



RAPPORT ANNUEL DE GESTION

2024-2025



RAPPORT ANNUEL DE GESTION

2024-2025



PRODUCTION : École nationale de police du Québec
350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4
Téléphone : 819 293-8631
Télécopieur : 819 293-8630
www.enpq.qc.ca
courriel@enpq.qc.ca

NOTE : Le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement pour alléger le texte.

© École nationale de police du Québec, 2025
Gouvernement du Québec
Tous droits réservés
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Dépôt légal — 4^e trimestre 2025
ISBN 978-2-555-02348-2 (version imprimée)
ISBN 978-2-555-02349-9 (version PDF)

Québec, novembre 2025

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

Madame la Présidente,

Je vous invite à prendre connaissance du *Rapport annuel de gestion 2024-2025* de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier ayant pris fin le 30 juin 2025.

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 en vigueur. Il rend compte notamment des résultats atteints au regard du *Plan stratégique 2023-2027* et de la *Déclaration de services aux citoyennes et citoyens et à nos clientèles*.

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

Le ministre de la Sécurité publique, ministre responsable des Relations avec les Premières Nations et les Inuit et ministre responsable de la région du Nord-du-Québec,

ORIGINAL SIGNÉ

IAN LAFRENIÈRE

Nicolet, novembre 2025

Monsieur Ian Lafrenière, CD
Ministre de la Sécurité publique
Ministre responsable des Relations avec les Premières Nations et les Inuits
Ministre responsable de la région du Nord-du Québec
2525, boulevard Laurier, 5^e étage
Tour des Laurentides
Québec (Québec) G1V 2L2

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le rapport annuel de gestion de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier ayant pris fin le 30 juin 2025.

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.

Veuillez 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	11
1. L'École	13
1.1 Présentation générale	15
1.2 Contexte et faits saillants de l'exercice 2024-2025	18
2. Les résultats	29
2.1 Plan stratégique 2023-2027	31
2.2 Déclaration de services aux citoyennes et citoyens et à nos clientèles	44
3. Les ressources utilisées	47
3.1 Utilisation des ressources humaines	49
3.2 Utilisation des ressources financières	54
3.3 Utilisation des ressources informationnelles	55
4. Les autres exigences	57
4.1 Gestion des effectifs	59
4.2 Développement durable	61
4.3 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	65
4.4 Accès à l'égalité en emploi	66
4.5 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics	70
4.6 Gouvernance des sociétés d'État	83
4.7 Accès aux documents et protection des renseignements personnels	98
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	101
4.9 Égalité entre les femmes et les hommes	102
4.10 Politique de financement des services publics	104
5. Les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2025	105
6. Les statistiques	135
7. Les annexes	145

Liste des tableaux

Tableau 1	Réponses écrites aux demandes de la clientèle	44
Tableau 2	Satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu	45
Tableau 3	Statistiques sur les plaintes et recours administratifs	45
Tableau 4	Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel – Éléments de reddition de compte 2024-2025	50
Tableau 5	Nombre de postes autorisés en équivalent temps complet (ETC)	51
Tableau 6	Effectif au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École	51
Tableau 7	Investissement en formation	52
Tableau 8	Taux de départ volontaire	52
Tableau 9	Départs à la retraite de l'effectif régulier par catégorie d'emploi	52
Tableau 10	Répartition de l'effectif par groupe d'âge, en nombre de personnes	53
Tableau 11	Dépenses et évolution par section d'activité	54
Tableau 12	Répartition et évolution des effectifs en heures rémunérées et en ETC transposés	59
Tableau 13	Contrats de services comportant une dépense de 25 000 \$ et plus	60
Tableau 14	Nombre de personnes occupant un poste régulier au 30 juin	66
Tableau 15	Embauche totale au cours de l'exercice	66
Tableau 16	Embauche des membres des groupes cibles	66
Tableau 17	Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles, par statut d'emploi	67
Tableau 18	Taux de représentativité des groupes cibles au sein de l'effectif régulier	67
Tableau 19	Taux d'embauche des femmes par statut d'emploi	67
Tableau 20	Taux de représentativité des femmes au sein de l'effectif régulier	68
Tableau 21	Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	68
Tableau 22	Présences aux assemblées du conseil d'administration	93
Tableau 23	Rémunération des membres du conseil d'administration	93
Tableau 24	Rémunération des principaux dirigeants	94
Tableau 25	Présences aux assemblées de la Commission de formation et de recherche	97
Tableau 26	Détail relatif aux demandes d'accès aux documents reçues et traitées	100
Tableau 27	Politique de financement des services publics – Tarification	104
Tableau 28	Statistiques sommaires des activités de formation	137
Tableau 29	Inscriptions aux programmes universitaires en sécurité publique	138
Tableau 30	Admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	138
Tableau 31	Diplômés aux programmes universitaires en sécurité publique	138
Tableau 32	Statistiques sommaires des activités de formation offertes sur le campus, en modes hors établissement, en déconcentration, en ligne et hybride	139
Tableau 33	Statistiques des formations offertes aux clientèles policières	140
Tableau 34	Statistiques des formations offertes aux clientèles de la sécurité publique	141
Tableau 35	Statistiques sur les services offerts par le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)	142

Liste des acronymes

ADPQ	Association des directeurs de police du Québec
ADPPNIQ	Association des directeurs de police des Premières Nations et Inuit du Québec
ASC	Administrateurs de sociétés certifiés
CA	Conseil d'administration
CCC	Comité consultatif clients
CCCE	Comité consultatif clients élargi
CCRP	Comité consultatif sur la réalité policière
CECAP	Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CFR	Commission de formation et de recherche
CIREM	Centre international de recherches et d'études en management
CIS	Carrefour de l'information et du savoir
CISSS	Centre intégré de santé et de services sociaux
CIUSSS	Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CPA	Comptables professionnels agréés
CRDS	Centre de recherche et de développement stratégique
CRQ	Contrôle routier Québec
CRSH	Conseil de recherche en sciences humaines du Canada
CRSNG	Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
DFSP	Direction de la formation en sécurité publique
DPCP	Directeur des poursuites criminelles et pénales
DPSC	Direction des personnes, de la santé et de la culture
DREP	Direction de la recherche, de l'expertise et de la pédagogie
ENAP	École nationale d'administration publique
ENPQ	École nationale de police du Québec
ESAP	Épreuve standardisée d'aptitudes physiques
ETC	Équivalent temps complet
FCPA	<i>Foreign Corrupt Practices Act</i>
FPPMQ	Fédération des policiers et policières municipaux du Québec
GES	Gaz à effet de serre
INRS	Institut national de la recherche scientifique
IPSP	Infirmière praticienne spécialiste de soins de première ligne
JAC	Journée d'actualisation des connaissances
MAEP	Matériel d'abus et d'exploitation pédosexuels
MCN	Ministère de la Cybersécurité et du Numérique
MRC	Municipalité régionale de comté
MRO	Maintien et rétablissement de l'ordre
MSP	Ministère de la Sécurité publique
NPS	<i>Net Promoter Score</i>
OPQ	Ordre des psychologues du Québec
PAE	Programme d'aide aux employés
PCCTI	Projet de consolidation des centres de traitement informatique
PECR	Plateau d'exercices de combat rapproché
PFIEP	Programme de formation initiale en enquête policière

PFIG	Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie
RRAS	Régime de retraite de l'administration supérieure
RRPE	Régime de retraite du personnel d'encadrement du gouvernement
SAAQ	Société de l'assurance automobile du Québec
SEAO	Système électronique d'appel d'offres
SFPQ	Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec
SGDD	Stratégie gouvernementale de développement durable
SGI	Système de gestion intégrée
SPGQ	Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec
SPVM	Service de police de la Ville de Montréal
SQ	Sûreté du Québec
SQI	Société québécoise des infrastructures
SST	Santé et de la sécurité du travail
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
VGQ	Vérificateur général du Québec

Message de la présidente du conseil d'administration

Le conseil d'administration accueille avec satisfaction les progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan stratégique de l'École au cours de l'année 2024-2025. Plusieurs réalisations importantes témoignent de la solidité de l'organisation et de l'engagement de son personnel.

Nous reconnaissons que certaines cibles n'ont pas été atteintes, principalement en raison de facteurs contextuels indépendants de la volonté de l'École : la hausse exceptionnelle de 36 % des inscriptions de l'École a influencé la répartition entre les formations partenaires par rapport à celles offertes à l'interne, l'intégration des heures sur simulateurs a été retardée par les délais d'acquisition, et l'avancement du système de gestion intégrée (SGI) s'est heurté à la complexité des processus d'approbation gouvernementaux. Ces écarts ne remettent toutefois pas en cause la pertinence des orientations prises.

Le conseil souligne également la progression notable de la satisfaction du personnel, signe que les mesures mises en place portent leurs fruits, bien qu'il reste des efforts à consentir en matière de reconnaissance et de gestion de la charge de travail. Les étudiantes et étudiants se disent satisfaits des formations reçues, et les organisations clientes expriment leur confiance tout en appelant à une accessibilité accrue de l'offre.

En parallèle aux dossiers récurrents, le conseil a adopté plusieurs décisions structurantes, notamment l'expansion du campus, la mise en œuvre d'un nouveau SGI, ainsi que des paramètres financiers et tarifaires assurant l'autonomie et la pérennité de l'École.

Je tiens à remercier sincèrement les membres du conseil d'administration pour leur disponibilité et leur rigueur, ainsi que l'ensemble du personnel de l'École pour son engagement et sa capacité d'adaptation dans un environnement en constante évolution.

Convaincus de la pertinence des choix effectués, nous demeurons persuadés que l'École saura poursuivre son développement avec rigueur et pertinence, au service de la communauté policière et de la sécurité publique.

ORIGINAL SIGNÉ

Ginette Fortin, FCPA, ASC

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

Message du directeur général

L'École nationale de police du Québec est composée de près de 700 visages différents qui permettent un déploiement d'expertises et de compétences diversifiées avec un engagement hors du commun au service des clientèles.

En fin de mon premier mandat de cinq ans comme directeur général, je suis fier des résultats de l'année scolaire 2024-2025 qui est marquée par une croissance globale de 5 % de nos activités de formation et de 36 % de nos inscriptions. Les hausses d'inscriptions par le réseau de formateurs dans les organisations ainsi que la diversité de l'offre de formations de courte durée en ligne ou hybride ont contribué à cette croissance remarquable.

L'intensité de nos activités exige des efforts soutenus de nos équipes et du personnel d'encadrement. Chaque jour, ils assurent le déploiement de notre offre de formation et d'expertises, demeurent à l'écoute des besoins de nos clientèles, intègrent de nouvelles activités et optimisent celles déjà en place. À cela s'ajoutent les nombreux efforts consacrés aux améliorations, aux développements et à l'ensemble des services qui soutiennent et rendent possibles les opérations de nos campus.

Je désire remercier le personnel pour son ouverture associée aux changements de notre organisation en mutation. Il faut répondre avec innovation et efficacité aux besoins croissants de la communauté policière et en sécurité publique dans un contexte difficile, tout en maintenant un fragile équilibre institutionnel sur le plan humain et financier.

Nous avons intégré des mesures efficaces de contrôle des dépenses, d'optimisation et de recherche de revenus, ce qui nous a permis d'atteindre le presque équilibre de notre exercice financier, et ce, malgré des pertes de subventions universitaires connues seulement en fin d'exercice. Les dérogations accordées par le Conseil du trésor en matière de recrutement nous ont permis d'accomplir notre mandat de formation policière et en sécurité publique pour répondre aux demandes gouvernementales.

Je désire remercier les autorités de leur confiance afin de nous permettre d'accomplir notre mission de sécurité publique avec les effectifs et ressources financières requises. Au cours de l'exercice, nous avons également accompagné le ministère de la Sécurité publique (MSP) dans plusieurs réglementations à venir, en enquête, en formation continue, mais tout particulièrement en gestion policière. Au cours de l'année, l'École a mis en place un programme initial novateur en gestion, accessible et répondant aux besoins des futurs superviseurs dans les corps de police.

Notre nouveau campus de Montréal a permis de débiter le déploiement de multiples activités, particulièrement en enquête, pour desservir les clientèles policières de la grande région de Montréal. Cela a contribué à la hausse de 151 % en formation initiale en enquête pour atteindre la diplomation de 625 nouveaux enquêteurs, en réponse aux besoins des corps de police. Nos équipes de formateurs, développeurs et de soutien en enquête se sont mobilisées pour ce mandat.

Vous noterez plusieurs réalisations comme la hausse de formation du nombre d'aspirantes policières et aspirants policiers, y incluant les aspirantes policières et aspirants policiers autochtones, ainsi que la formation des cohortes de constables spéciaux du MSP pour sécuriser les palais de justice. Fait important : 43 % de nos activités de perfectionnement policier ont été effectuées en mode hors campus, soit une croissance de 6 % par rapport à l'année précédente.

Par ailleurs, la fin des mesures financières de 10 M\$ sur cinq ans au 31 mars 2025 pour les corps de police autochtones a été l'occasion de faire le bilan des réalisations :

- Une progression importante de l'achalandage en perfectionnement policier pour atteindre 20 161 heures-personnes en 2024-2025 avec une croissance annuelle moyenne de 82 %;
- Des activités de perfectionnement policier diffusées à 40 % en anglais;
- Des formations adaptées aux besoins des corps de police autochtones.

Nos projets de modernisation numérique et physique ont évolué au cours de l'année par l'acquisition de simulateurs de tir et de réalité virtuelle, avec le début de la construction de notre pavillon de conduite et par le partenariat avec la Société québécoise des infrastructures (SQI) pour l'acquisition imminente du Grand séminaire de Nicolet afin d'y aménager nos espaces tactiques et de réalités virtuelles. Nos équipes sont en action vers l'atteinte de ces objectifs.

Je souligne nos initiatives institutionnelles en recherche, en évaluation de compétences, en expertise et en santé psychologique qui sont centrées sur la compréhension des besoins de formation, la qualité de nos diplômés et la santé psychologique, afin de mieux comprendre, valoriser et soutenir nos agents de la paix.

Je désire aussi remercier, pour leur confiance, les membres du conseil d'administration, qui, dans le respect de leur rôle d'administrateur et sous le leadership avisé de la présidente, nous ont accompagnés pour l'avancement de plusieurs dossiers complexes. Leur disponibilité et leurs expertises en gestion des risques et en gouvernance ont permis à l'École d'aller de l'avant avec succès.

C'est en continuant de miser sur l'engagement collectif, l'expertise et la capacité d'adaptation de notre personnel et de nos partenaires que nous pourrions relever avec confiance les défis à venir et maintenir la qualité, la pertinence et la cohérence de la formation policière et en sécurité publique.

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 2024-2025* 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 2025.

ORIGINAL SIGNÉ

Pierre St-Antoine

Directeur général

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

Martin Rancourt

Directeur

Direction des services administratifs
et technologiques

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

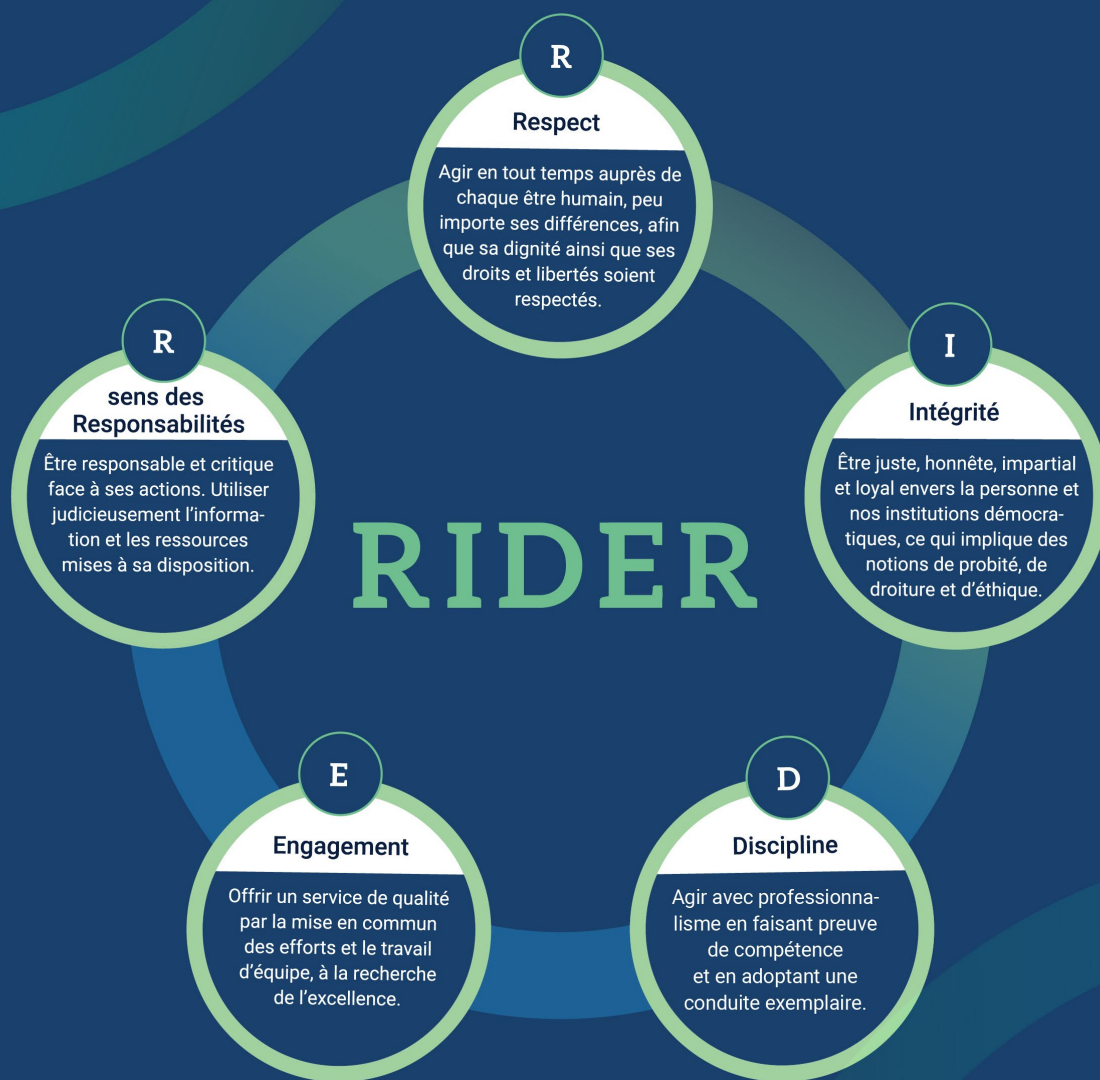
L'École a pour mission de former le personnel policier et de la sécurité publique et d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence des activités de formation. Elle a également pour mandat d'effectuer de la recherche, par l'entremise de son Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS), 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

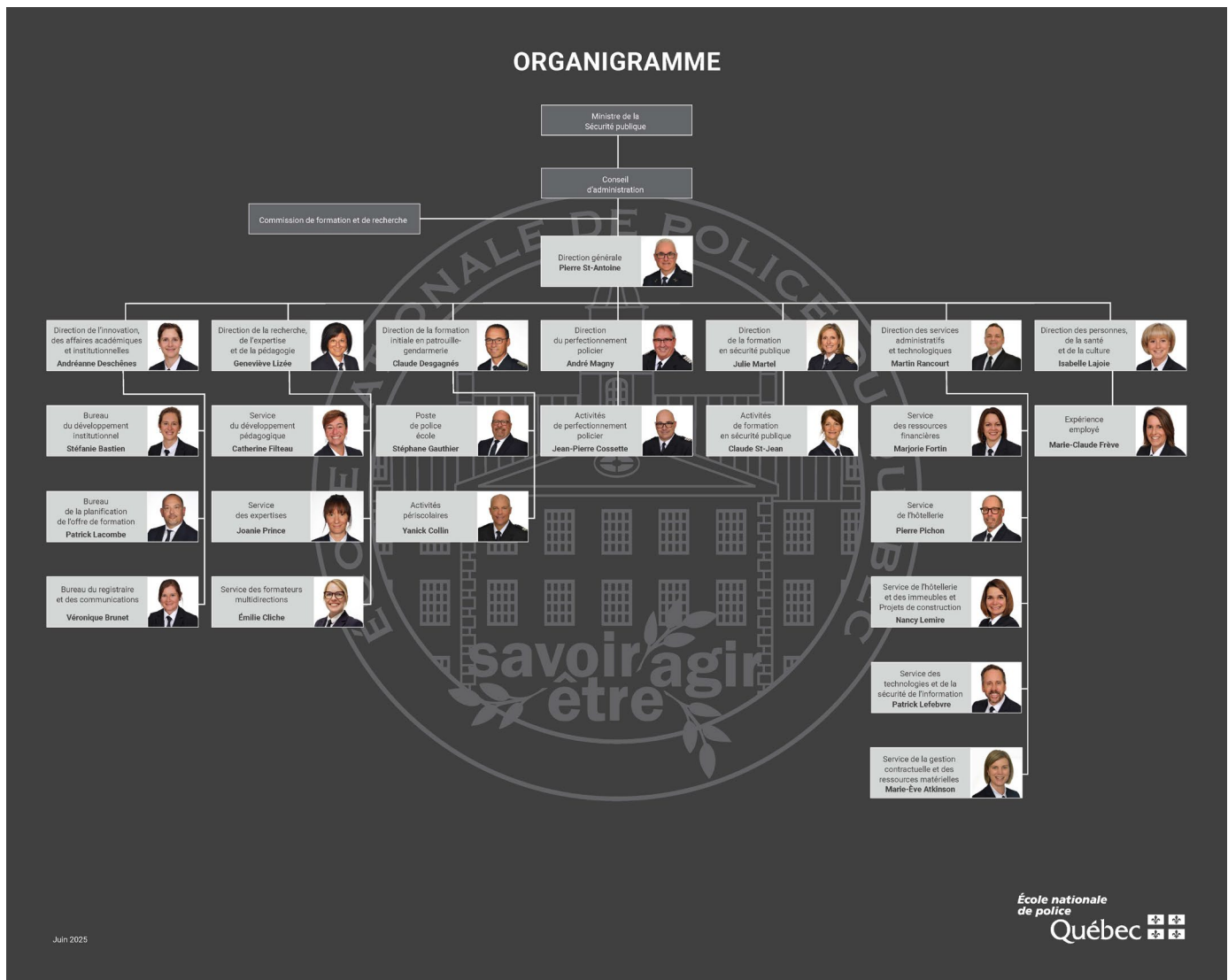
S'affirmer en tant que **pôle national** de la formation policière et en sécurité publique au Québec, centré sur les **personnes**, l'**innovation** et l'**accessibilité**.

VALEURS ENPQ



Organigramme

Au 30 juin 2025



Contexte et faits saillants de l'exercice 2024-2025

Juillet 2024

10 Annonce d'une restructuration à la Direction de la recherche, de l'expertise et de la pédagogie (DREP). En lien avec les orientations du plan stratégique qui visent notamment à favoriser une offre de cours multiclientèles ainsi qu'à valoriser le personnel en lui permettant du développement et de la diversité dans son parcours de formateur, la direction de l'École a modifié la structure organisationnelle en réunissant du personnel formateur réparti dans plusieurs directions dans un nouveau service sous la DREP. Dans une visée de favoriser la cohérence et la qualité des enseignements, le Service des formateurs multidirections réunit maintenant les instructeurs en intervention physique, en tir et en conduite d'urgence associés aux équipes de formation multidirections.

Août

15 ESAP pour les membres des groupes tactiques d'intervention. Des travaux de collecte de données et d'analyse ont été faits en vue de développer l'Épreuve standardisée d'aptitudes physiques (ESAP) pour la sélection et le maintien en poste des membres des groupes tactiques d'intervention ou groupes d'intervention au Québec. Ces travaux d'envergure impliquant sept organisations policières sont dirigés par les chercheurs Annie Gendron de l'École, Claude Lajoie de l'Université du Québec à Trois-Rivières, et Sébastien Poirier de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue.

18 Accueil d'un policier de la Suisse. Un policier de la Police cantonale de Genève était de passage à l'École afin d'en apprendre davantage sur l'approche globale de la formation initiale en patrouille-gendarmerie ainsi que sur le perfectionnement professionnel policier. Une visite des installations et l'observation de mises en situation ont permis de mettre en valeur les activités offertes par l'École.

19 Portrait du nouveau patrouilleur – Étape 1. Fin de la première étape du projet *Portrait du nouveau patrouilleur : rapport de recommandations*, qui a pour objectif de faire état du portrait lors des deux premières années en organisation policière. Lors de cette étape, un sondage a été complété par des répondantes et répondants occupant diverses fonctions et provenant de tous les types de corps de police incluant les corps de police autochtones. Ce sondage visait à évaluer la fréquence, l'importance et le niveau de maîtrise des compétences du nouveau patrouilleur et de la nouvelle patrouilleuse au regard des activités de patrouille, de la prise en charge d'un événement, de l'emploi de la force et des autres compétences de la profession policière.

Septembre

16 Début des activités au Campus de Montréal. Il s'agissait d'une journée importante dans la poursuite de la vision de l'École de s'affirmer en tant que pôle national de la formation policière et en sécurité publique au Québec. Rappelons que les travaux pour la mise en place d'un lieu de formation à Montréal ont débuté il y a trois ans, représentant un investissement de plus de deux millions de dollars. Ce projet d'envergure s'est développé en partenariat avec le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) avec qui l'École partage ces nouveaux locaux.



