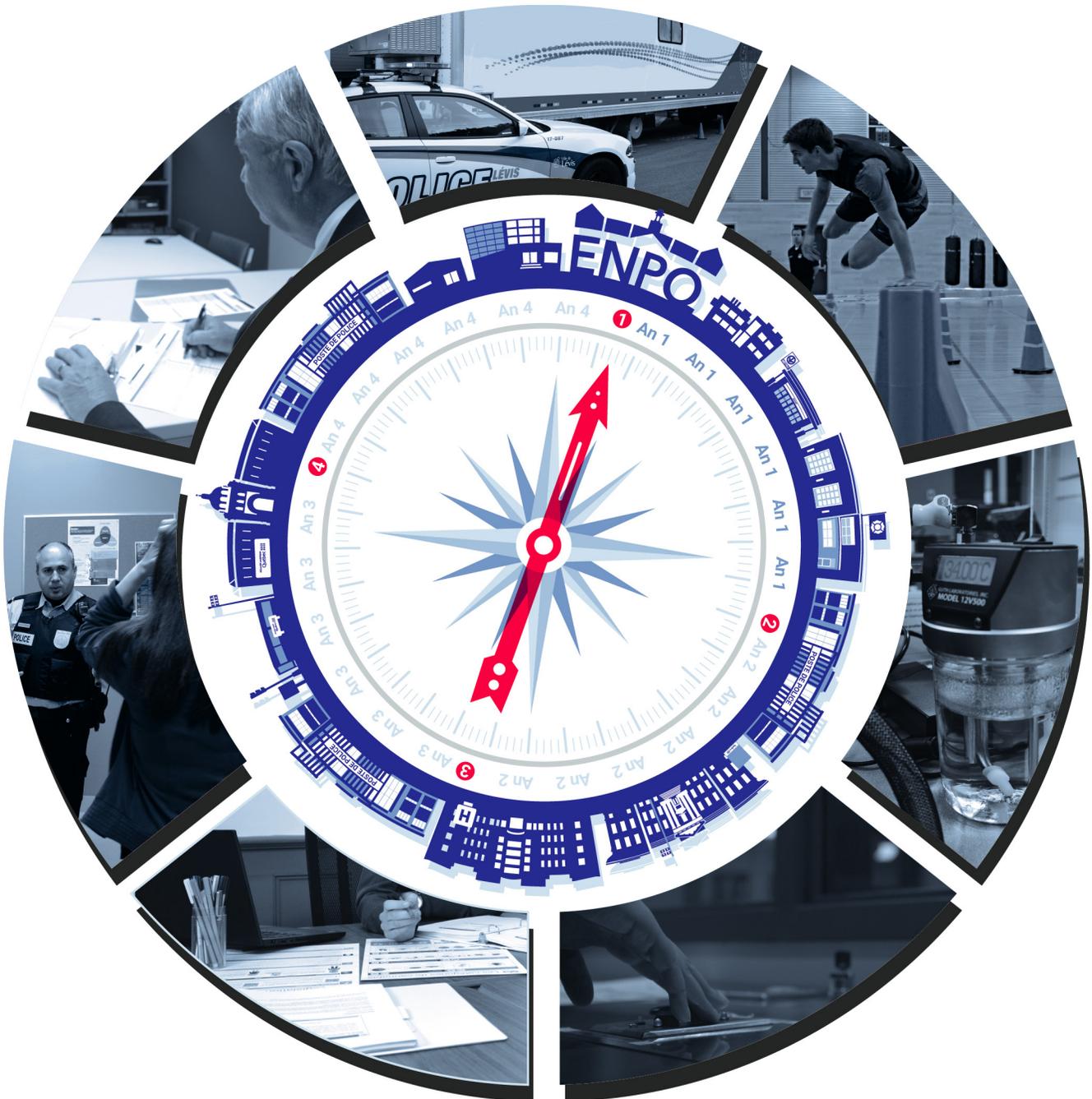
