de l'utilisation de la plateforme *Lifespeak* qui donne accès à un large éventail de sujets en santé mentale, en toute confidentialité et en temps voulu aux employés et leur famille;
- Lancement de la Journée contre la violence faite aux femmes et aux filles à l'ENPQ;
- Cours de yoga;
- Conférence et clinique d'ergonomie avec M. François Taillefer;
- Mise en place de la Clinique la santé du cœur, permettant aux employés de passer plusieurs tests afin de déterminer leur âge cardiaque;
- Conférence sur le rythme au travail, les effets de la surcharge et l'anxiété avec M. Sylvain Guimond.

Du côté de la satisfaction de l'enseignement, le résultat du taux de satisfaction des étudiants va bien au-delà de la cible prévue pour 2023-2024, ce qui démontre tout le travail effectué par l'École afin de maintenir ses hauts standards de qualité en ce qui concerne l'enseignement. Ce résultat représente la qualité de l'approche pédagogique employée, l'encadrement, les moyens d'évaluation, la qualité des formateurs, et l'appréciation générale de la formation.

Pour ce qui est des clientèles externes, le résultat du sondage NPS combiné aux commentaires récurrents des répondants nous rapproche grandement de la cible malgré qu'elle ne soit pas atteinte pour 2023-2024. L'École obtient un pourcentage de promoteurs de 64 % (note de 9 et 10) et de 30 % de passifs (note de 7 et 8) par rapport à un pourcentage de détracteurs de 6 %, ce qui confirme la qualité du service offert auprès des clientèles externes. La réputation et la grande expertise de l'École, la qualité de l'enseignement, le service professionnel et la qualité du personnel sont tous des éléments qui ressortent en force à travers le sondage. Dans ce contexte de mouvance et de changement, l'École devra donc continuer de solidifier ses relations pour s'assurer d'atteindre sa cible.

**Actions envisagées pour atteindre la cible de l'indicateur 7**

Du côté de la capacité organisationnelle, une nouvelle méthode de priorisation des projets a été mise en place afin de ne conserver que 40 projets actifs simultanément au portefeuille, ainsi que 10 projets d'amélioration. Des périodes protégées ont également été ajoutées au calendrier hebdomadaire afin de permettre au personnel de travailler plus en profondeur et avec moins d'interruptions.

**Objectif stratégique 2.2 : Favoriser la santé globale**

**Contexte lié à l'objectif**

L'École vise à promouvoir la santé physique, mentale et sociale, en offrant des opportunités et des ressources qui encouragent des modes de vie sains et équilibrés. Elle veut donc contribuer à améliorer le sentiment de bien-être, à créer un environnement d'apprentissage favorable, et à soutenir le succès académique et professionnel des individus. Un indicateur a donc été sélectionné afin d'évaluer l'impact des actions mises en place pour améliorer la santé des individus, et ainsi contribuer à améliorer la qualité de vie au travail et la satisfaction des clients :

	Indicateur	Cible 2023-2024	Résultats 2023-2024
10	Mettre en place des activités et des services favorisant la santé psychologique de la clientèle et augmenter le nombre de participants à ces activités pour atteindre un total de 2 000 participants en 2027.	Total de 800 personnes ayant participé aux activités visant à favoriser la santé globale	1 482 ■■■

**Explication du résultat obtenu en 2023-2024**

L'École offre sept différentes formations sur la santé psychologique ou les impacts psychologiques, qui ont recueilli 832 inscriptions auprès des clientèles en sécurité publique en 2023-2024. La formation ayant obtenu le plus grand nombre d'inscriptions est la formation *Prévention des impacts psychologiques chez les policiers*.

À l'automne 2023, l'École déployait un nouveau programme de formation, *Comprendre la réalité policière pour mieux accompagner*, destiné aux psychologues et psychothérapeutes membres de l'Ordre des psychologues du Québec (O.P.Q.). Reconnu par l'O.P.Q. et développé par l'équipe de la pédagogie et les psychologues de l'ENPQ, ce programme de formation a pour objectif d'outiller les psychologues et psychothérapeutes afin d'enrichir leurs connaissances de la fonction policière et maximiser la relation thérapeutique auprès de cette clientèle. Le programme vise à adapter l'offre de services de soutien psychologique à la réalité policière et la rendre plus accessible, et ainsi augmenter les demandes de recherche d'aide psychologique chez les policiers.

En 2023-2024, plusieurs activités sportives et sociales ont également été organisées en soirée par les aspirants policiers, sous la supervision du responsable des activités périscolaires, avec un nombre de participants estimé à 650 pour l'année complète.

En combinant toutes ces activités, l'École a réussi à toucher un total de 1482 personnes ce qui représente un résultat dépassant la cible visée. De plus, la DPSC a tenu un total de 30 activités favorisant la santé globale du personnel, qui ne sont pas comptabilisées dans le résultat de cette cible. Ces activités ont toutefois obtenu un très haut taux de participation touchant 1 266 personnes.

Plusieurs nouvelles activités se sont ajoutées aux initiatives favorisant la santé globale du personnel, tel que :

- Toile collective : plus de 80 employés ont participé à cette activité visant à déployer leur créativité en groupe;
- Marche des couleurs;
- Conférence RREGOP : plus de 100 employés ont participé à cette conférence de Beneva donnant plus de détails aux employés sur leur régime de retraite;
- Coaching gestionnaire : plusieurs gestionnaires de l'École ont pu bénéficier de cette activité;
- Conférence ergonomie;
- Personnes-ressources alliées contre la violence aux femmes.

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

**ORIENTATION 3**

**Améliorer la performance organisationnelle**

L'École veut mettre en place des stratégies et des pratiques visant à optimiser les ressources, les processus et la structure organisationnelle menant à une efficacité accrue et une gestion optimale de la croissance. Ceci comprend également l'amélioration de la coordination, de la communication interne, de la gestion des talents et de la culture organisationnelle.

**Enjeu**

→ Optimisation de la capacité en contexte de croissance

**Objectif stratégique 3.1 : Réviser de façon continue les cours et les programmes**

**Contexte lié à l'objectif**

Afin d'assurer la qualité et la pertinence des cours et des programmes qu'elle offre, l'École veut en assurer une révision de manière continue afin de garantir une expérience d'apprentissage enrichissante pour les étudiants, une adéquation avec les besoins du marché du travail et une adaptation aux évolutions dans le domaine policier et de la sécurité publique.

Nous évaluerons donc la capacité de l'École à s'adapter aux besoins changeants à l'aide d'un indicateur :

	Indicateur	Cible 2023-2024	Résultats 2023-2024
11	Assurer la révision des activités de formation en allant jusqu'à 10 formations ayant fait l'objet d'une révision d'ici 2027	Aucune révision prévue	0 ■■■

**Explication du résultat obtenu en 2022-2023**

Aucune révision n'était prévue pour l'année 2023-2024. Toutefois, plusieurs formations feront l'objet d'une révision au cours de la prochaine année, ce qui donne espoir d'atteindre la cible prévue de 10 formations ayant fait l'objet d'une révision pour l'année prochaine.

L'année 2023-2024 a été plutôt marquée par la mise en place d'un projet d'assurance qualité afin de développer le portrait du nouveau patrouilleur. Cet exercice de consultation débuté au printemps 2024 vise à documenter l'appréciation des organisations policières en ce qui a trait aux compétences que possède le policier-patrouilleur à son entrée en fonction, et ce, à partir des observations faites au cours des deux dernières années. Les résultats permettront de bonifier et d'optimiser le Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie tout en mettant en œuvre un processus d'amélioration continue des cours et des programmes.

Une réflexion a également été entamée afin de revoir le comité de concertation qui priorise les projets d'amélioration et qui détermine les activités qui seront révisées et améliorées au cours de l'année, l'objectif étant toujours de privilégier une approche concertée. Un processus devrait alors être mis en place pour déterminer à quel moment les activités de formation devront être révisées. Des critères seront établis pour aider dans la sélection des cours à améliorer.

L'École ayant toujours un budget dédié aux améliorations, certaines activités de formation sont révisées en continu en fonction des meilleures pratiques ou encore de nouvelles lois ou de jurisprudence.

**Objectif stratégique 3.2 : S’outiller technologiquement pour accroître l’efficience et la prévisibilité administrative**

**Contexte lié à l’objectif**

L’optimisation des processus administratifs, grâce à l’utilisation des outils technologiques, permettra d’accroître l’efficience et la prévisibilité administrative. L’adoption de solutions numériques et de systèmes de gestion intégrée permettra de simplifier les processus administratifs, de réduire les délais, d’améliorer la qualité des services offerts et de libérer du temps pour se concentrer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée.

Deux indicateurs ont donc été ciblés afin d’évaluer l’efficacité de l’École dans la mise en place d’outils technologiques :

	Indicateurs	Cibles 2023-2024	Résultats 2023-2024
12	D’ici 2027, mettre en place un système de gestion intégrée (SGI) avec un taux d’avancement annuel de ce projet de 80 %	Taux d’avancement de 80 %	80 % ■■■
13	Déployer deux nouveaux services en ligne chaque année d’ici 2027 au bénéfice des clientèles	2 nouveaux services en ligne déployés	4 ■■■

**Explication du résultat obtenu en 2023-2024**

Le projet de mise en place d’un système de gestion intégrée (SGI) a été divisé en deux phases, la première étant l’analyse et l’acquisition. La clarification des requis fonctionnels et des scénarios a été complétée et le dépôt de l’appel d’offres a été reporté en septembre. C’est pourquoi le taux d’avancement a été évalué à 80 %.

Plusieurs nouveaux services en ligne ont été déployés au cours de l’année 2023-2024 au bénéfice des clientèles, notamment une plateforme d’inscription en ligne pour le congrès FRANCOPOL et une option de paiement en ligne directement via l’institution financière pour les étudiants au PFIG. Le Carrefour de l’information et du savoir (CIS) a également inauguré deux nouveaux services en ligne pour les clientèles, soit l’emprunt de livres numériques et la réservation de salles collaboratives en ligne. Cette nouvelle offre numérique a donc permis d’atteindre la cible estimée pour 2023-2024, mais également de la surpasser.

## 1.2. Déclaration de services aux citoyennes et citoyens et à nos clientèles

La *Déclaration de services aux citoyennes et citoyens et à nos clientèles*<sup>1</sup> 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.

Afin de permettre le suivi de la déclaration de services aux citoyennes et citoyens, l'École a arrimé chacun de ses engagements à au moins un indicateur du *Plan stratégique 2023-2027*. Le tableau suivant présente la concordance entre les deux ouvrages :

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

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

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 2,2 jours ouvrables comparativement à 2,08 jours l'année dernière.

Tableau 1	2023-2024	2022-2023	2021-2022
Réponses écrites aux demandes de la clientèle			
Délai moyen de réponse	2,2 jours	2,08 jours	1,7 jour

<sup>1</sup> [https://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers\\_client/centre\\_documentaire/Publications/ENPQ-decl\\_serv\\_citoyens-Clienteles\\_2024-10-16.pdf](https://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/Publications/ENPQ-decl_serv_citoyens-Clienteles_2024-10-16.pdf)

<sup>2</sup> <https://www.enpq.qc.ca/plan-strategique-2023-2027>

L'École a procédé à 261 évaluations auprès de ses clients au cours de la dernière année. Le taux de satisfaction global pondéré relatif aux enseignements reçus est de 85,9 % comparativement à 86,7 % l'an dernier.

Tableau 2 Satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu <sup>1</sup> Secteurs d'activité	2023-2024		2022-2023		2021-2022	
	Taux de satisfaction	Nombre de répondants <sup>2</sup>	Taux de satisfaction	Nombre de répondants <sup>2</sup>	Taux de satisfaction	Nombre de répondants <sup>2</sup>
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	84 %	734	82 %	292	79 %	326
Formation initiale en enquête policière	84 %	158	85 %	208	88 %	119
Formation initiale en gestion policière	77 %	30	81 %	19	79 %	75
Perfectionnement professionnel policier	89 %	1 533	92 %	567	91 %	643
Formation des formateurs	96 %	49	93 %	49	94 %	56
Formation des Premières Nations	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Formation services correctionnels MSP	87 %	33	89 %	90	90 %	119
Formation en sécurité publique	90 %	421	89 %	131	94 %	253
<b>Moyenne pondérée<sup>3</sup> et nombre total de répondants</b>	<b>85,9 %</b>	<b>2 958</b>	<b>86,7 %</b>	<b>1 356</b>	<b>85,4 %</b>	<b>1 591</b>

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> 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.

### Suivi des plaintes

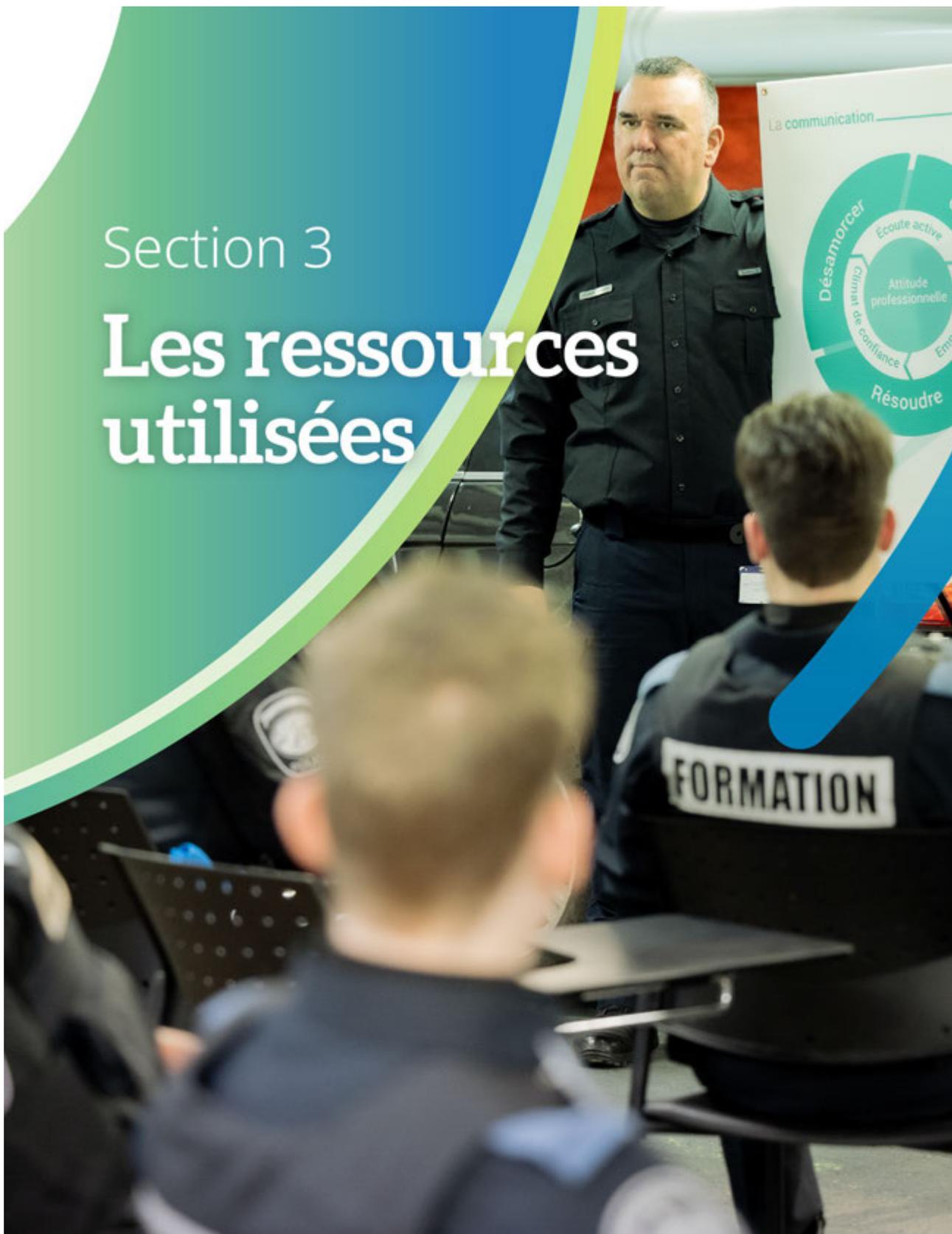
Quant aux plaintes et recours administratifs, ils ont été traités dans les délais prescrits dans nos politiques et directives.

Tableau 3 Plaintes et recours administratifs	2023-2024		2022-2023		2021-2022	
	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées
Plaintes	9	9	11	11	2	2
Recours administratifs pour contester une décision prise par l'École en vertu d'un de ses règlements ou d'une de ses directives	7	2*	10	8*	7	7

\* Au 30 juin 2024, les décisions du Comité d'appel n'ont pas été rendues.

Section 3

# Les ressources utilisées





## 3.1 Utilisation des ressources humaines

Ayant pour objectif de propulser l'orientation stratégique *Valoriser la personne*, la Direction des personnes, de la santé et de la culture (DPSC) a pu mettre de l'avant et participer à des initiatives dans l'ensemble de ses activités afin d'améliorer globalement l'expérience employé à l'École.

À nouveau cette année, des événements rassembleurs, tels que les Rendez-vous santé et mieux-être au travail mensuels, étaient au calendrier pour les employés. D'autres projets ont également été élaborés et implantés, comme la révision du programme d'intégration à la fonction d'instructeur du personnel en intervention physique, le déploiement du programme Milieux de travail alliés contre la violence conjugale, le dépôt du projet de programme de santé ENPQ, des séances de formation de mise à jour pour les outils *Office* pour plus de 90 employés et la mise en place d'un programme de coaching destiné aux gestionnaires. Des activités de reconnaissance, tel que la tenue d'un marché de Noël permettant de mettre en lumière les talents des employés, ont eu lieu en décembre 2023.

Comme chaque année, le travail déployé au niveau des activités liées au recrutement de nouvelles ressources humaines a demandé des efforts considérables aux équipes en place. En effet, ce sont 141 processus de dotation qui ont été menés avec pour résultat l'embauche de 145 personnes.

Afin de faciliter les activités de recrutement, de nouvelles stratégies ont été mises en place. Par exemple : l'accueil d'un organisme d'aide à l'emploi régional, l'ajout d'outils promotionnels, la présence accrue de l'École dans les événements carrière ainsi que la participation active de certains membres de notre personnel dans les campagnes d'embauche. Des membres de la DPSC se sont déplacés dans les organisations policières et congrès policiers afin de discuter des opportunités d'emplois d'instructeurs à l'École.

Le plan de parrainage inclus dans le programme d'accueil et d'intégration du personnel s'est poursuivi une fois de plus en 2023-2024 avec 71,5 heures de parrainage comptabilisées. Trois séances d'accueil collectif ont eu lieu, permettant une meilleure compréhension des mandats des différentes unités administratives de l'École pour les nouveaux employés.

Au niveau des relations de travail, des comités ont été formés afin de poursuivre des réflexions sur des éléments discutés lors des dernières négociations collectives.

### Santé physique et mentale

L'accroissement du nombre d'employés et la mise en œuvre du projet FORCE 2 ont entraîné une augmentation importante des consultations et des demandes à la Clinique de santé. Pour y répondre adéquatement, et dans le but de réduire les absences lors des périodes de cours de la clientèle, une prolongation des heures d'ouverture de la Clinique a été mise en place. L'intégration d'une nouvelle infirmière a rendu possible la réalisation de cet aménagement. Au total, 1 246 consultations infirmières ont été répertoriées pour toutes les clientèles confondues, comparativement à 1 073 l'an dernier.

Heureusement cette année, les besoins en suivi COVID-19 ont nettement diminué. Les appels, le dépistage avec autotests et les différentes communications se sont poursuivis, mais avec moins de fréquence et d'intensité. Des dépistages à l'aide de l'appareil ID-Now ont été réalisés, soit 156 comparativement à 246 l'année passée.

Les services de la Clinique de santé se sont développés. Deux ordonnances collectives ont été instaurées, ce qui a permis une plus grande autonomie aux infirmières.

Dans le but de soutenir le personnel de l'École à l'extérieur des heures d'ouverture de la Clinique, des directives d'intervention auprès des personnes présentant des propos/idées suicidaires ont été partagées. De plus, un arbre décisionnel pour les incidents suggérant la présence d'une commotion cérébrale a été développé.

Nous avons eu le privilège d'être accompagnés par un médecin d'août 2023 à avril 2024 qui a effectué 82 consultations en plus de soutenir la mise en force des ordonnances collectives. La travailleuse sociale a quant à elle fait 84 consultations, soit 35 visites initiales et 49 visites de suivi.