23 Portrait du nouveau patrouilleur – Étape 2. Début de l'étape 2 du projet *Portrait du nouveau patrouilleur : rapport de recommandations*. Lors de cette étape, six groupes de discussion de cinq à sept participantes et participants issus des différents corps policiers et des différents niveaux de services ont permis de développer une compréhension plus fine du portrait du nouveau patrouilleur et de la nouvelle patrouilleuse. De plus, des pistes de solution ont émergé de ces discussions afin d'améliorer le transfert des apprentissages chez ceux-ci. Les groupes de

discussion se sont terminés au début du mois d'octobre. L'analyse des résultats a mené à l'élaboration de pistes de solutions pour améliorer les compétences des nouveaux patrouilleurs et nouvelles patrouilleuses.

Octobre

7 Accueil d'une délégation de la Suisse. Dans le cadre d'une mission au SPVM et au Cégep de Maisonneuve, et ayant un intérêt pour en apprendre davantage sur le continuum de formation policière au Québec et parler de la santé psychologique des policiers, l'École accueillait une délégation de trois policiers de la Police de Genève accompagnés de deux représentants du SPVM.

24 Rencontre provinciale d'échanges à la suite des enquêtes liées au décès de la policière Maureen Breau. Cette rencontre était organisée conjointement par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et l'École. Une première expérience positive qui a permis de réunir les principaux acteurs du milieu et d'accroître la synergie autour de quatre grands thèmes : intervention planifiée et évaluation du risque, méthode de travail sécuritaire, maintien des compétences et supervision. Une occasion unique qui a favorisé la cohésion sur l'ensemble du territoire, et où près de 180 représentants de la grande majorité des organisations policières et des associations syndicales ont pu partager leurs bonnes pratiques et leurs idées.



25 Démarche auprès du Conseil du trésor à la suite de l'annonce de mesures de contrôle des dépenses. Dans un contexte de forte demande de formation, l'École recevait une décision du Conseil du trésor concernant des mesures de contrôle des dépenses qui touchent ses activités : le gel du recrutement à compter du 1^{er} novembre, la gestion serrée des dépenses de fonctionnement, la limitation des heures supplémentaires, le respect de l'équilibre budgétaire et des investissements pour les infrastructures. Des démarches ont donc été entreprises auprès du Conseil du trésor et du MSP afin d'avoir une dérogation comme les cégeps et les universités, particulièrement en ce qui concerne le gel de recrutement qui empêcherait l'École d'accomplir sa mission. Cette dérogation concernait des postes de personnel formateur, spécialiste et administratif jugés essentiels. Les heures supplémentaires et les déplacements et activités de formation à l'intention du personnel générant des frais ont été limités aux cas jugés essentiels aux activités opérationnelles et à la mission.

28 Présentation sur l'exploitation de la puissance du métavers dans la formation policière. Une délégation composée de membres nationaux et internationaux du Comité technique FRANCOPOL sur la cybercriminalité était de passage à l'École afin de partager les connaissances en matière d'environnements virtuels, de recherche, d'infractions criminelles, d'intelligence artificielle et de réalité virtuelle. Une présentation a été organisée pour les membres du personnel de l'École qui considèrent ces aspects dans le cadre de leurs fonctions.



Novembre

4 Formation en tir pour les agents des services correctionnels. Après leur retrait du programme de formation initiale en juillet 2023, les Services correctionnels étaient de retour à l'École les 4 et 5 novembre pour la première diffusion de la formation *Tir au pistolet et introduction au processus de prise de décision*. Cette formation s'inscrit dans le *Parcours de tir pour la Direction générale à la sécurité, Sous-ministériat des services correctionnels* visant à former des formateurs accrédités pour plus d'autonomie dans le déploiement de la formation.

5 Séminaire de la Chaire de recherche UQTR-ENPQ. Plus de 200 personnes étaient réunies à l'École afin d'encourager la circulation dynamique des connaissances en matière de prévention de la santé psychologique au travail auprès des personnels de la sécurité publique. Des chercheurs et intervenants canadiens, français et luxembourgeois se sont engagés dans un dialogue avec le milieu pratique pour soutenir le transfert et la valorisation des données probantes développées par la recherche vers les milieux de la pratique quant à la prévention efficace de la santé psychologique au travail dans les organisations policières. Ils ont également pu partager entre les milieux de pratique, leurs apprentissages et leurs défis quant au soutien psychologique offert à leurs policiers et familiariser la relève scientifique à la vulgarisation de la recherche.



6 Prix Synergie pour l'innovation. Le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) a rendu hommage aux lauréats de ses six prix nationaux les plus prestigieux, dont les Prix Synergie pour l'innovation. L'École a été reconnue dans le cadre de son partenariat avec les chercheurs Tiago Falk de l'Institut national de la recherche scientifique (INRS) et Sébastien Tremblay de l'Université Laval, un projet collaboratif qui a permis de développer des outils de détection du stress pour améliorer la santé mentale des premiers intervenants, dont le personnel policier et de la sécurité publique.

18 Journée portes ouvertes pour les collèges. Plus de 1 000 étudiantes et étudiants de dernière année en techniques policières provenant de 12 collèges à travers le Québec ont participé à cet événement. Une centaine de représentants et représentantes des corps de police ont tenu un kiosque de recrutement au nom de leur organisation. Un succès qui repose sur la précieuse collaboration du personnel de l'École et des aspirantes policières et aspirants policiers de la 264^e cohorte. Cette journée permet de faire visiter les installations de l'École, de présenter les principaux éléments du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, de permettre d'observer des mises en situation et d'informer sur les procédures d'admission.



27 Journées d'action contre la violence faite aux femmes. Chaque année, du 25 novembre au 6 décembre, le Québec souligne les Journées d'action contre la violence faite aux femmes. Ces 12 journées sont une opportunité de s'informer, d'offrir son soutien aux victimes de violence entre partenaires intimes et de rappeler l'importance de demander de l'aide. Le 27 novembre, l'École en collaboration avec La Maison La Nacelle, une ressource d'aide et hébergement pour femmes et enfants victimes de violence conjugale, a mis en place un kiosque d'information et de sensibilisation. Des intervenants, accompagnés d'un représentant de la Sûreté du Québec, étaient présents pour informer, sensibiliser à l'ampleur de la problématique et faire connaître les ressources disponibles.

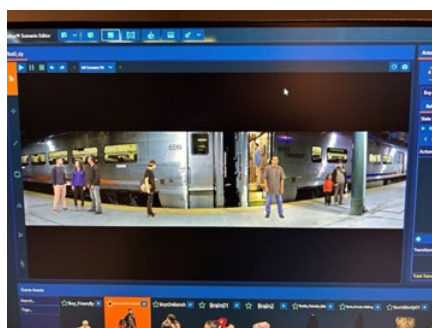
27 Accueil d'une délégation de la Belgique. En marge du Séminaire Intersection, l'École a eu l'opportunité de faire visiter ses installations à sept policiers des Zones de police Montgomery, Florennes-Walcourt et Bruxelles-Capitale en Belgique.

Décembre

10 Projet pilote Successfinder. Les résultats préliminaires du projet pilote Successfinder ont été présentés au comité de gestion de l'École. Cette étape constituait la fin du jalon des collectes de données et a permis d'obtenir les orientations pour la suite de ce projet d'envergure financé par l'École, et codirigé par la chercheuse Annie Gendron du Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS) et la psychologue Yanick Aubert du Centre d'évaluation des connaissances et aptitudes professionnelles (CECAP) de l'École. Ce projet visait à expérimenter un outil psychométrique utilisé en sélection et en soutien au développement de compétences spécifiques à une fonction.

Janvier 2025

23 Simulateurs de tir virtuel. Dans le but d'intégrer de nouvelles technologies et réalité virtuelle en formation en tir, en communication/désescalade et en intervention policière, l'École a fait l'acquisition de simulateurs de tir virtuels et d'un système de réalité virtuelle en intervention policière. Le démarrage officiel de cette démarche d'implantation était accompagné du lancement d'un projet de recherche sur l'intégration des simulateurs de tir virtuel en formation.

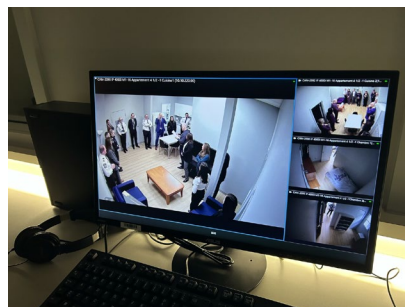


Février

3 Journée d'actualisation des connaissances (JAC) en matière de violence sexuelle En présence du ministre de la Sécurité publique du Québec, M. François Bonnardel, avait lieu la **JAC en matière de violence sexuelle**. Celle-ci a permis de regrouper des professionnelles et professionnels du milieu, et des organismes pertinents se sont déplacés à l'École pour offrir des conférences, des ateliers et des kiosques d'information. Il s'agit d'une activité importante dédiée au rayonnement des actions innovantes, à l'évolution des enjeux et aux échanges.



27 Premier Comité consultatif clients au Campus de Montréal. Le déploiement du Campus de Montréal a permis à l'École de tenir une première rencontre du Comité consultatif clients (CCC) à l'extérieur du Campus de Nicolet. Les rencontres du CCC ont pour objectif de discuter d'enjeux de formation. Le Campus de Montréal permet à l'École d'élargir son offre de façon structurée et de se rapprocher des clientèles de la grande région montréalaise.



Mars

5 Profils de compétence des policières et policiers. Le CRDS et le CECAP présentaient les résultats des chantiers du Comité de travail sur les profils de compétence des policières et policiers à des partenaires du MSP, des organisations policières et des collèges. Le mandat était de documenter comment les compétences retenues du tronc commun (capacité d'adaptation, habiletés sociales, intégrité et capacité de jugement) sont présentement évaluées et développées au collège et dans les organisations policières. Une revue de littérature a également été effectuée afin d'en ressortir des lignes directrices pour évaluer et développer ces compétences.

6 Journée internationale des droits des femmes. En prévision de la Journée internationale des droits des femmes, l'École a eu l'honneur d'accueillir madame Geneviève Dubois, mairesse de Nicolet, une femme inspirante et engagée. Cette dernière œuvre avec détermination pour que Nicolet demeure une ville dynamique et inspirante. La mairesse Dubois a partagé auprès du personnel de l'École un message de courage appelant à l'audace et à la persévérance, mentionnant que si des batailles restent à mener, chaque avancée contribue à ouvrir la voie aux générations futures.

12 Cérémonie de la 251^e promotion autochtone sous la présidence de la Juge O'Bomsawin. Sept aspirants policiers autochtones de la Nation Crie et de la Nation Naskapi graduaient sous la présidence d'honneur de l'Honorable Michelle O'Bomsawin, Juge à la Cour suprême du Canada.

14 Enjeux du travail policier en contexte autochtone. Les résultats finaux de l'étude sur les enjeux du travail policier en contexte autochtone étaient présentés lors du congrès annuel de l'*American Psychology and Law Society*. Cette étude financée par le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH) - programme développement de Savoir est dirigée par la chercheuse Annie Gendron du Centre de recherche et de développement stratégique de l'École.

18 Journée d'actualisation des connaissances en exploitation sexuelle des mineurs. Ce webinaire, tenu dans le cadre du Plan d'action gouvernemental 2021-2026 en réponse aux recommandations de la Commission spéciale sur l'exploitation sexuelle des mineurs, avait pour objectif de faire connaître davantage les enjeux auxquels les jeunes sont confrontés.

20 Journée d'actualisation des connaissances sur le sextage chez les jeunes. Cet événement en ligne, tenu dans le cadre du Plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation et la cyberintimidation était dédié au transfert de connaissance, à l'évolution des enjeux et à fournir des outils concrets en lien avec la thématique.

26 Accueil de la présidente du Réseau canadien du savoir policier (RCSP)/Canadian Police Knowledge Network (CPKN). Le partenariat établi en 2020 entre l'École et le RCSP facilite l'accès aux policières et policiers ainsi qu'aux intervenantes et intervenants en sécurité publique québécois au catalogue des formations en ligne du RCSP de manière centralisée. La visite de la nouvelle présidente du RCSP a été une occasion d'échanger sur la formation policière, de lui faire visiter les installations et d'observer des activités de formation. L'École est fière de poursuivre cette collaboration avec le RCSP qui facilite l'accès à un large éventail de formations en ligne.



27 Journée d'actualisation des connaissances sur la maltraitance envers les aînés. Cette journée d'actualisation des connaissances se déroulait en présentiel à l'École. Plusieurs conférenciers ont présenté des ateliers aux participants provenant des établissements de santé, comme les Centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS) et les Centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS), ainsi que de différents corps de police du Québec.

31 Fin de la subvention du chantier cannabis. Fin de l'entente de financement du chantier cannabis qui a permis de financer plusieurs activités de formation lors des premières années qui ont suivi la légalisation du cannabis en 2018. Il s'agit également de la dernière année de production du rapport de données sur le portrait statistique de la conduite avec capacité affaiblie par la drogue au Québec. Depuis 2018, ce sont 41 827 membres des différentes organisations qui ont participé aux cours offerts. Parmi ceux-ci, le cours *Cadre législatif C-45 - Introduction à la loi sur le cannabis* totalise 15 030 inscriptions, suivi par les cours *Cadre législatif C-46 - Modification des pouvoirs et devoirs sur l'enquête de capacité de conduite affaiblie* et *Mise à jour sur l'enquête de capacité de conduite affaiblie* qui totalisent respectivement 10 584 et 10 474 inscriptions.

31 Fin de la subvention du chantier autochtone. L'ensemble des corps policiers autochtones ont pu bénéficier d'une subvention de près de 10 M\$ qui touchait tant la formation initiale que le perfectionnement. Entre le début et la fin du programme, c'est-à-dire de 2020-2021 à 2024-2025, la progression au niveau du nombre d'inscriptions du perfectionnement policier a été de 227 %, tandis que l'achalandage de formation en heures-personnes a connu une hausse de 1 001 %.

Avril

1 Subvention de recherche – Policier sous enquête : impacts psychosociaux, professionnels et besoins de soutien. La chercheuse Annie Gendron du CRDS s'est vu accorder une subvention de recherche de 98 151 \$ lors du concours du Conseil de recherches en sciences humaines – CRSH - Programme Savoir. Ce financement servira à mener une étude sur les impacts psychologiques, professionnels et personnels subis par les policières et policiers ayant fait l'objet d'un processus d'enquête dans le cadre de leurs fonctions. Cette étude, qui se déroulera sur trois ans, permettra d'obtenir des données probantes visant à bonifier les pratiques de gestion et de soutien psychologique.

2 Nomination à la Commission de formation et de recherche. À la suite de la nomination de deux nouveaux membres et de la vice-présidence, l'École annonçait que tous les postes de la Commission de formation et de recherche (CFR) étaient maintenant comblés. Les membres ont été nommés pour un mandat de trois ans par acte de nomination signé le 31 mars 2025 par le ministre de la Sécurité publique.

14 Lancement du nouveau Microprogramme de premier cycle de formation initiale en gestion policière. Le microprogramme découle de la recommandation 59 du rapport du Comité consultatif sur la réalité policière (CCRP) qui proposait de standardiser le profil de compétences pour chacun des trois premiers niveaux d'encadrement existants dans une organisation policière, ainsi que les exigences à remplir sur le plan de la formation et de l'expérience pour chacun d'entre eux. La standardisation du profil de compétences ainsi que la définition des exigences en matière de formation et d'expérience pour les cadres superviseurs constituent une première réponse à cette recommandation. À cet effet, l'École a mené des travaux consultatifs, auprès des membres policiers de différentes organisations, pour élaborer le profil de compétences des superviseurs ainsi que les exigences de formation afin de développer le Programme de formation initiale en gestion policière propre à ce niveau d'encadrement. Notons que la mise sur pied de ce programme s'inscrit également dans la foulée des travaux menés par le MSP visant à élaborer un projet de règlement sur la formation et les qualités minimales requises pour exercer des fonctions de gestion dans une organisation policière, volet superviseurs.

16 Webinaire sur la nouvelle pratique policière sur l'évaluation du risque d'une intervention planifiée. Plus de 300 participantes et participants du milieu de la sécurité publique se sont connectés afin de s'informer sur la nouvelle pratique et ses annexes, notamment le formulaire d'évaluation du risque d'une intervention planifiée à l'usage de la patrouille-gendarmerie. Organisé conjointement par le MSP et l'École, l'objectif de cet événement était de mieux outiller la clientèle au quotidien afin de répondre aux recommandations soulevées dans les rapports d'enquête à la suite du décès de la policière Maureen Breau.

Mai

8 Programme de formation sur l'intervention auprès de personnes mineures victimes d'exploitation sexuelle. Découlant des recommandations de la Commission spéciale sur l'exploitation sexuelle des mineurs et avec l'appui financier du MSP, l'École déployait deux nouvelles capsules au Programme de formation sur l'intervention auprès de personnes mineures victimes d'exploitation sexuelle. Le programme de formation en ligne se compose de six capsules autoportantes gratuites, en français et en anglais, qui traitent de divers enjeux liés à l'exploitation sexuelle, notamment la marchandisation de services sexuels et le matériel d'abus et d'exploitation pédosexuels (MAEP).

8 Campagne Entraide 2024. Lors d'un événement pour dévoiler les résultats et reconnaître les artisanes et artisans ainsi que les organisations récipiendaires des prix de reconnaissance, l'École était en nomination pour la campagne Entraide 2024. L'équipe du service alimentaire était finaliste pour la catégorie Bon coup pour la remise des ventes des surplus alimentaires. Une initiative porteuse de générosité et d'une philosophie de développement durable! Même si l'École n'a pas gagné, elle est très fière des activités qui ont été accomplies dans ce cadre. Par ailleurs, à cette occasion, le directeur général a reçu le prix Semeur d'espoir.



12 Journée de reconnaissance policière. Journée hautement symbolique pour l'ensemble de la communauté policière, la 16^e édition de la Journée de reconnaissance policière s'est tenue en présence du premier ministre François Legault, du ministre de la Sécurité publique du Québec François Bonnardel, député de Granby, ainsi que du ministre responsable des Relations avec les Premières Nations et les Inuit Ian Lafrenière. Dix-neuf personnes ont été honorées lors de la remise des décorations et citations, suivi d'une cérémonie commémorative des policiers et policières morts en service.

16 Premier Comité d'orientation client de la Direction de la formation en sécurité publique (DFSP). À cette occasion, les dirigeants de 14 ministères et organismes gouvernementaux œuvrant dans le domaine des enquêtes étaient présents. L'objectif de ce nouveau comité est de recueillir les besoins des participants en matière de formation et d'obtenir leurs suggestions pour bonifier l'offre actuelle. Cette activité participative a aussi favorisé un échange constructif sur les orientations futures.

21 Accueil d'une quarantaine d'étudiants de la communauté Anicinape âgés de 10 à 17 ans. Dans le cadre d'une visite éducative, des étudiantes et étudiants de l'École Migwan de Pikogan ont eu l'occasion de découvrir plusieurs installations, dont le complexe de tir, les dortoirs et les maisonnettes, en plus de rencontrer des aspirantes policières et aspirants policiers de différentes cohortes.

28 Journée d'actualisation des collègues. Cette journée avait pour objectif de discuter des sujets d'intérêt pour les collègues et pour l'École dans le cadre du continuum de formation policière. À cette occasion, l'École a présenté le profil du patrouilleur et les résultats d'un sondage auprès des aspirantes policières et aspirants policiers qui ont mené à différents constats. Des pistes de solutions et des recommandations ont été partagées avec les 93 représentants de l'ensemble des collèges qui offrent le programme des techniques policières en vue d'échanger avec les partenaires sur les défis auxquels doivent faire face les futurs policiers et futures policières. La rédaction de rapport et les aspects légaux sont aussi des sujets qui ont été abordés permettant des interactions enrichissantes.



Juin

4 Trois prix pour l'École lors du gala annuel de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ). L'ADPQ et le Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) ont tenu à souligner l'excellence du projet conjoint *Formation méga procès 2023*, issu de la collaboration entre le SPVM, la SQ, l'École, l'Unité permanente anticorruption (UPAC) et le DPCP pour les retombées positives de celui-ci pour la justice au Québec. L'École et ses partenaires ont aussi reçu un certificat de reconnaissance de l'ADPQ pour l'excellence du projet *Modèle québécois en maintien et rétablissement de l'ordre (MRO)* afin de souligner les retombées positives de celui-ci pour la population. Enfin, l'École a reçu une reconnaissance pour la « Mise en place d'un campus de formation de l'ENPQ à Montréal ».



10 Participation au colloque de l'ADPPNIQ. Les 10, 11 et 12 juin 2025, l'École participait au colloque de l'Association des directeurs de police des Premières Nations et Inuit du Québec (ADPPNIQ) à Lac-Beauport. À cette occasion, l'École a présenté les résultats de son offre de formation sur le volet autochtone.

12 Médaille pour services distingués du Canada. M. Ivan Gray, coordonnateur au programme de formation autochtone depuis plus de 20 ans à l'École, s'est vu décerner cette reconnaissance qui honore 40 ans de services exemplaires, de conduite irréprochable et d'un grand investissement dans le cadre de son travail.



Crédit photo Frederic Lavoie Photographe

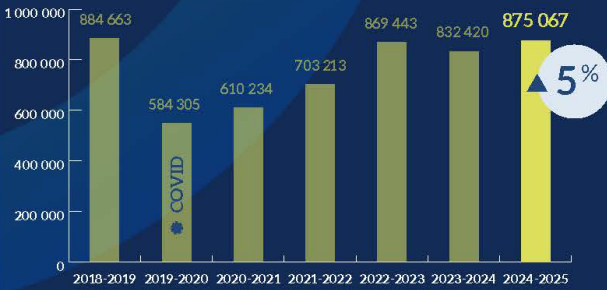
20 Journée nationale des peuples autochtones. Différentes activités étaient organisées pour souligner la Journée nationale des peuples autochtones à l'École. L'accès à des conférences en ligne, une exposition de livre au Carrefour de l'information et du savoir (CIS), un jeu-questionnaire avec prix de participation, et un menu du midi spécial à la cafétéria aux saveurs autochtones.

20 Dépôt final du *Portrait du nouveau patrouilleur : rapport de recommandations*. Présentation au comité de direction du rapport final incluant une proposition d'actions pour soutenir la culture d'apprentissage et améliorer le continuum de formation.

23 Entente de principe avec le personnel professionnel du SPGQ. Le personnel professionnel de l'École votait à près de 96 % en faveur d'une entente de principe.

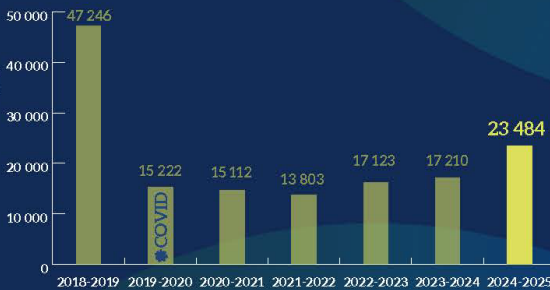
Les faits saillants en statistiques

Évolution de l'achalandage de formation en heures-personnes



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

Évolution de l'achalandage de formation en nombre d'inscriptions



Hausse marquée

11 % diplômés au PFIPG

997 comparativement à 902 en 2023-2024 (autochtones, allochtones et équivalences)

9 % inscriptions au PFIPG

1 002 comparativement à 916 en 2023-2024

151 % diplômés au PFIEP

625 comparativement à 249 en 2023-2024 avec le déploiement d'un bureau d'enquête additionnel au campus de Nicolet et d'un autre au campus de Montréal

15 % heures-personnes de perfectionnement policier autochtone

8 % heures-personnes de formation en perfectionnement professionnel

64 % heures-personnes de formation des constables spéciaux du MSP

Déploiement des activités de formation

Hors campus

Perfectionnement policier

2024-2025 : 43 %
2023-2024 : 37 %

Campus de Montréal **Nouveau**

33 345 heures-personnes de formation dont 53 % pour le PFIEP

Formation en sécurité publique

2024-2025 : 30 %
2023-2024 : 45 %
Retour de CRQ et STM sur le campus de Nicolet

En ligne

2024-2025 : 3 %
2023-2024 : 7 %

Hybride

2024-2025 : 4 %
2023-2024 : 9 %

Répartition des activités de formation

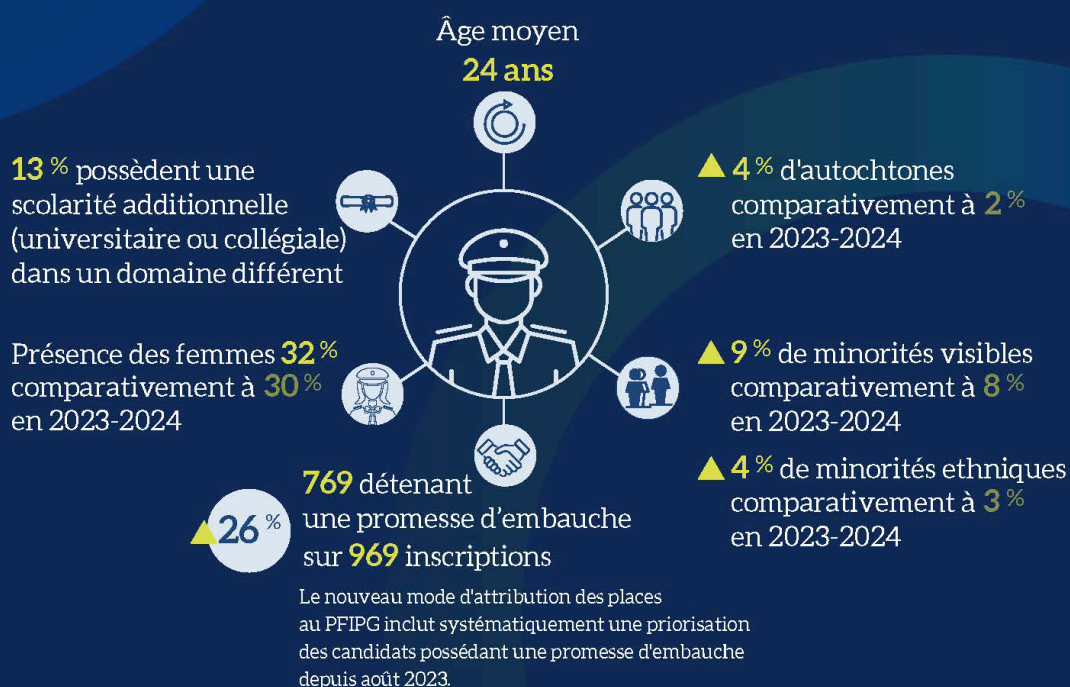


60 %
Formations
initiales policières

29 %
Perfectionnement
policiier

11 %
Formations
en sécurité publique

Le portrait de l'aspirante policière ou l'aspirant policier



Expertise

Demandes d'expertise disciplinaire

13 analysées par l'École

6 acceptées

498,75 heures
de travail ont été allouées

- › Les rapports d'expertise concernent l'emploi de la force et la conduite.