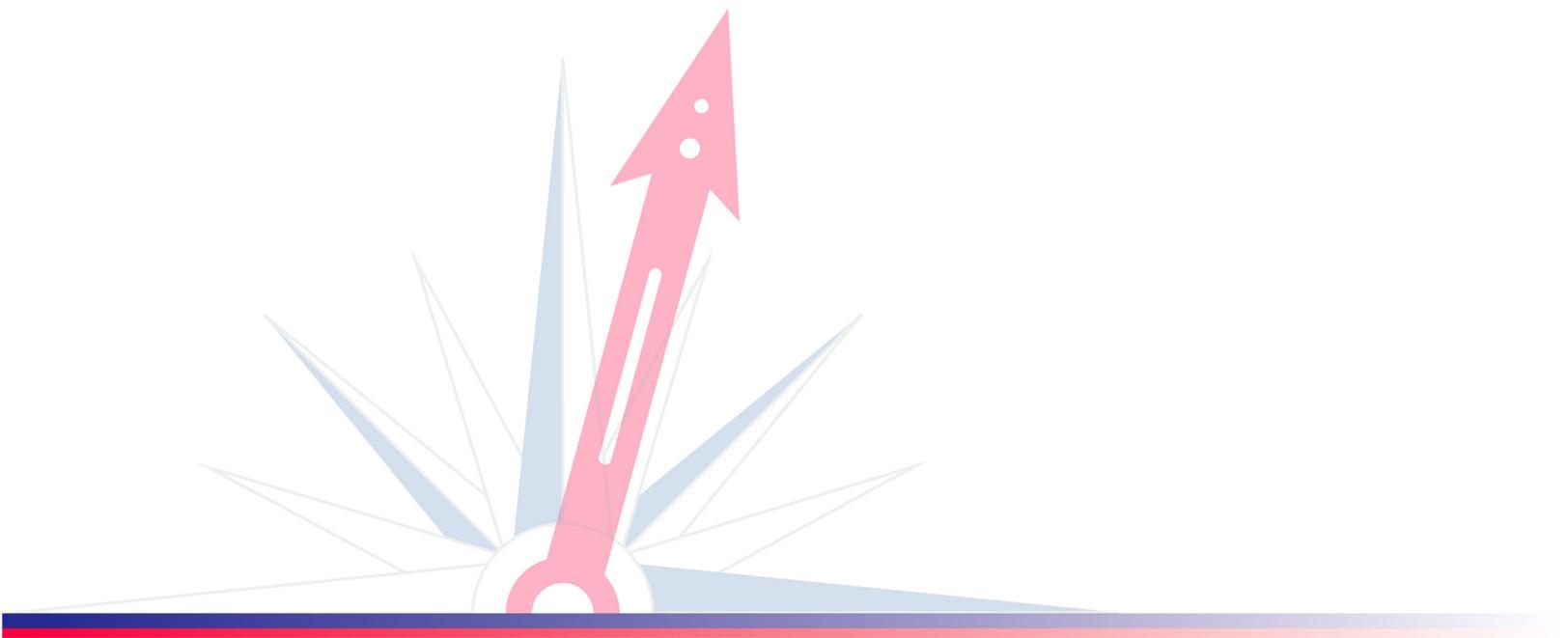