L'École a établi une entente pour offrir un programme d'aide aux employés (PAE) avec un nouveau fournisseur de services à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2023. Ce programme vise à favoriser une prise en charge des personnes ayant besoin de prévenir, d'identifier ou de résoudre diverses problématiques pouvant affecter leur vie personnelle et professionnelle, et ce, sans frais. Le taux d'utilisation de ce nouveau PAE par les employés éligibles pendant la période du 1<sup>er</sup> octobre 2023 au 30 juin 2024 a été de 19,66 %.

### **Santé et sécurité au travail**

Comme par le passé, le comité paritaire de santé et sécurité s'est rencontré à quatre reprises. Différents dossiers y ont été discutés et les rapports d'événements survenus au travail y ont été présentés puis analysés. Ces rencontres permettent d'être proactif en favorisant la mise place de mesures réduisant l'occurrence des différentes situations à risque.

Les travaux sur les procédures de suivi d'absences et le développement des programmes préventifs en santé et sécurité au travail se sont activement poursuivis au cours de l'année. Encore une fois, le programme de protection de la santé auditive s'est vu consacrer la plus grande attention. Différents travaux et évaluations se sont poursuivis dans la mise en œuvre du plan d'action découlant des conclusions des mesures de bruit menées au complexe de tir. Les équipements de protection individuels ont fait l'objet d'une révision approfondie dans le but de concilier un haut niveau de protection contre le bruit tout en considérant les autres risques à la santé et à la sécurité des instructeurs. Une approche personnalisée est désormais balisée et plus adaptée aux besoins spécifiques. Une formation élargie des travailleurs a également permis de réaménager les horaires et les tâches afin de diminuer leur temps d'exposition. L'avancement des travaux et les activités en cours sont étroitement suivis par le comité paritaire de santé et sécurité.

Les équipements de protection ont fait l'objet d'une révision dans le but de concilier un haut niveau de protection, tout en maintenant un degré de confort adéquat.

Des mesures de bruit ont aussi été effectuées au service alimentaire, à la reprographie et à l'atelier de travail des ouvriers du Service de l'hôtellerie et des immeubles afin de définir les actions de prévention à mettre en place dans ces secteurs.

Cette année, 54 événements ont été déclarés par nos employés comparativement à 39 l'an dernier. De ce nombre, quatre accidents ont entraîné une perte de temps au travail alors que pour 10 cas, les soins ont été dispensés sur place par le personnel de la Clinique. Six employés ont bénéficié d'un aménagement de tâches ou d'une assignation temporaire permettant un retour hâtif ou même d'éviter une perte de temps de travail.

### **Programme de prévention**

Les travaux sur les procédures de suivi d'absences et le développement des programmes préventifs en santé et sécurité au travail se sont activement poursuivis au cours de l'année. Encore une fois, le programme de protection de la santé auditive s'est vu consacrer la plus grande attention.

La participation de l'équipe d'infirmières à certaines activités du Comité de qualité de vie au travail (QVT), comme Santé du cœur et les présentations sur l'ergonomie, améliore l'expérience employé. L'arrivée d'une troisième infirmière dans l'équipe permettra de donner de l'intensité aux suivis individuels d'absence et aux programmes de prévention.

### Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel

Conformément aux obligations prévues par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (RLRQ, chapitre P-22.1), le conseil d'administration de l'École a adopté, le 24 janvier 2019, la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel*. Dès son adoption, la Politique, dont le contenu est conforme aux éléments prescrits dans l'article 3 de la Loi, a été transmise au ministère de l'Enseignement supérieur. Une mise à jour de la Politique a été acceptée par le comité de direction de l'École le 27 mars 2023. Les travaux de refonte pour s'acquitter de l'obligation de révision de la Politique tous les cinq ans ont débuté en janvier 2024 et sont en attente d'une approbation des instances.

<b>Tableau 4</b> <b>Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel</b> <b>Éléments de reddition de comptes pour l'année 2023-2024</b>	
Mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux étudiants et aux membres du personnel de l'École	Une vidéo de sensibilisation est présentée aux aspirants policiers, aux étudiants inscrits à des cours de perfectionnement policier et aux étudiants inscrits à des programmes initiaux ou en perfectionnement en sécurité publique. La vidéo et la Politique sont également présentées lors de l'embauche des nouveaux employés.
Activités de formation suivies par les étudiants et les membres du personnel de l'École	Une présentation de la <i>Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel</i> est effectuée par le responsable du Poste de police École à tous les aspirants policiers, à chaque début de cohorte, soit aux cinq semaines. L'École procède alors à la nomination de deux représentants pour intégrer le Comité permanent visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel.
Mesures de sécurité mises en place	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présence d'un guichet unique, composé de personnes-ressources provenant de différents milieux dans l'École.</li> <li>• Nomination de deux représentants étudiants par cohorte sur le comité permanent.</li> </ul>
Nombre de signalements et de plaintes reçus et délai de traitement	Quatre signalements ont été faits pendant l'année. La prise en charge a été effectuée dans le 24 heures suivant la réception de chacun des signalements.
Interventions effectuées et nature des sanctions appliquées	<p>La directrice de la DPSC a pris en charge chacun des événements. Rapidement une rencontre avec chacune des personnes ayant effectué un signalement a permis d'évaluer la nécessité de mettre en place des mesures d'accommodement. Les personnes visées par ces signalements ont également été rencontrées ainsi que les témoins, lorsque requis.</p> <p>Une personne a souhaité abandonner les démarches après la première rencontre, souhaitant elle-même résoudre la situation.</p> <p>Concernant les trois autres signalements, les personnes victimes ont choisi une mesure réparatrice alternative, soit l'accompagnement d'une tierce personne dans une rencontre avec la personne mise en cause. Ces démarches ont permis de résoudre les situations dans un délai de deux à six jours ouvrables.</p> <p>Une sanction a été appliquée. Une personne mise en cause s'est excusée publiquement à l'ensemble de son groupe.</p>
Processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la Politique, s'il y a lieu	Le comité permanent constitué de 9 personnes, les instances syndicales et le Comité QVT sont consultés. Les modifications sont présentées et adoptées par le comité de direction et le conseil d'administration de l'École.

### Développement organisationnel et administratif

Le plan d'effectifs a subi des modifications à la hausse au cours de l'année 2023-2024 pour atteindre un nombre total d'équivalents à temps complets (ETC) de 306, soit une hausse de 6,2 %. Cette augmentation de 18 ETC, prévue afin de stabiliser les activités et d'optimiser l'offre, inclut la régularisation de postes occupés par des employés de manière occasionnelle depuis quelques années ainsi que l'ajout de nouveaux ETC, incluant deux ETC temporaires à durée déterminée pour soutenir la gestion du projet FORCE 2, le plan de relève et les projets de construction majeurs à venir.

<b>Tableau 5</b> Nombre de postes autorisés en équivalents temps complet (ETC)	<b>2023-2024</b>	<b>2022-2023</b>	<b>2021-2022</b>
Dirigeant d'organisme*	1,0	1,0	1,0
Cadres	23,0	21,0	19,0
Professionnels	100,0	94,0	76,8
Fonctionnaires	115,2	111,2	95,2
Ouvriers	35,8	29,8	25,5
Policiers (prêt de service)	31,0	31,0	18,0
<b>Total en ETC</b>	<b>306,0</b>	<b>288,0</b>	<b>235,5</b>

\* Nomination par décret.

Le tableau suivant démontre l'écart entre les deux dernières années concernant le pourcentage de l'effectif dédié à la mission de l'École et l'effectif en soutien. On peut y remarquer une stabilité de l'effectif dédié à la mission.

<b>Tableau 6</b> Effectif au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École					
<b>Secteur d'activité</b>	<b>2023-2024</b>		<b>2022-2023</b>		<b>Écart (%)</b>
Dédié à la mission de l'École	451	73,5 %	452	75,1 %	- 1,6 %
Soutien	163	26,5 %	150	24,9 %	+ 1,6 %
<b>Total</b>	<b>614</b>	<b>100 %</b>	<b>602</b>	<b>100 %</b>	-

Incluant les personnes occupant un poste régulier ou occasionnel, à l'exclusion des étudiants et des stagiaires.

## 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<sup>er</sup> juillet 2023 et 30 juin 2024, l'École a consacré un budget de 959 712 \$ au développement des ressources humaines, ce qui représente 2,3 % de la masse salariale. La baisse considérable des dépenses liées à la formation par rapport à l'an dernier (1 144 867 \$) s'explique par le fait qu'en 2022-2023, la formation qualifiante des nouveaux instructeurs avait été très importante avec l'implantation du nouveau PFIEP et l'embauche massive d'instructeurs pour le projet FORCE 2.

<b>Tableau 7</b>	<b>2023-2024</b>	<b>2022-2023</b>	<b>2021-2022</b>
<b>Investissement en formation</b>			
Proportion de la masse salariale	2,8 %	3,8 %	2,7 %
Somme moyenne allouée par personne	1 563,04\$	1 585,69 \$	1 315,68 \$
<b>Nombre de jours de formation par catégorie d'emploi :</b>			
Cadres (incluant le dirigeant d'organisme)	135,6	123,1	76,1
Professionnels	569,9	671,4	623,8
Fonctionnaires	2 689,9	3 467,0	1 935,6
Ouvriers	7	-	0,9
Autres *	3	-	1,6
<b>Total **</b>	<b>3 405,4</b>	<b>4 261,5</b>	<b>2 638,0</b>

\* Services professionnels et prêts de personnel temporaire.

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

## Planification de la main-d'œuvre

Pour ce qui est du taux de départ volontaire de 8,4 % figurant au tableau suivant, il provient de 8 départs à la retraite et de 15 départs volontaires, pour un total de 23 départs au cours de l'année 2023-2024.

<b>Tableau 8</b>	<b>2023-2024*</b>	<b>2022-2023</b>	<b>2021-2022</b>
<b>Taux de départ volontaire</b>			
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**	8,4 %	8,8 %	8,9 %

\* Nouvelle façon de calculer le nombre moyen d'employés selon les directives du Secrétariat du Conseil du trésor. Selon la méthode de calcul précédente, le résultat aurait été de 8,5 %.

\*\* Incluant les prêts de service.

Comme l'indique le tableau suivant, six employés réguliers ont pris leur retraite en 2023-2024.

<b>Tableau 9</b>	<b>2023-2024</b>		<b>2022-2023</b>		<b>2021-2022</b>	
	<b>N<sup>bre</sup></b>	<b>%</b>	<b>N<sup>bre</sup></b>	<b>%</b>	<b>N<sup>bre</sup></b>	<b>%</b>
<b>Départs à la retraite de l'effectif régulier* par catégorie d'emploi</b>						
Cadres (incluant le dirigeant d'organisme)	0	0	2	11,1	0	-
Professionnels	2	2,4	4	5,7	3	4,3
Fonctionnaires	3	3	1	1,2	1	1,3
Ouvriers	1	3,6	0	-	1	4,6
<b>Total de l'effectif régulier</b>	<b>6</b>	<b>2,5</b>	<b>7</b>	<b>3,3</b>	<b>5</b>	<b>2,5</b>

\*Excluant les prêts de service.

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

<b>Tableau 10</b> Répartition de l'effectif* par groupe d'âge, en nombre de personnes	<b>2023-2024</b>		<b>2022-2023</b>		<b>2021-2022</b>	
	<b>N<sup>bre</sup></b>	<b>%</b>	<b>N<sup>bre</sup></b>	<b>%</b>	<b>N<sup>bre</sup></b>	<b>%</b>
34 ans et moins	70	11,4	53	8,8	57	10,1
35 à 54 ans	329	53,6	326	54,2	303	53,4
55 ans et plus	215	35,0	223	37,0	207	36,5
<b>Total</b>	<b>614</b>	<b>100</b>	<b>602</b>	<b>100</b>	<b>567</b>	<b>100</b>

\*Incluant les prêts de service

## 3.2 Utilisation des ressources financières

Le tableau 11 présente les dépenses budgétées et réalisées au 30 juin.

<b>Tableau 11</b>					
<b>Dépenses et évolution par secteur d'activité (en milliers de dollars)</b>					
<b>Secteur d'activité</b>	<b>Budget 2024</b>	<b>Réel 2024</b>	<b>Réel 2023</b>	<b>Écart réel</b>	<b>Taux d'utilisation du budget</b>
Masse salariale	38 858 \$	40 850 \$	35 550 \$	5 300 \$	105,1 %
Loyer	8 583 \$	8 675 \$	9 024 \$	(349) \$	101,1 %
Autres	11 531 \$	14 338 \$	12 214 \$	2 124 \$	124,3 %
<b>Budget total</b>	<b>58 972 \$</b>	<b>63 863 \$</b>	<b>56 788 \$</b>	<b>7 075 \$</b>	<b>108,3 %</b>

Le dépassement budgétaire provient principalement de la hausse des volumes d'activités, notamment le projet FORCE 2 et l'ajustement de la masse salariale en lien avec les prévisions d'indexations salariales. La revue financière ainsi que les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2024 se retrouvent à la section 5 et présentent les informations concernant l'utilisation des ressources financières.

### 3.3 Utilisation des ressources informationnelles

En ce qui a trait aux technologies de l'information, l'École a réalisé plusieurs activités et projets au cours de l'année afin de soutenir les activités de formation tout en permettant de satisfaire les nouveaux besoins associés à la croissance de l'organisation. Les actions posées sont aussi en lien avec l'objectif stratégique Accélérer la transformation numérique de la Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement (RLRQ, chapitre G-1.03) (LGGRI).

#### Sommaire des réalisations

Au cours de la dernière année, plusieurs réalisations ont été effectuées en lien avec les enjeux et les priorités en ressources informationnelles énoncés à la Stratégie gouvernementale de cybersécurité et du numérique 2024-2028.

En ce qui a trait à **l'AXE 1 de la stratégie (Accroître la cybersécurité de l'administration publique)**, l'équipe du Service des technologies et de la sécurité de l'information (STSI) a continué à déployer des efforts afin de réaliser différentes actions en matière de sécurité de l'information et de la cybersécurité. D'abord, en adéquation avec les mesures minimales de sécurité et du plan d'action de rehaussement de la cybersécurité proposé et demandé par le ministère de la Cybersécurité et du Numérique (MCN), différentes mesures ont été déployées pour rencontrer les attentes. La mise en place de la surveillance des environnements technologiques à partir de l'application Azure Sentinel et l'activation de la solution d'Intune pour la gestion des appareils mobiles connectés sont des exemples concrets de réalisation qui permettent d'augmenter la sécurité des environnements technologiques de l'École. Deux redditions de compte sur ces mesures de sécurité ont aussi été réalisées dans la dernière année à la demande du MCN.

De plus, afin d'accentuer davantage la sécurité des environnements technologiques déployés dans le nuage public dans le cadre du Projet de consolidation des centres de traitement informatique (PCCTI), l'équipe du STSI a travaillé sur plusieurs éléments de sécurité tels que proposés par le MCN selon les douze grandes exigences minimales de sécurité du PCCTI. Aussi, par l'entremise d'une firme externe, l'École a procédé à un exercice d'intrusion afin d'identifier les possibles vulnérabilités, valider la sécurité, prévenir les attaques et améliorer la confiance organisationnelle envers les environnements technologiques en place. Le résultat de cet exercice a démontré une grande maturité de l'École en matière de sécurité de l'information.

Enfin, les employés de l'organisation ont été sensibilisés à la sécurité de l'information par un nouveau message de son Cyberhéro sur la protection et la confidentialité des données sensibles. L'ensemble de ces actions démontrent l'engagement de l'École dans la protection de ses environnements technologiques afin d'assurer en tout temps la sécurité et la disponibilité de ceux-ci.

Pour ce qui est de **l'AXE 2 de la stratégie (Accélérer la transformation numérique de l'administration publique)**, l'École poursuit son implication auprès de ses partenaires en offrant des services numériques, notamment à l'École nationale des pompiers et à la Sûreté du Québec, dans l'utilisation de son système de gestion des dossiers scolaires ou de son environnement numérique d'apprentissage en ligne. Cette offre favorise la mutualisation de l'expertise et des connaissances entre les organismes publics. De plus, à la suite du projet pilote réalisé dans l'exercice précédent, l'École a accentué sa transformation numérique avec le déploiement de la téléphonie logicielle, laquelle permet aux employés d'obtenir une plus grande mobilité dans leurs communications.

Enfin, pour **l'AXE 3 de la stratégie (Développer des infrastructures technologiques pérennes et sécuritaires)**, l'équipe du STSI a réalisé une importante avancée dans le cadre du projet de Consolidation des centres de traitement informatique (CTI) (Décret 596-2020 du 10 juin 2020 du MCN) en procédant à la migration de plus de 90 % de son parc des serveurs ciblés dans le nuage public.

## Performance organisationnelle

Les ressources informationnelles jouent un rôle crucial dans la performance organisationnelle. Par conséquent, l'École procède continuellement à la mise à jour de ses environnements technologiques. En plus d'assurer la fiabilité et la sécurité, ces mises à jour permettent l'évolution des technologies en place favorisant ainsi l'innovation et la croissance. Le soutien aux employés et aux clientèles est aussi un élément important de performance organisationnelle, car l'École doit s'assurer de répondre aux différents besoins avec les technologies déjà en place ainsi qu'avec le déploiement de nouvelles technologies.



Les environnements technologiques en place et l'expertise des ressources internes ont permis d'offrir de la diffusion en ligne lors d'événements importants afin de rejoindre la clientèle ou les membres des familles des diplômés.

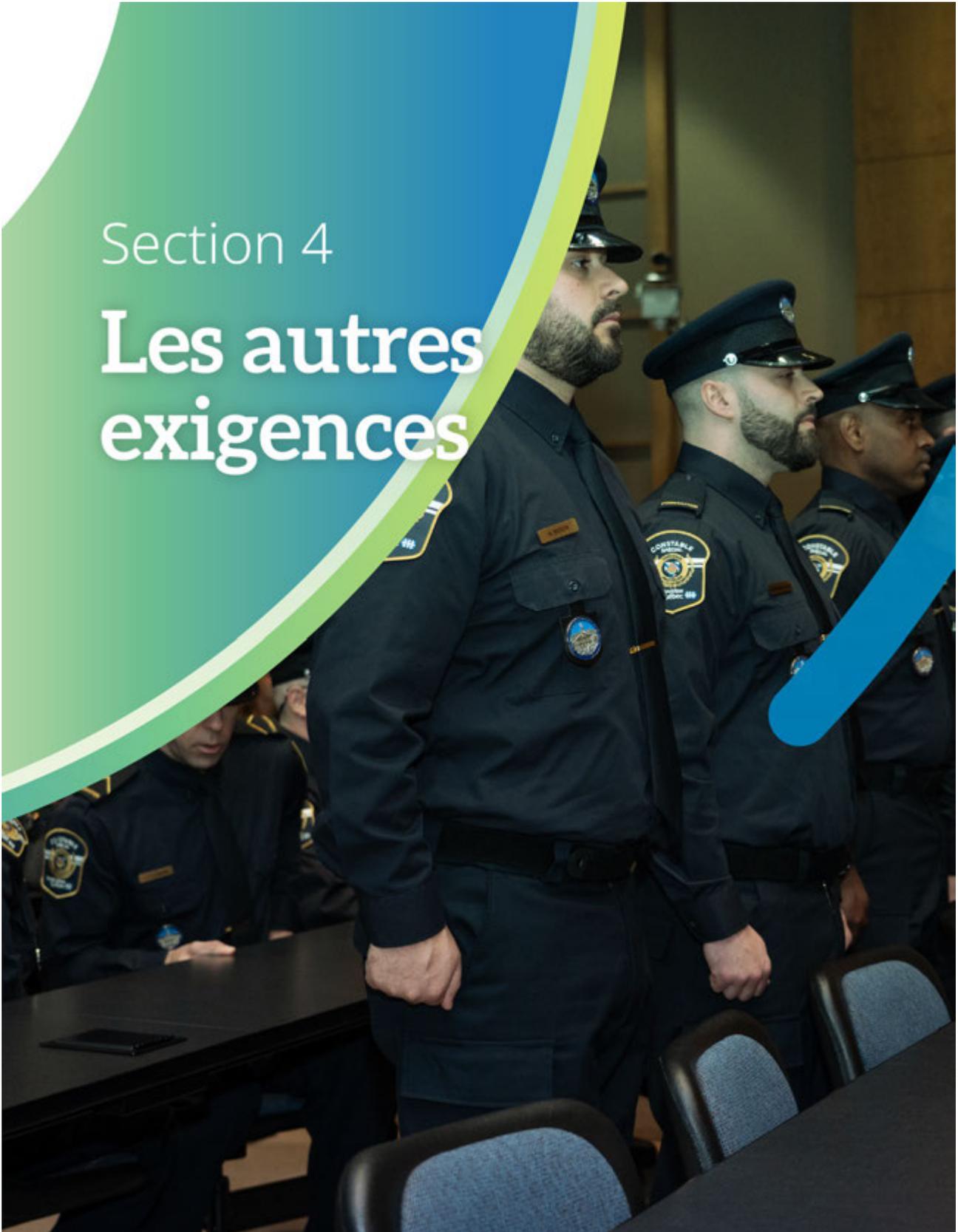


<b>Tableau 12</b> Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles	Dépenses et investissements prévus (en milliers de dollars)	Dépenses et investissements réels (en milliers de dollars)	Écarts (en milliers de dollars)	Explication sommaire des écarts
Activités d'encadrement	155,0 \$	158,4 \$	(3,4) \$	
Activités de continuité	4 222,1 \$	3 898,0 \$	324,1 \$	L'écart est attribuable à un poste vacant pendant l'année 2023-2024 et à des économies sur des postes budgétaires de fonctionnement
Projets <sup>1</sup>	1 768,0 \$	190,0 \$	1 578,0 \$	L'écart est attribuable au report d'un projet en 2024-2025
<b>Total des dépenses et investissements</b>	<b>6 145,1 \$</b>	<b>4 246,4 \$</b>	<b>1 898,7 \$</b>	

<sup>1</sup> Remplacement et acquisitions de simulateurs et réalité virtuelle.