Demandes d'assignation

7 demandes d'assignation
à témoigner par voie d'assignation à un témoin (subpoena).

- › Elles portaient sur nos enseignements en matière d'enquête et de capacité de conduite affaiblie par l'alcool ou la drogue.

Section

2

Les résultats



2.1 Plan stratégique

Résultats relatifs au plan stratégique

L'année 2024-2025 s'inscrit dans la continuité du Plan stratégique 2023-2027, amorcé l'an dernier. Après une première année qui marquait un tournant important dans son parcours, l'École nationale de police du Québec aborde la suite avec détermination, dans une perspective de consolidation et d'enracinement durable de ses orientations stratégiques.

Forte des progrès réalisés et des résultats encourageants déjà observés, l'École poursuit ses efforts pour répondre de façon proactive aux besoins croissants de la société en matière de sécurité publique, tout en misant sur l'amélioration constante de l'expérience et l'attraction.

C'est dans ce contexte de transformation et d'adaptation continue que se poursuivent les travaux visant à renouveler le modèle d'affaires et à renforcer le positionnement stratégique au niveau du développement et du maintien des compétences.

Le *Plan stratégique 2023-2027* incarne toujours la vision de l'École qui est de s'affirmer comme pôle national de la formation, en mettant l'accent sur les personnes, l'innovation et l'accessibilité.

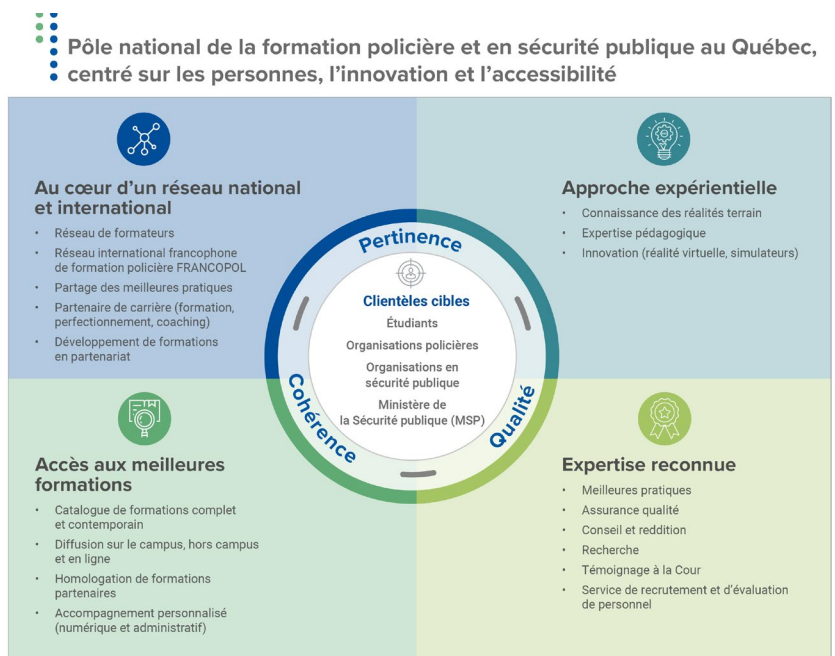
Pour relever ces défis, l'École demeure engagée à réaliser ses trois grandes orientations stratégiques, définies grâce à la collaboration de son personnel, de ses partenaires et de ses clients :

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

Ces orientations se traduisent par six objectifs stratégiques, soutenus et mesurés par des cibles associées à 13 indicateurs.

La mise en œuvre du plan se poursuit à travers d'importants chantiers, notamment la révision du modèle d'affaires de l'École, la mise à jour de processus clés, la priorisation de l'offre de formation et des projets au portefeuille, ainsi que le déploiement d'un cadre institutionnel de gestion des risques.

À ce jour, malgré un contexte exigeant, sept des 13 cibles prévues pour l'année 2024-2025 ont été atteintes. Il s'agit effectivement d'une baisse par rapport aux résultats de la première année du plan stratégique. Toutefois, il est important de souligner que plusieurs des cibles sont en voie d'être atteintes ou présentent des résultats prometteurs, témoignant des efforts constants réalisés et de l'engagement soutenu de l'organisation à concrétiser ses orientations stratégiques. Le sommaire des résultats et les détails relatifs à l'avancement du plan sont présentés dans les pages qui suivent.



Sommaire des résultats 2024-2025 relatifs aux engagements du *Plan stratégique 2023-2027*

ENJEU 1 : L'accessibilité à une offre de formation contemporaine

Orientation 1 : Optimiser l'offre de formation

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2024-2025	Résultats 2024-2025	Page
1.1 Répondre aux besoins grandissants des clientèles et partenaires	1. Nombre de diplômés aux programmes de formation initiale	1 200	1 449 ■■■	33
	2. Proportion d'inscriptions à une formation partenaire ou homologuée	17 %	7 % ■■■	34
	3. Proportion de l'offre de cours multiclientèles ¹	9 %	9 % ■■■	34
	4. Nombre d'heures converties sur simulateurs dans les programmes de formation initiale	3.5 h	0 ■■■	35
	5. Proportion d'activités de formation offertes en hors campus ou en ligne	55 %	70 % ■■■	35
1.2 Consolider le réseau de formateurs	6. Nombre de formateurs accrédités par l'École	1 950	1 885 ■■■	36

Enjeu 2 : L'attractivité et le bien-être du personnel et des clientèles

Orientation 2 : Valoriser les personnes

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2024-2025	Résultats 2024-2025	Page
2.1 Améliorer l'expérience et l'attraction ENPQ	7. Pointage ² de satisfaction du personnel	62	50 ■■■	37
	8. Taux de satisfaction de l'étudiant	85 %	86 % ■■■	38
	9. Pointage ³ de satisfaction des organisations clientes	62	56 ■■■	39
2.2 Favoriser la santé globale	10. Nombre de personnes ayant participé à des activités visant à favoriser la santé globale des clientèles	1 000	1 647 ■■■	39

Enjeu 3 : L'optimisation de la capacité en contexte de croissance

Orientation 3 : Améliorer la performance organisationnelle

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2024-2025	Résultats 2024-2025	Page
3.1 Réviser de façon continue les cours et les programmes	11. Nombre d'activités de formation ayant fait l'objet d'une révision	10	25 ■■■	41
3.2 S'outiller technologiquement pour accroître l'efficacité et la prévisibilité administrative	12. Taux d'avancement annuel du projet de mise en place d'un système de gestion intégré (SGI)	80 %	65 % ■■■	42
	13. Nombre de nouveaux services en ligne déployés au bénéfice des clientèles	2	5 ■■■	43

¹ 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.

² 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.

³ Ce pointage est également déterminé en fonction du *Net Promoter Score* (NPS).

Résultats détaillés 2024-2025 relatifs aux engagements du *Plan stratégique 2023-2027*

ENJEU 1 : L'accessibilité à une offre de formation contemporaine

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 étudiantes et des étudiants. Cela implique de prendre des mesures stratégiques pour répondre aux besoins changeants des étudiantes, des étudiants, du marché du travail et de la société en général.

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

Contexte lié à l'objectif

L'École souhaite s'adapter aux demandes croissantes des différentes clientèles et renforcer ses partenariats en offrant des programmes de formation répondant aux exigences actuelles. Les indicateurs de performance traduisent ainsi la croissance du nombre de personnes diplômées, l'expansion des opportunités de formation, l'adaptation aux besoins pluridisciplinaires, l'innovation pédagogique par l'utilisation de simulateurs, ainsi que l'amélioration de l'accessibilité à distance des programmes de formation.

Indicateur 1 : Nombre de diplômés aux programmes de formation initiale

(Données de référence : 2021-2022 : 817 | 2022-2023 : 1077)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Cibles	1 100	1 200	1 200	1 200
Résultats	1 275 (Cible atteinte)	1 449 (Cible atteinte)		

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

L'année 2024-2025 a été une année de consolidation au niveau du projet FORCE 2, qui permet depuis l'année scolaire 2023-2024 d'offrir annuellement 972 places au Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG) en plus des cohortes autochtones et des séances d'équivalence. Cette augmentation permet d'atteindre et même de dépasser la cible de 1 200 personnes diplômées aux programmes de formation initiale.

Le nombre de personnes diplômées autochtones et allochtones au PFIPG s'élève à 974 entre le 1^{er} juillet 2024 et le 30 juin 2025, auquel s'ajoutent 22 équivalences octroyées. Dans une volonté d'optimiser son offre de formation et de permettre un rapprochement culturel, l'École a fait un projet pilote visant à combler les places non utilisées de la cohorte autochtone francophone par des candidats et candidates allochtones. Cette cohorte a permis de diplômer 17 personnes le 9 juillet 2024 (8 autochtones et 9 allochtones). L'École tire un bilan très positif de cette cohorte, notamment compte tenu de la grande richesse des échanges et partages entre les aspirants policiers et aspirantes policières et c'est pourquoi elle compte reproduire ce modèle.

Dans une perspective de se donner les moyens de former plus d'enquêteurs et enquêtrices pour répondre aux besoins des organisations policières, l'École a également augmenté son offre de formation au Programme de formation initiale en enquête policière (PFIEP) à l'hiver 2024, grâce au déploiement de son nouveau Campus de Montréal. Le nombre de personnes diplômées au PFIEP s'élève à 309 entre le 1^{er} juillet 2024 et le 30 juin 2025.

De plus, on compte 144 diplômés provenant du Programme de formation initiale des constables spéciaux des palais de justice, du Programme de formation initiale des constables spéciaux de la Société de transport de Montréal (STM) et du Programme de formation initiale des contrôleurs routiers.

Indicateur 2 : Proportion d'inscriptions à une formation partenaire ou homologuée

(Données de référence : s. o.)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Cibles	16 %	17 %	18 %	19 %
Résultats	16 % (Cible atteinte)	7 % (Cible non atteinte)		

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

Afin d'élargir les opportunités de formation, l'École a rendu accessibles plusieurs nouvelles formations partenaires ou homologuées, pour un total de 45 formations identifiées à ce jour, sur une offre de 408 cours actifs excluant les programmes initiaux; il s'agit donc d'une proportion de 11,03 %. Ces 45 formations ont amené dans la dernière année 1 442 inscriptions, sur un total de 19 775 inscriptions. Ce résultat n'a malheureusement pas permis d'atteindre la cible pour 2024-2025. Cet écart s'explique principalement par la forte hausse du nombre total d'inscriptions qui est passé de 11 870 en 2023-2024 à 19 775 en 2024-2025, soit une hausse de 7 905. Ceci fait en sorte de diluer la proportion que représentent les 1 442 inscriptions à ces formations partenaires ou homologuées.

Cette augmentation des inscriptions totales s'explique entre autres par la demande de requalification pour la formation *Tir au pistolet* représentant 3 418 inscriptions en 2024-2025 et par la formation *Méthode d'intervention SEXTO* déployée pour le SPVM qui a également amené un total de 2 254 inscriptions.

Lorsqu'une nouvelle entente de formation partenaire est signée, il s'agit souvent d'un besoin identifié et émergent, ce qui crée un engouement au niveau des inscriptions au départ. Par la suite, l'engouement peut s'essouffler en raison du besoin qui a été comblé, ce qui peut également justifier une baisse d'inscriptions. C'est pourquoi l'École tente toujours d'élargir son offre et c'est ce qu'elle a fait durant la dernière année en ajoutant des formations partenaires ou homologuées comme *Étranglement en contexte de violence conjugale* (SPVM) et *Récupération d'actifs criminels - volet en ligne* (SQ).

Indicateur 3 : Proportion de l'offre de cours multiclientèles

(Données de référence : 2022-2023 : 8 %)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Cibles	8,5 %	9 %	9,5 %	10 %
Résultats	8,25 % (Cible non atteinte)	9 % (Cible atteinte)		

Toujours dans un objectif de faciliter l'accès à la formation, l'École a augmenté son offre de cours multiclientèles, offrant à ce jour 46 cours multiclientèles sur un total de 512 formations actives, couvrant à la fois la sécurité publique et le perfectionnement policier. Parmi les nouveaux cours multiclientèles ayant permis d'atteindre la cible pour 2024-2025, on retrouve entre autres le cours *Cinémomètre Doppler – Requalification, Récupération d'actifs criminels – Volet en ligne et Didactique de l'enseignement*.

L'année 2024-2025 est aussi marquée par le développement de nouvelles formations qui s'ajouteront à l'offre multiclientèles dans la prochaine année, notamment :

- Un parcours de formation en enquête à l'intention des enquêteurs civils;
- Une formation sur l'évaluation du risque se déclinant également pour le superviseur.

L'augmentation du nombre de cours multiclientèles 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.

Indicateur 4 : Nombre d'heures converties sur simulateurs dans les programmes de formation initiale

(Données de référence : 2021-2022 : 38 heures-étudiant sur simulateur)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Cibles	3,5 h	3,5 h	7 h	7 h
Résultats	0 h (Cible non atteinte)	0 h (Cible non atteinte)		

Considérant les délais associés aux démarches d'acquisition, l'intégration des nouvelles technologies dans de nouvelles formations a dû être repoussée. Toutefois, au 30 juin 2025, l'École a fait l'acquisition de simulateurs de tir virtuel et d'un système de réalité virtuelle en intervention policière, en plus de réintroduire le tir virtuel en pratique supervisée pour les étudiants et étudiantes rencontrant certaines difficultés.

Par ailleurs, une heure a été convertie dans la formation des maîtres-instructeurs grâce au simulateur de balles réelles. Cette heure n'est pas comptabilisée dans l'indicateur comme il ne s'agit pas d'une formation initiale.

Indicateur 5 : Proportion d'activités de formation offertes en hors campus ou en ligne

(Données de référence : 2021-2022 : 48 % | 2022-2023 : 59,6 %)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Cibles	55 %	55 %	60 %	70 %
Résultats	58 % (Cible atteinte)	70 % (Cible atteinte)		

En 2024-2025, l'École a poursuivi ses efforts pour améliorer l'accessibilité de ses formations. Ainsi, sur les 292 activités diffusées au cours de l'année, 204 ont été rendues accessibles en ligne, hybride ou hors campus. Ce résultat dépasse largement la cible de 55 % fixée pour 2024-2025, confirmant l'efficacité des démarches mises en place pour faciliter l'accès aux formations et permettre à un plus grand nombre de personnes d'y accéder plus rapidement.

Parmi les formations nouvellement offertes en ligne ou en hors campus, nous retrouvons :

- La formation des répondants – *Capsules pour contrer le racisme ainsi que le profilage racial et social* (capsule 4);
- La formation Arme à impulsions électriques – Transition (T10).

Objectif stratégique 1.2 : Consolider le réseau des formatrices et formateurs

Contexte lié à l'objectif

Pour atteindre cet objectif, l'École vise à augmenter le nombre de formatrices et formateurs accrédités, tout en assurant leur développement professionnel en continu. Cette action contribuera à améliorer la qualité de l'enseignement et à offrir une expérience d'apprentissage enrichissante pour la clientèle étudiante, tout en renforçant la réputation de l'École en tant qu'établissement d'enseignement supérieur de premier plan.

Indicateur 6 : Nombre de formatrices et formateurs accrédités par l'École

(Données de référence : 2022-2023 : 1 755)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Cibles	1 850	1 950	2 050	2 150
Résultats	1 905 (Cible atteinte)	1 885 (Cible en voie d'être atteinte)		

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

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

Toujours dans une volonté d'accroître sa capacité de formation, l'École visait à élargir et consolider son réseau de formatrices et de formateurs accrédités. Au cours de l'année 2024-2025, ce nombre est demeuré relativement stable malgré certaines fluctuations, ce qui n'a pas permis d'atteindre totalement la cible fixée au 30 juin.

Plus de 200 accréditations étant arrivées à échéance entre le 31 décembre 2024 et le 30 juin 2025, une baisse du nombre total de personnes accréditées s'est naturellement fait sentir en fin d'année, expliquant en partie cet écart.

L'École est en action pour trouver des solutions afin de solidifier son réseau et poursuivre son développement. Lors du Comité consultatif clients élargi (CCCE) du mois de juin, un atelier a été consacré à la question de la valeur du réseau, ce qui a permis de faire émerger plusieurs pistes de solutions prometteuses grâce aux échanges avec les clientèles présentes. Une de ces solutions a récemment été officialisée par l'École, soit de permettre aux organisations l'échange de formatrices ou formateurs ou de participantes et participants. Cette décision permettra plus d'autonomie pour les organisations policières, mais elle pourrait avoir un impact à la baisse sur les résultats de la prochaine année pour cet indicateur.

L'École a mis en place d'autres solutions pour agrandir son réseau notamment en développant un programme pour les services correctionnels pour la formation en tir. Le premier groupe d'instructeurs formés comptera une trentaine de formatrices et formateurs accrédités et devrait voir le jour en décembre 2025.

ENJEU 2 : L’attractivité et le bien-être du personnel et des clientèles

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 la clientèle étudiante et les autres parties prenantes. La valorisation des personnes implique de reconnaître et de mettre en valeur les contributions du personnel et des étudiantes et 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.

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 étudiantes et 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, étudiantes et étudiants et partenaires.

Indicateur 7 : Pointage de satisfaction du personnel

(Données de référence : 2020-2021 : 61)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Cibles	60	62	64	64
Résultats	39 (Cible non atteinte)	50 (Cible non atteinte)		

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

Pour sonder la satisfaction de son personnel, 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 personnes participantes 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.

Lors de la mise en place du nouveau plan stratégique, la cible avait été établie en se basant sur des résultats obtenus en 2020-2021 avec le même sondage. Évidemment, la situation a beaucoup évolué depuis 2021, et nous l'avons constaté avec le résultat de l'année dernière.

À la suite de cette première prise de mesure dans le cadre du *Plan stratégique 2023-2027*, qui avait donné un résultat de 39, l'École s'est rapidement mise en action afin de proposer des solutions aux enjeux émergents du sondage, soit la charge de travail et le manque de reconnaissance. C'est avec ces enjeux en tête que la Direction de la personne, de la santé et de la culture (DPSC) a proposé dans la dernière année un plan d'action pour améliorer l'expérience employé École.

Plusieurs initiatives ont été mises en place dans la dernière année, dont :

- Une meilleure prise en charge de la capacité organisationnelle;
- Des rencontres éclair de rétroaction;
- La mise sur pied d'un programme de reconnaissance pour le travail interdirections (distinction d'équipe);
- Des périodes fixes de travail en profondeur sans rencontre;
- Des sondages aux nouvelles personnes embauchées.

Bien que le résultat 2024-2025 de 50 soit en dessous de la cible visée, l'École est fière de constater que les efforts déployés dans la dernière année semblent avoir porté ses fruits et la satisfaction du personnel est en hausse. C'est pourquoi elle désire poursuivre ses efforts et, en ce sens, la direction générale a organisé dans les derniers mois un atelier avec son comité de gestion afin de trouver des solutions à la surcharge de travail, ce qui devrait mener à des actions concrètes au cours de la prochaine année.

Du côté de la capacité organisationnelle, une nouvelle méthode de priorisation des projets a été mise en place dans la dernière année afin de ne conserver que 40 projets actifs simultanément au portefeuille, ainsi que 10 projets d'amélioration.

Malgré le résultat inférieur à la cible visée, l'École obtient tout de même un pourcentage de promoteurs de 66 % (note de 9 et 10) et de 19 % de passifs (note de 7 et 8) par rapport à un pourcentage de détracteurs de 15 %. Le sondage a encore une fois permis de soulever plusieurs éléments positifs sur lesquels l'École continuera de capitaliser dans la prochaine année. Parmi ces commentaires, le personnel souligne, entre autres, le climat de travail agréable et l'ambiance familiale, les bonnes conditions de travail, l'environnement stimulant et les nombreuses possibilités de développement.

Indicateur 8 : Taux de satisfaction de l'étudiant

(Données de référence : 2021-2022 : 85,4 %)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Cibles	85 %	85 %	85 %	85 %
Résultats	86 % (Cible atteinte)	86 % (Cible atteinte)		

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

En ce qui concerne la satisfaction liée à l'enseignement, le taux de satisfaction exprimé par les personnes étudiantes dépasse une fois de plus la cible fixée pour 2024-2025. Ce résultat démontre tout le travail effectué par l'École afin de maintenir ses hauts standards de qualité au niveau de l'enseignement. Il représente la qualité de l'approche pédagogique employée, l'encadrement, les moyens d'évaluation, la qualité des formatrices et formateurs, et l'appréciation générale de la formation.

Parmi les résultats obtenus auprès des 4 152 personnes répondantes, on retrouve entre autres un taux de satisfaction de 95,7 % pour la formation des formateurs, 91,92 % pour le perfectionnement professionnel policier et un taux de 91,7 % pour la formation en sécurité publique.

Indicateur 9 : Pointage de satisfaction des organisations clientes

(Données de référence : 2020-2021 : 57,2)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Cibles	60	62	63	64
Résultats	58 (Cible non atteinte)	56 (Cible non atteinte)		

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

Bien que la cible ne soit pas atteinte pour les clientèles externes, le résultat du sondage NPS combiné aux commentaires récurrents des personnes répondantes nous permet de constater une satisfaction générale face à l'offre globale de l'École.

L'École obtient un pourcentage de promoteurs de 61 % (note de 9 et 10) et de 32 % de passifs (note de 7 et 8) par rapport à un pourcentage de détracteurs de 7 %, 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.

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 personnes. 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 de la clientèle.

Indicateur 10 : Nombre de personnes ayant participé à des activités visant à favoriser la santé globale des clientèles

(Données de référence : 2022-2023 : 392)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Cibles	800	1 000	1 500	2 000
Résultats	1 482 (Cible atteinte)	1 647 (Cible atteinte)		

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

En 2024-2025, l'École offrait huit formations sur la santé psychologique ou les impacts psychologiques, qui ont recueilli un total de 997 inscriptions auprès des clientèles en sécurité publique. La formation ayant obtenu le plus grand nombre d'inscriptions est la formation *Prévention des impacts psychologiques (superviseur)*.

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

En combinant toutes ces activités, l'École a réussi à toucher un total de 1 647 personnes ce qui représente un résultat au-delà de la cible visée. De plus, la DPSC a tenu un total de 54 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 près de 2 000 participations.

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

- Conférences sur des sujets comme la santé physique et la gestion du stress;
- Secourisme en milieu de travail;
- Formation Reconnaissance au travail pour les gestionnaires de l'École;
- Formation sur les priorités et défis RH;
- Café de la rentrée pour l'ensemble du personnel.

ENJEU 3 : L'optimisation de la capacité en contexte de croissance

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 personnes et du développement des talents, ainsi que de la culture organisationnelle.

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 en continu afin de garantir une expérience d'apprentissage enrichissante pour la communauté étudiante, une adéquation avec les besoins du marché du travail et une adaptation aux évolutions dans les domaines policiers et de la sécurité publique.

Indicateur 11 : Nombre d'activités de formation ayant fait l'objet d'une révision

(Données de référence : s. o.)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Cibles	-	10	10	10
Résultats	- (Cible atteinte)	25 (Cible atteinte)		

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

Plusieurs formations ont fait l'objet d'une révision au cours de la dernière année, ce qui permet de surpasser notre cible prévue pour 2024-2025.

En 2024-2025 s'est poursuivi le projet d'assurance qualité ayant comme objectif de développer le portrait de la nouvelle patrouilleuse et du nouveau patrouilleur. Cet exercice de consultation débuté au printemps 2024 visait à documenter l'appréciation des organisations policières en ce qui a trait aux compétences que possède le policière-patrouilleuse ou le policier-patrouilleur à son entrée en fonction, et ce, à partir des observations faites au cours des deux années précédentes. Les résultats ont donc permis dans la dernière année de commencer à bonifier et optimiser le PFIPG tout en mettant en œuvre un processus d'amélioration continue des cours et des programmes. Plusieurs améliorations en ont découlé et seront implantées au courant de la prochaine année.

L'année 2024-2025 a également permis de mettre en place 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.

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.

Indicateur 12 : Taux d’avancement annuel du projet de mise en place d’un système de gestion intégrée (SGI)

(Données de référence : s.o.)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Cibles	80 %	80 %	80 %	80 %
Résultats	80 % (Cible atteinte)	65 % (Cible non atteinte)		

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

Le projet de mise en place d’un système de gestion intégrée (SGI) a été divisé en deux grandes étapes, la première étant l’analyse et l’acquisition.

La clarification des requis fonctionnels et des scénarios a été complétée l’année dernière et le dépôt de l’appel d’offres avait été reporté à l’automne 2024. L’appel d’offres public est donc en cours depuis novembre 2024 pour la phase 1 du projet, soit le système de gestion des ressources humaines, de la feuille de temps et de la paie.

Certaines autres tâches ont pu être complétées entre le 1^{er} juillet 2024 et le 30 juin 2025, incluant le plan de gestion des risques et l’identification des ressources nécessaires. Malheureusement, cet avancement ne nous permet pas d’atteindre notre cible prévue pour 2024-2025, car plusieurs tâches majeures sont toujours en attente, incluant :

- Choix du fournisseur et signature du contrat;
- Calendrier d’exécution (phases du projet, jalons);
- Installation et configuration.

Il est important de mentionner que le dossier d’affaires a été déposé au ministère de la Cybersécurité et du Numérique (MCN) et au Conseil du trésor pour autoriser la première phase d’acquisition d’un système de gestion intégrée afin de procéder à la phase d’exécution (SIGRI1022656). Sur obtention de l’autorisation pour aller de l’avant avec la phase d’exécution, les étapes nommées plus haut pourront être complétées, en commençant par l’évaluation de la conformité des soumissions reçues, l’ouverture des enveloppes de prix et le banc d’essai de la solution choisie au premier rang.

Dans le contexte actuel, le processus d’approbation gouvernemental des projets majeurs technologiques est en révision. Les nombreux paliers d’approbation gouvernementaux ainsi que les nouveaux délais font en sorte que la planification initiale n’a pu être rencontrée, même si l’École est prête à aller de l’avant. L’extension pour l’ouverture des enveloppes se termine en novembre 2025, ce qui met l’École à risque de devoir annuler l’appel d’offres si l’aval de procéder n’est pas obtenu. Le projet est donc en attente depuis avril dernier.

Indicateur 13 : Nombre de nouveaux services en ligne déployés au bénéfice des clientèles

(Données de référence : s. o.)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Cibles	2	2	2	2
Résultats	4 (Cible atteinte)	5 (Cible atteinte)		

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

Plusieurs nouveaux services en ligne ont été déployés au cours de l'année 2024-2025 au bénéfice des clientèles, notamment l'inscription via le portail en ligne pour les cours universitaires et le paiement numérique des repas hors campus. Un projet-pilote est également en cours afin de tester l'outil de prise de rendez-vous en ligne *Bookings* dans le cadre du programme de formation *Comprendre la réalité policière pour mieux accompagner*, destinée aux psychologues et psychothérapeutes membres de l'Ordre des psychologues du Québec.

Cet outil permet de faciliter la prise de rendez-vous avec une psychologue de l'École pour une rencontre d'accompagnement individuel d'une heure. Selon les constats de ce projet pilote, cet outil pourrait être déployé à plus grande échelle au cours de la prochaine année, notamment dans le nouveau programme de gestion à la formation en perfectionnement policier.

Cette nouvelle offre numérique a non seulement permis de faciliter les interactions avec la clientèle, mais également de surpasser notre cible pour l'année 2024-2025.

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*¹ 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
<i>L'École s'engage auprès de l'étudiant à :</i> <ul style="list-style-type: none"> Offrir un lieu et des équipements propices à l'apprentissage Avoir un contenu de formation contemporain 	Objectifs stratégiques 1.1 et 3.2 Objectif stratégique 3.1
<i>L'École s'engage auprès du client du milieu de la sécurité publique à :</i> <ul style="list-style-type: none"> Donner un service de qualité Répondre aux besoins de formation en fonction de sa capacité organisationnelle 	Ensemble des orientations et objectifs stratégiques Objectifs stratégiques 1.2 et 3.2
<i>L'École s'engage auprès du partenaire à :</i> <ul style="list-style-type: none"> Collaborer avec les acteurs du milieu Assurer la cohérence des formations 	Objectifs stratégiques 1.1 et 1.2 Objectif stratégique 3.1
<i>L'École s'engage auprès de la citoyenne, du citoyen et de la communauté à :</i> <ul style="list-style-type: none"> Faire connaître davantage la formation et la profession policière 	Objectif stratégique 2.1

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

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 1,5 jour ouvrable comparativement à 2,2 jours l'année dernière.

Tableau 1	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Réponses écrites aux demandes de la clientèle			
Délai moyen de réponse	1,5 jour	2,2 jours	2,08 jours

¹ https://www.enpq.gc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/ENPQ-decl_serv_citoyens-Clienteles_2024-12-16.pdf

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

L'École a procédé à 330 évaluations auprès de ses clientèles au cours de la dernière année. Le taux de satisfaction global pondéré relatif aux enseignements reçus est de 86,1 % comparativement à 85,9 % l'an dernier.

Tableau 2 Satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu ¹ Secteurs d'activité	2024-2025		2023-2024		2022-2023	
	Taux de satisfaction	Nombre de répondantes et répondants ²	Taux de satisfaction	Nombre de répondantes et répondants ²	Taux de satisfaction	Nombre de répondantes et répondants ²
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	84 %	876	84 %	734	82 %	292
Formation initiale en enquête policière	79 %	783	84 %	158	85 %	208
Formation initiale en gestion policière	89 %	66	77 %	30	81 %	19
Perfectionnement professionnel policier	92 %	1 874	89 %	1 533	92 %	567
Formation des formateurs	96 %	45	96 %	49	93 %	49
Formation services correctionnels MSP	s. o.	s. o.	87 %	33	89 %	90
Formation en sécurité publique	92 %	508	90 %	421	89 %	131
Moyenne pondérée³ et nombre total de répondantes et répondants	86,1 %	4 152	85,9 %	2 958	86,7 %	1 356

¹ Le taux de satisfaction de la clientèle est calculé à partir des évaluations des enseignements. Contenus : approche pédagogique employée, encadrement, moyens d'évaluation, qualités des formatrices et formateurs et appréciation générale de la formation.

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

³ La moyenne de la satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu est pondérée en fonction du chiffre d'affaires généré par chacun des secteurs d'activité.

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	2024-2025		2023-2024		2022-2023	
	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées
Plaintes	9	9	9	9	11	11
Recours administratifs pour contester une décision prise par l'École en vertu d'un de ses règlements ou d'une de ses directives	10	8*	7	2*	10	8*

* Au 30 juin 2025, les décisions du Comité d'appel n'ont pas été rendues.

Section

3

LES RESSOURCES UTILISÉES

Les ressources utilisées



3.1 Utilisation des ressources humaines

Comme par les années précédentes, les Rendez-vous santé et mieux-être au travail mensuels étaient au calendrier pour le personnel. D'autres projets ont également été mis de l'avant, comme l'adoption d'une méthodologie plus flexible en gestion du changement dans tous les projets d'impact, l'ajout de rencontres de rétroaction plus informelles, le sondage de satisfaction sur l'accueil et l'intégration aux nouvelles employées et nouveaux employés, l'uniformisation des rôles et responsabilités dans les directions de formation et le déploiement d'une structure améliorée dans le parcours d'intégration à la fonction d'instructeur et instructrice. Le Marché de Noël, tenu à nouveau pendant l'année, a permis de mettre en lumière les talents de plusieurs employés et employées.

Des efforts ont été continuellement déployés afin de recruter de nouvelles ressources et ainsi répondre aux besoins grandissants de l'organisation, malgré les contraintes engendrées par un gel de recrutement pour une majeure partie de l'année. Au total, ce sont 118 processus de dotation qui ont été effectués par l'équipe de la DPSC, avec pour résultat l'embauche de 146 personnes.

Il y a également eu la mise en œuvre de nouvelles stratégies de recrutement, dont l'organisation de Midis-branchés, où des candidats et candidates ont pu se connecter virtuellement pour en apprendre davantage sur les opportunités d'emplois de certains secteurs d'activités professionnelles de l'École. Également, à nouveau cette année, des membres de la DPSC se sont déplacées dans les organisations policières afin de faire la promotion du rôle de formateurs.

Le parrainage prévu dans le programme d'accueil et d'intégration du personnel s'est poursuivi une fois de plus en 2024-2025. Pour l'année, ce sont 50,75 heures de parrainage qui ont été comptabilisées. De plus, trois séances d'accueils collectifs ont eu lieu, permettant aux nouvelles employées et nouveaux employés d'avoir rapidement une meilleure compréhension des mandats des différentes unités administratives de l'École.

Au niveau des relations de travail, une entente de principe a été conclue en juin avec le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) pour le renouvellement de la convention collective du personnel professionnel jusqu'en 2028. L'entente a été acceptée par une forte majorité des membres de cette accréditation. De plus, un peu plus tôt dans l'année, des démarches et des discussions ont été menées avec les deux syndicats, soit le SPGQ et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPPQ) afin de trouver des solutions permettant à l'École d'obtenir les autorisations nécessaires à l'application des clauses remorques qui avaient été négociées dans les précédentes négociations.

Santé physique et mentale

Les services de la Clinique de santé de l'École a connu une forte augmentation cette année, notamment dû à l'accroissement du nombre d'employés et employées et de la clientèle. La venue d'une troisième infirmière permettant d'étendre les heures d'ouverture de la Clinique depuis un an a permis de répondre, entre autres, aux besoins croissants. On dénombre 1 804 consultations infirmières, toutes clientèles confondues, versus 1 246 l'an dernier, représentant une augmentation de 44,78 %. L'infirmière praticienne spécialiste de soins de première ligne (IPSPL) a effectué 128 consultations comparativement à 82 l'année précédente, en plus de poursuivre la mise en place des ordonnances collectives. La travailleuse sociale a, quant à elle, effectué 23 consultations en comparaison de 84 en 2023-2024. La diminution des visites est expliquée par son absence de juillet à décembre 2024 ainsi que par la diminution de ses disponibilités.

L'École a renouvelé son entente avec un nouveau fournisseur de services afin d'offrir un programme d'aide aux employés et employées (PAE). 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 PAE par les employés et employées éligibles pendant la période du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025 a été de 25,69 %.

Santé et sécurité au travail

Le comité paritaire de santé et sécurité s'est rencontré à quatre reprises pendant l'année pour discuter des rapports d'événements survenus au travail et de plusieurs autres dossiers en santé du travail. Une rencontre de formation avec les conseillers de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a permis de discuter et d'amorcer les changements à appliquer à cette instance pour l'année à venir afin de permettre une plus grande participation des travailleurs et travailleuses et une conformité aux nouveaux règlements de la santé et la sécurité du travail (SST) en vigueur.

Le rapport d'événement au travail est un outil de plus en plus utilisé par le personnel qui a considérablement augmenté dans la dernière année, ce qui peut expliquer l'accroissement des déclarations. En effet, 86 événements survenus au travail ont été déclarés par les employés et employées comparativement à 54 l'an dernier. De ce nombre, nous comptons neuf accidents ayant entraîné une perte de temps au travail. Au total, ce sont 21 dossiers CNESST qui ont été traités et 13 d'entre eux ont bénéficié d'une assignation temporaire ou d'un retour progressif.

Programme de prévention

Le développement du programme de prévention ENPQ est bien amorcé. En conformité avec les récents changements législatifs, une plus grande implication des travailleuses et travailleurs a été favorisée, notamment par des ateliers d'identification et de gestion de risques en santé au travail. Des six familles de risques déterminées, les activités des trois premières ont été réalisées. Les différents programmes de santé, comme celui de la protection auditive, se sont déroulés en récurrence. Enfin, suivant les travaux d'envergure au complexe de tir, les mesures de bruit ont été répétées et ont confirmé les gains importants en prévention par la réduction du bruit à la source.

Les différentes activités du service de santé améliorent l'expérience employée et employé. L'arrivée de la troisième infirmière dans l'équipe a permis d'assurer de meilleurs suivis individuels auprès des membres du personnel en absence, aux programmes de prévention, et aux évaluations ergonomiques de postes de travail, tout en permettant l'élargissement des heures d'ouverture de la Clinique, tel qu'exprimé précédemment.

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. Les travaux de refonte pour s'acquitter de l'obligation de révision de la Politique tous les cinq ans ont été finalisés. La version modernisée de la Politique a été adoptée par le conseil d'administration le 16 octobre 2024 et a été déposée sur l'intranet ainsi que sur le site web de l'École en janvier 2025.

Tableau 4

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

Éléments de reddition de comptes pour l'année 2024-2025

Mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux étudiantes, aux étudiants et aux membres du personnel de l'École	Une vidéo de sensibilisation est présentée aux aspirants policiers et aspirantes policières, aux étudiants et étudiantes inscrits à des cours de perfectionnement policier et aux étudiants et étudiantes inscrits à des programmes initiaux ou en perfectionnement en sécurité publique. La vidéo et la Politique sont également présentées lors de l'embauche du nouveau personnel.
Activités de formation suivies par les étudiants et étudiantes et les membres du personnel de l'École	<ul style="list-style-type: none"> Une présentation de la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel est effectuée par le responsable du Poste de police École à tous les étudiants et étudiantes au PFIPG, à chaque début de cohorte, soit aux cinq semaines. L'École procède alors à la nomination d'un représentant ou une représentante pour intégrer le Comité permanent visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel.

	<ul style="list-style-type: none">Dix-huit personnes-ressources ont reçu une formation d’une durée de trois heures en avril 2025 afin de maintenir leurs connaissances et leurs compétences dans ce rôle.
Nombre de signalements et de plaintes reçus et délai de traitement	Cinq signalements ainsi qu’une plainte formelle ont été faits pendant l’année. La prise en charge a été effectuée dans les 24 à 48 heures suivant leur réception. De 2 à 14 jours ouvrables ont été nécessaires afin de résoudre le traitement des signalements et de la plainte.
Interventions effectuées et nature des sanctions appliquées	La nature des interventions effectuées a été variable afin de respecter le souhait de chacune des personnes. Parmi ces interventions, il y a eu des rencontres individuelles avec la personne plaignante et la personne mise en cause, mais également des enquêtes, de la médiation et de l’accompagnement. Quatre sanctions de nature disciplinaire ont été appliquées.

Développement organisationnel et administratif

Le plan d’effectifs a subi des modifications à la hausse au printemps 2025 pour atteindre un nombre total d’équivalents à temps complet (ETC) de 313, soit une hausse de 2,7 %. Cette augmentation de sept ETC a été mise de l’avant afin de soutenir le traitement efficace des dossiers pédagogiques, administratifs et logistiques en lien avec la croissance des activités et du personnel pour ainsi assurer une expérience positive pour les employés, employées et la clientèle. Le nouveau Campus de Montréal, la grande charge de travail avec la poursuite du projet FORCE 2 ainsi que la préparation vers un déploiement de la phase 1 du nouveau système de gestion intégrée (SGI) sont quelques exemples d’activités en cours qui requièrent des effectifs supplémentaires.

Tableau 5 Nombre de postes autorisés en équivalents temps complet (ETC)	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Dirigeant d'organisme*	1,0	1,0	1,0
Cadres	24,0	23,0	21,0
Professionnels ou professionnelles	103,0	100,0	94,0
Fonctionnaires	119,2	115,2	111,2
Ouvriers ou ouvrières	34,8	35,8	29,8
Policiers et policières (prêt de service)	31,0	31,0	31,0
Total en ETC	313,0***	306,0**	288,0

* Nomination par décret.
** Incluant 1,0 ETC cadre temporaire se terminant le 31 décembre 2024.
*** Incluant 2,0 ETC cadres temporaires à durée déterminée.

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.

Tableau 6 Effectif au 30 juin selon le lien avec la mission de l’École					
Secteur d’activité	2024-2025		2023-2024		Écart (%)
Dédié à la mission de l’École	506	73,8 %	451	73,5 %	+ 0,3 %
Soutien	180	26,2 %	163	26,5 %	- 0,3 %
Total	686	100 %	614	100 %	-

Incluant les personnes occupant un poste régulier ou occasionnel, à l’exclusion des étudiants, étudiantes 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^{er} juillet 2024 et 30 juin 2025, l'École a consacré un budget de 613 473,69 \$ au développement des ressources humaines, ce qui représente 1,65 % de la masse salariale. L'imposition de restrictions budgétaires en début d'année explique cette baisse significative des dépenses liées à la formation par rapport à l'année précédente (959 712 \$). Des solutions alternatives, telles que des formations gratuites, ont plutôt été utilisées afin de respecter le cadre budgétaire.

Tableau 7 Investissement en formation	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Proportion de la masse salariale	1,65 %	2,8 %	3,8 %
Somme moyenne allouée par personne	1 752,78\$	1 563,04\$	1 585,69 \$
Nombre de jours de formation par catégorie d'emploi :			
Cadres (incluant le dirigeant d'organisme)	98,4	135,6	123,1
Professionnels ou professionnelles	479,5	569,9	671,4
Fonctionnaires	1 555,6	2 689,9	3 467,0
Ouvriers ou ouvrières	9,2	7	-
Autres *	1,6	3	-
Total **	2 144,3	3 405,4	4 261,5

* 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 8,1 % figurant au tableau suivant, il provient de sept départs à la retraite, incluant les prêts de service, et de 16 départs volontaires, pour un total de 23 départs au cours de l'année 2024-2025.

Tableau 8 Taux de départ volontaire	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Proportion en pourcentage du nombre d'employées régulières ou d'employés réguliers qui ont volontairement quitté (démissions et retraites) durant l'année/nombre moyen d'employées régulières et employés réguliers au cours de l'année*	8,1 %	8,4 %	8,8 %

* Incluant les prêts de service.

Comme l'indique le tableau suivant, cinq employées régulières ou employés réguliers ont pris leur retraite en 2024-2025.

Tableau 9 Départs à la retraite de l'effectif régulier* par catégorie d'emploi	2024-2025		2023-2024		2022-2023	
	N^{bre}	%	N^{bre}	%	N^{bre}	%
Cadres (incluant le dirigeant d'organisme)	1	4	0	0	2	11,1
Professionnels ou professionnelles	0	0	2	2,4	4	5,7
Fonctionnaires	2	1,9	3	3	1	1,2
Ouvriers ou ouvrières	2	5,9	1	3,6	0	-
Total de l'effectif régulier	5	2,0	6	2,5	7	3,3

* Excluant les prêts de service.

En ce qui concerne la répartition de l’effectif par groupe d’âge, les ratios des différents groupes sont relativement similaires d’une année à l’autre, bien que l’on constate une légère hausse chez le plus jeune groupe d’âge et une baisse chez le groupe plus âgé.

Tableau 10 Répartition de l’effectif* par groupe d’âge, en nombre de personnes	2024-2025		2023-2024		2022-2023	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
34 ans et moins	87	12,7	70	11,4	53	8,8
35 à 54 ans	364	53,1	329	53,6	326	54,2
55 ans et plus	235	34,2	215	35,0	223	37,0
Total	686	100	614	100	602	100

* Incluant les prêts de service.

3.2 Utilisation des ressources financières

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

Tableau 11 Dépenses et évolution par secteur d'activité (en milliers de dollars)					
Secteur d'activité	Budget 2025	Réel 2025	Réel 2024	Écart réel	Taux d'utilisation du budget
Masse salariale	43 351 \$	44 160 \$	40 850 \$	3 310 \$	101,9 %
Loyer	8 971 \$	9 023 \$	8 675 \$	348 \$	100,6 %
Autres	13 586 \$	15 587 \$	14 338 \$	1 249 \$	114,7 %
Budget total	65 908 \$	68 770 \$	63 863 \$	4 907 \$	104,3 %

Le dépassement budgétaire provient principalement de la hausse des volumes d'activités, notamment les activités de formation et d'hôtellerie. La revue financière ainsi que les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2025 se retrouvent à la section 5 et présentent les informations concernant l'utilisation des ressources financières.

3.3 Utilisation de ressources informationnelles

Le Service des technologies et de la sécurité de l'information (STSI) de l'École a pour mission de soutenir l'ensemble des directions et services de l'organisation dans l'atteinte de leurs objectifs en assurant la disponibilité, la sécurité et l'évolution des technologies de l'information. En 2024-2025, le STSI a poursuivi son alignement avec le plan stratégique de l'organisation ainsi que des attentes de l'Axe II Accélérer la transformation numérique de l'administration publique de la stratégie gouvernementale de cybersécurité et du numérique (2024-2028) en mettant l'accent sur la sécurité de l'information-cybersécurité, l'accélération de la transformation numérique au sein de l'organisation et le développement d'infrastructures technologiques pérennes et sécuritaires.

SOMMAIRE DES RÉALISATIONS

- **Sécurité de l'information-cybersécurité**
 - Efforts déployés par l'équipe du STSI pour atteindre un niveau d'implémentation de l'ordre de 74 % des mesures minimales de sécurité ainsi que du plan d'action de rehaussement de la cybersécurité, comme demandé par le MCN.
 - Projet de consolidation des centres de traitement informatique (PCCTI) complété à la hauteur de 90 %. Ce projet progresse favorablement en vue de respecter l'échéance du 31 décembre 2025, conformément au décret PCCTI 596-2020.
 - Réalisation d'une campagne d'hameçonnage auprès des employées et employés de l'École pour mesurer le niveau de maturité au sein de l'organisation en matière de sécurité de l'information et de cybersécurité tout en permettant de renforcer la vigilance des employées et employés face à ce type d'attaque.
- **Accélération de la transformation numérique**
 - Réalisation d'un projet de mutualisation technologique afin d'offrir à l'École nationale des pompiers du Québec une plateforme numérique d'apprentissage en ligne. La solution libre Moodle déjà utilisée au sein de l'organisation offre une grande flexibilité, une accessibilité et une capacité à répondre à des besoins spécifiques de formation.
 - Intégration progressive des données organisationnelles vers la plateforme SharePoint, dans le but de renforcer le partage d'information, d'optimiser la collaboration interéquipes et de centraliser les contenus numériques. Cette transition s'inscrit dans une démarche de transformation numérique visant à améliorer l'efficacité opérationnelle et l'accessibilité aux ressources informationnelles.
- **Développement d'infrastructures technologiques pérennes et sécuritaires**
 - Remplacement de l'ensemble des terminaux véhiculaires afin de soutenir l'évolution des besoins pédagogiques et technologiques liés à la formation des aspirantes policières et aspirants policiers. Ce remplacement a permis de doter l'ensemble des véhicules concernés d'équipements technologiques à jour, assurant une meilleure performance et une compatibilité accrue avec les outils de formation actuels.
 - Réalisation de la première année de mise en œuvre de son plan de renouvellement des commutateurs, prévu sur quatre ans. Cette première phase permet d'améliorer la performance, la fiabilité et la sécurité du réseau organisationnel.
 - Mise en place d'une infrastructure technologique performante, évolutive et sécuritaire dans le cadre de l'ouverture du nouveau Campus de Montréal. Ce déploiement a permis de répondre aux besoins spécifiques du nouveau site, tout en assurant une intégration harmonieuse avec les systèmes et les technologies existantes de l'organisation.

Soutien technologique

En 2024-2025, l'équipe du STSI a assuré une vigie constante et une maintenance proactive des environnements technologiques de l'École. Ces efforts ont permis d'assurer la disponibilité, la sécurité et la performance des systèmes en place, tout en soutenant efficacement la mission de l'organisation. Parallèlement, de nouvelles technologies ont été déployées afin d'améliorer les outils de travail, d'optimiser les processus internes et de répondre aux besoins grandissants des utilisateurs et utilisatrices. Cette approche équilibrée entre maintien opérationnel et innovation technologique contribue directement à la performance globale de l'École.



La contribution de l'équipe du STSI jumelée aux environnements technologiques en place ont permis la réalisation et la diffusion en ligne, en direct, des cérémonies de remise des attestations aux finissantes et finissants ainsi que de certains événements d'importance.

La contribution de l'équipe du STSI jumelée aux environnements technologiques en place ont permis la réalisation et la diffusion en ligne, en direct, des cérémonies de remise des attestations aux finissantes et finissants ainsi que de certains événements d'importance.



Section

4

LES AUTRES EXIGENCES

Les autres exigences



4.1 Gestion des effectifs

La répartition de l'effectif pour la période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 figurant au tableau 12 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).

Catégories	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3] = [1] + [2]	Total en ETC transposés [4] = [3] / 1 826,3	2023-2024 Total en ETC transposés [5]	Évolution [6] = [4] - [5]
1. Personnel d'encadrement	41 936	0	41 936	22,96	20,87	2,27
2. Personnel professionnel incluant le personnel infirmier	155 695	5 893	161 588	88,48	85,74	2,87
3. Personnel enseignant	109 095	15 036	124 131	67,97	61,87	(1,72)
4. Personnel de bureau, techniciens et assimilés	212 816	6 467	219 283	120,07	115,37	13,24
5. Agents de la paix	57 884	3 836	61 720	33,79	34,46	6,58
6. Ouvriers, ouvrières, personnel d'entretien et de service	73 198	1 891	75 089	41,12	34,80	3,30
7. Étudiants, étudiantes et stagiaires	3 913	25	3 938	2,16	1,53	(0,02)
Total	654 537	33 148	687 685	376,55	354,65	26,51

La cible fixée pour l'École par le ministre de la Sécurité publique est de 550 958 heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025.