Section 4

# Les autres exigences





## 4.1 Gestion des effectifs

La répartition de l'effectif pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024 figurant au tableau 13 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 (RLRQ, chapitre F-3.1.1), 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 13 Répartition et évolution des effectifs en heures rémunérées et en ETC transposés <sup>1</sup>						
Catégories	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3] = [1] + [2]	Total en ETC transposés [4] = [3] / 1 826,3	2022-2023 Total en ETC transposés [5]	Évolution [6] = [4] - [5]
1. Personnel d'encadrement	38 117	0	38 117	20,87	18,60	2,27
2. Personnel professionnel incluant le personnel infirmier	150 350	6 231	156 581	85,74	82,87	2,87
3. Personnel enseignant	100 427	12 559	112 986	61,87	63,59	(1,72)
4. Personnel de bureau, techniciens et assimilés	204 434	6 267	210 701	115,37	102,13	13,24
5. Agents de la paix	58 921	4 019	62 940	34,46	27,89	6,58
6. Ouvriers, personnel d'entretien et de service	61 409	2 152	63 561	34,80	31,51	3,30
7. Étudiants et stagiaires	2 803	0	2 803	1,53	1,55	(0,02)
<b>Total</b>	<b>616 461</b>	<b>31 228</b>	<b>647 689</b>	<b>354,65</b>	<b>328,14</b>	<b>26,51</b>

La cible fixée pour l'École par le ministre de la Sécurité publique est de 525 207 heures rémunérées pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024.

L'évolution du nombre d'ETC transposés est engendrée par la hausse des activités de formation, dont la formation additionnelle d'aspirants policiers. De plus, l'École est tributaire des demandes de formation de ses différentes clientèles qui varient d'une année à l'autre.

<sup>1</sup> Nombre d'heures rémunérées converti en équivalents temps complet (ETC) sur la base de 35 heures par semaine.

## Contrats de service

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) 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.

<b>Tableau 14</b> Contrats de services comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1 <sup>er</sup> avril 2023 et le 31 mars 2024	<b>Nombre</b>	<b>Valeur (\$)</b>
Contrats de services avec une personne physique (en affaires ou non)	1	25 000 \$
Contrats de services avec un contractant autre qu'une personne physique <sup>1</sup>	33	2 875 678 \$
<b>Total des contrats de services</b>	<b>34</b>	<b>2 900 678\$</b>

<sup>1</sup> Inclut les personnes morales de droit privé, les sociétés en nom collectif, en commandite ou en participation.

## 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 (SGDD) 2023-2028. Le *Plan d'action de développement durable (PADD) 2023-2028*<sup>1</sup> est disponible sur le site web de l'École, dans la section « Gouvernance ».

### Sommaire des résultats 2023-2024 du Plan d'action de développement durable 2023-2028

Sous-objetsifs	Actions	Indicateurs	Cibles 2023-2024	Résultats 2023-2024
Objectif 5.1.1 : Évaluer la durabilité des interventions gouvernementales	Ajouter de nouveaux critères lors de l'élaboration de projets institutionnels et évaluer la durabilité dans le processus de révision des formations	1.1 - Nombre de projets évalués (nouvelle mesure)	Mise en œuvre	Non applicable
Objectif 5.4.1 : Accroître la part des acquisitions responsables	Lorsque applicable, pour chaque acquisition, saisir et compiler les indicateurs associés au fournisseur dans SEAO	2.1 - Proportion des biens et services responsables acquis par l'intermédiaire du SEAO (nouvelle mesure)	Mise en œuvre	Non applicable
	S'inscrire au programme « Aliments du Québec au menu – Institutions »	2.2 - Obtention de la reconnaissance « Aliments du Québec au menu – Institution » (nouvelle mesure)	Non applicable	Non applicable
Objectif 5.5.1 : Accroître la performance environnementale des systèmes numériques gouvernementaux	Faire la démarche pour connaître la procédure d'évaluation de l'indice de maturité numérique responsable	3.1 - Indice de maturité numérique responsable (2022-2023 : % non connu)	s.o.	Non applicable
	Évaluer l'intégration du numérique dans la révision des activités de formation	3.2 - Nombre d'heures converties sur simulateurs dans les programmes de formation initiale (2021-2022 : 38 heures-étudiant)	0	Non applicable
Objectif 5.7.1 : Accroître la performance de la gestion des matières résiduelles	S'inscrire à ICI on recycle +	4.1 - Obtention des attestations ICI on recycle +	Mise en œuvre	Non applicable
	Faire annuellement une activité d'information et de sensibilisation avec les membres du personnel	4.2 - Nombre d'activités d'information et de sensibilisation sur la gestion des matières résiduelles (2022-2023 : 1 activité)	1	Non atteint
Objectif 5.8.1 : Réduire les émissions de GES du parc de véhicules légers et lourds de l'État	Acquérir des véhicules électriques, hybrides ou hybrides rechargeables	5.1 - <u>Véhicules d'urgence</u> : Pourcentage de véhicules électriques, hybrides ou hybrides rechargeables (2022-2023 : 9 %)	9 %	Non atteint
	Acquérir des véhicules électriques, hybrides ou hybrides rechargeables	5.2 - <u>Autres véhicules</u> : Pourcentage de véhicules électriques, hybrides ou hybrides rechargeables (2022-2023 : 17 %)	26 %	Atteint

En 2023-2024, l'École a mis en place un plan et des conditions qui la guideront pour atteindre les cibles qu'elle s'est fixées jusqu'en 2028. La cible de l'indicateur 4.2 n'a pas été atteinte cette année en ce qui a trait aux matières résiduelles. L'École a plutôt saisi l'opportunité de s'associer à la campagne Vélovolt. Le transport à vélo représente un défi additionnel en raison de la localisation géographique de l'École. Par ailleurs, pour répondre à la demande ministérielle de former davantage d'aspirants policiers, l'École a augmenté la capacité de son parc de véhicules. La non-atteinte de la cible 5.1 découle de ce besoin pressant d'acquérir plusieurs véhicules d'urgence alors qu'il existe peu d'alternatives électriques, hybrides ou hybrides rechargeables pour ce type de véhicules. L'École a néanmoins opté pour la réutilisation en acquérant une quinzaine de véhicules d'urgence usagés.

<sup>1</sup> [https://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers\\_client/centre\\_documentaire/Gouvernance/ENPQ\\_Plan\\_Action\\_Developpement\\_Durable\\_2023-2028.pdf](https://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/Gouvernance/ENPQ_Plan_Action_Developpement_Durable_2023-2028.pdf)

## Maintien d’une culture écoresponsable

L’École est très fière de continuer à poser des actions pour contribuer à l’accroissement de sa culture écoresponsable.

### L’École composte

Depuis plusieurs années déjà, tous les résidus alimentaires et les serviettes de table de la cafétéria sont compostés. Cette année, un pas de plus a été fait en mettant en place une procédure pour récupérer le papier brun dans l’ensemble de ses salles de toilette.

### L’École récupère

- ☑ L’École possède un conteneur pour envoyer ses matériaux de construction usagés au recyclage.
- ☑ Étant donné la nature des activités qui se déroulent sur son campus, l’École utilise une quantité importante de matières recyclables. Les bonnes habitudes de récupération développées il y a plusieurs années permettent de maintenir une constance en ce qui a trait à leur récupération.



### L’École continue de convertir ses installations

En collaboration avec la SQI, l’École poursuit le remplacement d’unités de climatisation qui fonctionnaient au gaz R12 par des unités plus sécuritaires pour l’environnement. La conversion de l’éclairage conventionnel à l’éclairage au LED s’est également poursuivie en 2023-2024.

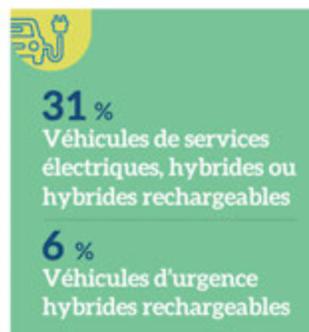
Le campus est très grand et regroupe plusieurs bâtiments. L’École a procédé à l’achat d’un véhicule tout-terrain électrique. En plus de s’avérer très efficace, cette nouvelle acquisition évite l’utilisation d’une camionnette à essence dans plusieurs cas.

### L’École poursuit la modernisation de son parc automobile

Le ministère de la Sécurité publique ayant demandé à l’École de former annuellement près de 1 000 aspirants policiers pendant les cinq prochaines années. Ceci représente une augmentation annuelle d’environ 350 aspirants policiers. Pour répondre cette demande, la capacité du parc de véhicules a dû être augmentée.

L’acquisition de nouveaux véhicules de service et banalisés a permis d’améliorer la transition vers la mobilité durable. Le pourcentage de ce type de véhicules électriques, hybrides ou hybrides rechargeables détenus par l’École est passé de 17 % l’année dernière à 31 % cette année.

En ce qui concerne les véhicules d’urgence, le besoin pressant d’acquérir plusieurs véhicules d’urgence alors qu’il existe peu d’alternatives électriques, hybrides ou hybrides rechargeables pour ce type de véhicules a entraîné une diminution de 3 % du nombre de véhicules d’urgence hybrides rechargeables, passant de 9 % l’année dernière à 6 % cette année.



**L'École sensibilise**

C'est avec conviction que l'École a fait la démarche pour obtenir les services offerts par les campagnes Vélovolt. Cela a permis à 14 employés de participer et faire l'utilisation du vélo à assistance électrique (VAE) pour effectuer leurs déplacements quotidiens pendant deux semaines. Ensemble, ils ont parcouru un total de 1 158 km à vélo, ce qui a entraîné une réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) de près de 309 kg. Ravis, c'est avec beaucoup d'enthousiasme que les participants ont fait part de leur expérience à leurs collègues et leur entourage.

**L'École contribue à l'économie circulaire et au mieux-être social**

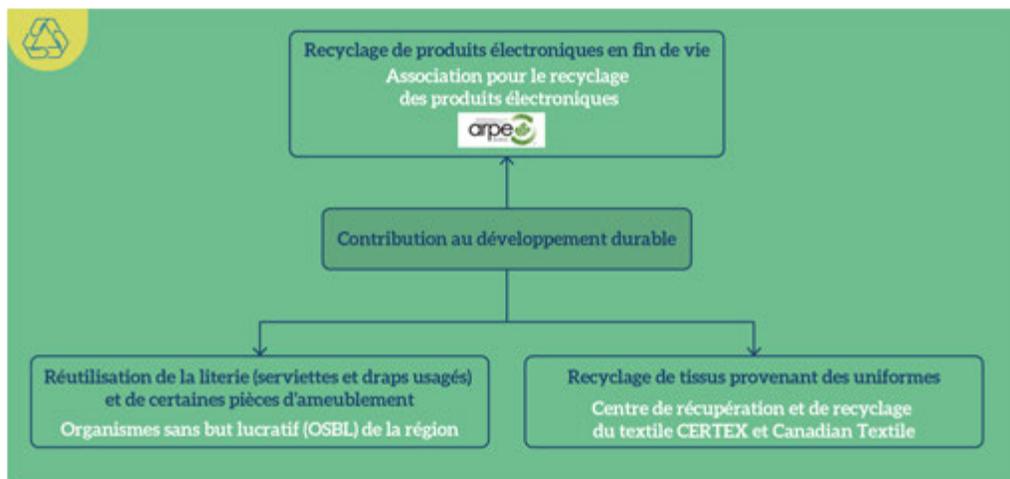
- Partenariat avec la Ville de Nicolet

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

- Don à la Halte Douceur de Trois-Rivières

L'augmentation du nombre d'aspirants policiers à former a entraîné une réorganisation des dortoirs. Pour permettre l'intégration de mobiliers adaptés à une nouvelle configuration des dortoirs, l'École devait se départir d'une quinzaine de lits et d'une variété de mobiliers, meubles, bureaux, chaises, etc. Pour donner une deuxième vie à son mobilier, l'École a communiqué avec la Cité de l'innovation circulaire et durable. Cet organisme, en collaboration avec l'organisme Point de rue, a dirigé le don pour meubler la Halte Douceur de Trois-Rivières qui accueille des personnes en situation d'itinérance. Cette initiative aura permis, en plus d'éviter l'enfouissement de la matière, de créer un impact positif sur la collectivité.

**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 cette Loi.

Pour l'année 2023-2024, 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.

### Données globales

<b>Tableau 15</b> Nombre de personnes occupant un poste régulier au 30 juin*
269

\* Incluant les policiers en prêt de service

Une des tendances au niveau de l'embauche pour 2023-2024 se veut une résultante liée à l'augmentation du nombre d'équivalents à temps complet des deux dernières années. En effet, on constate un plus grand nombre de régularisations que par les années précédentes, soit un total de 32. Par conséquent, afin de stabiliser les ressources, plusieurs employés qui avaient été embauchés sur une base occasionnelle dans les dernières années ont pu participer à un processus de dotation afin d'obtenir leur poste avec un statut régulier.

Tableau 16 Embauche totale au cours de l'exercice	Réguliers			Occasionnels			Contractuels*			Total		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Nombre de personnes embauchées	19	15	14	72	98	120	22	21	18	113	134	152
Nombre de personnes embauchées (incluant les régularisations)**	51	34	32	72	98	120	22	21	18	145	153	170

\* Inclus les étudiants et les stagiaires depuis 2021-2022.

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

**Membres des minorités visibles et ethniques (MVE), anglophones, Autochtones et personnes handicapées**

Le tableau suivant illustre la situation en fin d'exercice au regard des objectifs d'embauche du programme d'accès à l'égalité de l'École.

**Tableau 17**  
Embauche des membres des groupes cibles\*

Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées	Nombre de membres des minorités visibles et ethniques embauchées	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	51	1	1	0	2	4 %
Occasionnel	72	9	2	1	12	17 %
Contractuel**	15	0	0	0	0	0 %
Étudiant	7	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 des groupes cibles.

\*\* 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

	2023-2024	2022-2023	2021-2022
Réguliers	4 %	0 %	6 %
Occasionnels	17 %	7 %	6 %
Contractuels	0 %	12 %	10 %
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 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 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 satisfaisante la représentation des personnes faisant partie du groupe des Autochtones.

### Taux de représentativité

Au niveau de minorités visibles et ethniques, la représentativité au niveau de l'effectif régulier de tous les groupes cibles est en légère hausse par rapport à l'an dernier, mais demeure stable pour les autres groupes. Il est à noter qu'au niveau des effectifs avec un statut occasionnel, 24 employés représentent les minorités visibles et ethniques, cinq employés sont autochtones et un employé s'est identifié comme personne handicapée.

Tableau 19 Taux de représentativité des groupes cibles au sein de l'effectif régulier												
	Cadres (incluant le dirigeant d'organisme)		Professionnels		Fonctionnaires		Ouvriers		Policiers* (prêts de service)		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	% de l'effectif régulier
Autochtones	-	-	-	-	1	1 %	-	-	2	6,3 %	3	1,1 %
Minorités visibles et ethniques	-	-	1	1,2 %	1	1 %	1	3,6 %	-	-	3	1,1 %
Personnes handicapées	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

### Femmes

Le taux d'embauche total de femmes au sein de l'organisation demeure stable par rapport à l'an dernier. La répartition de l'embauche à travers les statuts d'emploi varie toutefois avec une forte hausse au niveau des postes réguliers et contractuels, avec des taux respectifs de 47 % et 41 % en 2022-2023. Bien qu'élevé, le taux d'embauche des étudiants est stable comparativement à l'année dernière.

Tableau 20 Taux d'embauche des femmes par statut d'emploi*						
	Régulier	Occasionnel	Contractuel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	51	72	15	7	0	145
Nombre de femmes embauchées	33	27	8	6	0	74
Taux d'embauche des femmes	64,7 %	37,5 %	53,3 %	85,7 %	0 %	51 %

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

La représentativité des femmes au sein de l'effectif régulier dans l'organisation est légèrement à la hausse par rapport à l'an dernier, dans tous les niveaux d'emploi, à l'exception des ouvriers, exerçant une augmentation dans la représentativité totale également.

<b>Tableau 21</b> Taux de représentativité des femmes au sein de l'effectif régulier						
	<b>Cadres (incluant le dirigeant d'organisme)</b>	<b>Professionnels</b>	<b>Fonctionnaires</b>	<b>Ouvriers</b>	<b>Policiers* (prêts de service)</b>	<b>Total</b>
Effectif total (nombre total d'hommes et de femmes)	24	84	101	28	32	269
Nombre total de femmes	14	51	69	18	17	169
Taux de représentativité des femmes (%)	58,3 %	60,7 %	68,3 %	64,3 %	53,1 %	62,8 %

**Autres mesures favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi**

Voici un portrait des mesures ayant été mises en place pour l'année 2023-2024.

<b>Tableau 22</b> Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	<b>Groupe cible</b>	<b>Personnes visées</b>	<b>Nombre de personnes visées</b>
<b>Recrutement</b> : 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.	Les personnes handicapées	Les candidats qui sont admissibles pour venir passer les tests ou qui sont convoqués en entrevue	1 demande reçue
<b>Recrutement</b> : Diversification des sources de diffusion. Parmi nos sources de diffusion, nous avons des organismes spécialisés en employabilité des personnes handicapées, des organismes qui contribuent à l'intégration des femmes au marché de travail et à leur maintien en emploi.	Les femmes et les personnes handicapées	Les femmes et les personnes handicapées	s.o.
<b>Embauche</b> : Aucune nouvelle mesure n'a pas été mise en place au cours de l'année	s.o.	s.o.	s.o.
<b>Intégration</b> : L'École s'est inscrite sur le site Duo-emploi afin d'accueillir des personnes qui présentent un handicap lors d'un stage exploratoire d'une journée.	Les personnes handicapées	Les personnes handicapées	2 stagiaires
<b>Intégration</b> : Partenariat avec SEMO Centre-du-Québec (Service externe de main-d'œuvre) mandaté pour le suivi d'un employé ayant un contrat d'intégration au travail.	Les personnes handicapées	Les personnes handicapées	1 employé

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

## 4.5 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics

### 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*<sup>1</sup>, 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.



<sup>1</sup> 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.

**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*<sup>1</sup>. 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**). 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 le consulter et lui 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.

<sup>1</sup> 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.

## 9. Conflit d'intérêts

**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'administrateur 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.

- 9.1. 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 à la suite d'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 la société aux conditions et dans la mesure que détermine le gouvernement dans le *décret concernant la rémunération et le remboursement des dépenses de membres du conseil d'administration et certaines sociétés d'État* (Décret 221-2023).

Cette rémunération est composée d'un montant forfaitaire annuel auquel s'ajoute, le cas échéant, une rémunération forfaitaire complémentaire annuelle lorsqu'on agit comme membre ou président d'un comité du conseil d'administration.

Cette rémunération est majorée d'un pourcentage équivalent au pourcentage de majoration des échelles de traitement des cadres de la fonction publique, aux mêmes dates.

Cette rémunération ne s'applique pas au directeur général de l'École ou à un membre du conseil à l'emploi d'une filiale de l'École ou d'un organisme du secteur public tel que défini à l'annexe I des *Règles concernant la rémunération et les autres conditions de travail des titulaires d'un emploi supérieur à temps plein*.