L'évolution du nombre d'ETC transposés est engendrée par la hausse des activités de formation et par les investissements en développement et en innovation tels que :

- La subvention de 62,2 M\$ sur cinq ans afin de moderniser la formation et former 1 000 nouveaux policiers par année;
- Les subventions pour le développement ou la diffusion de formations sur des thématiques sociales telles que la santé psychologique des policiers (programme destiné aux psychologues, réseau de pairs aidants), l'exploitation sexuelle des mineurs, les produits de la criminalité, le profilage racial et social et la maltraitance des personnes âgées;
- La hausse des nouvelles enquêtes et nouveaux enquêteurs qualifiés par année en lien avec l'obligation réglementaire de la Loi sur la police;
- La hausse de policières et perfectionnement policier pour les corps de police autochtones;
- Le déploiement d'un nouveau Programme de formation initiale en gestion policière qui sera réglementé et qui va apporter à l'École un bassin important de gestionnaires à former;
- La croissance du réseau de formatrices et formateurs accrédités par l'École pour répondre au besoin des organisations policières qui veulent avoir plus d'autonomie pour requalifier leurs policières et policiers sur les armes à feu;
- Le déploiement du campus de l'École à Montréal afin d'offrir ses formations dans la grande région de Montréal;
- Les demandes ministérielles de former plus de constables spéciaux.

¹ 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.

Tableau 13 Contrats de services comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1 ^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025	Nombre	Valeur (\$)
Contrats de services avec une personne physique (en affaires ou non)	–	–
Contrats de services avec un contractant autre qu'une personne physique ¹	25	3 325 998 \$
Total des contrats de services	25	3 325 998 \$

¹ 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*¹ est disponible sur le site web de l'École, dans la section « Gouvernance ».

Sommaire des résultats 2024-2025 du Plan d'action de développement durable 2023-2028

Sous-objectifs	Actions	Indicateurs	Cibles 2024-2025	Résultats 2024-2025
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	10	Atteint
Objectif 5.4.1 : Accroître la part des acquisitions responsables	Lorsque applicable, pour chaque acquisition, saisir et compiler les indicateurs associés au fournisseur dans le Système électronique d'appel d'offres (SEAO)	2.1 - Proportion des biens et services responsables acquis par l'intermédiaire du SEAO	5 %	Atteint
	S'inscrire au programme « Aliments du Québec au menu – Institutions »	2.2 - Obtention de la reconnaissance « Aliments du Québec au menu – Institution »	Obtention « Aliments Québec au menu – Institution »	Non atteint
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	Établir le référentiel et la mesure de départ	Atteint
	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	3,5 h	Non atteint
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 +	Niveau Performance	Non atteint
	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	1	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	12 %	Atteint
	Acquérir des véhicules électriques, hybrides ou hybrides rechargeables	5.2 - <u>Autres véhicules</u> : Pourcentage de véhicules électriques, hybrides ou hybrides rechargeables	35 %	Non atteint

Information complémentaire

Indicateur 1.1 : Nombre de projets évalués

En 2024-2025, trois volets ont contribué à l'atteinte de la cible du nombre de projets évalués au niveau de la durabilité des interventions : la gestion intégrée des risques au niveau institutionnel, la gestion des risques dans les projets, ainsi que les améliorations de formation.

¹ https://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/Gouvernance/ENPQ_Plan_Action_Developpement_Durable_2023-2028.pdf

Tout d'abord, un critère environnemental a été intégré à la grille d'impact utilisée lors des ateliers de gestion des risques institutionnels. Un total de 16 sous-risques associés à deux risques institutionnels ont été évalués, et les résultats n'ont révélé aucun impact environnemental significatif nécessitant la mise en place de mesures correctives ou d'atténuation spécifiques.

De plus, trois projets issus du portefeuille de l'École ont été évalués et ont fait l'objet d'une analyse de risques, sans qu'aucun enjeu de durabilité ne soit identifié.

Enfin, dans le cadre de deux projets d'amélioration de formation, des changements ont permis de retirer des véhicules de certaines mises en situation, réduisant ainsi leur empreinte environnementale, et un projet a permis d'éliminer l'usage du papier dans le cadre de tests qui ont été transférés en ligne.

L'École prévoit poursuivre cette démarche en intégrant d'autres critères de durabilité au processus d'analyse et de planification de ses portefeuilles de projets et d'améliorations, afin d'assurer une prise en compte systématique des enjeux de développement durable.

Indicateur 2.1 : Proportion des biens et services responsables acquis par l'intermédiaire du SEAO

L'École a poursuivi sa collecte de données en matière d'indicateurs responsables en demandant aux soumissionnaires de remplir le formulaire d'achats écoresponsables lors de la publication d'appel d'offres. Les acquisitions de l'École étant très diversifiées, il y a plusieurs marchés à analyser afin de pouvoir sélectionner les bons indicateurs. Dans certains secteurs d'activités, la localisation géographique de l'École pose également le défi de trouver le juste équilibre entre les exigences demandées et l'assurance de ne pas nuire à la concurrence.

Indicateur 2.2 : Obtention de la reconnaissance « Aliments du Québec au menu – Institution »

En 2024-2025, l'École a entrepris une démarche d'adhésion au programme de reconnaissance « Aliments du Québec au menu – Institution », en optant pour la méthode de reconnaissance par plat. Tous les éléments requis ont été transmis. Trois des cinq plats soumis par l'École ont déjà été acceptés, et les approbations pour les deux autres sont toujours attendues. Bien que la reconnaissance puisse sembler facile à obtenir, le processus se révèle relativement long et encadré par des critères stricts concernant les choix de l'établissement. L'obtention de la reconnaissance officielle est attendue au début de l'automne 2025.

Indicateur 3.1 : Indice de maturité numérique responsable

En 2024-2025, l'École a procédé à une première évaluation de son indice de maturité numérique responsable, lequel s'est révélé être de 37 %. Ce pourcentage servira de référentiel et constituera la mesure de départ pour mesurer la progression à venir.

Indicateur 3.2 : Nombre d'heures converties sur simulateurs dans les programmes de formation initiale

L'acquisition et l'installation des simulateurs de tir et de conduite accusent un retard, ce qui a empêché, jusqu'à maintenant, la conversion d'heures de formation pratique sur simulateurs dans les programmes de formation initiale. L'analyse de faisabilité se poursuit afin de permettre une intégration progressive des simulateurs, notamment dans le parcours de formation en tir, à compter de l'automne 2025. Par ailleurs, une révision de la compétence en tir est en cours, ce qui contribuera à accroître l'utilisation des simulateurs à moyen terme dans cette discipline.

Indicateur 4.1 : Obtention des attestations ICI on recycle +

La première étape pour obtenir les attestations ICI on recycle + consiste à réaliser la caractérisation de nos matières résiduelles. À cette fin, l'École a soumis une demande à l'Université de Sherbrooke qui propose ce service par l'intermédiaire de ses étudiants à la maîtrise en environnement. Bien que notre demande ait été accueillie favorablement, sa réalisation n'a pas été possible en 2024-2025. L'exercice sera donc effectué au cours de la prochaine année. Le mandat inclut également l'élaboration d'un plan d'action visant une amélioration évolutive de la gestion des matières résiduelles de l'École.

Indicateur 4.2 : Nombre d'activités d'information et de sensibilisation sur la gestion des matières résiduelles

Pour assurer le maintien d'une culture écoresponsable déjà bien présente à l'École et pour favoriser l'atteinte éventuelle de notre indicateur 4.1 susmentionné, l'École se fait un devoir de réaliser annuellement une activité d'information et de sensibilisation. Pendant l'exercice 2024-2025, l'École a profité du Jour de la Terre pour encourager le personnel à poser des gestes concrets qui peuvent avoir un grand impact sur l'environnement lorsque toute une communauté y adhère. Cette année, le défi lancé ciblait la réduction du gaspillage alimentaire.

Indicateur 5.1 : Véhicules d'urgence : Pourcentage de véhicules électriques, hybrides ou hybrides rechargeables et**Indicateur 5.2 : Autres véhicules : Pourcentage de véhicules électriques, hybrides ou hybrides rechargeables**

L'École s'est concentrée en priorité à bien répondre aux besoins croissants de formation découlant de la demande ministérielle de former davantage d'étudiants et a ainsi procédé à l'acquisition de 13 véhicules d'urgence hybrides en 2024-2025, ce qui explique l'atteinte de l'objectif 5.1. Quant à l'objectif 5.2 pour les autres véhicules, il n'a pas été atteint puisqu'aucun véhicule de cette catégorie n'a été acquis en 2024-2025. Il est à noter que les pourcentages d'atteinte et de non-atteinte de ces indicateurs ont aussi été impactés par la disposition de véhicules désuets effectuée pendant l'année.

Maintien d'une culture écoresponsable

L'École est fière d'affirmer qu'au fil du temps, elle a mis en place plusieurs bonnes habitudes qui contribuent au maintien d'une culture écoresponsable.

L'École composte, récupère et recycle

- Tous les résidus alimentaires et les serviettes de table de la cafétéria sont compostés.
- Le papier brun est récupéré dans l'ensemble des salles de toilette.
- Un conteneur est disponible pour l'envoi au recyclage des matériaux de construction usagés.

Le développement durable au cœur de la modernisation et de l'expansion des installations de l'École :**Éclairage**

L'École a entamé le remplacement des lampadaires extérieurs par des modèles à DEL, dont plus de 50 % ont été remplacés en 2024-2025. L'éclairage du bassin d'entraînement a également été modernisé avec l'installation de luminaires à DEL.

Système mécanique

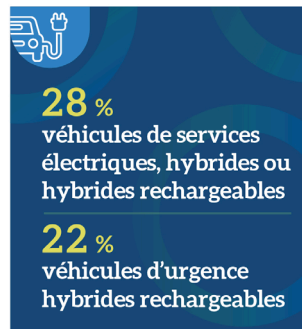
Dans le cadre de la modernisation de ses systèmes mécaniques, l'École, en collaboration avec la Société québécoise des infrastructures (SQI), s'assure de choisir des équipements conformes aux normes environnementales. Cette année, 40 unités de climatisation utilisant le réfrigérant R12 ont été remplacées par des unités fonctionnant au R-410A.

Nouveau pavillon pour l'enseignement de la compétence en conduite

Lors de la conception du pavillon de conduite, l'École, la SQI et les professionnels associés au projet ont opté pour une structure en bois. Ce matériau, moins énergivore et moins émetteur de gaz à effet de serre que des matériaux traditionnels comme l'acier, présente plusieurs avantages environnementaux. Ressource renouvelable et biodégradable, le bois permet également de stocker le carbone tout au long de sa durée de vie, contribuant ainsi à réduire la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Modernisation de son parc automobile

Avec l'acquisition de nouveaux véhicules d'urgence hybrides, l'École poursuit la modernisation de sa flotte automobile. Le pourcentage de ce type de véhicules électriques, hybrides ou hybrides rechargeables détenus par l'École est passé de 6 % l'année dernière à 22 % cette année.

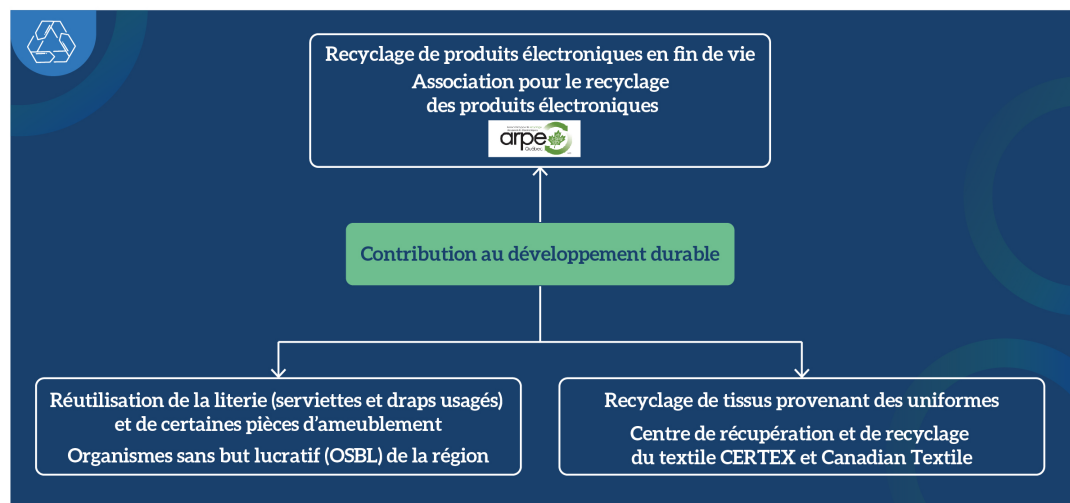


L'École contribue à l'économie circulaire et au mieux-être social

- Partenariat avec la Ville de Nicolet

L'École est fière de maintenir depuis plusieurs années une entente de partenariat avec la Ville de Nicolet pour le partage du centre sportif de l'École. Ainsi, la salle de musculation, la piscine et les gymnases sont disponibles pour les Nicolétains qui peuvent les utiliser en dehors des heures de formation.

L'École continue son association avec différents organismes



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

Il est à noter que la divulgation d'actes répréhensibles est prise en charge par le Protecteur du citoyen.

Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (article 25)	2024-2025
1. Le nombre de divulgations reçues par le responsable du suivi des divulgations entre le 1 ^{er} avril et le 29 novembre 2024 ¹	0
2. Le nombre de motifs allégués dans les divulgations reçues (point 1)	0
3. Le nombre de motifs auxquels on a mis fin en application du paragraphe 3 de l'article 22	0
4. Parmi les divulgations reçues (point 1), le nombre total de divulgations qui se sont avérées fondées, c'est-à-dire comportant au moins un motif jugé fondé	0
5. Le nombre de communications de renseignement effectuées en application du premier alinéa de l'article 23	0

¹ Depuis le 30 novembre 2024, les organisations assujetties à l'article 18 de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics n'ont plus l'obligation d'établir une procédure visant à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles par les employés.

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

Tableau 14 Nombre de personnes occupant un poste régulier au 30 juin*
287

* Incluant les policiers en prêt de service.

Le niveau d'embauche a été maintenu et s'apparente beaucoup aux ratios de 2023, malgré le gel de recrutement. En effet, vu le volume d'activités de formation en croissance, des autorisations ont été accordées afin répondre convenablement aux besoins des clientèles. En tout, ce sont 48,8 % des nouvelles embauches qui ont été comblées par du personnel instructeur.

Tableau 15 Embauche totale au cours de l'exercice	Réguliers			Occasionnels			Contractuels*			Total		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Nombre de personnes embauchées	17	19	15	97	72	98	13	22	21	127	113	134
Nombre de personnes embauchées (incluant les régularisations) **	36	51	34	97	72	98	13	22	21	146	145	153

* 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 16 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	36	4	0	0	4	11 %
Occasionnel	97	3	1	1	4	4 %
Contractuel**	9	0	1	0	1	11 %
Étudiant	3	0	0	0	0	0 %
Stagiaire	1	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 17

Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles, par statut d'emploi

	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Réguliers	11 %	4 %	0 %
Occasionnels	4 %	17 %	7 %
Contractuels	11 %	0 %	12 %
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. Il est à noter qu'au niveau des effectifs avec un statut occasionnel, 19 employés représentent les minorités visibles et ethniques, quatre employés sont autochtones et deux employés se sont identifiés comme des personnes handicapées.

Tableau 18

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 %	-	-	1	3,2 %	2	0,7 %
Minorités visibles et ethniques	-	-	2	2,2 %	3	2,9 %	2	5,9 %	-	-	7	2,4 %
Personnes handicapées	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Femmes

Le taux d'embauche total de femmes au sein de l'organisation est en légère baisse par rapport à l'an dernier. Ceci s'explique par une forte baisse au niveau des postes réguliers et contractuels, avec des taux respectifs de 64,7 % et 53,3 % en 2023-2024, et une hausse pour les postes occasionnels uniquement.

Tableau 19

Taux d'embauche des femmes par statut d'emploi*

	Régulier	Occasionnel	Contractuel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	36	97	9	3	1	146
Nombre de femmes embauchées	17	45	4	2	1	69
Taux d'embauche des femmes	47,2 %	46,4 %	44,4 %	66,7 %	100 %	47,3 %

*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 total dans l'organisation est en très légère baisse par rapport à l'an dernier. La plus grande fluctuation en effectifs féminins se situe au niveau des ouvriers qui passe de 64,3 % l'an dernier à 50 % cette année.

Tableau 20 Taux de représentativité des femmes au sein de l'effectif régulier						
	Cadres (incluant le dirigeant d'organisme)	Professionnels	Fonctionnaires	Ouvriers	Policiers* (prêts de service)	Total
Effectif total (nombre total d'hommes et de femmes)	25	93	104	34	31	287
Nombre total de femmes	14	54	72	17	17	174
Taux de représentativité des femmes (%)	56 %	58,1 %	69,2 %	50 %	54,8 %	60,6 %

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 2024-2025.

Tableau 21 Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	Groupe cible	Personnes visées	Actions réalisées	Nombre de personnes visées
Recrutement : Lors de leur inscription sur la plateforme de recrutement en ligne, les candidats sont invités à répondre à la question suivante : Les examens ou les conditions d'administration doivent-ils être adaptés lors de la séance d'examen? Dans le cas d'une réponse positive, une communication a lieu afin de connaître les accommodements nécessaires lors du processus de dotation.	Les personnes handicapées	Les candidats ou candidates qui sont admissibles pour venir passer les tests ou qui sont convoqués en entrevue	Maintien de la question	Une personne candidate
Recrutement : Établir un partenariat avec le Centre d'amitié autochtone de Trois-Rivières	Les personnes autochtones	Les personnes autochtones	Une visite de la représentante du Centre d'amitié autochtone, accompagnée de jeunes en recherche d'emploi	Une visite
Recrutement : 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	Diffusion continue des appels de candidatures auprès de ces sources de diffusion	s. o.

Sensibilisation: L'École s'est inscrite sur le site Duo-emploi pour accueillir les personnes qui présentent un handicap lors d'un stage exploratoire d'une journée.	Les personnes handicapées	Les personnes handicapées	Deux stagiaires ont été jumelées à l'École après l'inscription sur le site Duo-Emploi, mais les stages ont été annulés pour des raisons personnelles propres aux candidates.	Aucune
Sensibilisation: Une activité a été réalisée avec les membres de la DPSC afin de les sensibiliser aux biais inconscients.	Les personnes handicapées	Les personnes handicapées	Une priorité a été accordée à la sensibilisation de l'équipe des ressources humaines, plus particulièrement les conseillères en gestion des ressources humaines qui participent à l'ensemble des processus de recrutement. Elles jouent un rôle-conseil et d'accompagnement auprès des gestionnaires et tiennent des rencontres régulières à cet effet.	s. o.
Intégration : Ajout au guide d'accueil, destiné aux gestionnaires, d'une section sur l'accueil des nouveaux employés qui s'identifient comme des personnes handicapées.	Les personnes handicapées	Les personnes handicapées	La section a été ajoutée et la mise à jour se fait au besoin.	s. o.
Intégration: 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	Renouvellement de l'entente relative à la gestion du contrat d'intégration au travail.	Un 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*¹, offre des activités de développement et de maintien des compétences pour les acteurs et partenaires de la communauté policière et de la sécurité publique.

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

2. Les valeurs fondamentales de l'École

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



¹ Loi sur la police, RLRQ, c. P-13.1

3. Objectifs du Code

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

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

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

4. Adoption et révision du Code

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

5. Dispositions générales

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

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

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

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

- 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.

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 liée 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^e jour qui suit la date de clôture des mises en candidature.

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

Démission

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

- 14.6. Si notre mandat est à durée déterminée, que nous sommes élus à une charge publique à temps plein et que nous acceptons notre élection, nous devons nous démettre immédiatement de nos fonctions d'administrateur.

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

Si nous sommes candidats, au plus tard le 30^e 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*.

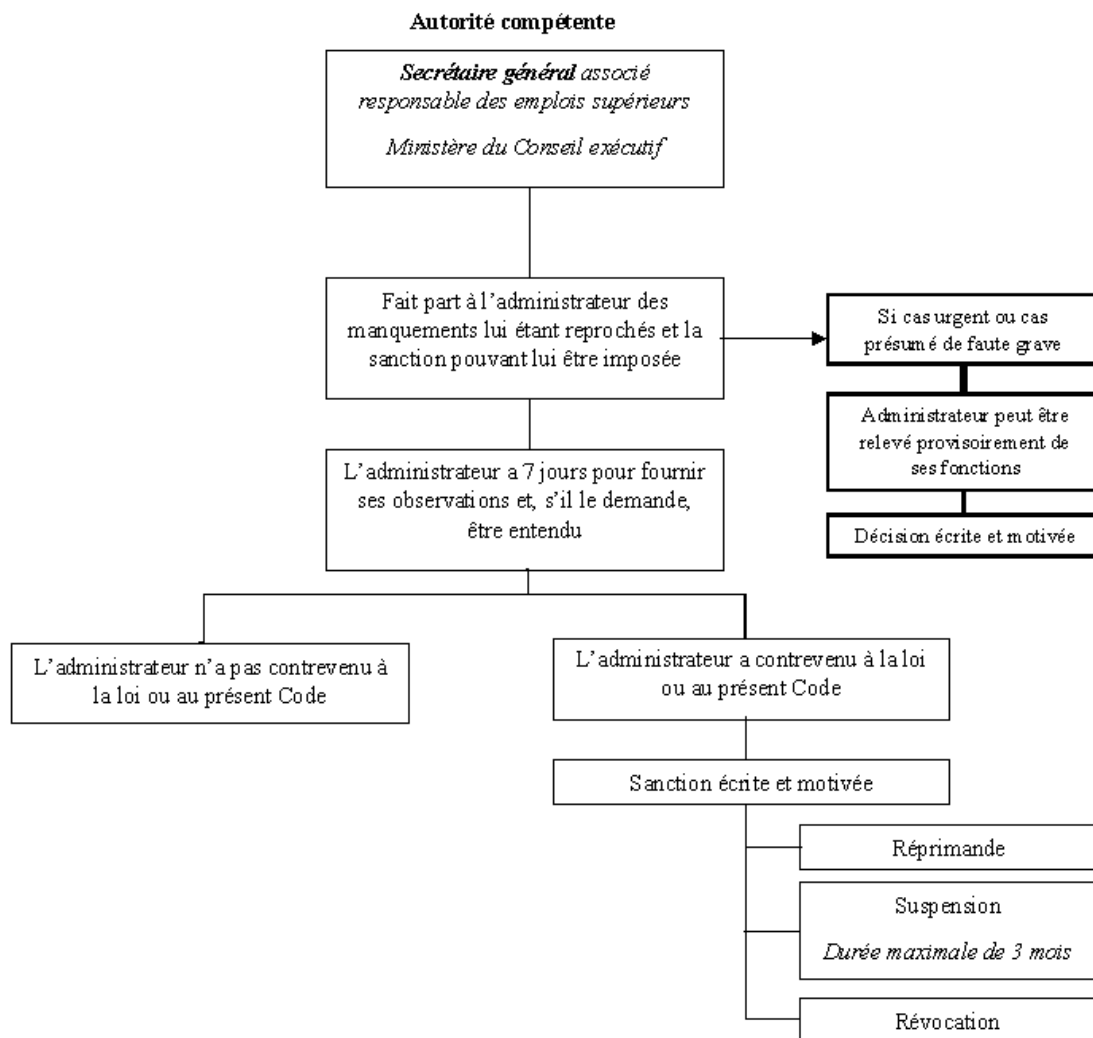
SIGNÉ, à _____, le _____

Signature de l'administrateur

ANNEXE B - Partie 1

Processus disciplinaire – Manquement éthique et déontologique

Président du conseil et administrateur nommé ou désigné

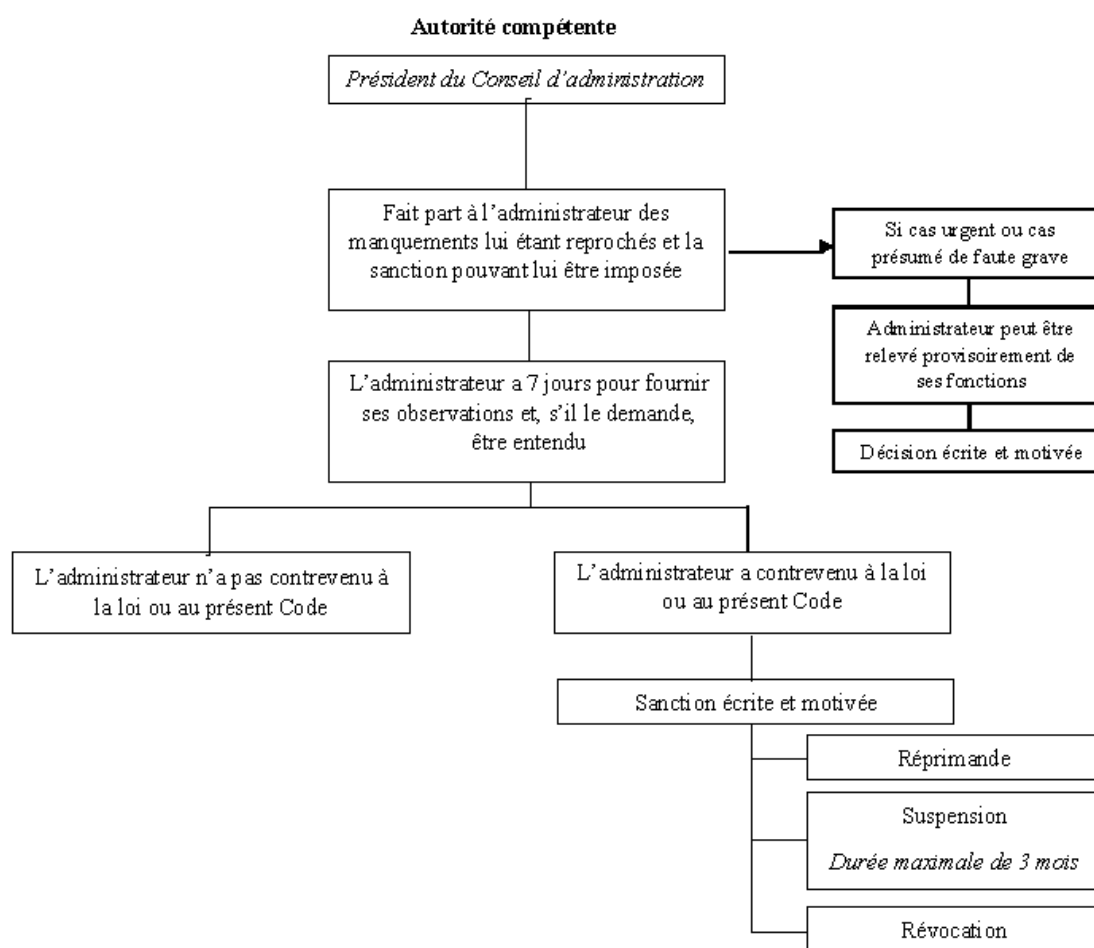


**Si la révocation concerne un administrateur nommé ou désigné par le gouvernement, le secrétaire général peut immédiatement suspendre l'administrateur pour une période d'au plus 30 jours*

ANNEXE B - Partie 2

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 15 membres nommés par le gouvernement, dont la présidente du conseil d'administration et le directeur général.