- 12.2. Nous avons également droit au remboursement des frais de voyage et de séjour occasionnés par l'exercice de nos fonctions conformément aux *Règles sur les frais de déplacement des présidents, vice-présidents et membres d'organismes gouvernementaux*.
- 12.3. 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<sup>e</sup> jour qui suit la date de clôture des mises en candidature.

Si nous sommes candidats, au plus tard le 30<sup>e</sup> 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 électorale 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.

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

## 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 ou le président du comité d'audit.

## 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

**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.

Veillez 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 :

**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*.

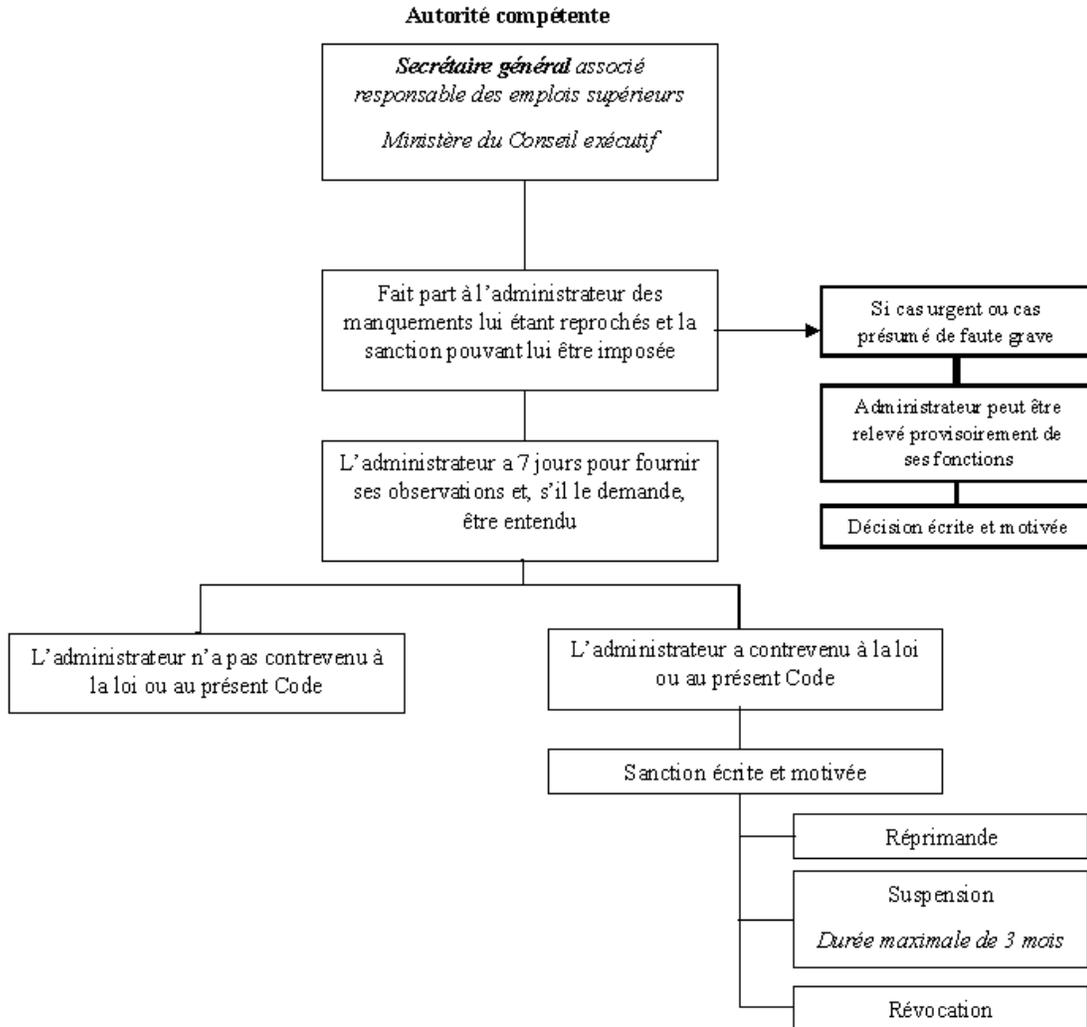
SIGNÉ, à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Signature de l'administrateur

Processus disciplinaire – Manquement éthique et déontologique

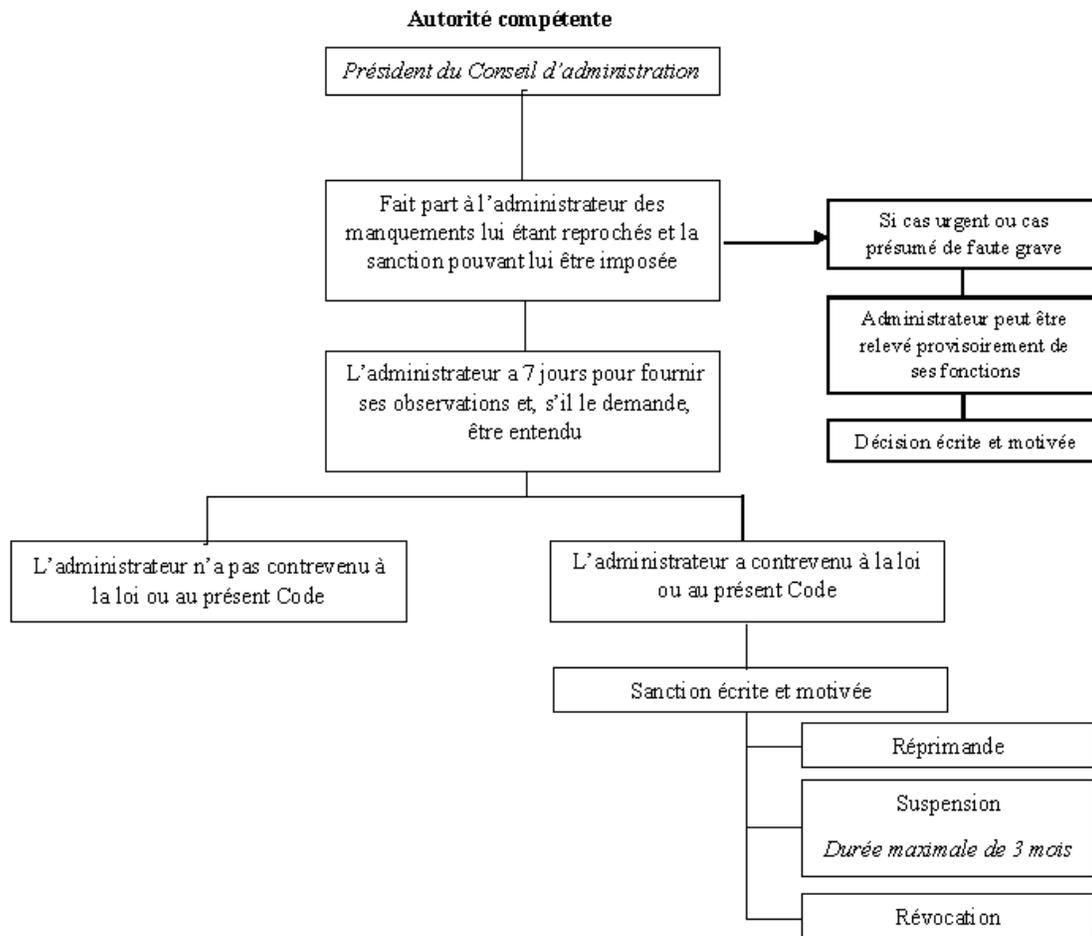
Président du conseil  
et administrateur nommé ou désigné



\*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

Processus disciplinaire – Manquement éthique et déontologique

Tout autre administrateur



## 4.6 Gouvernance des sociétés d'État

### Conseil d'administration

L'École est assujettie à la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État (RLRQ, chapitre G-1.02) depuis le 3 juin 2022. Elle est administrée par un conseil d'administration (CA) composé de quinze membres nommés par le gouvernement, dont le président du conseil d'administration et le directeur général.

Au 30 juin 2024, la composition du CA respecte toutes les exigences de la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État (RLRQ, chapitre G-1.02) soit :

- Au moins 40 % de femmes;
- Au moins un membre âgé de 35 ans ou moins;
- Au moins un membre représentatif de la diversité de la société québécoise;
- Au moins les deux tiers des membres du CA, dont le président, se qualifient comme administrateurs indépendants.

En effet, le conseil est composé de 53,3 % de femmes, de trois membres âgés de 35 ans ou moins, de deux membres représentatifs de la diversité ainsi que de 10 membres indépendants.

Pour l'année 2023-2024, cinq séances ordinaires et une séance extraordinaire du CA se sont tenues. Toutes les séances incluent une période de huis clos qui assure aux membres du conseil la possibilité de tenir des discussions entre eux, sans la présence du directeur général ou de membres du personnel de l'École. 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 rapport annuel de gestion;
- Adoption des états financiers, des budgets d'exploitation, des investissements en immobilisations et des prévisions budgétaires pluriannuelles, sur recommandation du comité d'audit;
- Adoption des tarifs, sur recommandation du comité d'audit;
- Adoption des modalités de rémunération des membres du CA sur recommandation du comité de gouvernance et d'éthique;
- Adoption du *Plan stratégique 2023-2027*;
- Adoption des mises à jour du code d'éthique, sur recommandation du comité de gouvernance et d'éthique;
- Adoption de la mise à jour 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 du personnel de l'École nationale de police du Québec*, sur recommandation du comité de ressources humaines;
- Décrets pour la subvention du loyer et la contribution des corps de police sur recommandation du comité d'audit.

### 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 risques.

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 2023-2024, 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 2023 pour l'exercice financier du 30 juin 2023 et ils ont suivi les contrats de 25 000 \$ et plus à chaque rencontre. Les membres ont eu une rencontre de travail sur le cadre budgétaire de l'École pour 2024-2025. Ils ont également approuvé le plan d'audit pour l'exercice financier du 30 juin 2024 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 2023, l'adoption des prévisions budgétaires pluriannuelles 2023-2029, l'augmentation de la limite autorisée pour l'utilisation des cartes de crédit, l'adoption du budget modifié d'investissement en immobilisations 2023-2024, l'adoption des modifications à la liste des tarifs pour 2023-2024 applicables au 1<sup>er</sup> avril 2024, l'adoption du budget d'exploitation et investissements en immobilisations pour l'exercice financier 2024-2025, de procéder à l'appel d'offres pour l'acquisition d'un système de gestion intégrée ainsi qu'aux étapes subséquentes, de recommander au gouvernement de fixer la contribution annuelle des corps de police pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025 à 1 % de la masse salariale de 2022 du personnel policier et la désignation de la directrice de l'innovation, des affaires académiques et institutionnelles à titre de représentante auprès de la Banque Nationale du Canada, de Revenu Québec et d'institutions financières ou du ministre des Finances.

Une période de discussion à huis clos en l'absence du personnel de l'École est prévue à chacune des rencontres.

### **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 2023-2024, le comité de gouvernance et d'éthique a tenu cinq rencontres. Les membres ont fait la révision du code d'éthique et de déontologie des administrateurs. Ils ont également discuté des modalités de rémunération des membres, ont fait le suivi des entrevues pour la nomination des nouveaux membres et du *Plan stratégique 2023-2027*. Les membres ont également travaillé sur un plan d'intégration et de formation des nouveaux membres.

Pendant cette période, le comité a recommandé au CA l'adoption de la mise à jour du code d'éthique et de déontologie des administrateurs de l'École, la nomination d'un président au comité d'audit et la rémunération des membres du conseil d'administration et des comités de l'École.

### 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 2023-2024, le comité de ressources humaines a tenu cinq rencontres. Les membres ont suivi le plan de travail de la DPSC, notamment les enjeux de dotation et les dossiers de plaintes de harcèlement. Ils ont été informés des activités d'attraction et de rétention du personnel tout au cours de l'année. Le comité a suivi l'orientation 2 du plan stratégique – Valoriser la personne.

Pendant cette période, le comité a recommandé au CA l'adoption des modifications au *Règlement sur les conditions de travail du personnel de l'École nationale de police du Québec*.

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 2024

**Ginette Fortin, FCPA, ASC**

**Membre indépendant**

**Présidente du conseil d'administration**

Services financiers Ginette Fortin inc.

Date de nomination : le 3 mai 2017

Dates de renouvellement de mandat : 23 septembre 2020 et 29 novembre 2023

Date de fin de mandat : le 28 novembre 2028

Siège également 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 Concepta Systèmes Informatiques. 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. 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. De 2021 à 2023, elle était présidente du comité d'audit interne du ministère de la Sécurité publique. Au cours de l'année 2021, elle a été nommée membre indépendante du comité de retraite des employés de la Ville de Trois-Rivières. Depuis mars 2016, elle est membre du conseil d'administration de Retraite Québec et présidente du comité d'audit. Depuis 2020, madame Fortin est également présidente de Services financiers Ginette Fortin inc., entreprise de services spécialisée en mentorat, stratégie, finances et gouvernance.

**Linda Beaupré**

**Membre indépendant**

**Membre du comité des ressources humaines**

Experte-conseil en gestion de l'information

Pratique privée

Date de nomination : 29 mai 2024

Date de fin de mandat : le 28 mai 2028

Siège également sur le conseil d'administration de Bibliothèque et Archives nationales du Québec



Titulaire d'une maîtrise en administration publique de l'École nationale d'administration publique (2010) et d'un baccalauréat en administration des affaires de l'Université du Québec à Montréal (2003), madame Beaupré est experte-conseil en gestion de l'information en pratique privée depuis 2017.

Au cours de sa carrière, elle a été cheffe de projet – gestion électronique des sommaires décisionnels et gestion intégrée des documents de 2014 à 2017 et cheffe de division – division de la gestion documentaire de 2008 à 2014 pour la Ville de Laval, cheffe – module gestion documentaire de 2002 à 2008 pour la Sûreté du Québec et conseillère documentaire de 1997 à 2002 et responsable de la gestion documentaire de 1989 à 1997 à l'Office des personnes handicapées du Québec. Elle a également été conférencière invitée pour l'Université de Montréal ainsi que pour l'Université du Québec à Montréal dans le cadre des programmes en archivistique.

**Meriem Benammour**

**Membre indépendant**

**Présidente du comité de gouvernance et d'éthique**

Conseillère juridique principale

Fédération des caisses Desjardins du Québec

Date de nomination : 29 mai 2024

Date de fin de mandat : le 28 mai 2028

Siège également sur le Conseil de justice administrative du Québec



Membre de la Chambre des notaires du Québec, Madame Benammour est conseillère juridique principale – gouvernance, éthique et déontologie depuis 2022 pour la Fédération des caisses Desjardins du Québec. Elle est titulaire d'une certification en éthique et conformité de HEC Montréal (2024), d'un certificat en gouvernance de sociétés d'État – Collège des administrateurs de sociétés de l'Université Laval (2023), d'un diplôme en droit notarial (2008) et d'un baccalauréat en droit (2007) de l'Université de Montréal, d'un diplôme d'études supérieures spécialisées en propriété intellectuelle (2004) et d'une maîtrise en droit des sociétés (2003) de l'Université Pierre-Mendès-France-Grenoble II.

Madame Benammour a occupé plusieurs postes en gouvernance et secrétariat corporatif, dont au sein d'Hydro-Québec et de la Caisse de dépôt et placement du Québec.

**Suzanne Boucher****Membre indépendant****Membre du comité de gouvernance et d'éthique**

Retraitée

DO Formation

Date de nomination : 29 mai 2024

Date de fin de mandat : le 28 mai 2028

Siège également sur le conseil d'administration de la Corporation récréative de Victoriaville



Madame Boucher est titulaire d'une certification en gouvernance de sociétés de l'Université Laval, d'un diplôme du programme de perfectionnement des cadres en gestion supérieure du Centre international de recherches et d'études en management (CIREM) et HEC Montréal (2005), d'un doctorat en sciences de l'éducation – option didactique de l'Université de Montréal (1995), d'une maîtrise en éducation – concentration évaluation de l'Université du Québec à Montréal (1986) et d'un baccalauréat en enseignement primaire (1983).

Elle a dédié une grande partie de sa carrière à la sécurité publique comme adjointe au chef de la direction intégrité et normes professionnelles de 2019 à 2021, cheffe de service intégrée des processus en 2019 et cadre-conseil assignée au cabinet du directeur de 2017 à 2018 au Service de police de la Ville de Montréal et comme directrice principale de l'administration de 2015 à 2017, directrice des ressources humaines de 2014 à 2015, adjointe au directeur général adjoint administration de 2010 à 2014, responsable des bureaux administratifs régionaux en 2009, directrice du développement et de la formation de 2005 à 2009, cheffe du service de la formation de 2001 à 2005 et conseillère en formation de 1998 à 2001 à la Sûreté du Québec. Elle a aussi été docimologue responsable du service d'élaboration des examens de 1992 à 1997 pour la Régie du bâtiment du Québec, chargée de cours de 1984 à 1992 et agente de recherche de 1982 à 1992 à l'Université du Québec à Montréal.

**Dominique Fauvel****Membre indépendant****Membre du comité des ressources humaines**

Directeur retraité

École primaire Saint-Julien, École primaire Prévost, École primaire Jean Moreau et École secondaire Cap-Jeunesse

Date de nomination : 29 mai 2024

Date de fin de mandat : le 28 mai 2028



Titulaire d'un diplôme d'études supérieures spécialisées en administration de l'éducation de l'Université de Sherbrooke (2015), d'un baccalauréat en éducation de l'Université du Québec à Montréal (2000) et d'un diplôme du programme de Techniques d'éducation spécialisée du Collège Marie-Victorin, monsieur Fauvel a été directeur de l'École primaire Saint-Julien, École primaire Prévost, École primaire Jean Moreau et École secondaire Cap-Jeunesse de 2008 à 2023. Il a également été directeur adjoint d'école secondaire à l'École polyvalente Lavigne et à l'École secondaire Cap-Jeunesse de 2003 à 2008 et enseignant de 2001 à 2003 à l'École secondaire Cap-Jeunesse. Il a également été éducateur de 1989 à 2002 aux Centres jeunesse de Montréal, coordonnateur de secteur de 1999 à 2001 pour la Corporation Katimavik-OPCAN et éducateur de 1993 à 1995 au Centre de Santé Tulattavik de l'Ungava.

**Michel Garceau**

**Membre indépendant**

**Président du comité des ressources humaines**

Directeur général

Coopérative des ambulanciers de la Mauricie

Date de nomination : 29 mai 2024

Date de fin de mandat : le 28 mai 2028

Siège également sur le conseil d'administration du Centre de communication santé de la Mauricie et Centre-du Québec



Directeur général de la Coopérative des ambulanciers de la Mauricie depuis 2019, monsieur Garceau est titulaire d'une maîtrise en administration publique de l'École nationale d'administration publique (2012), d'un diplôme d'études supérieures spécialisées en gestion des risques majeurs de l'Université du Québec à Montréal (2010) d'un programme court de 2<sup>e</sup> cycle en gouvernance et gestion des crises de l'École d'administration publique (2007) et d'un baccalauréat ès sciences de l'Université du Montréal (2005). Monsieur Garceau a été directeur des opérations de 2018 à 2019 et directeur adjoint des opérations de 2016 à 2018 à la Corporation d'urgences-santé, coordonnateur régional – mesures d'urgence, sécurité civile et liaison salles d'urgence de 2015 à 2016 au CIUSSS du Centre-Sud-de-L'Île-de-Montréal, coordonnateur régional des mesures d'urgence et sécurité civile de 2011 à 2015 et conseiller aux mesures d'urgence et sécurité civile de 2007 à 2011 pour l'Agence de la santé et des services sociaux de Montréal. Il a également œuvré à la coordination des mesures d'urgence et à la prévention des accidents de 2001 à 2007 au CSSS de Bordeaux-Cartierville-Saint-Laurent.

**Anne-Sophie Hamel**

**Membre indépendant**

**Présidente du comité d'audit**

Conseillère Stratégie et Innovation

Beneva

Date de nomination : 29 mai 2024

Date de fin de mandat : le 28 mai 2028



Membre de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec et titulaire d'une maîtrise en finance (2013), d'un baccalauréat en administration des affaires-finances (2012) de l'Université de Sherbrooke et de la certification CIA (*Certified Internal Auditor*) émise par le *Institute of Internal Auditors*, madame Hamel est conseillère - Stratégie et Innovation pour Beneva. Au cours de sa carrière, elle a été conseillère principale – contrôle et audit d'affaires chez Beneva de 2020 à 2024, coordonnatrice – audit interne de 2018 à 2020 chez Bombardier Produits Récréatifs inc., vérificatrice interne principale de 2015 à 2018 chez PricewaterhouseCoopers inc., auditrice interne sénior chez UAP inc. en 2015, vérificatrice interne de 2013 à 2015 chez Transcontinental inc. et consultante en éthique et gouvernance en 2013 pour la Fondation de l'Université de Sherbrooke.

**Jennifer O’Bomsawin**

**Membre indépendant**

**Membre du comité de gouvernance et d’éthique**

Consultante en stratégie-conseils autochtones

Pratique privée

Date de nomination : 29 mai 2024

Date de fin de mandat : le 28 mai 2028

Siège également sur le conseil d’administration du Réseau jeunesse des Premières Nations Québec-Labrador



Titulaire d’un certificat en leadership – École des dirigeants des Premières Nations de HEC Montréal (2023) et d’un baccalauréat en sciences politiques de l’Université de Sherbrooke (2018), madame O’Bomsawin est consultante en stratégies-conseils autochtones en pratique privée depuis 2024. Au cours de sa carrière, elle a été conseillère principale de 2021 à 2024 au Conseil de la Nation huronne-wendat, attachée politique de 2019 à 2021 au cabinet du ministre responsable des Affaires autochtones, coordonnatrice – Conseil des femmes élues en 2019 à l’Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador et journaliste de 2018 à 2019 au Groupe TVA inc. et de 2016 à 2018 pour Radio-Canada.

**Simon Paré**

**Membre indépendant**

**Membre du comité d’audit**

Sous-directeur général – Apprentissage

Sécurité publique Canada

Date de nomination : 29 mai 2024

Date de fin de mandat : le 28 mai 2028



Monsieur Paré est sous-directeur général – apprentissage pour Sécurité publique Canada depuis 2010. Il a également été directeur – Services nationaux de l’apprentissage de 2005 à 2010 et gestionnaire des technologies d’apprentissage de 2002 à 2005 pour la Gendarmerie royale du Canada. Il est détenteur d’un baccalauréat en éducation et d’une maîtrise en administration scolaire de l’Université du Québec à Trois-Rivières.

**Yannick Tassoni**

**Membre indépendant**

**Membre du comité d’audit**

Directeur principal – Gouvernance financière et performance opérationnelle

Mouvement Desjardins

Date de nomination : 29 mai 2024

Date de fin de mandat : le 28 mai 2028

Siège également sur le comité de gouvernance du Collège des médecins du Québec



Monsieur Tassoni est directeur principal – Gouvernance financière et performance opérationnelle pour le Mouvement Desjardins depuis 2020. Membre de l’Ordre des comptables professionnels agréés du Québec, il est titulaire de cinq certifications de l’association ISACA en audit des systèmes d’information, gestion de risques liés aux systèmes d’information, gouvernance informatique d’entreprise, ingénieur certifié en solutions de protection des données et gestionnaire de la sécurité de l’information certifiée. Il est également titulaire d’une certification d’examineur agréé en matière de fraude de l’Association of Certified Fraud Examiners et d’une certification en juricomptabilité de l’American Institute of Certified Public Accountants. Monsieur Tassoni a obtenu un diplôme d’études supérieures spécialisées de 2<sup>e</sup> cycle en expertise comptable de l’Université de Sherbrooke et un baccalauréat en sciences comptables de l’Université du Québec à Montréal.

Avant de se joindre au Mouvement Desjardins, Monsieur Tassoni était directeur principal chez PwC en gestion des risques et conformité. Il a également été conseiller principal – Gestion de risques chez Ernst & Young jusqu'en 2015 et chef de projet – Technologie, fraude et projets spéciaux – Audit interne chez Agropur.

**Johanne Beausoleil**

**Membre non indépendant**

Directrice générale

Sûreté du Québec

Date de nomination : 31 mai 2019

Date de renouvellement de mandat : 19 juin 2024

Date de fin de mandat : 18 juin 2028

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.

**Pierre St-Antoine**

**Membre non indépendant**

Directeur général

École nationale de police du Québec

Siège depuis le 10 juillet 2020

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 du Québec, 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.

Sous l'autorité du ministre de la Sécurité publique, et en lien avec le conseil d'administration, il assume la direction et la gestion de l'École dans la réalisation de sa mission de formation initiale et de perfectionnement des policiers du Québec ainsi qu'auprès de diverses clientèles de la sécurité publique.

Au cours de sa carrière de 34 années à l'École, il a occupé, entre autres, le poste stratégique de directeur des affaires institutionnelles et des communications. Ses principales réalisations sont l'implantation efficace des fonctions communications, relations pancanadiennes et internationales ainsi que la gestion de projet. Il a également organisé avec succès plusieurs colloques internationaux et événements protocolaires d'envergure. Il a su orienter positivement les relations nationales et internationales de l'École en organisant des missions et en accueillant des délégations visant l'échange d'expertise et l'établissement de partenariats durables en formation policière ainsi que la mise sur pied de réseaux bilatéraux et multilatéraux. Il a également piloté l'implantation de plusieurs processus de planification stratégique et géré de multiples

projets d'envergure. Dans un autre ordre d'idées, pendant 30 ans il a été directeur de campagne d'Entraide afin de redonner à la communauté.

M. 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, du leadership et de l'approche qualité. Il a été lauréat du *Prix de gestionnaires de projet 2010* de l'Alliance des cadres de l'État. L'Association des directeurs de police du Québec lui a remis un prix de partenariat en 2019.

**Audrey Boisjoly**

**Membre non indépendant**

Mairesse

Municipalité de Saint-Félix-de-Valois

Date de nomination : 23 septembre 2020

Date de renouvellement de mandat : 19 juin 2024

Date de fin de mandat : 18 juin 2028

Siège également comme vice-présidente sur le conseil d'administration de la Fédération québécoise des municipalités



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.

**François Lemay**

**Membre non indépendant**

Président

Fédération des policiers et policières municipaux du Québec (FPPMQ)

Date de nomination : 23 septembre 2020

Date de renouvellement de mandat : 19 juin 2024

Date de fin de mandat : 18 juin 2028



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.

**Thierry Vallières**

**Membre non indépendant**

Directeur

Service de police de la Ville de Saint-Eustache

Date de nomination : 19 juin 2024

Date de fin de mandat : 18 juin 2028

Siège également sur le conseil d'administration de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)



Monsieur Vallières est directeur du Service de police de la Ville de Saint-Eustache depuis 2011. Il est détenteur d'une maîtrise en administration publique gestionnaire municipal de l'École nationale d'administration publique, d'un certificat de premier cycle en relations industrielles de l'Université du Québec en Outaouais et d'un diplôme d'études collégiales en techniques policières du Collège de Maisonneuve. Auparavant il a été directeur adjoint de 2009 à 2011 et inspecteur à la surveillance du territoire de 2003 à 2009 pour le Service de police de la Ville de Saint-Eustache. Il a aussi été agent, lieutenant capitaine du

Service de police de la MRC des Collines de l’Outaouais de 1996 à 2003, policier-patrouilleur à la Ville de Beloeil en 1996 et a débuté sa carrière comme policier-patrouilleur pour la municipalité de Sainte-Sophie de 1994 à 1996.

Secrétaire du conseil

**Andréanne Deschênes**

Directrice de l’innovation, des affaires académiques et institutionnelles

École nationale de police du Québec

**Assiduité des membres du conseil d’administration**

<b>Tableau 23</b> Présences aux assemblées du CA et des comités	<b>Conseil d’administration</b>	<b>Comité de gouvernance et d’éthique</b>	<b>Comité d’audit</b>	<b>Comité des ressources humaines</b>
<b>Nombre total de séances</b>	<b>5 ordinaires 1 extraordinaire</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
Beausoleil, Johanne ou son représentant	5/6	-	4/4	-
Boisjoly, Audrey	5/6	4/5	-	-
Fortin, Ginette	6/6	5/5	5/5	5/5
Lemay, François	4/6	-	-	-
St-Antoine, Pierre	6/6	3/5	5/5	3/5
<b>Membre sortant le 21 février 2024</b>				
Paterson, Danny	2/3	2/3	-	-
<b>Membres sortant(e)s le 29 mai 2024</b>				
Bergeron, Sophie	4/6	2/2 <sup>1</sup>	1/2 <sup>1</sup>	4/4
Bousez, Patrick	4/6	-	3/4	-
Croteau, Marc	6/6	-	-	-
Dagher, Fady ou son représentant	6/6	-	-	-
Dubois, Geneviève	4/6	-	-	3/4
Francoeur, Yves	6/6	-	-	2/4
Lavoie, Christian ou son représentant	4/6	-	-	-
<b>Membres nommé(e)s le 29 mai 2024</b>				
Beaupré, Linda	s.o.	-	-	1/1
Benammour, Meriem	s.o.	1/1	-	-
Boucher, Suzanne	s.o.	1/1	-	-
Fauvel, Dominique	s.o.	-	-	1/1
Garceau, Michel	s.o.	-	-	1/1
Hamel, Anne-Sophie	s.o.	-	1/1	-
O’Bomsawin, Jennifer	s.o.	1/1	-	-
Paré, Simon	s.o.	-	1/1	-
Tassoni-Rivest, Yannick	s.o.	-	1/1	-
Vallières, Thierry	s.o.	-	-	-

<sup>1</sup> Le membre a changé de comité en cours d’année  
s.o. : Il n’y a pas eu de rencontre au cours du mandat.

Rémunération des membres du conseil d'administration

Tableau 24 Rémunération des membres du CA	Rémunération pour la participation au CA		Rémunération pour la participation aux comités		Avantages versés	Rémunération globale pour l'année financière
	Présidence	Membre	Présidence	Membre		
Beusoleil, Johanne	-	-	-	-	-	-
Boisjoly, Audrey	-	-	-	-	-	-
Fortin, Ginette	21 200 \$	-	-	-	-	21 200 \$
Lemay, François	-	-	-	-	-	-
St-Antoine, Pierre	-	-	-	-	-	-
<b>Membre sortant le 21 février 2024</b>						
Paterson, Danny	-	-	-	-	-	-
<b>Membres sortant(e)s le 29 mai 2024</b>						
Bergeron, Sophie	-	-	-	-	-	-
Bousez, Patrick	-	-	-	-	-	-
Croteau, Marc	-	-	-	-	-	-
Dagher, Fady	-	-	-	-	-	-
Dubois, Geneviève	-	-	-	-	-	-
Francoeur, Yves	-	-	-	-	-	-
Lavoie, Christian	-	-	-	-	-	-
<b>Membres nommé(e)s le 29 mai 2024<sup>1</sup></b>						
Beaupré, Linda	-	929,32 \$	-	245,48 \$	-	1 174,80 \$
Benammour, Meriem	-	929,32 \$	368,22 \$	-	-	1 297,54 \$
Boucher, Suzanne	-	929,32 \$	-	245,48 \$	-	1 174,80 \$
Fauvel, Dominique	-	929,32 \$	-	245,48 \$	-	1 174,80 \$
Garceau, Michel	-	929,32 \$	368,22 \$	-	-	1 297,54 \$
Hamel, Anne-Sophie	-	929,32 \$	368,22 \$	-	-	1 297,54 \$
O'Bomsawin, Jennifer	-	929,32 \$	-	245,48 \$	-	1 174,80 \$
Paré, Simon	-	929,32 \$	-	245,48 \$	-	1 174,80 \$
Tassoni-Rivest, Yannick	-	929,32 \$	-	245,48 \$	-	1 174,80 \$
Vallières, Thierry	-	-	-	-	-	-

<sup>1</sup> Calcul au prorata – 32 jours de mandat.

Conformément à la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État (RLRQ, chapitre G-1.02), le tableau qui suit présente la rémunération des cinq dirigeants les mieux rémunérés de l'École pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024.

<b>Tableau 25</b>					
<b>Rémunération des principaux dirigeants</b>					
<b>Nom et fonction</b>	<b>Salaire annuel versé</b>	<b>Autres avantages*</b>	<b>Rétroactivité salariale</b>	<b>Rémunération totale</b>	<b>Part de l'employeur dans le régime de retraite</b>
<b>Pierre St-Antoine</b> Directeur général	185 959 \$	1 567 \$	13 239 \$	200 764 \$	22 512 \$
<b>Andréanne Deschênes</b> Directrice de l'innovation, des affaires académiques et institutionnelles	142 767 \$	1 567 \$	11 134 \$	155 467 \$	15 756 \$
<b>Nathalie Bournival</b> Directrice des services administratifs et technologiques	142 767 \$	1 567 \$	10 435 \$	154 769 \$	15 757 \$
<b>Isabelle Lajoie</b> Directrice des personnes, de la santé et de la culture	142 767 \$	869 \$	10 381 \$	154 017 \$	15 757 \$
<b>André Magny</b> Directeur du perfectionnement policier	141 633 \$	– \$	10 349 \$	151 982 \$	15 664 \$

\* 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 (RLRQ, 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 2024 s'élèvent à 37 800 \$.

## 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 cette loi, 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 2023-2024. 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 P13.1, a.37) :

- Périodes de validité des tests prévues au *Règlement sur le régime des études de l'École nationale de police du Québec*;
- Projet FORCE 2 - Révision du Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie pour former 972 aspirants policiers par année;
- Topo – Suivi de la cohorte autochtone comblée avec des aspirants policiers allochtones;
- Présentation - Nouveau parcours en gestion;
- Parcours de tir – Nouveau réseau d'instructeurs pour les services correctionnels;
- Actualisation des politiques de recherche et mise en place d'une stratégie de gestion des données de recherche.

### Composition de la Commission au 30 juin 2024

#### 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<sup>e</sup> 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*

#### **Marie Beaulieu | 2<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> mandat**

Directeur

Service de police de Wendake

*Siège depuis le 18 juin 2021*

**Annie Gendron | 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> mandat**

Chef du service du développement de l'organisation et des personnes

Sûreté du Québec

*Siège depuis le 2 décembre 2020*

**Johnny Primiani | 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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**

- Nina Admo (démission)

**Nominations**

- 5 nominations à venir

**Activités de la Commission**

Tableau 26 Présences aux assemblées de la Commission de formation et de recherche	2023	2024	
	7 décembre	15 mai	9 mai
Admo, Nina (démission)	X	X	X
Beaulieu, Marie	Abs.	✓	Abs.
Beaumier, Manon	✓	✓	✓
Bernard, Caroline	✓	Abs.	✓
Duchesneau, Jean	✓	Abs.	✓
Gendron, Annie	✓	✓	✓
Magny, André	✓	✓	✓
Pintal, Marie	✓	✓	✓
Primiani, Johnny	✓	✓	✓
Rainville, Jasmin	✓	✓	✓
St-Antoine, Pierre	✓	✓	✓

Légende :

✓ Présent

Abs. : Absent

X : Mandat terminé

## 4.7 Accès aux documents et 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 A2.1).

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 2023-2024, les dispositions législatives spécifiques au regard de la protection des renseignements personnels n'ont eu aucune incidence. Les obligations qui étaient applicables à compter du 22 septembre 2023 ont été mises en place. 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 2023-2024, l'École a reçu et traité 366 demandes d'accès aux documents (voir le tableau 27 à la page suivante).

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

<b>Tableau 27</b>				
<b>Détail relatif aux demandes d'accès aux documents reçues et traitées</b>				
<b>Nombre total de demandes reçues : 366</b>				
<b>Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais</b>				
<b>Délais de traitement</b>	<b>Nature des demandes traitées au cours de l'année financière</b>			<b>Rectification</b>
	<b>Demandes d'accès</b>		<b>Documents administratifs</b>	
	<b>Renseignements personnels</b>	<b>Documents administratifs</b>		
0 à 20 jours	340	23		
21 à 30 jours	-	3		-
31 jours et plus (le cas échéant)	-	-		-
<b>Total</b>	<b>340</b>	<b>26</b>		
<b>Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et de la décision rendue</b>				
<b>Décision rendue</b>	<b>Demandes d'accès</b>			<b>Disposition de la Loi invoquée<sup>1</sup></b>
	<b>Renseignements personnels</b>	<b>Documents administratifs</b>	<b>Rectification</b>	
Acceptée (entièrement)	338	19	-	-
Partiellement acceptée	-	6	-	Articles 12, 15, 22, 28, 29, 40, 47 (3), 48 et 50
Refusée (entièrement)	2	1	-	Articles 53, 54 et 9
Autres	-	-	-	-
<b>Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable</b>				<b>-</b>
<b>Nombre d'avis de révision reçus de la Commission d'accès à l'information</b>				<b>3</b>

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

## 4.8 Application de la Politique linguistique de l'État et de la Directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle dans l'Administration

### Émissaire et comité permanent

Questions	Réponses
Avez-vous un ou une émissaire? <sup>1</sup>	Oui
Avez-vous un comité permanent ou avez-vous choisi de mettre en place un comité permanent?	Oui
Si oui, combien y a-t-il eu de rencontres des membres du comité permanent au cours de l'exercice?	3
Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour faire connaître l'émissaire à votre personnel ou le nom d'une personne-ressource à qui poser des questions sur l'exemplarité de l'État? Si oui, expliquez quelles ont été ces mesures.	Non

### Directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle

Questions	Réponses
Est-ce que votre organisation dispose d'une directive particulière approuvée par le ministre de la Langue française?	Non (travaux en cours)
Si vous avez une directive particulière : <ul style="list-style-type: none"> <li>Indiquez la date à laquelle elle a été approuvée par le ministre de la Langue française :</li> <li>Combien d'exceptions cette directive compte-t-elle?</li> </ul>	s.o.
Au cours de l'exercice, votre organisation a-t-elle eu recours aux dispositions de temporisation prévues par le <i>Règlement sur la langue de l'Administration</i> et le <i>Règlement concernant les dérogations au devoir d'exemplarité de l'Administration et les documents rédigés ou utilisés en recherche</i> ? <sup>2</sup>	Non
Si oui, indiquez le nombre de situations, cas, circonstances ou fins pour lesquels votre organisation a eu recours à ces dispositions <sup>3</sup> .	s.o.
Au cours de l'exercice, quelle proportion des employés de votre organisation a reçu de l'information concernant la directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle (du ministre ou particulière) afin d'assurer une utilisation exemplaire du français conformément aux dispositions de la <i>Charte de la langue française</i> ? <sup>4</sup>	5 %

<sup>1</sup> À titre informatif, le mandataire porte le titre d'émissaire depuis le 1<sup>er</sup> juin 2023.

<sup>2</sup> Dans certaines circonstances, lorsqu'aucune exception n'est prévue, le recours aux dispositions de temporisation est possible, sous certaines conditions : si l'utilisation exclusive du français compromet l'accomplissement de la mission d'une organisation, si tous les moyens raisonnables pour communiquer uniquement en français ont été pris et dans la mesure prévue par la directive de l'organisation. Le recours à ces dispositions doit être exceptionnel. Ces dispositions temporaires sont prévues par le *Règlement sur la langue de l'Administration* (art. 2, par. 8 et art. 6, par. 10) et le *Règlement concernant les dérogations au devoir d'exemplarité de l'Administration et les documents rédigés ou utilisés en recherche* (art. 1, par. 14 et art. 2, par. 7). Elles cesseront d'avoir effet le 1<sup>er</sup> juin 2025.

<sup>3</sup> « Situations, cas, circonstances ou fins » fait référence au descriptif général des situations où les dispositions de temporisation sont utilisées avec les particularités les accompagnant. Ne pas comptabiliser chaque utilisation de ces dispositions.

<sup>4</sup> Calculer cette proportion par rapport au nombre total d'employés ayant répondu à la consultation, excluant les étudiants et les stagiaires.

**Politique linguistique de l'État (PLE)**

Questions	Réponses
<p>Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour informer votre personnel sur l'application de la Politique linguistique de l'État?</p>	<p>Non</p>
<p>Si oui, expliquez quelles ont été ces mesures :</p>	<p>Une directive particulière est actuellement en rédaction. Il est prévu de la diffuser à tous les employés lorsqu'elle sera finalisée.</p>
<p>L'article 20.1 de la Charte de la langue française prévoit qu'un organisme de l'Administration publie, dans les trois mois suivant la fin de son exercice financier, le nombre de postes pour lesquels il exige, afin d'y accéder notamment par recrutement, embauche, mutation ou promotion ou d'y rester, la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que le français ainsi que ceux pour lesquels une telle connaissance ou un tel niveau de connaissance est souhaitable.</p> <p>Quel est le nombre de postes au sein de votre organisation pour lesquels la connaissance ou un niveau de connaissance d'une autre langue que le français :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• est exigé?</li> <li>• est souhaitable?</li> </ul>	<p>Exigé : 19 Personnel directement impliqué dans la formation des autochtones anglophones.</p> <p>Souhaitable : 276 Personnel en lien avec la clientèle autochtone anglophone de l'ENPQ ou avec une clientèle/des partenaires hors Québec.</p>

## 4.9 Égalité entre les femmes et les hommes

Dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, des actions ont été mises en place à l'École au cours de l'année dans trois des orientations.