Au 30 juin 2025, 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 la présidence, se qualifient comme administratrices ou administrateurs indépendants.

En effet, le CA 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 2024-2025, cinq séances ordinaires et deux séances extraordinaires du CA se sont tenues. Toutes les séances incluent une période de huis clos qui assure aux membres du CA 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 :

- Adoption du rapport annuel de gestion sur recommandation du comité d'audit;
- Adoption des états financiers, des budgets d'exploitation, des investissements en immobilisations, des prévisions budgétaires pluriannuelles et des modifications au plan quinquennal sur recommandation du comité d'audit;
- Adoption d'une résolution pour les représentants autorisés à agir auprès de Revenu Québec, d'institutions financières ou du ministre des Finances, à titre de responsable du Fonds de financement et auprès de la Banque nationale du Canada, sur recommandation du comité d'audit;
- Adoption du dossier d'affaires pour l'expansion du campus sur recommandation du comité d'audit;
- Adoption des modifications aux tarifs sur recommandation du comité d'audit;
- Adoption du dossier d'affaires du projet technologique d'acquisition d'un système de gestion intégrée (SGI) sur recommandation du comité d'audit;
- Confirmation de l'autofinancement des paramètres d'indexation, de la rémunération additionnelle et de toutes autres mesures propres à l'École dans le cadre de la négociation avec le SPGQ et le SFPQ sur recommandation du comité d'audit;
- Décrets pour la contribution des corps de police sur recommandation du comité d'audit;
- 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;
- Adoption du Programme de formation initiale en gestion policière sur recommandation de la Commission de formation et de recherche (CFR);
- Adoption de l'approche d'attribution des places au Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie sur recommandation de la CFR;
- Adoption d'un projet d'entente d'équivalence de formation sur recommandation de la CFR;
- Adoption des chartes des comités d'audit, de gouvernance et d'éthique et des ressources humaines sur recommandation du comité de gouvernance et d'éthique;

- Remplacement de la présidence du CA en cas d'absence ou d'empêchement sur recommandation du comité de gouvernance et d'éthique;
- Recommandation pour la nomination des membres pour la CFR;
- Élection des membres des comités d'audit, de gouvernance et éthique et des ressources humaines.

Dans le cadre du programme de formation continue, les membres du CA ont assisté à la formation *Saines pratiques pour une gouvernance contemporaine* du Collège des administrateurs de sociétés de l'Université Laval le 14 mai 2025.

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 approuve le plan annuel de l'audit interne, 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 et recommande au CA l'adoption du rapport annuel de gestion. 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.

Présidé par Anne-Sophie Hamel, le comité d'audit a tenu neuf rencontres pour l'année 2024-2025. En plus d'avoir traité les sujets qui ont fait l'objet d'une recommandation au CA, le comité d'audit a notamment :

- Participé à l'élaboration d'un argumentaire au sujet de l'application et de l'interprétation du chapitre SP 3400;
- Suivi les résultats financiers ainsi que les prévisions au 30 juin 2025;
- Pris connaissance des résultats de l'audit par les auditeurs externes et le VGQ;
- Suivi le dossier de modernisation du campus et d'acquisition du Grand séminaire;
- Suivi le dossier de développement du campus à Montréal;
- Soutenu l'École dans la mise en place d'un processus d'audit interne;
- Développé sa charte de mandat;
- Participé aux premiers travaux d'implantation de la gestion intégrée des risques au CA;
- Discuté des normes relatives aux contrats confidentiels pour des raisons de sécurité;
- Suivi du dossier d'acquisition d'un système de gestion intégrée;
- Pris connaissance du plan d'audit du VGQ.

Au moins 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 CA 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. 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.

Présidé par Meriem Benammour, le comité de gouvernance et d'éthique a tenu cinq rencontres pour l'année 2024-2025. En plus d'avoir traité les sujets qui ont fait l'objet d'une recommandation au CA, le comité de gouvernance et d'éthique a notamment :

- Analysé les résultats obtenus lors de l'évaluation du CA;
- Développé sa charte de mandat et validé les chartes des autres comités;
- Pris connaissance et révisé le rapport annuel de gestion;
- Eu des discussions au sujet du remplacement de la présidence du CA en cas d'absence ou d'empêchement;
- Travaillé en collaboration avec l'École pour trouver un consultant afin d'être accompagné dans le développement d'un nouveau questionnaire d'évaluation du CA;
- Suivi la composition du CA;
- Suivi le rapport d'enquête sur la gouvernance;
- Discuté de la formation continue des administrateurs.

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

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 élabore et propose les critères d'évaluation du directeur général ainsi que le profil de compétence et d'expérience pour la nomination du directeur général. 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 informe et conseille le CA sur les questions relatives aux ressources humaines, s'assure de la conformité de l'organisation aux lois et règlements encadrant la gestion des ressources humaines ainsi qu'à la mise en œuvre des politiques qui en découlent, établit un programme de planification de la relève des dirigeants nommés par l'École, s'assure de la mise en place de stratégie d'acquisition, de développement et de mobilisation des talents favorisant la diversité et l'inclusion, s'assure que les stratégies en gestion des ressources humaines soient alignées avec les valeurs de l'organisation et contribue à la sélection des dirigeants.

Présidé par Michel Garceau, le comité des ressources humaines a tenu cinq rencontres pour l'année 2024-2025. En plus d'avoir traité les sujets qui ont fait l'objet d'une recommandation au CA, le comité des ressources humaines a notamment :

- Suivi les travaux de la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel;
- Développé sa charte de mandat;
- Pris connaissance du rapport annuel de gestion;
- Suivi les dossiers de plaintes de harcèlement et de violence à caractère sexuel, de CNESST, de diversité et d'enjeux syndicaux;
- Analysé les demandes d'ETC supplémentaires;
- Suivi les travaux sur l'échelle salariale du conseiller juridique;
- Suivi les résultats et le plan d'action à la suite du sondage NPS.

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

Composition du conseil d'administration au 30 juin 2025**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 chez Concepta Systèmes Informatiques, filiale de Télébec. 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, Ressources humaines et 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. Elle siège également depuis 2021 au conseil d'administration de Bibliothèque et Archives nationales du Québec.

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 et administratrice de sociétés certifiée (ASC), 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**

Présidente et consultante

DO Formation s.e.n.c.

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 (2019), 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, 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. En 2021, elle a fondé l'entreprise DO Formation s.e.n.c. qui offre des services aux entreprises en matière de formation et de développement organisationnel.

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

Directeur retraité

Centre de services scolaire de la Rivière-du-Nord

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), d'un certificat en psychologie de l'Université du Québec à Trois-Rivières (1992) et d'avoir suivi le programme de Techniques d'éducation spécialisée du Collège Marie-Victorin, monsieur Fauvel a été directeur (de 2008 à 2023) des écoles primaires Saint-Julien, Prévost, Jean Moreau puis de l'École secondaire Cap-Jeunesse. Préalablement (de 2003 à 2008), il a été directeur adjoint à la Polyvalente Lavigne et à l'École secondaire Cap-Jeunesse. Il a commencé d'enseignant de 2001 à 2003 à l'École secondaire Cap-Jeunesse. Avant d'être enseignant, il a été éducateur de 1989 à 2002 aux Centres jeunesse de Montréal - Cité des Prairies, en plus d'avoir été coordonnateur de projets 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

Espace la traversée

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 l'organisme à but non lucratif *Espace la traversée* depuis 2024, monsieur Garceau est titulaire d'une maîtrise en administration publique de l'École nationale d'administration publique, d'un diplôme d'études supérieures spécialisées en gestion des risques majeurs de l'Université du Québec à Montréal d'un programme court de 2^e cycle en gouvernance et gestion des crises de l'École d'administration publique ainsi que d'un baccalauréat ès sciences de l'Université du Montréal. Il a été directeur général de la Coopérative des ambulanciers de la Mauricie de 2019 à 2024. Auparavant, il a occupé des fonctions de direction à la Corporation d'Urgences-santé de 2016 à 2019. Il a également été coordonnateur régional – mesures d'urgence, sécurité civile et liaison avec les salles d'urgence au CIUSSS du Centre-Sud-de-L'Île-de-Montréal de 2015 à 2016. De 2007 à 2015, M. Garceau a travaillé à l'Agence de la santé et des services sociaux de Montréal où il assurait la coordination régionale des mesures d'urgence et de la sécurité civile. Il a amorcé sa carrière dans le réseau de la santé au CSSS de Bordeaux-Cartierville-Saint-Laurent, où il a œuvré de 2001 à 2007.

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



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^e 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 du comité directeur de la Chaire UNESCO de recherche appliquée pour l'éducation en prison et sur le conseil d'administration de l'association des directeurs de police du Québec



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 (ADPQ), d'Intersection et du Réseau canadien du savoir policier (RCSP)



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 35 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 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. Il a reçu, en février 2025, la Médaille du couronnement du roi Charles III, cette distinction prestigieuse est remise pour souligner le dévouement, l'engagement et le travail de personnes exceptionnelles ayant apporté une contribution importante dans leur milieu.

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 et comme membre à la MRC de Matawinie



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

Tableau 22 Présences aux assemblées du CA et des comités	Conseil d'administration	Comité de gouvernance et d'éthique	Comité d'audit	Comité des ressources humaines
Nombre total de séances	5 ordinaires 2 extraordinaires	5 ordinaires	5 ordinaires 4 extraordinaires	5 ordinaires
Beaupré, Linda	7/7	-	-	5/5
Beausoleil, Johanne	6/7	-	-	-
Benammour, Meriem	7/7	5/5	-	-
Boisjoly, Audrey	4/7	-	-	-
Boucher, Suzanne	7/7	4/5	-	-
Fauvel, Dominique	7/7	-	-	5/5
Fortin, Ginette	7/7	5/5	9/9	4/5
Garceau, Michel	7/7	-	-	5/5
Hamel, Anne-Sophie	7/7	-	9/9	-
Lemay, François	6/7	-	-	-
O'Bomsawin, Jennifer	5/7	5/5	-	-
Paré, Simon	7/7	-	9/9	-
St-Antoine, Pierre	7/7	5/5	9/9	4/5
Tassoni-Rivest, Yannick	7/7	-	9/9	-
Vallières, Thierry	6/7	-	-	-

Rémunération des membres du conseil d'administration

Tableau 23 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		
Beausoleil, Johanne	-	-	-	-	-	-
Boisjoly, Audrey	-	-	-	-	-	-
Fortin, Ginette	21 200 \$	-	-	-	-	21 200 \$
Lemay, François	-	-	-	-	-	-
St-Antoine, Pierre	-	-	-	-	-	-
Beaupré, Linda	-	10 600 \$	-	2 800 \$	-	13 400 \$
Benammour, Meriem	-	10 600 \$	4 200 \$	-	-	14 800 \$
Boucher, Suzanne	-	10 600 \$	-	2 800 \$	-	13 400 \$
Fauvel, Dominique	-	10 600 \$	-	2 800 \$	-	13 400 \$
Garceau, Michel	-	10 600 \$	4 200 \$	-	-	14 800 \$
Hamel, Anne-Sophie	-	10 600 \$	4 200 \$	-	-	14 800 \$
O'Bomsawin, Jennifer	-	9 275 \$	-	2 450 \$	-	11 725 \$
Paré, Simon	-	10 600 \$	-	2 800 \$	-	13 400 \$
Tassoni-Rivest, Yannick	-	10 600 \$	-	2 800 \$	-	13 400 \$
Vallières, Thierry	-	-	-	-	-	-

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^{er} avril 2024 au 31 mars 2025.

Tableau 24 Rémunération des principaux dirigeants					
Nom et fonction	Salaire annuel versé	Autres avantages*	Rétroactivité salariale	Rémunération totale	Part de l'employeur dans le régime de retraite
Pierre St-Antoine Directeur général	213 730 \$	1 797 \$	– \$	215 527 \$	22 692 \$
Andréanne Deschênes Directrice de l'innovation, des affaires académiques et institutionnelles	144 826 \$	1 797 \$	– \$	146 623 \$	15 208 \$
Geneviève Lizée Directrice de la recherche, de l'expertise et de la pédagogie	140 403 \$	749 \$	5 106 \$	146 258 \$	14 954 \$
Isabelle Lajoie Directrice des personnes, de la santé et de la culture	144 826 \$	1 048 \$	– \$	145 874 \$	15 208 \$
Claude Desgagnés Directeur de la formation initiale en patrouille-gendarmerie	144 826 \$	– \$	555 \$	145 381 \$	15 208 \$

* 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 2025 s'élèvent à 39 690 \$.

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.

Pour l'année 2024-2025, 11 nouveaux membres ont été nommés et deux membres ont vu leur mandat renouvelé pour siéger à la CFR.

La CFR a tenu trois assemblées au cours de l'année 2024-2025. Lors de ces assemblées, des sujets ont été traités et des avis favorables ont été transmis au CA, dont les suivants, qui relèvent spécifiquement du mandat de la CFR, comme établi dans le Règlement de la Commission de formation et de recherche (RLRQ, chapitre P-13.1, a.37) :

- Périodes de validité des tests prévues au Règlement sur le régime des études de l'École nationale de police du Québec (RLRQ, c. P-13.1, r.4);
- Parcours - Programme de formation initiale en gestion policière;
- Bilan de la cohorte autochtone comblée avec des aspirants policiers allochtones;
- Attribution des places au Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie pour répondre aux besoins d'effectifs policiers;
- Parcours de formation autochtone anglophone (Nation Crie);
- Projet pilote sur l'outil *Successfinder*.

Composition de la Commission au 30 juin 2025

Président

Pierre St-Antoine | Membre permanent

Directeur général

École nationale de police du Québec

Siège depuis le 20 juillet 2020

Vice-présidente

Sophie Bergeron | 1^{er} mandat

Coordonnatrice provinciale à l'implantation du tribunal spécialisé en matière de violence sexuelle et conjugale, au Réseau des CAVAC

Siège depuis le 1^{er} novembre 2024

Miguel Alston | 1^{er} mandat

Inspecteur-chef

Adjoint au Directeur adjoint

Service de police de la Ville de Montréal

Siège depuis le 1^{er} novembre 2024

Fanny Arsenault-Pelletier | 1^{er} mandat

Chef de service des ressources humaines

Commissaire contre la lutte à la corruption

Siège depuis le 1^{er} novembre 2024

Luc Belzile | 1^{er} mandat

Directeur des ressources humaines

Sûreté du Québec

Siège depuis le 1^{er} novembre 2024

Mariane Chiasson-Roussel | 1^{er} mandat

Chercheure

École nationale de police du Québec

Siège depuis le 1^{er} novembre 2024

Jean Duchesneau | 2^e mandat

Directeur

Service de police de Wendake

Siège depuis le 18 juin 2021

Martin Fisette | 1^{er} mandat

Vice-président exécutif

Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

Siège depuis le 1^{er} novembre 2024

Simon Fournier | 1^{er} mandat

Président

Sûreté du Québec

Siège depuis le 31 mars 2025

Valérie Gingras-Précourt | 1^{er} mandat

Secrétaire générale et directrice de la prévention et des relations avec les partenaires

Commissaire à la déontologie policière

Siège depuis le 1^{er} novembre 2024

Geneviève Lizée | 1^{er} mandat

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

École nationale de police du Québec

Siège depuis le 1^{er} novembre 2024

André Magny | Membre permanent

Directeur du perfectionnement policier

École nationale de police du Québec

Siège depuis le 1^{er} juillet 2020

Chantal Plourde | 1^{er} mandat

Professeur titulaire au département de psychoéducation et travail social

Université du Québec à Trois-Rivières

Siège depuis le 1^{er} novembre 2024

Johnny Primiani | 2^e mandat

Vice-président au secrétariat et à la trésorerie

Fraternité des policiers et policières de Montréal

Siège depuis le 2 décembre 2020

Stéphane Robin | 1^{er} mandat

Vice-président en santé

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**

- 6 départs

Nominations

- 11 nominations
- 2 renouvellements

Activités de la Commission

Tableau 25 Présences aux assemblées de la Commission de formation et de recherche	2024	2025	
	5 décembre	20 février	8 mai
Alston, Miguel	Abs.	✓	✓
Arsenault-Pelletier, Fanny	✓	✓	✓
Belzile, Luc	✓	✓	✓
Bergeron, Sophie	✓	✓	✓
Chiasson-Roussel, Mariane	✓	✓	✓
Duchesneau, Jean	✓	✓	✓
Fisette, Martin	✓	✓	Abs.
Fournier, Simon	X	X	✓
Gingras-Précourt, Valérie	✓	✓	✓
Lizée, Geneviève	✓	✓	✓
Magny, André	Abs.	✓	✓
Plourde, Chantal	✓	✓	✓
Primiani, Johnny	✓	✓	✓
Robin, Stéphane	X	X	Abs.
St-Antoine, Pierre	✓	✓	✓

Légende :

✓ Présent

Abs. : Absent

X : Mandat non-débuté

4.7 Accès aux documents et protection des renseignements personnels

Le Comité sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels aussi appelé Comité de gouvernance à l'égard des actifs informationnels et de la protection des renseignements personnels a pour mandat de s'assurer que l'École protège la confidentialité des renseignements personnels qu'elle détient en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1).

Ce comité a également pour mandat d'approuver les règles de gouvernance de l'École en matière de gestion des actifs informationnels et de protection des renseignements personnels, de déterminer les balises permettant d'établir les niveaux de confidentialité des actifs informationnels, incluant les renseignements personnels, d'assurer la mise en œuvre, le respect et de sensibiliser le personnel de l'École concernant les dispositions de la Loi sur l'accès, des règlements et documents administratifs s'y rattachant, d'assurer le respect de toute législation relative à la sécurité de l'information et voir à sensibiliser le personnel de l'École, d'analyser les rapports de plaintes reçues, d'établir des mécanismes de surveillance et d'assurer la mise en œuvre, d'analyser les incidents de confidentialité et de sécurité afin de formuler des avis sur les mesures d'amélioration à prendre, de formuler des avis sur les mesures de protection des renseignements personnels applicables pour tout projet d'acquisition, de développement et de refonte de système informatique, de formuler des recommandations sur les mesures particulières à respecter quant aux sondages impliquant la collecte et l'utilisation de renseignements personnels et finalement de formuler des avis en matière de vidéosurveillance.

Composition du comité au 30 juin 2025

Président

Pierre St-Antoine

Directeur général

Membres

Andréanne Deschênes

Directrice de l'innovation, des affaires académiques et institutionnelles

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

Martin Rancourt

Directeur des services administratifs et technologiques

Geneviève Lizée

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

Isabelle Lajoie

Directrice des personnes, de la santé et de la culture

Stéphanie Bastien

Responsable du Bureau du développement institutionnel

Patrick Lefebvre

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

Au cours de l'année 2024-2025, le comité a tenu quatre rencontres afin de traiter des sujets suivants :

- Protection des données dans la migration vers Office 365;

- Suivi de l'inventaire des fichiers de renseignements personnels;
- Suivi des incidents de confidentialité;
- Suivi de la mise en place des obligations en lien avec la Loi 25;
- Rôles et responsabilités des détenteurs d'actifs informationnels;
- Groupe de travail sur l'intelligence artificielle;
- Décret sur le modèle de classification des données;
- Reddition annuelle des accès réseau;
- Suivi des actions de l'équipe de recherche;
- Décisions en lien avec la migration vers SharePoint.

L'École respecte les obligations du Règlement sur la diffusion de l'information et la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1, r. 2). 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, c. A-2.1).

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

Tableau 26

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

Nombre total de demandes reçues : 436

Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais

Délais de traitement	Nature des demandes traitées au cours de l'année financière			
	Demandes d'accès		Rectification	
	Documents administratifs	Renseignements personnels		
0 à 20 jours	29	395	-	
21 à 30 jours	10	1	-	
31 jours et plus (le cas échéant)	-	1	-	
Total	39	397	-	
Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et de la décision rendue				
Décision rendue	Demandes d'accès		Rectification	Disposition de la Loi invoquée ¹
	Documents administratifs	Renseignements personnels		
Acceptée (entièrement)	17	390	-	-
Partiellement acceptée	14	5	-	Articles 9, 12, 15, 22, 28, 28.1 29, 30.1, 33, 35, 40, 47 (3), 48 et 50
Refusée (entièrement)	4	2	-	Articles 31, 37 53, 54 et 9
Autres	4	-	-	Article 47
Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable				0
Nombre d'avis de révision reçus de la Commission d'accès à l'information				1

¹ 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

Questions	Réponses
Avez-vous un ou une émissaire ¹ ?	Oui
Au cours de l'exercice, avez-vous pris une ou 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?	Non
Si oui, énumérer cette ou ces mesures.	s. o.

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

Questions	Réponses
Est-ce que votre organisation a pris ² une directive particulière relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle et l'a transmise au ministre de la Langue française en vue de son approbation?	Oui
Si vous avez pris une directive particulière, combien d'exceptions cette directive compte-t-elle?	3
Au cours de l'exercice, votre organisation a-t-elle eu recours aux dispositions de temporisation prévues par le Règlement sur la langue de l'Administration et le Règlement concernant les dérogations au devoir d'exemplarité de l'Administration et les documents rédigés ou utilisés en recherche? ³	Non
Si oui, indiquez le nombre de situations, cas, circonstances ou fins pour lesquels votre organisation a eu recours à ces dispositions ⁴ .	s. o.

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

² La directive est considérée comme prise à la date indiquée au document final que l'organisme transmet au ministère de la Langue française pour approbation.

³ 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 1er juin 2025.

⁴ « 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.

4.9 Égalité entre les femmes et les hommes

Orientation 1 : Promotion des rapports égaux et lutte contre les stéréotypes sexuels et sexistes

L'École a accueilli madame Geneviève Dubois, mairesse de Nicolet, le 8 mars 2025. L'objectif était de souligner le rôle des femmes en politique qui reste largement à prédominance masculine. Madame Dubois a parlé à l'auditoire de son parcours la menant dans le monde de la politique municipale, des défis qu'elle a dû relever et des enjeux auxquels elle doit faire face au quotidien. Cette conférence avait également pour objectif de souligner l'apport des femmes de la région. Cette reconnaissance sert à mettre de l'avant un des modèles féminins de la région, mais aussi confirmer le positionnement de l'École contre les stéréotypes sexuels et sexistes.

Orientation 2 : Égalité en emploi et égalité économique entre les femmes et les hommes

La Direction des personnes, de la santé et de la culture a accueilli une représentante du Centre Le Pont qui est un organisme à but non lucratif dont la mission consiste à faciliter l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des femmes sur le marché du travail, autant dans des secteurs traditionnels que non traditionnels. Cette visite, qui s'est déroulée le 20 mai 2025, visait à encourager l'emploi des femmes souhaitant réintégrer le marché du travail.

En lien avec la représentativité des femmes dans les milieux traditionnellement masculins, le Comité consultatif sur la réalité policière a souligné, en 2021, l'importance d'une meilleure représentativité des femmes au sein de l'effectif policier.