### Orientation 1

#### Promotion des rapports égalitaires et lutte contre les stéréotypes sexuels et sexistes

- Des actions ont été mises en place afin de sensibiliser les membres de l'équipe de la DPSC aux biais inconscients, dont les préjugés sexuels et sexistes, ceux-ci pouvant affecter les décisions prises lors de l'embauche, des évaluations des employés et des possibilités de promotion.

### Orientation 2

#### Égalité en emploi et égalité économique entre les femmes et les hommes

- Un questionnaire d'auto-identification de trois questions, auquel peuvent répondre en ligne les candidats, permet de prévoir des mesures d'amélioration en identifiant les emplois qui intéressent moins les femmes. Ainsi, par la suite, il est possible de promouvoir les postes sous-représentés par les femmes ou qui les intéressent moins et adapter les stratégies de recrutement afin que celles-ci soient plus inclusives.
- Une diversification des sources de diffusion permettant de promouvoir les appels de candidatures auprès des femmes en collaborant avec des organismes spécialisés en employabilité et des organismes qui contribuent à l'intégration des femmes au marché de travail et à leur maintien en emploi.

### Orientation 6

#### Parité dans les lieux décisionnels et leadership

- Un accent a été mis sur la sélection des gestionnaires de l'École afin que le comité de gestion soit paritaire. Ainsi, en date du 30 juin 2024, le comité de gestion était composé de 14 femmes et 10 hommes. Le comité de gestion paritaire renforce la culture inclusive de l'École où le développement professionnel est accessible à tous indépendamment du genre. La diversité au sein de l'équipe de gestionnaires permet d'encourager d'autres femmes à viser les postes de gestionnaires.
- Lors de la nouvelle constitution du conseil d'administration, l'École a veillé à ce que celui-ci comprenne au moins 40 % de femmes. En date du 30 juin, le conseil d'administration est composé de 8 femmes et 7 hommes, soit 53,3 % de femmes.

À l'égard du Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale, diverses actions en lien avec l'axe Prévention, sensibilisation et information ont été mises en place. Par exemple, le déploiement du programme Milieu de travail alliés contre la violence conjugale, en collaboration avec la maison la Nacelle, la participation à l'Opération nationale concertée en prévention de la violence entre partenaires intimes ainsi qu'une participation aux rencontres trimestrielles au Réseau des répondants en violence conjugale du Secrétariat du Conseil du trésor.

## 4.10 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 2023-2024, la variabilité importante des sources de 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 28 présente les résultats obtenus au 30 juin 2024, la méthode de fixation du tarif, le mode d'indexation, le mode de révision et le niveau de financement.

Tableau 28 Politique de financement des services publics – Tarification (en milliers de dollars)						Niveau de financement	
Revenus provenant de la tarification	Méthode de fixation du tarif *	Mode d'indexation	Date de révision	Revenus de tarification <sup>1</sup>	Coût total <sup>2</sup>	Taux réel	Taux prévu
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	CS-T	Indice des prix à la consommation**	2005-2006	13 800,3 \$	32 843,7 \$	42 % <sup>2,3</sup>	25 %
Programmes de formation initiale en enquête et gestion policières et formation des formateurs	CS-T	Révision des coûts	Juin 2023	3 052,2 \$	5 929,9 \$	51 % <sup>1,2,3</sup>	25 %
Perfectionnement policier	CS-D	Révision des coûts	Juin 2023	3 016,5 \$	7 554,5 \$	40 % <sup>1,2,3</sup>	100 %
Inscriptions et autres services tarifés	MAG	Révision des coûts	Juin 2023	1 991,2 \$	1 343,8 \$	s.o.	s.o.
Service de l'hôtellerie	CS-T	Révision des coûts	Juin 2023	4 404,0 \$	8 308,0 \$	53 % <sup>1</sup>	100 %
Formation et services aux autres clientèles**	CS-T	Révision des coûts	Juin 2023	3 586,0 \$	7 883,3 \$	45 % <sup>1</sup>	109 %
<b>Total</b>				<b>29 850,2 \$</b>	<b>63 863,2 \$</b>		

\* 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 :

<sup>1</sup> Pour 2023-2024, 52 % des revenus proviennent du périmètre comptable. Ces revenus sont exclus du calcul du taux réel.

<sup>2</sup> 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.

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



Section 5

# Les états financiers





## Revue financière 2023-2024

La revue financière présente les éléments marquants des résultats financiers de l'École pour l'exercice clos le 30 juin 2024 ainsi que la situation financière à cette date.

Cette présentation 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'exercice financier de l'École se clôture par un déficit d'opération de 1 673 k\$ au 30 juin 2024. Ce déficit provient principalement de deux sources, soit les estimations faites par la direction concernant les prévisions d'indexations salariales aux 1<sup>er</sup> avril 2023 et 2024 et les éléments suivants autorisés par le CA de l'École lors de l'approbation du budget 2023-2024 :

- Retrait de la formation offerte dans le cadre du Programme de formation initiale des agents des services correctionnels;
- Nouvelle mesure d'attraction et rétention à titre d'indemnisation pour certains frais de déplacement et de logement pour certains membres du personnel occasionnel selon des conditions;
- Augmentation des investissements impactant à la fois la charge d'amortissement et les intérêts sur la dette.

L'École a adopté les exigences du nouveau chapitre SP 3400 Revenus du Manuel de comptabilité de CPA Canada pour le secteur public applicables à son exercice débutant le 1<sup>er</sup> juillet 2023. À cet égard, l'École a fait le choix d'appliquer les dispositions de ce chapitre selon l'approche rétroactive sans retraitement des états financiers des exercices antérieurs. L'adoption de cette norme a entraîné la comptabilisation d'un ajustement cumulatif apporté au solde d'ouverture du déficit cumulé de l'exercice clos le 30 juin 2024 au montant de 4 373 494 \$.

L'application de ces dispositions engendre un déficit cumulé à la fin de l'exercice au montant de 4 177 k\$.

### Revenus

Les revenus de l'École atteignent un sommet historique, totalisant 62,2 M\$ soit une progression de 10 % en comparaison avec l'exercice 2022-2023. À ce chapitre, notons que la principale hausse est associée aux subventions enregistrées pour le projet FORCE 2.

Les faits saillants à ce niveau sont les suivants :

- Repli de 5 % des revenus reliés à la formation;
- Variation de 56 % des subventions du gouvernement du Québec – MSP. En 2023-2024, l'École a constaté une subvention de 8,3 M\$ en lien avec le projet FORCE 2;
- Les autres catégories de revenus sont demeurées stables ou présentent des variations moins significatives.

### Charges

Les charges de l'École se situent à 63,9 M\$, soit une progression de 12 % en comparaison avec l'exercice 2022-2023.

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, incluant le projet FORCE 2;
- Ajustement de la masse salariale en lien avec les prévisions d'indexation aux 1<sup>er</sup> avril 2023 et 2024;
- Augmentation de la charge d'amortissement en lien avec les investissements réalisés.

### **Investissements**

L'École a investi 8,2 M\$ au cours de l'exercice comparativement à 1,2 M\$ dans son exercice précédent. Les investissements importants se détaillent comme suit :

- 2 M\$ en améliorations locatives et en mobilier pour le Campus de Montréal;
- 1,1 M\$ en améliorations locatives pour le Carrefour de l'information et du savoir;
- 1,4 M\$ en améliorations locatives pour la réfection des dortoirs;
- 977 k\$ pour l'acquisition de véhicules;
- Dans le contexte financier actuel, les investissements en lien avec le maintien ou l'amélioration de l'édifice patrimonial sont réalisés dans un contexte de financement du loyer de l'École à la hauteur de 51 %.

**ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC**  
**ÉTATS FINANCIERS**  
**DE L'EXERCICE CLOS LE**  
**30 JUIN 2024**

## TABLE DES MATIÈRES

RAPPORT DE LA DIRECTION .....	3
RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT .....	4
ÉTATS FINANCIERS	
État des résultats et du déficit 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 27

## 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 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 et directeur des services  
administratifs et technologiques par intérim

Nicolet, le 23 octobre 2024



## 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 2024, et l'état des résultats et du déficit 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 2024, 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, compte tenu de l'application rétroactive des changements apportés aux méthodes comptables relatives aux revenus, expliqués à la note 3, ces normes ont été appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Pour la vérificatrice générale du Québec,



Guillaume Joron, CPA auditeur  
Directeur d'audit

Montréal, le 23 octobre 2024

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC  
ÉTAT DES RÉSULTATS ET DU DÉFICIT CUMULÉ  
De l'exercice clos le 30 juin 2024

	<b>2024</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
	<b>Budget</b>	<b>Réel</b>	<b>Réel</b>
<b>REVENUS</b>			
Contributions des corps de police (note 4)	17 690 734 \$	17 493 976 \$	17 008 277 \$
Formation (note 5)	14 952 678	17 369 985	18 271 960
Service de l'hôtellerie (note 5)	7 366 092	7 944 262	7 745 024
Subvention du gouvernement du Québec - MSP <sup>1</sup> (note 6)	16 269 381	16 669 707	10 652 376
Honoraires professionnels	1 115 950	1 749 955	1 939 771
Intérêts	150 000	469 571	281 945
Autres	545 267	492 515	418 192
	<b>58 090 102</b>	<b>62 189 971</b>	<b>56 317 545</b>
<b>CHARGES</b>			
Traitements et avantages sociaux	38 858 539	40 850 971	35 550 024
Loyer - Société québécoise des infrastructures	8 583 251	8 399 699	8 142 476
Loyer - Frais d'exploitation	-	275 475	881 217
Fournitures pédagogiques et administratives	2 446 414	3 451 692	2 896 172
Produits alimentaires et fournitures d'hébergement	1 437 708	1 487 739	1 540 135
Services professionnels	4 017 579	4 386 847	3 651 808
Transport et communication	790 084	1 895 673	1 481 316
Entretien et réparations	480 251	839 063	707 643
Location de matériel et autres	403 568	679 768	804 811
Frais financiers (note 7)	168 800	288 693	112 266
Amortissement des immobilisations corporelles (note 13)	1 786 000	1 307 236	1 020 155
	<b>58 972 194</b>	<b>63 862 856</b>	<b>56 788 023</b>
<b>DÉFICIT DE L'EXERCICE</b>	<b>(882 092)</b>	<b>(1 672 885)</b>	<b>(470 478)</b>
<b>EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT DE L'EXERCICE</b>	<b>1 869 106</b>	<b>1 869 106</b>	<b>2 339 584</b>
Modification comptable (note 3)		<b>(4 373 495)</b>	-
<b>DÉFICIT CUMULÉ AU DÉBUT DE L'EXERCICE AJUSTÉ</b>		<b>(2 504 389)</b>	<b>2 339 584</b>
<b>(DÉFICIT) EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN DE L'EXERCICE</b>	<b>987 014 \$</b>	<b>(4 177 274) \$</b>	<b>1 869 106 \$</b>

<sup>1</sup> 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 2024

	2024	2023
<b>ACTIFS FINANCIERS</b>		
Trésorerie	7 704 655 \$	4 761 597 \$
Créances	5 813 500	6 762 432
Subvention du gouvernement du Québec à recevoir - MSP	5 575 482	5 047 400
Contributions des corps de police à recevoir	-	17 493 976
	<b>19 093 637</b>	<b>34 065 405</b>
<b>PASSIFS</b>		
Emprunts à court terme (note 8)	-	3 000 000
Charges à payer et frais courus (note 9)	13 363 299	11 360 610
Revenus reportés (note 10)	15 364 105	20 092 716
Provision pour congés de maladie (note 11)	1 693 565	1 679 094
Dettes à long terme (note 12)	5 998 901	2 217 629
	<b>36 419 870</b>	<b>38 350 049</b>
<b>DETTE NETTE</b>	<b>(17 326 233)</b>	<b>(4 284 644)</b>
<b>ACTIFS NON FINANCIERS</b>		
Immobilisations corporelles (note 13)	11 490 199	4 634 882
Stocks	995 662	831 540
Loyer payé d'avance	225 562	315 788
Charges payées d'avance	437 536	371 540
	<b>13 148 959</b>	<b>6 153 750</b>
<b>(DÉFICIT) EXCÉDENT CUMULÉ</b>	<b>(4 177 274) \$</b>	<b>1 869 106 \$</b>
<b>OBLIGATIONS CONTRACTUELLES ET DROITS CONTRACTUELS (note 15)</b>		
<b>ÉVENTUALITÉS (note 18)</b>		

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 2024

	<b>2024</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
	<b>Budget</b>	<b>Réel</b>	<b>Réel</b>
<b>DÉFICIT DE L'EXERCICE</b>	(882 092) \$	<b>(1 672 885) \$</b>	(470 478) \$
Acquisition d'immobilisations corporelles	(2 220 000)	<b>(8 162 553)</b>	(1 162 682)
Amortissement des immobilisations corporelles	1 786 000	<b>1 307 236</b>	1 020 155
	(434 000)	<b>(6 855 317)</b>	(142 527)
Acquisition de stocks		<b>(777 654)</b>	(650 460)
Augmentation de charges payées d'avance		<b>(436 713)</b>	(364 547)
Consommation des stocks		<b>613 532</b>	668 342
Utilisation d'un loyer payé d'avance	90 226	<b>90 226</b>	90 226
Utilisation de charges payées d'avance		<b>370 717</b>	400 709
	90 226	<b>(139 892)</b>	144 270
<b>AUGMENTATION DE LA DETTE NETTE</b>	(1 225 866)	<b>(8 668 094)</b>	(468 735)
<b>DETTE NETTE AU DÉBUT DE L'EXERCICE</b>	(4 284 644)	<b>(4 284 644)</b>	(3 815 909)
Modification comptable (note 3)		<b>(4 373 495)</b>	-
<b>DETTE NETTE AU DÉBUT DE L'EXERCICE AJUSTÉ</b>		<b>(8 658 139)</b>	(3 815 909)
<b>DETTE NETTE À LA FIN DE L'EXERCICE</b>	(5 510 510) \$	<b>(17 326 233) \$</b>	(4 284 644) \$

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 2024

	2024	2023
<b>ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT</b>		
Déficit de l'exercice	(1 672 885) \$	(470 478) \$
Éléments sans incidence sur la trésorerie :		
Amortissement des immobilisations corporelles	1 307 236	1 020 155
Virement des revenus reportés de l'année	(6 902 377)	(18 148 025)
Loyer payé d'avance	90 226	90 226
Charges payées d'avance	(65 996)	36 162
	(5 570 911)	(17 001 482)
Variation des actifs et des passifs reliés au fonctionnement (note 14)	17 218 012	20 787 062
<b>Flux de trésorerie liés aux activités de fonctionnement</b>	<b>9 974 216</b>	<b>3 315 102</b>
<b>ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS</b>		
Acquisition d'immobilisations corporelles	(3 367 464)	(672 538)
<b>Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement en immobilisations</b>	<b>(3 367 464)</b>	<b>(672 538)</b>
<b>ACTIVITÉS DE FINANCEMENT</b>		
Variation des emprunts à court terme	(3 000 000)	1 000 000
Diminution de la dette à long terme	(663 694)	(503 264)
<b>Flux de trésorerie liés aux activités de financement</b>	<b>(3 663 694)</b>	<b>496 736</b>
<b>AUGMENTATION NETTE DE LA TRÉSORERIE</b>	<b>2 943 058</b>	<b>3 139 300</b>
<b>TRÉSORERIE AU DÉBUT DE L'EXERCICE</b>	<b>4 761 597</b>	<b>1 622 297</b>
<b>TRÉSORERIE À LA FIN DE L'EXERCICE</b>	<b>7 704 655 \$</b>	<b>4 761 597 \$</b>

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

## ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

### NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2024

#### 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 2024

#### 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**

###### *Contributions des corps de police*

Les revenus de contributions des corps de police constituent des opérations sans obligations de prestation. Ils sont perçus en vertu de l'article 43 de la *Loi sur la police* (RLRQ, chapitre P-13.1) et sont constatés lorsque l'École a le pouvoir de les revendiquer soit lors de la facturation aux différents corps de police.

###### *Formation*

Les revenus de formation constituent des opérations avec obligations de prestations pour lesquelles l'École doit rendre un service pédagogique en échange de la somme reçue d'un payeur. Ces revenus sont constatés progressivement, au fur et à mesure que l'obligation est remplie.

###### *Service de l'hôtellerie*

Les revenus du service de l'hôtellerie constituent des opérations avec obligations de prestations et sont constatés progressivement, soit sur la durée du séjour.

###### *Subvention du Gouvernement du Québec - MSP*

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.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC  
NOTES COMPLÉMENTAIRES  
Au 30 juin 2024

**2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)**

**Revenus (suite)**

*Honoraires professionnels*

Les revenus d'honoraires professionnels sont tirés d'ententes conclues avec des clients pour des projets qui répondent à leur besoin spécifique. Ces revenus constituent des opérations avec obligations de prestation et sont constatés progressivement, soit à mesure que les services prévus à l'entente sont rendus.

**Charges**

*Régimes de retraite*

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

**Actifs financiers**

*Trésorerie*

La trésorerie se compose du solde bancaire.

**Passif**

*Revenus reportés*

Le revenu reporté relatif 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.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC  
NOTES COMPLÉMENTAIRES  
Au 30 juin 2024

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

**Passif (suite)**

*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
Développement informatique	5 à 10 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 2024

#### 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. MODIFICATION COMPTABLE

##### Adoption de nouvelle norme comptable

###### **SP 3400, Revenus**

Le 1<sup>er</sup> juillet 2023, l'École a adopté les exigences du nouveau chapitre SP 3400, Revenus, qui établit des normes de comptabilisation et d'information relatives aux opérations génératrices de revenus. Plus précisément, il différencie les revenus issus des opérations qui comportent des obligations de prestation (appelées « opérations avec contrepartie ») de ceux issus des opérations sans obligations de prestation (appelées « opérations sans contrepartie »).

Les principaux éléments du nouveau chapitre sont les suivants :

- Une obligation de prestation s'entend d'une promesse exécutoire de fournir des biens ou services précis à un payeur en particulier;
- L'École doit constater les revenus tirés d'opérations avec contrepartie lorsqu'elle remplit (ou à mesure qu'elle remplit) l'obligation de prestation en fournissant les biens ou services promis au payeur;
- La constatation du revenu tiré d'une opération sans contrepartie doit se faire lorsque l'École a le pouvoir de revendiquer ou de prélever une entrée de ressources économiques et qu'elle relève d'une opération passée ou d'un événement passé qui est à l'origine d'un actif.

Pour les opérations avec contrepartie, l'École doit déterminer quels biens ou services (ou quels groupes de biens ou services) sont distincts et doivent par conséquent être traités séparément. Lorsque l'École détermine qu'il y a plus d'une obligation de prestations pour une même opération, elle doit utiliser une méthode de répartition du prix de la transaction. Pour ce faire, elle utilise le prix de vente spécifique des biens ou services à chacune des obligations de prestation lorsque celui-ci est connu; dans le cas contraire, elle procède à une estimation à l'aide des informations dont elle dispose pour effectuer cette répartition.