« Dans le cadre des travaux du comité, les directeurs de police et les représentants de certaines villes ont en effet déploré ne pas pouvoir compter sur un nombre suffisant de femmes et de représentants de la diversité chez les futurs patrouilleurs »¹

Nous constatons depuis quelques années une amélioration de la représentativité des femmes dans les formations. Les chiffres suivants illustrent cette amélioration :

- 32 % dans le Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie comparativement à 30 % l'an dernier;
- 41 % dans le Programme de formation initiale en enquête policière comparativement à 35 % l'an dernier.

Orientation 3: Partage des responsabilités familiales et conciliation entre les sphères de vie personnelle et professionnelle

Dans l'objectif d'offrir un milieu de travail plus favorable à la conciliation famille-travail-études, l'École a mis en place plusieurs mesures dont :

- L'accès à des congés mobiles;
- Le remboursement des frais de scolarité;
- Des régimes d'aménagement réduit du temps de travail;
- La flexibilité de l'horaire de travail.

Orientation 5 : la violence faite aux femmes

En lien avec l'orientation 5 de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, portant sur la violence faite aux femmes, les travaux de refonte de *la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* ont été finalisés. La version modernisée de ladite politique a été adoptée par le conseil d'administration le 16 octobre 2024 et a été déposée sur l'intranet ainsi que sur le site web de l'École en janvier 2025.

En outre, l'École a souligné les journées d'action contre la violence faite aux femmes qui se déroulent chaque année, du 25 novembre au 6 décembre. Différentes initiatives ont été mises en place, telles qu'un kiosque d'information et de sensibilisation ainsi qu'une exposition thématique.

¹ Rapport final du comité consultatif sur la réalité policière, 2021, p. 88

Dans ce contexte, le 27 novembre 2024, a eu lieu la journée Opération concertée de sensibilisation à la violence entre partenaires intimes. Des intervenants de La Maison la Nacelle ont tenu un kiosque d'information et de sensibilisation, accompagnés par un représentant de la Sûreté du Québec.

En parallèle, le mardi 3 décembre 2024, l'École a organisé une conférence de Nathalie Trottier, Témoignage d'une survivante de violence conjugale, offerte par La Maison La Nacelle.

Par ailleurs, le Carrefour de l'information et du savoir (CIS) a proposé durant toute la semaine une exposition de livres et d'ouvrages de référence sur la violence entre partenaires intimes. D'autres ouvrages numériques sont également disponibles sur le site web du CIS.

Le 4 février 2025, une Journée d'actualisation des connaissances en matière de violence sexuelle s'est déroulée à l'École. Des professionnels du milieu et des organismes pertinents ont offert des conférences, des ateliers et des kiosques d'information. Cette journée est très importante puisqu'elle permet le rayonnement des actions innovantes, l'évolution des enjeux et des échanges.

Dans le cadre de sa *Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*, l'École a offert une formation de mise à jour aux dix-huit personnes-ressources impliquées dans le soutien aux employés.

Orientation 6 : Parité dans les lieux décisionnels et leadership

L'École accorde une importance particulière aux enjeux liés à l'égalité entre les hommes et les femmes et à la représentativité de ces dernières dans toutes les catégories socioprofessionnelles. Nous croyons fermement que la participation des femmes est un incontournable dans les processus de prise de décision.

Pour confirmer cet engagement, au 30 juin 2025, le comité de gestion de l'École est composé à 56 % de femmes. Dans le même ordre d'idées, lors de la nouvelle constitution du conseil d'administration en 2024, l'École a veillé à ce que celui-ci comprenne au moins 40 % de femmes.

En date du 30 juin 2025, la proportion de femmes siégeant au conseil d'administration s'élevait à 53 %.

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 2024-2025, 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 27 présente les résultats obtenus au 30 juin 2025, la méthode de fixation du tarif, le mode d'indexation, le mode de révision et le niveau de financement.

Tableau 27 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 ¹	Coût total ²	Taux réel	Taux prévu
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	CS-T	Indice des prix à la consommation**	2005-2006	13 110,2 \$	34 714,2 \$	38 % ^{2,3}	25 %
Programmes de formation initiale en enquête et gestion policières et formation des formateurs	CS-T	Révision des coûts	Juin 2024	3 722,7 \$	7 400,4 \$	50 % ^{1,2,3}	25 %
Perfectionnement policier	CS-D	Révision des coûts	Juin 2024	3 592,9 \$	8 013,9 \$	45 % ^{1,2,3}	100 %
Inscriptions et autres services tarifés	MAG	Révision des coûts	Juin 2024	3 937,9 \$	1 401,2 \$	s. o.	s. o.
Service de l'hôtellerie	CS-T	Révision des coûts	Juin 2024	7 592,0 \$	8 992,6 \$	84 % ¹	100 %
Formation et services aux autres clientèles**	CS-T	Révision des coûts	Juin 2024	3 548,0 \$	8 247,6 \$	43 % ¹	109 %
Total				35 503,7 \$	68 769,9 \$		

* Légende :

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

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

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

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

Explication des écarts :

¹ Pour 2024-2025, 48 % des revenus proviennent du périmètre comptable. Ces revenus sont exclus du calcul du taux réel.

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

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

Section

LES ÉTATS financiers



Revue financière 2024-2025

La revue financière présente les éléments marquants des résultats financiers de l'École pour l'exercice clos le 30 juin 2025 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.

Les états financiers 2023-2024 ont été redressés car la constatation du revenu de subvention de loyer ne rencontrait pas les exigences relatives à la comptabilisation des paiements de transfert par un gouvernement bénéficiaire, conformément à la norme SP 3410, Paiements de transfert. Cette correction, appliquée de façon rétrospective, a eu pour effet de diminuer les revenus de l'exercice précédent de 1,3 M \$ et d'augmenter le déficit cumulé à la fin de cet exercice du même montant.

Résultats en bref

L'exercice financier clos au 30 juin 2025 présente un déficit d'exploitation de 105,6 k \$. Ce résultat s'explique essentiellement par la réduction des subventions allouées pour les programmes de formation universitaire. L'information relative à la réduction de ces subventions n'a été communiquée à l'École qu'en fin d'exercice, avec une application rétroactive.

Revenus

Les revenus de l'École atteignent un sommet historique, totalisant 68,7 M \$ soit une progression de 12,7 % en comparaison avec l'exercice 2023-2024. Les faits saillants à ce niveau sont les suivants :

- Hausse de 19 % des revenus reliés à la formation;
- Hausse de 28 % des revenus provenant du service de l'hôtellerie;
- Variation de 6,9 % des subventions du gouvernement du Québec – MSP. En 2024-2025, l'École a constaté une subvention de 9,0 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 68,8 M \$, soit une progression de 7,7 % en comparaison avec l'exercice 2023-2024.

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 au 1^{er} avril 2025;
- Augmentation de la charge d'amortissement en lien avec les investissements réalisés.

Investissements

L'École a investi 5,1 M \$ au cours de l'exercice comparativement à 8,2 M \$ dans son exercice précédent. Les investissements importants se détaillent comme suit :

- 2,4 M \$ en améliorations locatives pour la réfection des dortoirs;
- 978 k \$ pour l'acquisition de simulateurs et réalité virtuelle;
- 803 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 2025

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 - 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 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



Martin Rancourt
Directeur des services administratifs et technologiques

Nicolet, le 16 octobre 2025



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 2025, 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 2025, 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 indépendant de l'École conformément aux règles de déontologie qui s'appliquent à l'audit des états financiers au Canada et je me suis acquitté 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 tenu d'attirer l'attention des lecteurs de mon rapport sur les informations fournies dans les états financiers au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas adéquates, d'exprimer une opinion modifiée. Mes conclusions s'appuient sur les éléments probants obtenus jusqu'à la date de mon rapport. Des événements ou situations futurs pourraient par ailleurs amener l'École à cesser son exploitation;
- j'évalue la présentation d'ensemble, la structure et le contenu des états financiers, y compris les informations fournies dans les notes, et apprécie si les états financiers représentent les opérations et événements sous-jacents d'une manière propre à donner une image fidèle.

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

Rapport relatif à d'autres obligations légales et réglementaires

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

Pour le vérificateur général par intérim du Québec,

 CPA auditeur
Guillaume Joron, CPA auditeur
Directeur principal d'audit

Montréal, le 16 octobre 2025

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTAT DES RÉSULTATS ET DU DÉFICIT CUMULÉ
De l'exercice clos le 30 juin 2025

	2025 Budget	2025 Réel	2024 Réel (redressé note 3)
REVENUS			
Contributions des corps de police (note 4)	18 634 786 \$	18 345 977 \$	17 493 976 \$
Formation (note 5)	18 162 052	20 662 433	17 369 985
Service de l'hôtellerie (note 5)	9 598 997	10 160 555	7 944 262
Subvention du gouvernement du Québec - MSP ¹ (note 6)	17 336 423	16 466 245	15 401 757
Honoraires professionnels	1 402 783	1 870 631	1 749 955
Intérêts	250 000	582 195	469 571
Autres	523 117	576 624	492 515
	65 908 158	68 664 660	60 922 021
CHARGES			
Traitements et avantages sociaux	43 350 850	44 159 855	40 850 971
Loyer - Société québécoise des infrastructures	8 970 565	8 705 345	8 399 699
Loyer - Frais d'exploitation	-	317 871	275 475
Fournitures pédagogiques et administratives	2 622 930	2 929 154	3 451 692
Produits alimentaires et fournitures d'hébergement	1 557 327	1 662 084	1 487 739
Services professionnels	4 262 190	4 582 897	4 386 847
Transport et communication	868 939	2 076 350	1 895 673
Entretien et réparations	815 251	947 424	839 063
Location de matériel et autres	445 266	830 165	679 768
Frais financiers (note 7)	239 840	332 748	288 693
Amortissement des immobilisations corporelles (note 13)	2 775 000	2 226 401	1 307 236
	65 908 158	68 770 294	63 862 856
DÉFICIT DE L'EXERCICE	-	(105 634)	(2 940 835)
DÉFICIT CUMULÉ AU DÉBUT DE L'EXERCICE DÉJÀ ÉTABLI	(4 177 274)	(4 177 274)	(2 504 389)
Modification comptable (note 3)		(1 267 950)	-
DÉFICIT CUMULÉ AU DÉBUT DE L'EXERCICE REDRESSÉ	(4 177 274)	(5 445 224)	(2 504 389)
DÉFICIT CUMULÉ À LA FIN DE L'EXERCICE	(4 177 274) \$	(5 550 858) \$	(5 445 224) \$

¹ Ministère de la Sécurité publique

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE
Au 30 juin 2025

	2025	2024 (redressé note 3)
ACTIFS FINANCIERS		
Trésorerie	13 151 802 \$	7 704 655 \$
Créances	5 700 855	5 813 500
Subvention du gouvernement du Québec à recevoir - MSP	-	503 682
	18 852 657	14 021 837
PASSIFS		
Emprunts à court terme (note 8)	6 000 000	-
Charges à payer et frais courus (note 9)	12 737 010	13 363 299
Revenus reportés (note 10)	12 780 261	11 560 255
Provision pour congés de maladie (note 11)	1 807 655	1 693 565
Dette à long terme (note 12)	7 514 886	5 998 901
	40 839 812	32 616 020
DETTE NETTE	(21 987 155)	(18 594 183)
ACTIFS NON FINANCIERS		
Immobilisations corporelles (note 13)	14 407 392	11 490 199
Stocks	1 039 694	995 662
Loyer payé d'avance	135 336	225 562
Charges payées d'avance	853 875	437 536
	16 436 297	13 148 959
DÉFICIT CUMULÉ	(5 550 858) \$	(5 445 224) \$
OBLIGATIONS CONTRACTUELLES ET DROITS CONTRACTUELS (note 15)		
ÉVENTUALITÉS (note 18)		

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le conseil d'administration,



Ginette Fortin, FCPA
Présidente du conseil d'administration



Pierre St-Antoine
Directeur général

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTAT DE LA VARIATION DE LA DETTE NETTE
De l'exercice clos le 30 juin 2025

	2025 Budget	2025 Réal	2024 Réal (redressé note 3)
DÉFICIT DE L'EXERCICE	- \$	(105 634) \$	(2 940 835) \$
Acquisition d'immobilisations corporelles	(8 416 970)	(5 143 594)	(8 162 553)
Amortissement des immobilisations corporelles	2 775 000	2 226 401	1 307 236
	(5 641 970)	(2 917 193)	(6 855 317)
Acquisition de stocks		(793 467)	(777 654)
Augmentation de charges payées d'avance		(802 696)	(436 713)
Consommation des stocks		749 435	613 532
Utilisation d'un loyer payé d'avance	90 226	90 226	90 226
Utilisation de charges payées d'avance		386 357	370 717
	90 226	(370 145)	(139 892)
AUGMENTATION DE LA DETTE NETTE	(5 551 744)	(3 392 972)	(9 936 044)
DETTE NETTE AU DÉBUT DE L'EXERCICE DÉJÀ ÉTABLIE	(17 326 233)	(17 326 233)	(8 658 139)
Modification comptable (note 3)		(1 267 950)	-
DETTE NETTE AU DÉBUT DE L'EXERCICE REDRESSÉ	(17 326 233)	(18 594 183)	(8 658 139)
DETTE NETTE À LA FIN DE L'EXERCICE	(22 877 977) \$	(21 987 155) \$	(18 594 183) \$

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 2025

	2025	2024 (redressé note 3)
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
Déficit de l'exercice	(105 634) \$	(2 940 835) \$
Éléments sans incidence sur la trésorerie :		
Amortissement des immobilisations corporelles	2 226 401	1 307 236
Virement des revenus reportés de l'année	(11 555 597)	(6 902 377)
Loyer payé d'avance	90 226	90 226
Charges payées d'avance	(416 339)	(65 996)
	(9 655 309)	(5 570 911)
Variation des actifs et des passifs reliés au fonctionnement (note 14)	13 332 772	18 485 962
Flux de trésorerie liés aux activités de fonctionnement	3 571 829	9 974 216
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS		
Acquisition d'immobilisations corporelles	(3 292 170)	(3 367 464)
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement en immobilisations	(3 292 170)	(3 367 464)
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT		
Variation des emprunts à court terme	6 000 000	(3 000 000)
Diminution de la dette à long terme	(832 512)	(663 694)
Flux de trésorerie liés aux activités de financement	5 167 488	(3 663 694)
AUGMENTATION NETTE DE LA TRÉSORERIE	5 447 147	2 943 058
TRÉSORERIE AU DÉBUT DE L'EXERCICE	7 704 655	4 761 597
TRÉSORERIE À LA FIN DE L'EXERCICE	13 151 802 \$	7 704 655 \$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2025

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) et la subvention du gouvernement du Québec à recevoir – MSP 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 2025

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 ils sont autorisés, 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. Ils sont présentés en revenus reportés lorsque les modalités imposées par le cédant créent une obligation répondant à la définition d'un passif. Ils sont comptabilisés en revenus à mesure que les conditions relatives au passif sont remplies.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2025

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 2025

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 2025

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

Les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2024 ont été redressés puisque la constatation de certains revenus de subvention ne rencontrait pas les exigences relatives à la comptabilisation des paiements de transfert par un gouvernement bénéficiaire conformément aux exigences de la norme SP 3410, *Paiement de transfert*.

Cette correction d'erreur appliquée de façon rétrospective a pour effet d'augmenter (de diminuer) les postes suivants des états financiers :

	2024
ÉTAT DES RÉSULTATS ET DU DÉFICIT CUMULÉ	
REVENUS	
Subvention du gouvernement du Québec - MSP	(1 267 950) \$
DÉFICIT DE L'EXERCICE	1 267 950 \$
DÉFICIT CUMULÉ À LA FIN DE L'EXERCICE	1 267 950 \$
ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE	
ACTIFS FINANCIERS	
Subvention du gouvernement du Québec à recevoir - MSP	(5 071 800) \$
PASSIFS	
Revenus reportés	(3 803 850) \$
DETTE NETTE	1 267 950 \$
DÉFICIT CUMULÉ	1 267 950 \$

3. MODIFICATION COMPTABLE (suite)

	2024
ÉTAT DE LA VARIATION DE LA DETTE NETTE	
DÉFICIT DE L'EXERCICE	1 267 950 \$
AUGMENTATION DE LA DETTE NETTE	1 267 950 \$
DETTE NETTE À LA FIN DE L'EXERCICE	1 267 950 \$

4. CONTRIBUTIONS DES CORPS DE POLICE

L'article 43 de la *Loi sur la police* (RLRQ, chapitre P-13.1) prévoit que l'École reçoit annuellement un financement équivalent à un pourcentage maximal de 1 % de la masse salariale des corps de police de la province de Québec, à l'exception des corps de police autochtones, selon des modalités déterminées par le gouvernement pour la période du 1^{er} avril au 31 mars. Les totaux des contributions ont été calculés comme suit, selon les modalités et les déclarations des masses salariales des corps de police :

	2025	2024
Contributions de l'année civile 2022 pour 12 mois	18 345 977 \$	- \$
Contributions de l'année civile 2021 pour 12 mois	-	17 493 976
	18 345 977 \$	17 493 976 \$

5. FORMATION ET SERVICE DE L'HÔTELLERIE

	Formation		Service de l'hôtellerie	
	2025	2024	2025	2024
Aspirants policiers	6 467 289 \$	6 072 742 \$	4 912 251 \$	4 104 769 \$
Policiers en perfectionnement	9 545 615	8 360 371	3 171 333	2 421 265
Sécurité publique	3 714 811	2 624 214	897 990	448 698
Clientèles autochtones	920 042	286 120	284 648	182 540
Autres clientèles et services divers	14 676	26 538	894 333	786 990
	20 662 433 \$	17 369 985 \$	10 160 555 \$	7 944 262 \$

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2025

6. SUBVENTION DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC - MSP

	2025	2024 (redressé note 3)
Loyer	5 071 800 \$	3 785 550 \$
Subventions affectées à des projets spécifiques	1 069 917	1 116 702
Subvention projet FORCE	9 007 077	8 348 230
Initiative autochtone	1 317 451	2 151 275
	16 466 245 \$	15 401 757 \$

7. FRAIS FINANCIERS

	2025	2024
Intérêts sur emprunts temporaires	129 026 \$	201 715 \$
Intérêts sur la dette à long terme	203 722	86 978
	332 748 \$	288 693 \$

8. EMPRUNTS À COURT TERME

Au 30 juin 2025, l'École était autorisée à contracter, auprès d'institutions financières ou 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 2025, l'École détient une marge de crédit auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec qui s'élève à 6 000 000 \$ (2024 : 0 \$). Cette marge de crédit porte intérêt au taux moyen des bons du Trésor du Québec à trois mois majoré de 2 points de base, lequel taux d'intérêt était de 2,709 % au 30 juin 2025 (2024 : 4,633 %).

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2025

9. CHARGES À PAYER ET FRAIS COURUS

	2025	2024
Traitements et avantages sociaux	3 570 733 \$	4 677 843 \$
Provision pour vacances (note 11)	2 895 534	2 533 928
Loyer à payer	1 594 179	1 023 770
Autres charges à payer	4 676 564	5 127 758
	12 737 010 \$	13 363 299 \$

10. REVENUS REPORTÉS

	Subvention du gouvernement du Québec - MSP	Autres	Total
Au 30 juin 2025			
Revenus reportés au début	9 560 443 \$	1 999 812 \$	11 560 255 \$
Virements aux revenus de l'année	(9 560 443)	(1 995 154)	(11 555 597)
Octrois de l'exercice	10 668 155	2 107 448	12 775 603
Revenus reportés à la fin	10 668 155 \$	2 112 106 \$	12 780 261 \$
Au 30 juin 2024 (redressé note 3)			
Revenus reportés au début	5 556 159 \$	1 416 076 \$	6 972 235 \$
Virements aux revenus de l'année	(5 556 159)	(1 346 218)	(6 902 377)
Octrois de l'exercice	9 560 443	1 929 954	11 490 397
Revenus reportés à la fin	9 560 443 \$	1 999 812 \$	11 560 255 \$

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2025

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 interemployeurs sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Au 1er janvier 2025, les taux de cotisation de certains régimes de retraite ont été modifiés. Ainsi, le taux pour le RREGOP est passé de 9,39 % à 9,09 % de la masse salariale admissible, le taux pour le RRPE et le RRAS est demeuré à 12,67 %, le taux pour le RRMSQ est passé de 11,03 % à 11,34 % et le taux pour le RRAPSC est passé de 12,48 % à 10,72 %.

Les cotisations versées par l'employeur sont équivalentes aux cotisations des employés, à l'exception du RRMSQ et du RRAPSC, dont la part de l'employé est respectivement de 11,50 % et de 11,73 %.

Les cotisations de l'École ainsi que les cotisations de l'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 2 199 423 \$ (2024 : 1 925 936 \$). Les obligations de l'École envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

Provision pour vacances

	2025	2024
Solde au début de l'exercice	2 533 928 \$	2 279 309 \$
Charges de l'exercice	2 334 655	2 012 409
Prestations versées au cours de l'exercice	(1 973 049)	(1 757 790)
Solde à la fin de l'exercice	2 895 534 \$	2 533 928 \$

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2025

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 vingt 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 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 vingt 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 hauteur de 70 % du taux de traitement en vigueur.

Valeur au 30 juin 2025

Le programme d'accumulation des journées de congé 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 :

	2025	2024
Taux de croissance annuelle des salaires	2,5 %	2,5 %
Taux d'actualisation	3,4 %	3,9 %
Durée résiduelle moyenne d'activité des salariés actifs	13 ans	12 ans
	2025	2024
Solde au début de l'exercice	1 693 565 \$	1 679 094 \$
Charges de l'exercice	696 084	784 014
Prestations versées au cours de l'exercice	(581 994)	(769 543)
Solde à la fin de l'exercice	1 807 655 \$	1 693 565 \$

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2025

12. DETTE À LONG TERME

Financement auprès de la Société québécoise des infrastructures (SQI)

	2025	2024
2,36 %, remboursable par versements mensuels de 7 206 \$ incluant capital et intérêts, échu en juillet 2024.	- \$	7 192 \$
2,36 %, remboursable par versements mensuels de 2 316 \$ incluant capital et intérêts, échu en août 2024.	-	4 618
1,95 %, remboursable par versements mensuels de 1 239 \$ incluant capital et intérêts, échu en mars 2025.	-	11 061
1,95 %, remboursable par versements mensuels de 6 235 \$ incluant capital et intérêts, échéant en août 2025.	12 440	86 232
2,13 %, remboursable par versements mensuels de 5 396 \$ incluant capital et intérêts, échéant en août 2026.	74 554	137 001
2,13 %, remboursable par versements mensuels de 3 683 \$ incluant capital et intérêts, échéant en février 2027.	72 308	114 477
3,07 %, remboursable par versements mensuels de 6 359 \$ incluant capital et intérêts, échéant en octobre 2027.	171 622	241 499
2,36 %, remboursable par versements mensuels de 4 371 \$ incluant capital et intérêts, échéant en septembre 2029.	211 904	258 753
1,95 %, remboursable par versements mensuels de 11 490 \$ incluant capital et intérêts, échéant en octobre 2030.	697 887	820 858
3,65 %, remboursable par versements mensuels de 10 990 \$ incluant capital et intérêts, échéant en février 2033.	978 602	1 072 894
3,65 %, remboursable par versements mensuels de 14 130 \$ incluant capital et intérêts, échéant en septembre 2038.	1 206 280	1 329 358
3,82 %, remboursable par versements mensuels de 13 948 \$ incluant capital et intérêts, échéant en juin 2039.	1 812 751	1 914 958
3,82 %, remboursable par versements mensuels de 7 655 \$ incluant capital et intérêts, échéant en février 2035.	741 487	-
3,82 %, remboursable par versements mensuels de 15 847 \$ incluant capital et intérêts, échéant en février 2035.	1 535 051	-
	7 514 886 \$	5 998 901 \$

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

Exercices	
2026	888 537 \$
2027	835 044
2028	776 064
2029	764 839
2030	756 991
2031 et suivantes	3 493 411

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2025

13. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	Équipement spécialisé	Moyen de transport léger terrestre	Améliorations locatives	Équipement informatique et bureautique	Mobilier de bureau	Développement informatique	2025 Total	2024 Total
Coût								
Solde au début	7 618 992 \$	3 170 845 \$	8 437 732 \$	4 430 921 \$	687 525 \$	189 720 \$	24 535 735 \$	16 640 539 \$
Acquisitions	533 695	802 986	2 456 178	259 129	113 840	977 766	5 143 594	8 162 553
Radiations	-	-	-	-	-	-	-	(267 357)
Solde à la fin	8 152 687 \$	3 973 831 \$	10 893 910 \$	4 690 050 \$	801 365 \$	1 167 486 \$	29 679 329 \$	24 535 735 \$
Amortissement cumulé								
Solde au début	5 215 912 \$	2 041 790 \$	1 823 628 \$	3 716 771 \$	247 435 \$	- \$	13 045 536 \$	12 005 657 \$
Amortissement	514 020	356 793	873 108	335 877	115 526	31 077	2 226 401	1 307 236
Radiations	-	-	-	-	-	-	-	(267 357)
Solde à la fin	5 729 932 \$	2 398 583 \$	2 696 736 \$	4 052 648 \$	362 961 \$	31 077 \$	15 271 937 \$	13 045 536 \$
Valeur comptable nette au 30 juin 2025	2 422 755 \$	1 575 248 \$	8 197 174 \$	637 402 \$	438 404 \$	1 136 409 \$	14 407 392 \$	- \$
Valeur comptable nette au 30 juin 2024	2 403 080 \$	1 129 055 \$	6 614 104 \$	714 150 \$	440 090 \$	189 720 \$	- \$	11 490 199 \$

Au 30 juin 2025, des immobilisations corporelles d'un montant de 56 082 \$ (2024 : 553 155 \$) sont inscrites aux autres charges à payer.