L'École a fait le choix d'appliquer les dispositions de ce chapitre selon l'approche rétroactive sans retraitement des états financiers des exercices antérieurs. L'adoption de cette norme entraîne la comptabilisation d'un ajustement cumulatif apporté au solde d'ouverture du déficit cumulé de l'exercice clos le 30 juin 2024 au montant de 4 373 495 \$. De plus, l'adoption de cette norme a entraîné une diminution de 13 120 481 \$ du poste Contributions des corps de polices à recevoir et une diminution du même montant du poste Revenus reportés.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC  
NOTES COMPLÉMENTAIRES  
Au 30 juin 2024

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<sup>er</sup> 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 :

	2024	2023
Contributions de l'année civile 2021 pour 12 mois	17 493 976	-
Contributions de l'année civile 2021 pour 3 mois	-	4 373 494
Contributions de l'année civile 2020 pour 9 mois	-	12 634 783
	<b>17 493 976 \$</b>	<b>17 008 277 \$</b>

5. FORMATION ET SERVICE DE L'HÔTELLERIE

	Formation		Service de l'hôtellerie	
	2024	2023	2024	2023
Aspirants policiers	6 072 742 \$	4 881 603 \$	4 104 769 \$	3 241 202 \$
Policiers en perfectionnement	8 360 371	7 514 070	2 421 265	1 823 112
Sécurité publique	2 624 214	5 430 831	448 698	1 422 915
Clientèles autochtones	286 120	405 934	182 540	172 484
Autres clientèles et services divers	26 538	39 522	786 990	1 085 311
	<b>17 369 985 \$</b>	<b>18 271 960 \$</b>	<b>7 944 262 \$</b>	<b>7 745 024 \$</b>

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC  
NOTES COMPLÉMENTAIRES  
Au 30 juin 2024

6. SUBVENTION DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC - MSP

	2024	2023
Loyer	5 053 500 \$	5 047 400 \$
Subventions affectées à des projets spécifiques	1 116 702	660 571
Subvention projet FORCE	8 348 230	-
Cohorte exclusive SPVM	-	3 000 000
Initiative autochtone	2 151 275	1 944 405
	<b>16 669 707 \$</b>	<b>10 652 376 \$</b>

7. FRAIS FINANCIERS

	2024	2023
Intérêts sur emprunts temporaires	201 715 \$	61 424 \$
Intérêts sur la dette à long terme	86 978	50 842
	<b>288 693 \$</b>	<b>112 266 \$</b>

8. EMPRUNTS À COURT TERME

Au 30 juin 2024, 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 10 000 000 \$. Cette entente est en vigueur jusqu'au 30 juin 2026.

Au 30 juin 2024, la marge de crédit auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec n'était pas utilisé (2023 : 3 000 000 \$). 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 4,633 % au 30 juin 2024 (2023 : 4,985 %).

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC  
NOTES COMPLÉMENTAIRES  
Au 30 juin 2024

9. CHARGES À PAYER ET FRAIS COURUS

	2024	2023
Traitements et avantages sociaux	4 677 843 \$	4 503 238 \$
Provision pour vacances (note 11)	2 533 928	2 279 309
Loyer à payer	1 023 770	1 421 130
Autres charges à payer	5 127 758	3 156 933
	<b>13 363 299 \$</b>	<b>11 360 610 \$</b>

10. REVENUS REPORTÉS

	Contributions des corps de police	Subvention du gouvernement du Québec - MSP	Autres	Total
<b>Au 30 juin 2024</b>				
Revenus reportés au début	13 120 481 \$	5 556 159 \$	1 416 076 \$	20 092 716 \$
Virements aux revenus de l'année	-	(5 556 159)	(1 346 218)	(6 902 377)
Octrois de l'exercice	-	13 364 293	1 929 954	15 294 247
Modification comptable (note 3)	(13 120 481)	-	-	(13 120 481)
<b>Revenus reportés à la fin</b>	<b>- \$</b>	<b>13 364 293 \$</b>	<b>1 999 812 \$</b>	<b>15 364 105 \$</b>
<b>Au 30 juin 2023</b>				
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
<b>Revenus reportés à la fin</b>	<b>13 120 481 \$</b>	<b>5 556 159 \$</b>	<b>1 416 076 \$</b>	<b>20 092 716 \$</b>

## ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2024

### 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 2024, les taux de cotisation de certains régimes de retraite ont été modifiés. Ainsi, le taux pour le RREGOP est passé de 9,69 % à 9,39 % de la masse salariale admissible, le taux pour le RRPE et le RRAS est demeuré 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 11,34 %.

Les cotisations de l'École 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 1 925 936 \$ (2023 : 1 693 678 \$). Les obligations de l'École envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

#### Provision pour vacances

	2024	2023
Solde au début de l'exercice	2 279 309 \$	2 056 045 \$
Charges de l'exercice	2 012 409	1 858 737
Prestations versées au cours de l'exercice	(1 757 790)	(1 635 473)
Solde à la fin de l'exercice	2 533 928 \$	2 279 309 \$

## ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

### NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2024

#### 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 dispositions transitoires étaient en vigueur jusqu'au 31 mars 2024. Ces dispositions transitoires prévoyaient notamment les modalités d'utilisation des journées non utilisées de congés de maladie des employés qui excédaient 20 jours au 31 mars 2019. Ainsi, les journées de congé de maladie toujours inutilisées de la banque constituées le 1<sup>er</sup> avril 2019 ont été payées à 70 % au cours de l'exercice clos le 30 juin 2024.

Pour les fonctionnaires, des mesures transitoires sont en vigueur jusqu'au 31 mai 2028. 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 mai 2023. 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 2024

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 :

	2024	2023
Taux de croissance annuelle des salaires	2,5 %	2,5 %
Taux d'actualisation	3,9 %	3,5 %
Durée résiduelle moyenne d'activités des salariés actifs	12 ans	12 ans
	2024	2023
Solde au début de l'exercice	1 679 094 \$	1 704 155 \$
Charges de l'exercice	784 014	588 917
Prestations versées au cours de l'exercice	(769 543)	(613 978)
Solde à la fin de l'exercice	1 693 565 \$	1 679 094 \$

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC  
NOTES COMPLÉMENTAIRES  
Au 30 juin 2024

**12. DETTE À LONG TERME**

**Financement auprès de la Société québécoise des infrastructures (SQI)**

	2024	2023
2,36 %, remboursable par versements mensuels de 7 206 \$ incluant capital et intérêts, échéant en juillet 2024.	7 192 \$	92 398 \$
2,36 %, remboursable par versements mensuels de 2 316 \$ incluant capital et intérêts, échéant en août 2024.	4 618	31 946
1,95 %, remboursable par versements mensuels de 1 239 \$ incluant capital et intérêts, échéant en mars 2025.	11 061	25 560
1,95 %, remboursable par versements mensuels de 6 235 \$ incluant capital et intérêts, échéant en août 2025.	86 232	158 601
2,13 %, remboursable par versements mensuels de 5 396 \$ incluant capital et intérêts, échéant en août 2026.	137 001	198 133
2,13 %, remboursable par versements mensuels de 3 683 \$ incluant capital et intérêts, échéant en février 2027.	114 477	155 759
3,07 %, remboursable par versements mensuels de 6 359 \$ incluant capital et intérêts, échéant en octobre 2027.	241 499	309 266
2,36 %, remboursable par versements mensuels de 4 371 \$ incluant capital et intérêts, échéant en septembre 2029.	258 753	304 510
1,95 %, remboursable par versements mensuels de 11 490 \$ incluant capital et intérêts, échéant en octobre 2030.	820 858	941 456
3,65 %, remboursable par versements mensuels de 10 990 \$ incluant capital et intérêts, échéant en février 2033.	1 072 894	-
3,65 %, remboursable par versements mensuels de 8 172 \$ incluant capital et intérêts, échéant en septembre 2038.	1 329 358	-
3,82 %, remboursable par versements mensuels de 13 948 \$ incluant capital et intérêts, échéant en juin 2039.	1 914 958	-
	<b>5 998 901 \$</b>	<b>2 217 629 \$</b>

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

Exercices	
2025	760 552 \$
2026	690 021
2027	628 814
2028	556 198
2029	547 878
2030 et suivantes	2 815 438

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC  
NOTES COMPLÉMENTAIRES  
Au 30 juin 2024

## 13. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	Équipement spécialisé	Moyen de transport léger terrestre	Améliorations locatives	Équipement informatique et bureautique	Mobilier de bureau	Développement informatique	2024 Total	2023 Total
<b>Coût</b>								
Solde au début	5 969 426 \$	2 450 390 \$	3 992 766 \$	3 810 734 \$	417 223 \$	- \$	16 640 539 \$	16 042 212 \$
Acquisitions	1 659 378	977 153	4 444 966	621 034	270 302	189 720	8 162 553	1 162 682
Radiations	(9 812)	(256 698)	-	(847)	-	-	(267 357)	(564 355)
<b>Solde à la fin</b>	<b>7 618 992 \$</b>	<b>3 170 845 \$</b>	<b>8 437 732 \$</b>	<b>4 430 921 \$</b>	<b>687 525 \$</b>	<b>189 720 \$</b>	<b>24 535 735 \$</b>	<b>16 640 539 \$</b>
<b>Amortissement cumulé</b>								
Solde au début	4 889 304 \$	2 081 974 \$	1 338 008 \$	3 502 359 \$	194 012 \$	- \$	12 005 657 \$	11 549 857 \$
Amortissement	336 420	216 514	485 620	215 259	53 423	-	1 307 236	1 020 155
Radiations	(9 812)	(256 698)	-	(847)	-	-	(267 357)	(564 355)
<b>Solde à la fin</b>	<b>5 215 912 \$</b>	<b>2 041 790 \$</b>	<b>1 823 628 \$</b>	<b>3 716 771 \$</b>	<b>247 435 \$</b>	<b>- \$</b>	<b>13 045 536 \$</b>	<b>12 005 657 \$</b>
<b>Valeur comptable nette au 30 juin 2024</b>	<b>2 403 080 \$</b>	<b>1 129 055 \$</b>	<b>6 614 104 \$</b>	<b>714 150 \$</b>	<b>440 090 \$</b>	<b>189 720 \$</b>	<b>11 490 199 \$</b>	<b>- \$</b>
<b>Valeur comptable nette au 30 juin 2023</b>	<b>1 011 989 \$</b>	<b>544 255 \$</b>	<b>2 655 552 \$</b>	<b>216 578 \$</b>	<b>63 981 \$</b>	<b>- \$</b>	<b>- \$</b>	<b>4 634 882 \$</b>

Au 30 juin 2024, des immobilisations corporelles pour un montant de 553 155 \$ (2023 : 203 032 \$) sont inscrites aux autres charges à payer.

Au 30 juin 2024, des acquisitions d'immobilisations corporelles au montant de 2 498 204 \$ (2023 : 213 847 \$) 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 4 444 966 \$ (2023 : 354 207 \$) 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 2024

14. FLUX DE TRÉSORERIE

Variation des actifs et des passifs reliés au fonctionnement :	2024	2023
Créances	948 932 \$	(455 599) \$
Subvention à recevoir du gouvernement du Québec - MSP	(528 082)	-
Contributions des corps de police à recevoir	-	(647 599)
Charges à payer et frais courus	1 652 566	1 919 059
Revenus reportés	15 294 247	19 978 380
Provision pour congés de maladie	14 471	(25 061)
Stocks	(164 122)	17 882
	<b>17 218 012 \$</b>	<b>20 787 062 \$</b>

Les intérêts payés au cours de l'exercice s'élèvent à 288 693 \$ (2023 : 112 266 \$). Les intérêts encaissés au cours de l'exercice s'élèvent à 469 571 \$ (2023 : 281 945 \$).

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 2034 pour la location de biens et de services pour un total de 35 976 172 \$ (2023 : 42 701 857 \$).

	Immeubles	Entente d'occupation	Biens et services
2025	8 122 674 \$	222 214 \$	838 710 \$
2026	8 122 674	222 214	293 831
2027	8 122 674	222 214	94 899
2028	8 122 674	222 214	35 896
2029 et suivantes	-	1 333 284	-
	<b>32 490 696 \$</b>	<b>2 222 140 \$</b>	<b>1 263 336 \$</b>

L'École a conclu une entente avec l'Aéroport de Montréal concernant l'utilisation, lors des formations, de routes aéroportuaires et de locaux qui se termine le 31 décembre 2025.

De plus, l'École a conclu une entente au montant de 1 597 763 \$ avec la SQI concernant le réaménagement des espaces d'ortoirs. Les travaux seront effectués au cours du prochain exercice. Ces acquisitions seront financées à long terme sur une durée de 10 ans à un taux estimatif de 3,65 %. Les déboursés débiteront au cours du prochain exercice.

## ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

## NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2024

**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, de la formation annuelle de 1 000 aspirants-policiers ainsi que le développement, l'adaptation et le déploiement de formation touchant différents programmes. Le total de ces droits est de 34 123 195 \$ (2023 : 3 939 653 \$) et les versements s'établissent comme suit pour les prochains exercices :

	Développement formation racisme et proflage racial	Développement formation pour les intervenants en santé psychologique	Développement formation auprès des mineurs victime d'exploitation sexuelle	Développement d'ateliers sur l'intervention policière auprès des personnes âgées	Formation annuelle de 1000 aspirants-policiers et intégration de nouvelles technologies	Formation - Corps de police autochtones
2025	220 000 \$	486 082 \$	64 243 \$	35 419 \$	10 500 000 \$	1 317 451 \$
2026	-	-	-	-	10 600 000	-
2027	-	-	-	-	10 900 000	-
	<b>220 000 \$</b>	<b>486 082 \$</b>	<b>64 243 \$</b>	<b>35 419 \$</b>	<b>32 000 000 \$</b>	<b>1 317 451 \$</b>

**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 2024

**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 2024

#### 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 2024, les montants à recevoir d'entités gouvernementales représentaient 88 % (2023 : 96 %) du montant total recouvrable.

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

	2024	2023
Moins de 30 jours suivant la date de facturation	2 895 931 \$	3 714 785 \$
De 30 à 60 jours suivant la date de facturation	1 137 943	1 220 584
De 61 à 90 jours suivant la date de facturation	490 026	608 993
Plus de 90 jours suivant la date de facturation	411 009	800 744
	<b>4 934 909 \$</b>	<b>6 345 106 \$</b>

De plus, selon les modalités de versement des contributions des corps de police, le premier versement était dû pour le 22 août 2024. Le premier versement est reçu à 92 %. Pour ce qui est du deuxième versement, il est recevable le 1er février 2025. Quant à la contribution de la Sûreté du Québec, elle a été reçue en totalité le 16 août 2024.

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. La direction n'a pas jugé nécessaire de comptabiliser une provision pour créances douteuses 30 juin 2024 (2023 : 3 534 \$).

#### 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 2024

17. INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

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

Au 30 juin 2024	Moins d'un an	D'un an à 5 ans	Plus de 5 ans	Total des flux de trésorerie contractuels
Charges à payer et frais courus, excluant les avantages sociaux et les taxes à la consommation	12 390 377	-	-	12 390 377
Dette à long terme	942 224	3 596 163	2 586 997	7 125 384
	<b>13 332 601 \$</b>	<b>3 596 163 \$</b>	<b>2 586 997 \$</b>	<b>19 515 761 \$</b>
<b>Au 30 juin 2023</b>				
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
	<b>13 802 931 \$</b>	<b>1 574 485 \$</b>	<b>196 956 \$</b>	<b>15 574 372 \$</b>

**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 2024, l'École n'avait pas contracté de marge de crédit (2023 : 3 000 000 \$) 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 2024

#### 18. ÉVENTUALITÉS

##### **Réserve structurelle**

Depuis le début de la convention d'emphytéose avec la SQI, la charge de loyer incluait, à titre de réserve structurelle, 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 structurelle. Ces sommes versées annuellement sont cumulées et servent à payer des améliorations de nature structurelle. 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 structurelle s'élevait à 1 652 330 \$ au 30 juin 2024 (2023 : 2 294 743 \$). En raison de l'impossibilité d'estimer la valeur des montants déficitaires futurs ni le solde de la réserve structurelle à l'échéance de la convention, aucun montant n'est comptabilisé à l'état de la situation financière de l'École.

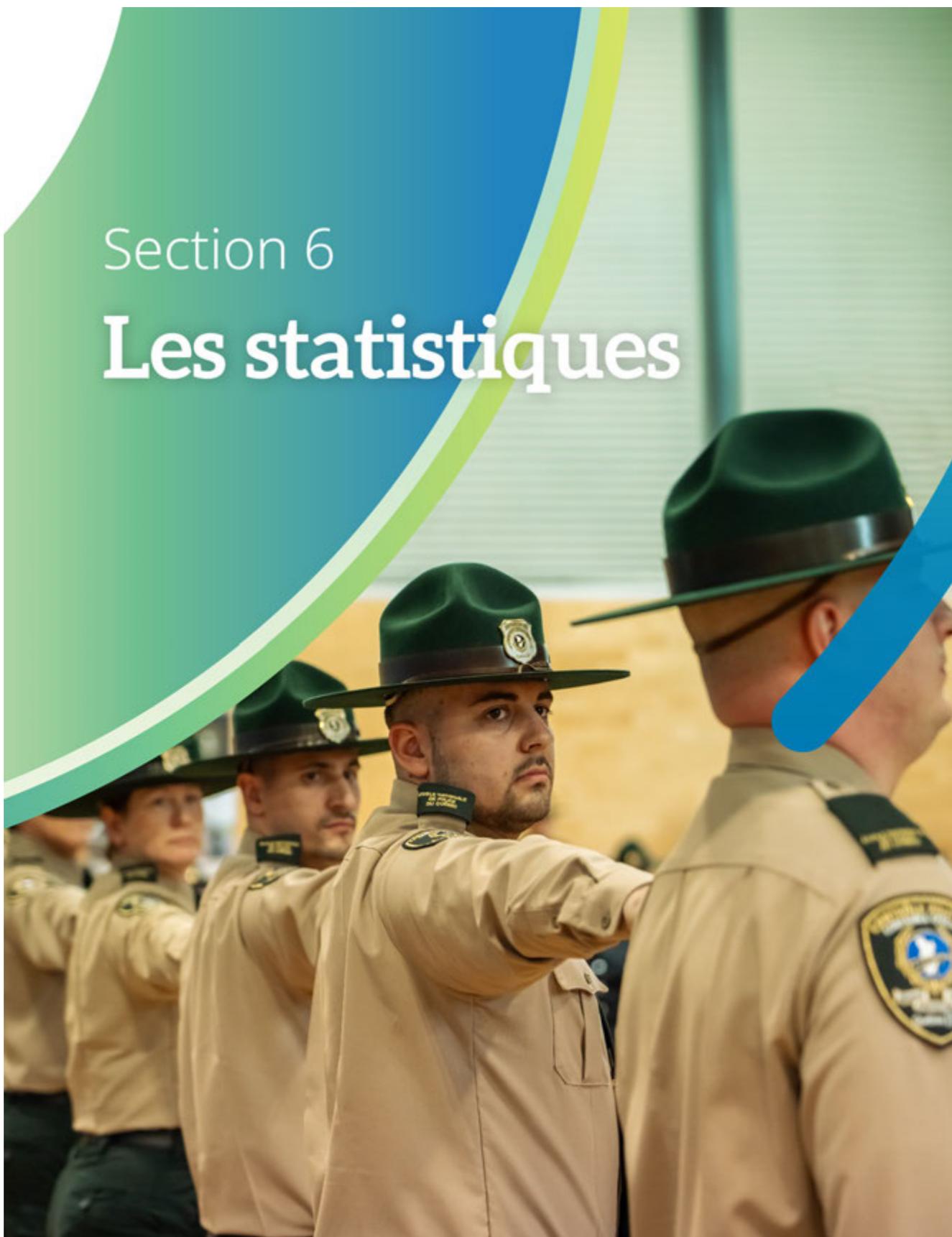
##### **Immeubles contaminés**

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 structurelle 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 2024, la direction ne prévoit pas d'incidence défavorable importante sur la situation financière et les résultats d'exploitation de l'École.



Section 6

# 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.

<b>Statistiques sommaires des activités de formation <sup>1</sup></b>				
<b>Tableau 29</b> Formations offertes	<b>2023-2024</b>			
	Nombre de cohortes (programme continu)	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-personnes	Nombre de diplômés <sup>2</sup>
<b>FORMATIONS INITIALES</b>				
<b>Patrouille-gendarmerie</b>				
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPIG)	9	854	361 029	847
Équivalence au PFIPIG (5 jours)	s. o.	24	816	24
Mise à jour des compétences du PFIPIG	s. o.	6	192	s. o.
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie Premières Nations	2	14	6 080	13
Équivalence au PFIPIG (5 jours) Premières Nations	s. o.	18	612	18
<b>Enquête policière</b>				
Programme de formation préparatoire en enquête	1	9	5 235	9
Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement par blocs de cours	s. o.	23	2 760	249
Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement régulier	s. o.	712	84 656	
Programme de formation des enquêteurs du BEI	s. o.	25	1 225	0
<b>Gestion policière</b>				
Programme de formation initiale en gestion policière	s. o.	137	11 689	0
<b>Total partiel – Formations initiales</b>	<b>12</b>	<b>1 822</b>	<b>474 293</b>	<b>1 160</b>
<b>PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL</b>				
<b>Patrouille-gendarmerie</b> (inclus la formation donnée par le réseau de moniteurs)				
Formation en pédagogie	s. o.	964	15 118	s. o.
Activités du patrouilleur et sécurité routière	s. o.	4 961	72 544	s. o.
Appareils de mesure du taux d'alcool	s. o.	1 921	24 239	s. o.
Intervention tactique, intervention physique et armes à feu	s. o.	1 162	23 249	s. o.
Formation en lien avec le cannabis	s. o.	40	32	s. o.
Premières Nations (patrouille-gendarmerie et formation en pédagogie)	s. o.	632	8 799	s. o.
<b>Enquête policière</b>				
Police	s. o.	2 717	66 375	s. o.
Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	s. o.	21	171	s. o.
Unité permanente anticorruption (UPAC)	s. o.	143	2 126	s. o.
Premières Nations	s. o.	168	4 921	s. o.
<b>Gestion policière</b>				
Police	s. o.	303	7 448	s. o.
Premières Nations	s. o.	16	432	s. o.
Programmes ACCES	s. o.	326	8 544	s. o.
<b>Total partiel – Perfectionnement professionnel</b>	<b>s. o.</b>	<b>13 374</b>	<b>233 996</b>	<b>s. o.</b>
<b>FORMATION EN SÉCURITÉ PUBLIQUE</b>				
<b>Cours et programmes</b>				
Formation initiale des constables spéciaux	2	66	22 358	47
Intégration à la fonction d'agent des services correctionnels	1	56	15 918	38
Formation initiale des contrôleurs routiers	3	52	37 213	42
Formation initiale des constables spéciaux de la STM	2	45	19 361	34
Formation initiale des inspecteurs exo	0	0	0	0
Perfectionnement professionnel (incluant les programmes de formation universitaire)	s. o.	1 795	29 282	s. o.
<b>Total partiel – Formation en sécurité publique</b>	<b>8</b>	<b>2 014</b>	<b>124 131</b>	<b>161</b>
<b>Total général des formations offertes à l'École</b>	<b>20</b>	<b>17 210</b>	<b>832 420</b>	<b>1 321</b>

<sup>1</sup> Il est à noter que les heures-personnes de formation figurant dans les tableaux de statistiques sont comptabilisées selon l'année de diplomation, ce qui n'est pas le cas pour les tableaux financiers qui, quant à eux, respectent les Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

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

Tableau 30 Fréquentation des cours universitaires par les policiers	2023-2024		2022-2023	
	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions
Microprogramme de premier cycle en Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	0	0	0	2
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	73	1 749	71	1 052
Autorisation d'études hors établissement	s. o.	712	s. o.	366
Reconnaissance d'acquis scolaires	s. o.	37	s. o.	28
Reconnaissance d'acquis expérientiels	s. o.	16	s. o.	7
<b>Total de la fréquentation des cours universitaires</b>	<b>73</b>	<b>2 514</b>	<b>71</b>	<b>1 455</b>

Tableau 31 Admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	2023-2024		2022-2023	
	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	0	35	80	85
Microprogramme en gestion policière	91	1	111	0
Certificat en gestion sécurité publique policière	40	4	30	0
Certificat en intervention policière	60	23	51	24
Certificat en enquête policière	190	35	240	33
Certificat en gestion policière	17	0	14	0
Baccalauréat en sécurité publique <sup>1</sup>	0	7	7	8
Baccalauréat en enquête	8	0	13	0
Baccalauréat en gestion	26	0	19	0
<b>Total des admissions aux programmes universitaires en sécurité publique</b>	<b>432</b>	<b>105</b>	<b>565</b>	<b>150</b>

<sup>1</sup> Il n'y a plus d'admission à ce programme. Il a été remplacé par le baccalauréat cheminement en enquête et le baccalauréat cheminement en gestion.

Tableau 32 Statistiques sommaires des activités de formation offertes sur le campus, en mode hors établissement, en mode déconcentration, en ligne et hybrides  Statistiques selon le pourcentage du nombre d'heures-personnes	Activités de formation offertes en 2023-2024												Total
	Campus		Multi-Site		Hors campus		Hors campus par le réseau d'instructeurs et de moniteurs		En ligne		Hybride		Nombre d'heures-pers. (100 %)
<b>FORMATIONS INITIALES</b>													
Patrouille-gendarmerie	334 282	92 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	27 755	8 %	0	0 %	362 037
Patrouille-gendarmerie Premières Nations	6 692	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	6 692
Programme de formation préparatoire en enquête	2 211	42 %	0	0 %	0	0 %	3 024	58 %	0	0 %	0	0 %	5 235
Enquête policière	22 392	26 %	0	0 %	1 488	2 %	0	0 %	405	0 %	63 131	72 %	87 416
Gestion policière	10 464	90 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1 225	10 %	0	0 %	11 689
<b>Total partiel</b>	<b>376 040</b>	<b>79 %</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>1 488</b>	<b>0 %</b>	<b>3 024</b>	<b>1 %</b>	<b>29 385</b>	<b>6 %</b>	<b>63 131</b>	<b>13 %</b>	<b>473 068</b>
<b>PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL</b>													
Patrouille-gendarmerie	56 208	42 %	1 748	1 %	13 015	10 %	50 113	37 %	13 196	10 %	902	1 %	135 182
Patrouille-gendarmerie Premières Nations	3 781	43 %	96	1 %	3 953	45 %	400	5 %	553	6 %	16	0 %	8 799
Enquête policière	35 403	53 %	0	0 %	8 011	12 %	2 528	4 %	9 873	15 %	10 560	16 %	66 375
Enquête policière Premières Nations	600	12 %	0	0 %	4 064	83 %	0	0 %	73	1 %	184	4 %	4 921
BEI	160	11 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1 236	89 %	0	0 %	1 396
UPAC	1 789	84 %	0	0 %	292	14 %	0	0 %	45	2 %	0	0 %	2 126
Gestion policière	4 496	60 %	2 808	38 %	144	2 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	7 448
Gestion policière Premières Nations	192	44 %	216	50 %	24	6 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	432
Programmes ACCES	6 016	70 %	0	0 %	2 528	30 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	8 544
<b>Total partiel</b>	<b>108 645</b>	<b>46 %</b>	<b>4 868</b>	<b>2 %</b>	<b>32 031</b>	<b>14 %</b>	<b>53 041</b>	<b>23 %</b>	<b>24 975</b>	<b>11 %</b>	<b>11 662</b>	<b>5 %</b>	<b>235 221</b>
<b>FORMATIONS EN SÉCURITÉ PUBLIQUE</b>													
Programme de formation initiale des constables spéciaux	21 830	98 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	528	0 %	0	0 %	22 358
Programme d'intégration fonction agent des services correctionnels	15 918	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	15 918
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers	9 413	25 %	0	0 %	27 618	74 %	0	0 %	182	0 %	0	0 %	37 213
Programme de formation initiale des constables spéciaux de la STM	0	0 %	0	0 %	19 361	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	19 361
Programme de formation initiale des inspecteurs exo	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Perfectionnement professionnel intervention en sécurité publique	6 072	34 %	745	4 %	7 905	44 %	487	3 %	1 874	11 %	749	4 %	17 832
Perfectionnement professionnel – Enquête	1 920	22 %	3 552	40 %	432	5 %	0	0 %	1 574	18 %	1 361	15 %	8 839
Perfectionnement professionnel – Gestion	2 610	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	2 610
<b>Total partiel</b>	<b>57 763</b>	<b>47 %</b>	<b>4 297</b>	<b>3 %</b>	<b>55 316</b>	<b>45 %</b>	<b>487</b>	<b>0 %</b>	<b>4 158</b>	<b>3 %</b>	<b>2 110</b>	<b>2 %</b>	<b>124 130</b>
<b>TOTAL</b>	<b>542 448</b>	<b>65 %</b>	<b>9 164</b>	<b>1 %</b>	<b>88 835</b>	<b>11 %</b>	<b>56 552</b>	<b>7 %</b>	<b>58 518</b>	<b>7 %</b>	<b>76 903</b>	<b>9 %</b>	<b>832 420</b>

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 multisites** 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 33 Formations offertes	2023-2024		2022-2023		Écart selon le nombre d'heures-pers.			
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions <sup>1</sup>	Nombre d'heures-pers. <sup>1</sup>			%	
<b>FORMATIONS INITIALES</b>								
Patrouille-gendarmerie (incluant les équivalences)	884	362 037	856	378 438	↓	16 402	4,3 %	①
Patrouille-gendarmerie (incluant les équivalences) Premières Nations	32	6 692	13	4 267	↑	2 425	56,8 %	②
Programme de formation préparatoire en enquête	9	5 235	12	6 980	↓	1 745	25,0 %	
Enquête policière	735	87 416	430	40 933	↑	46 483	113,6 %	③
Enquête policière - BEI	25	1 225	2	165	↑	1 060	642,4 %	④
Gestion policière	137	11 689	196	18 272	↓	6 583	36,0 %	
<b>PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL</b>								
Patrouille-gendarmerie	8 084	135 182	9 732	141 951	↓	6 769	4,8 %	
Patrouille-gendarmerie Premières Nations	613	8 799	651	9 421	↓	622	6,6 %	
Enquête policière	2 717	66 375	2 096	67 031	↓	657	1,0 %	
Enquête policière Premières Nations	168	4 921	128	3 927	↑	994	25,3 %	
Gestion policière	303	7 448	442	10 480	↓	3 032	28,9 %	
Gestion policière Premières Nations	16	432	15	424	↑	8	1,9 %	
Formation en pédagogie	964	15 118	535	12 582	↑	2 536	20,2 %	
Formation en pédagogie Premières Nations	19	760	18	696	↑	64	9,2 %	
Unité permanente anticorruption (UPAC)	143	2 126	143	3 428	↓	1302,5	38,0 %	
Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	21	171	12	90	↑	81	90,5 %	④
Programmes ACCES	326	8 544	462	10 912	↓	2368	21,7 %	

<sup>1</sup> Des ajustements ont été apportés aux données de l'année dernière.

- ① L'optimisation du PFIG a permis d'offrir plus efficacement la formation en s'assurant qu'il n'y ait pas de répétition des contenus et ainsi répondre aux besoins en effectif.
- ② Augmentation découlant du soutien financier du MSP.
- ③ À la suite du lancement du nouveau Programme de formation initiale en enquête policière, l'École a augmenté le nombre de formations afin de répondre aux besoins.
- ④ Les enquêteurs du BEI ont intégré le même programme que la communauté policière. De plus, le BEI a connu une période d'embauche importante. Un rattrapage devait donc être fait, ce qui explique la hausse pour cette clientèle. Le perfectionnement en enquête est étroitement lié à la formation initiale d'où la hausse de 90,5 %.

## Statistiques des clientèles de sécurité publique

Tableau 34 Formations offertes	2023-2024		2022-2023		Écart selon le nombre d'heures-pers.			
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.			%	
<b>FORMATION INITIALE</b>								
Constables spéciaux du MSP	66	22 358	36	12 996	↑	9 362	72,0 %	①
Agents des services correctionnels	56	15 918	280	79 022	↓	63 104	79,9 %	②
Contrôleurs routiers de la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ)	52	37 213	52	38 913	↓	1 700	4,4 %	
Constables spéciaux de la STM	45	19 361	13	5 941	↑	13 420	225,9 %	③
Inspecteurs exo	0	0	9	3 312	↓	3 312		
<b>PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL</b>								
Intervention en sécurité publique <sup>1</sup>	1 514	17 832	736	9 884	↑	7 948	80,4 %	
Enquête	224	8 839	227	7 917	↑	922	11,6 %	
Gestion	58	2 610	29	1 282	↑	1 328	103,6 %	④

<sup>1</sup> Incluant intervention physique, pédagogie, sécurité routière, etc.

- ① Augmentation de la formation des constables spéciaux dans les palais de justice pour répondre à la pénurie.
- ② Dernière diffusion du programme le 7 juillet 2023.
- ③ Augmentation à trois cohortes au cours de l'année pour répondre à la demande du client.
- ④ Première diffusion de l'Activité d'immersion à la fonction de cadre de premier niveau.

## Statistiques diverses

<b>Tableau 35</b> Services offerts par le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)	<b>2023-2024</b>	<b>2022-2023</b>	<b>2021-2022</b>
	Quantité	Quantité	Quantité
Examens de connaissances (PRQ)	495	407	502
Appréciation par simulation (APS)	258	403	265
Tests psychométriques	36	110	199
Entrevues structurées	42	59	65
Évaluation des compétences en gestion (profil)	17	4	33
Tests d'entrée du PFIPG	923	1 506	718
Formation – Connaissance de soi	7	0	4
Rencontre de rétroaction	63	81	99
Sélection du personnel policier 1 – Concepts et applications – Appréciation par simulation	10	17	17
Sélection du personnel policier 2 – Principes et méthodes – Entrevue structurée	14	20	22
Sélection du personnel policier : concepts, application spécifique à une fonction spécialisée	0	0	5

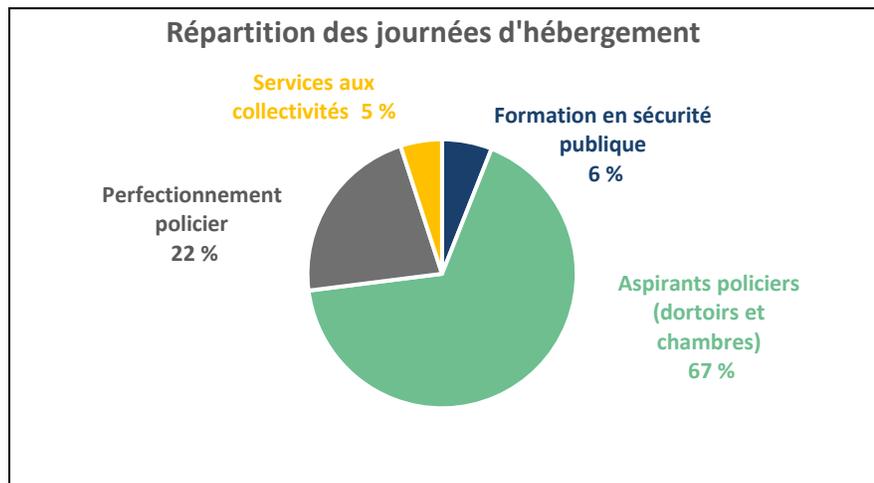
Note : Les quantités des services offerts par le CECAP varient en fonction des demandes des clients et sont présentées en nombre de candidats. Ces quantités tiennent compte de la clientèle policière et des clientèles de la sécurité publique.

## Hébergement et services aux collectivités



### Croissance du nombre d'aspirants policiers formés annuellement

La demande ministérielle de former environ 1 000 aspirants policiers annuellement a eu pour conséquence une augmentation du nombre d'étudiants par cohorte, passant de 72 à 108 aspirants policiers. Cette demande a forcé l'École à réserver l'utilisation de son campus de Nicolet en priorité pour la formation initiale en patrouille-gendarmerie. Cette situation s'est reflétée dans les statistiques du nombre de journées d'hébergement, soit une augmentation de 7 % de la clientèle des aspirants policiers et une baisse de 11 % des autres clientèles.



Étant donné que le Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie requiert l'utilisation de beaucoup de ressources logistiques et de locaux, les activités de perfectionnement policier et de formation en sécurité publique se déroulant habituellement sur le campus de Nicolet ont été revues à la baisse, au profit de la formation hors campus.

Pour répondre aux besoins d'hébergement des activités de perfectionnement policier et de formation en sécurité publique en 2023-2024, l'École a réservé 1 460 nuitées dans des hôtels de la région de Nicolet, comparativement à 5 111 l'année dernière,

soit une diminution de 72 %. Cela dit, l'École a aussi réservé 840 nuitées à l'extérieur de la région nicolétaine pour répondre aux besoins des formations hors campus.

### Service aux collectivités

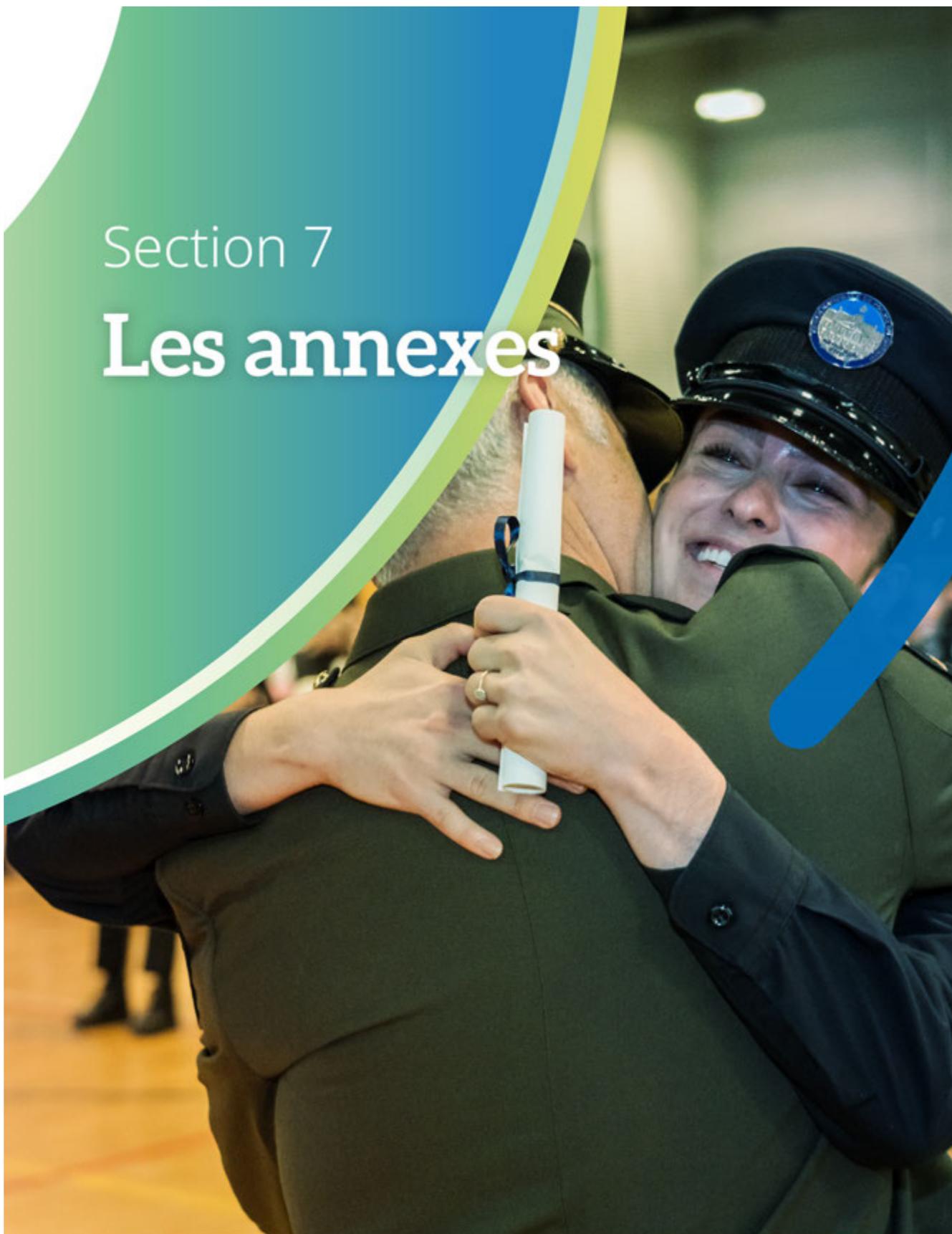
Comparativement à l'année dernière, il y a eu une décroissance de 27 % des activités que les partenaires peuvent habituellement tenir à l'École, lesquelles sont gérées par le Service aux collectivités. La capacité logistique de l'École d'accueillir ses partenaires a été freinée par l'accroissement des activités de formation initiale en patrouille-gendarmerie qui ont majoritairement utilisé les ressources et les locaux de l'École.

Dans un autre ordre d'idées, l'École a revu sa Directive sur les gratuités, laquelle encadre les critères de location sans frais des salles de réunion et des salles de classe.



Section 7

# Les annexes





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

<b>Comités ENPQ</b>
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
Commission de formation et de recherche
<b>Comités du conseil d'administration ENPQ</b>
Conseil d'administration
Comité de gouvernance et d'éthique
Comité des ressources humaines
Comité d'audit
<b>Comités externes</b>
Comité capacités affaiblies (DPCP) (CIRC)
Comité COPS
Comité consultatif du Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale (LSJML)
Comité consultatif national – RCSP/CPKN
Comité d'analyse des recommandations du rapport du Comité sur les disparitions et les enlèvements d'enfants
Comité de concertation en matière de capacité de conduite affaiblie (MSP)
Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers du Québec (MSP)
Comité de 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 FRANCOPOL – Recherche
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)
<b>Groupes de travail</b>
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
Table provinciale en surveillance physique
<b>Conseils d’administration</b>
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

[www.enpq.qc.ca](http://www.enpq.qc.ca)

© École nationale de police du Québec  
(ENPQ), septembre 2024

*École nationale  
de police*

Québec 