Au 30 juin 2025, des acquisitions d'immobilisations corporelles d'un montant de 131 658 \$ (2024 : 2 498 204 \$) sont capitalisées, mais non encore amorties. 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 d'un montant de 2 348 497 \$ (2024 : 4 444 966 \$) 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 2025

14. FLUX DE TRÉSORERIE

Variation des actifs et des passifs reliés au fonctionnement :

	2025	2024 (redressé note 3)
Créances	112 645 \$	948 932 \$
Subvention à recevoir du gouvernement du Québec - MSP	503 682	4 543 718
Charges à payer et frais courus	(129 216)	1 652 566
Revenus reportés	12 775 603	11 490 397
Provision pour congés de maladie	114 090	14 471
Stocks	(44 032)	(164 122)
	13 332 772 \$	18 485 962 \$

Les intérêts payés au cours de l'exercice s'élèvent à 332 748 \$ (2024 : 288 693 \$). Les intérêts encaissés au cours de l'exercice s'élèvent à 582 195 \$ (2024 : 469 571 \$).

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 pour des ententes d'occupation d'espace et divers contrats échéant jusqu'en 2034 pour la location de biens et de services, pour un total de 30 099 966 \$ (2024 : 35 976 172 \$).

	Immeubles	Ententes d'occupation	Biens et services
2026	8 256 069 \$	222 214 \$	2 240 883 \$
2027	8 656 254	222 214	253 711
2028	8 656 254	222 214	185 012
2029	-	222 214	-
2030 et suivantes	-	962 927	-
	25 568 577 \$	1 851 783 \$	2 679 606 \$

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 à la fin août 2025.

De plus, l'École a conclu une entente au montant de 959 175 \$ avec la SQI concernant l'installation de bornes de recharge électrique. Les travaux seront effectués au cours du prochain exercice.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2025

15. OBLIGATIONS CONTRACTUELLES ET DROITS CONTRACTUELS (suite)

Droits contractuels

L'École a conclu des ententes avec le ministère de la Sécurité publique concernant la formation annuelle de mille aspirants-policiers ainsi que le développement, l'adaptation et le déploiement de formations touchant différents programmes. Le total de ces droits est de 22 991 449 \$ (2024 : 34 123 195 \$) et les versements s'établissent comme suit pour les prochains exercices :

	Développement formation racisme et profilage racial	Développement formation pour les intervenants en santé psychologique	Développement formation auprès des mineurs victimes d'exploitation sexuelle	Développement d'ateliers sur l'intervention policière auprès des personnes âgées	Formation annuelle de 1 000 aspirants- policiers et intégration de nouvelles technologies
2026	22 000 \$	562 735 \$	331 954 \$	35 419 \$	10 600 000 \$
2027	-	539 341	-	-	10 900 000
	22 000 \$	1 102 076 \$	331 954 \$	35 419 \$	21 500 000 \$

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 et leurs proches parents ainsi qu'avec les entités dont une ou plusieurs de ces personnes ont le pouvoir d'orienter les décisions financières et administratives. Les principaux dirigeants sont les membres du conseil d'administration et du comité de direction ainsi que le 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 2025

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 effets 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 qui ont 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 et de la subvention du gouvernement du Québec à recevoir – MSP.

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) et à la subvention du gouvernement du Québec à recevoir – MSP est réduit, puisque la quasi-totalité des clients sont des entités gouvernementales.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2025

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 de clients du gouvernement fédéral, provincial ou municipal. Au 30 juin 2025, les montants à recevoir d'entités gouvernementales représentaient 89 % (2024 : 88 %) du montant total recouvrable.

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

	2025	2024
Moins de 30 jours suivant la date de facturation	3 953 599 \$	2 895 931 \$
De 30 à 60 jours suivant la date de facturation	586 614	1 137 943
De 61 à 90 jours suivant la date de facturation	145 416	490 026
Plus de 90 jours suivant la date de facturation	458 528	411 009
	5 144 157 \$	4 934 909 \$

L'École doit faire des estimations en ce qui a trait à la provision pour créances douteuses. Selon les taux historiques de défaillance des comptes clients, l'École estime qu'il n'est pas nécessaire de comptabiliser une perte de valeur relative aux créances. Une provision pour créances douteuses d'un montant de 41 333 \$ a été jugée nécessaire par la direction au 30 juin 2025 (2024 : 0 \$).

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 2025

17. INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

La valeur et les échéances estimatives des passifs financiers ayant un effet sur le risque de liquidité sont les suivantes :

Au 30 juin 2025	Moins d'un an	D'un an à 5 ans	Plus de 5 ans	Total des flux de trésorerie contractuels
Emprunts à court terme	6 000 000 \$	- \$	- \$	6 000 000 \$
Charges à payer et frais courus, excluant les avantages sociaux et les taxes à la consommation	11 902 676	-	-	11 902 676
Dette à long terme	1 138 909	4 740 730	3 106 291	8 985 930
	19 041 585 \$	4 740 730 \$	3 106 291 \$	26 888 606 \$
Au 30 juin 2024				
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
	13 332 601 \$	3 596 163 \$	2 586 997 \$	19 515 761 \$

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 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 2025, l'École avait contracté une marge de crédit de 6 000 000 \$ (2024 : 0 \$) 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 effet 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 2025

18. ÉVENTUALITÉS

Réserve structurale

Depuis le début de la convention d'emphytéose avec la SQI, la charge de loyer incluait, à titre de réserve structurale, une somme de 300 000 \$ par exercice, somme qui est passée par la suite à 376 000 \$, à 576 000 \$ et qui s'élève maintenant à 582 000 \$ depuis le 1^{er} décembre 2015. Ce montant est modifiable et évalué aux cinq ans selon les projets prévus et qualifiables dans la réserve structurale. Ces sommes versées annuellement sont cumulées et servent à payer des améliorations de nature structurale. La convention prévoit que l'École doit compenser tout montant déficitaire pendant la durée de l'entente et que le solde non décaissé lui sera remis au terme de cette dernière. La valeur de la réserve structurale s'élevait à 2 208 038 \$ au 30 juin 2025 (2024 : 1 652 330 \$). En raison de l'impossibilité d'estimer la valeur des montants déficitaires futurs et le solde de la réserve structurale à l'échéance de la convention, aucun montant n'est comptabilisé à l'état de la situation financière de l'École.

Immeubles contaminés

Certains immeubles du campus, inclus dans la convention d'emphytéose avec la SQI, sont touchés par la présence de pyrrhotite. Cette dernière se retrouve dans l'agrégat utilisé dans la composition du béton. Ces minéraux peuvent, dans certaines circonstances, provoquer un gonflement qui a pour effet de fissurer les éléments de béton. Des études et analyses périodiques sont entreprises afin de surveiller la situation. Advenant le cas où des réparations seraient requises, l'École et la SQI pourraient avoir recours à la réserve structurale pour les coûts qui seraient admissibles. De plus, certains recours ont été pris 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 2025, la direction ne prévoit pas d'incidence défavorable importante sur la situation financière et les résultats d'exploitation de l'École.

Section

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.

Statistiques sommaires des activités de formation ¹

Tableau 28 Formations offertes	2024-2025			
	Nombre de cohortes (programme continu)	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-personnes	Nombre de diplômés ²
FORMATIONS INITIALES				
Patrouille-gendarmerie				
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG)	9	956	380 010	951
Équivalence au PFIPG (5 jours)	s. o.	17	578	17
Mise à jour des compétences du PFIPG	s. o.	0	0	0
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie Premières Nations	2	24	9 540	24
Équivalence au PFIPG (5 jours) Premières Nations	s. o.	5	170	5
Enquête policière				
Programme de formation préparatoire en enquête (PFPEN)	0	0	0	0
Programme de formation initiale en enquête policière (PFIEP)	s. o.	678	111 082	625
Gestion policière				
Programme de formation initiale en gestion policière	s. o.	224	21 504	224
Total partiel – Formations initiales	11	1 904	522 884	1 846
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL				
Patrouille-gendarmerie (inclus la formation donnée par le réseau de moniteurs)				
Formation en pédagogie	s. o.	195	8 604	s. o.
Activités du patrouilleur et sécurité routière	s. o.	7 774	65 452	s. o.
Appareils de mesure du taux d'alcool	s. o.	1 171	19 012	s. o.
Intervention tactique, intervention physique et armes à feu	s. o.	6 171	56 155	s. o.
Premières Nations (patrouille-gendarmerie et formation en pédagogie)	s. o.	759	11 346	s. o.
Enquête policière				
Police	s. o.	2 447	71 165	s. o.
Premières Nations	s. o.	146	4 296	s. o.
Gestion policière				
Police	s. o.	261	6 264	s. o.
Premières Nations	s. o.	27	600	s. o.
Programmes ACCES incluant les Premières Nations				
Inspections systématiques dans les endroits licenciés	s. o.	71	2 272	s. o.
Intervention en matière de contrebande de tabac	s. o.	115	1 840	s. o.
Intervention en matière de cannabis	s. o.	137	4 384	s. o.
Gestion administrative et opérationnelle du programme ACCES alcool	s. o.	18	432	s. o.
Total partiel – Perfectionnement professionnel	s. o.	19 292	251 821	s. o.
FORMATION EN SÉCURITÉ PUBLIQUE				
Cours et programmes				
Formation initiale des constables spéciaux	3	107	36 621	88
Formation initiale des contrôleurs routiers	2	36	23 040	26
Formation initiale des constables spéciaux de la STM	2	34	13 354	29
Perfectionnement professionnel (incluant les programmes de formation universitaire)	s. o.	2 111	27 349	s. o.
Séminaires et colloques	s. o.	0	0	s. o.
Total partiel – Formation en sécurité publique	7	2 288	100 363	143
Total général des formations offertes à l'École	18	23 484	875 067	1 989

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

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

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

Tableau 29 Inscriptions aux programmes universitaires en sécurité publique	2024-2025	2023-2024
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'inscriptions
Microprogramme en enquête policière	1 597	1 749
Microprogramme en gestion policière	237	
Certificat en gestion sécurité publique policière	0	
Certificat en intervention policière	0	
Certificat en enquête policière	354	
Certificat en gestion policière	20	712
Autorisation d'études hors établissement	889	
Reconnaissance d'acquis scolaires	37	
Reconnaissance d'acquis expérientiels	2	16
Total des inscriptions aux programmes universitaires en sécurité publique	3 136	2 514

Les inscriptions aux microprogrammes et certificats ont été scindées par programme pour permettre des données plus précises.

Tableau 30 Admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	2024-2025	2023-2024
	Nombre d'admissions	Nombre d'admissions
Microprogramme en enquête policière	382	0
Microprogramme en gestion policière	114	91
Certificat en gestion sécurité publique policière	49	40
Certificat en intervention policière	105	60
Certificat en enquête policière	247	190
Certificat en gestion policière	0	17
Baccalauréat en enquête	15	8
Baccalauréat en gestion	57	26
Total des admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	969	432

Tableau 31 Diplômés aux programmes universitaires en sécurité publique	2024-2025	2023-2024
	Nombre de diplômés	Nombre de diplômés
Microprogramme en enquête policière	30	35
Microprogramme en gestion policière	2	1
Microprogramme formation initiale en enquête	276	138
Certificat en gestion sécurité publique policière	4	4
Certificat en intervention policière	22	23
Certificat en enquête policière	42	35
Certificat en gestion policière	0	0
Baccalauréat en sécurité publique	6	7
Baccalauréat en enquête	1	0
Baccalauréat en gestion	0	0
Total des diplômés aux programmes universitaires en sécurité publique	383	243

Tableau 32	Activités de formation offertes en 2024-2025														Total
Statistiques sommaires des activités de formation offertes sur le campus, au campus de Montréal, multisites, en mode hors établissement, en mode déconcentration, en ligne et hybride	Campus		Campus de Montréal ¹		Multisites		Hors campus		Hors campus par le réseau d'instructeurs et de moniteurs		En ligne		Hybride		Nombre d'heures-pers. (100 %)
Statistiques selon le pourcentage du nombre d'heures-personnes															
FORMATIONS INITIALES															
Patrouille-gendarmerie ²	373 657	98 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	6 931	2 %	0	0 %	380 588
Patrouille-gendarmerie Premières Nations ²	9 536	98 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	174	2 %	0	0 %	9 710
Programme de formation préparatoire en enquête	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Enquête policière	77 507	70 %	17 825	16 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	15 750	14 %	111 082
Gestion policière	17 088	79 %	2 976	14 %	1 440	7 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	21 504
Total partiel	477 788	91 %	20 801	4 %	1 440	0 %	0	0 %	0	0 %	7 105	1 %	15 750	3 %	522 884
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL															
Patrouille-gendarmerie	43 910	29 %	1 096	1 %	3 128	2 %	9 383	6 %	82 461	55 %	8 154	5 %	1 090	1 %	149 222
Patrouille-gendarmerie Premières Nations	5 645	50 %	0	0 %	168	1 %	4 286	38 %	490	4 %	491	4 %	266	2 %	11 346
Enquête policière	26 936	38 %	9 216	13 %	1 824	3 %	5 992	8 %	800	1 %	6 168	9 %	20 229	28 %	71 165
Enquête policière Premières Nations	316	7 %	0	0 %	384	9 %	2 872	67 %	0	0 %	244	6 %	480	11 %	4 296
Gestion policière	4 128	66 %	664	11 %	0	0 %	1 304	21 %	0	0 %	0	0 %	168	3 %	6 264
Gestion policière Premières Nations	144	24 %	24	4 %	0	0 %	432	72 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	600
Programmes ACCES (incluant les Premières Nations)	6 032	68 %	1 056	12 %	0	0 %	1 840	21 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	8 928
Total partiel	87 111	35 %	12 056	5 %	5 504	2 %	26 109	10 %	83 751	33 %	15 057	6 %	22 233	9 %	251 821
FORMATIONS EN SÉCURITÉ PUBLIQUE															
Programme de formation initiale des constables spéciaux	35 765	98 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	856	0 %	0	0 %	36 621
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers	18 747	81 %	0	0 %	0	0 %	4 167	18 %	0	0 %	126	1 %	0	0 %	23 040
Programme de formation initiale des constables spéciaux de la STM	1 862	14 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	11 492	86 %	0	0 %	0	0 %	13 354
Perfectionnement professionnel intervention en sécurité publique	2 990	15 %	40	0 %	465	2 %	9 281	47 %	2 843	15 %	3 155	16 %	792	4 %	19 566
Perfectionnement professionnel – Enquête	1 224	22 %	448	8 %	2 632	47 %	52	1 %	0	0 %	931	17 %	320	6 %	5 607
Perfectionnement professionnel – Gestion	32	1 %	0	0 %	0	0 %	2 144	99 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	2 176
Total partiel	60 619	60 %	488	0 %	3 097	3 %	15 644	16 %	14 335	14 %	5 068	5 %	1 112	0 %	100 363
TOTAL	625 518	71 %	33 345	4 %	10 041	1 %	41 753	5 %	98 086	11 %	27 229	3 %	39 095	4 %	875 067

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 PFIPG 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.

¹ Inclut les portions physiques des formations hybrides.

² Incluant les équivalences et mises à jour PFIPG.

Statistiques des clientèles policières

Tableau 33 Formations offertes	2024-2025		2023-2024		Écart selon le nombre d'heures-pers.			
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.				
FORMATIONS INITIALES							%	
Patrouille-gendarmerie (incluant les équivalences)	973	380 588	884	362 037	↑	18 551	5,1 %	
Patrouille-gendarmerie (incluant les équivalences) Premières Nations	29	9 710	32	6 692	↑	3 018	45,1 %	①
Programme de formation préparatoire en enquête	0	0	9	5 235	↓	5 235	0 %	
Enquête policière	678	111 082	760	88 641	↑	22 441	25,3 %	②
Gestion policière	235	22 176	137	11 689	↑	10 487	89,7 %	③
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL								
Patrouille-gendarmerie	14 908	139 786	8 084	135 182	↑	4 604	3,4 %	
Patrouille-gendarmerie Premières Nations	721	9 846	613	8 799	↑	1 047	11,9 %	
Enquête policière	2 447	71 165	2 881	68 672	↑	2 493	3,6 %	
Enquête policière Premières Nations	146	4 296	168	4 921	↓	625	12,7 %	
Gestion policière	261	6 264	303	7 448	↓	1 184	15,9 %	
Gestion policière Premières Nations	27	600	16	432	↑	168	38,9 %	④
Formation en pédagogie	554	11 708	964	15 118	↓	3 410	22,6 %	
Formation en pédagogie Premières Nations	44	1 564	19	760	↑	804	105,8 %	⑤
Programmes ACCES incluant des Premières Nations	341	8 928	326	8 544	↑	384	4,5 %	

- ① Augmentation du nombre d'inscriptions puisqu'il y a eu deux cohortes, une francophone et une anglophone, comparativement à une l'année dernière, mais diminution du nombre d'équivalences qui sont passées de 18 à 5.
- ② Augmentation du déploiement pour répondre aux besoins des organisations policières (deux bureaux d'enquête au Campus Nicolet et un bureau au Campus Montréal). La baisse du nombre d'inscriptions découle de la fin de l'offre du cours de transition offert de façon temporaire et limité lors de la transition de l'ancien au nouveau programme (de 191 à sept inscriptions).
- ③ Hausse de 77 inscriptions à la formation PPU-010-39 *Supervision de patrouille*. Il est à noter que les policiers qui auront fait cette formation dans les cinq ans prochaines années seront exemptés du volet 2 du PFIEP. Hausse aussi de 43 inscriptions pour le cours CRI-010-19 *Supervision d'enquête*.
- ④ Hausse d'inscriptions plus marquée à la formation 622-101-24 *Gestion initiale en recherche terrestre*, offerte en français et en anglais.
- ⑤ Hausse de la formation en pédagogie en anglais et en français pour les policiers des Premières Nations. La subvention qui a permis cette plus grande affluence est maintenant terminée. On note également une hausse du déploiement de formateurs accrédités pour donner plus d'autonomie aux corps de police autochtones.

Statistiques des clientèles de sécurité publique

Tableau 34 Formations offertes	2024-2025		2023-2024		Écart selon le nombre d'heures-pers.			
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.			%	
FORMATION INITIALE								
Constables spéciaux du MSP	107	36 621	66	22 358	↑	14 263	63,8 %	①
Agents des services correctionnels	0	0	56	15 918	↓	15 918	100,0 %	②
Contrôleurs routiers de la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ)	36	23 040	52	37 213	↓	14 173	38,1 %	
Constables spéciaux de la STM	34	13 354	45	19 361	↓	6 008	31,0 %	
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL								
Intervention en sécurité publique ¹	1 827	19 566	1 514	17 832	↑	1 734	9,7 %	
Enquête	158	5 607	224	8 839	↓	3 232	36,6 %	
Gestion	126	2 176	58	2 610	↓	434	16,6 %	③

¹ 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 La formation initiale des agents des services correctionnels n'est plus offerte à l'École depuis 2023.
- ③ Première diffusion de l'Activité d'immersion à la fonction de cadre de premier niveau, ce qui explique la hausse du nombre d'inscriptions.

Statistiques diverses

Tableau 35 Services offerts par le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)	2024-2025	2023-2024	2022-2023
	Quantité	Quantité	Quantité
Examens de connaissances (PRQ)	281	495	407
Appréciation par simulation (APS)	287	258	403
Tests psychométriques	166	36	110
Entrevues structurées	11	42	59
Évaluation des compétences en gestion (profil)	28	17	4
Tests d'entrée du PFIPG	936	923	1 506
Formation – Connaissance de soi	2	7	0
Rencontre de rétroaction	61	63	81
Sélection du personnel policier 1 – Concepts et applications – Appréciation par simulation	6	10	17
Sélection du personnel policier 2 – Principes et méthodes – Entrevue structurée	0	14	20
Sélection du personnel policier : concepts, application spécifique à une fonction spécialisée	4	0	0

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

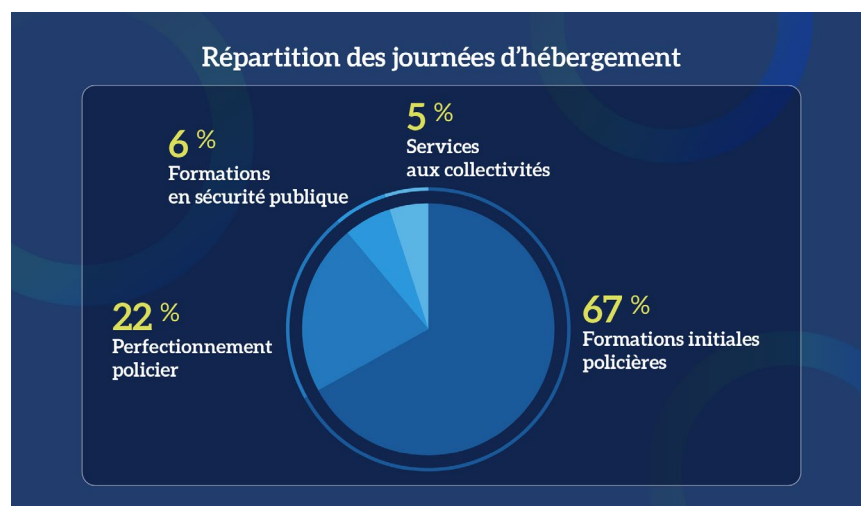
Hébergement et services aux collectivités



Stabilisation du projet force et du nombre d'aspirants policiers formés annuellement

La formation d'environ 1 000 aspirants policiers au cours de l'année scolaire 2024-2025 a mobilisé presque entièrement la capacité d'hébergement du campus de Nicolet pour cette clientèle, entraînant la relocalisation des autres clients vers des installations externes. Le nombre de nuitées sur le campus a ainsi augmenté de 7 % par rapport à l'année précédente. Afin de répondre aux besoins d'hébergement des autres clientèles en formation à Nicolet, le recours aux établissements hôteliers de la région a connu une hausse importante de 76 %, passant de 1 460 nuitées en 2023-2024 à 2 566 nuitées en 2024-2025. Pour les formations réalisées hors campus, le nombre de nuitées s'établit à 709, soit une diminution de 19 % comparativement à l'année précédente.

Pour les formations réalisées hors campus, le nombre de nuitées s'établit à 709, soit une diminution de 19 % comparativement à l'année précédente.



Services aux collectivités

L'École met ses installations à la disposition de ses partenaires pour la tenue de certaines réunions ou événements. En 2024–2025, le nombre de ces activités, gérées par les Services aux collectivités, a été en croissance. Les partenaires policiers ont utilisé les installations et les services de l'École pour y tenir 57 activités comparativement à 47 l'année précédente. Le ministère de la Sécurité publique a tenu 22 activités, soit trois de plus qu'en 2023-2024. Enfin, le nombre d'activités réalisées à l'École par les autres partenaires et la communauté de Nicolet s'est élevé à 61 comparativement à 47 l'année précédente.



Les annexes



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

Comités ENPQ

Comité consultatif clients
Comité-conseil de formation en conduite
Comité-conseil de formation en enquête policière
Comité-conseil de formation en gestion
Comité-conseil de formation en sécurité routière
Comité-conseil de formation sur la police communautaire
Comité de gouvernance à l'égard de la protection des renseignements personnels et des actifs informationnels
Comité de liaison collèges-ENPQ
Comité directeur de la Chaire de recherche UQTR-ENPQ en santé psychologique au travail
Comité permanent sur la politique linguistique
Conseil d'administration
Comité de gouvernance et d'éthique
Comité des ressources humaines
Comité d'audit

Comités externes

Comité aviseur national – RCSP/CPKN
Comité capacités affaiblies (DPCP) (CIRC)
Comité COPS
Comité consultatif du Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale (LSJML)
Comité d'analyse des recommandations du rapport du Comité sur les disparitions et les enlèvements d'enfants
Comité de concertation en matière de capacité de conduite affaiblie (MSP)
Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers du Québec (MSP)
Comité de gouvernance CDPDJ-MSP-ENPQ-COMPD - Capsules
Comité de programme (Baccalauréat en sécurité publique)
Comité de recherche provincial en affaires policières (MSP)
Comité de sélection BEI
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
<i>Project Management Institute (PMI)</i>
Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force (MSP)
Sous-comité santé mentale
Table des directeurs de l’Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)
Table de concertation nationale sur l’intervention policière en violence conjugale (MSP)
Table de partage de la formation et de l’information juridique
Table des partenaires du Centre d’expertise en agressions sexuelles Marie-Vincent (CEASMV)
Groupes de travail
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
Conseils d’administration
Bureau international et comité de direction FRANCOPOL
Conseil d’administration de l’Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)
Conseil d’administration du réseau INTERSECTION
Conseil d’administration du Réseau canadien du savoir policier (RCSP)
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>International Association of Chiefs of Police</i>
Réseau canadien du savoir policier RCSP/CPKN
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

© École nationale de police du Québec
(ENPQ), septembre 2025

**École nationale
de police**

Québec 