Rapport annuel de gestion





RAPPORT ANNUEL DE GESTION

2017-2018



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, 2018
Gouvernement du Québec
Tous droits réservés
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Dépôt légal — 4^e trimestre 2018
ISBN 978-2-550-82654-5 (version PDF)



Québec, novembre 2018

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

Monsieur le Président,

Je vous présente le *Rapport annuel de gestion 2017-2018* de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier ayant pris fin le 30 juin 2018.

Ce rapport fait état des résultats obtenus par l'École nationale de police du Québec, personne morale, mandataire du gouvernement, à l'égard de sa mission de formation et de perfectionnement des policiers du Québec. Il décrit aussi la gestion des ressources, présente les états financiers de l'École et le rapport du Vérificateur général du Québec pour l'exercice 2017-2018.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

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

ORIGINAL SIGNÉ

GENEVIÈVE GUILBAULT

Nicolet, novembre 2018

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

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le rapport annuel de gestion de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier ayant pris fin le 30 juin 2018.

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

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

La présidente du conseil d'administration,

ORIGINAL SIGNÉ

GINETTE FORTIN, FCPA, FCGA, Pl. Fin., ASC



Table des matières

Lettre de présentation du rapport au président de l'Assemblée nationale par la ministre	3
Lettre de présentation du rapport à la ministre par la présidente du conseil d'administration	3
Déclaration du directeur général	6
Message de la présidente du conseil d'administration	7
Message du directeur général	8
Mission	9
L'École	10
Présentation générale	13
L'utilisation des ressources	17
Ressources humaines	19
Organigramme	26
Ressources informationnelles	27
Les résultats	31
Contexte et faits saillants de l'exercice 2018-2019	33
Résultats au regard de la <i>Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles</i>	39
<i>Plan stratégique 2017-2021</i> – Présentation des résultats	40
Tableau synthèse du plan stratégique	41
Orientation 1 – Valoriser l'approche client	42
Orientation 2 – Adapter notre offre	46
Orientation 3 – Innover dans nos pratiques	50
Les exigences législatives et gouvernementales	55
Accès aux documents, protection des renseignements personnels et sécurité de l'information	57
Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels	58
Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration	59
Politique de financement des services publics	60
Utilisation des ressources budgétaires et financières	61
Gestion et contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de service	63
Reddition de comptes en matière de développement durable	64
Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du web	72
Les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2018	73
Les statistiques	95
Statistiques sommaires des activités de formation	97
Participation des clientèles	100
Statistiques diverses	102
Les annexes	105
Liste des acronymes utilisés dans ce document	107
Liste des comités liés à la mission de l'École	109
Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de l'École nationale de police du Québec	111



Liste des tableaux

Tableau 1	Nombre de postes autorisés en équivalent temps complet (ETC)	20
Tableau 2	Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin	20
Tableau 3	Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin par type et par catégorie d'emploi	20
Tableau 4	Effectif au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École	20
Tableau 5	Effectif au 30 juin selon le secteur d'activité	21
Tableau 6	Effectif utilisé au 30 juin selon le secteur d'activité	21
Tableau 7	Embauche totale au cours de l'exercice	22
Tableau 8	Taux de roulement	22
Tableau 9	Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel par type d'activité	22
Tableau 10	Évolution des dépenses de formation	22
Tableau 11	Jours de formation selon les catégories d'emploi	22
Tableau 12	Formation du personnel	23
Tableau 13	Groupes visés – Taux d'embauche des membres des groupes visés par statut d'emploi	23
Tableau 14	Groupes visés – Taux de représentativité au sein de l'effectif régulier	24
Tableau 15	Groupes visés – Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	24
Tableau 16	Départ à la retraite de l'effectif régulier par catégorie d'emploi	25
Tableau 17	Répartition de l'effectif par sexe en nombre de personnes	25
Tableau 18	Répartition de l'effectif par groupe d'âge en nombre de personnes	25
Tableau 19	Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI)	29
Tableau 20	Détail relatif aux demandes d'accès aux documents reçues et traitées	58
Tableau 21	Politique de financement des services publics – Tarification	60
Tableau 22	Cadre de gestion budgétaire	62
Tableau 23	Contrats de services comportant une dépense de 25 000 \$ et plus	63
Tableau 24	Répartition de l'effectif pour la période du 1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 par catégorie d'emploi	63
Tableau 25	Statistiques sommaires des activités de formation	97
Tableau 26	Fréquentation des cours universitaires	98
Tableau 27	Admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	98
Tableau 28	Statistiques sommaires des activités de formation offertes sur le campus, hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance (centre de formation)	99
Tableau 29	Statistiques des formations offertes à la clientèle des corps de police du Québec	100
Tableau 30	Statistiques des formations offertes à la clientèle des Premières Nations	100
Tableau 31	Statistiques des formations offertes aux autres clientèles	101
Tableau 32	Satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu	102
Tableau 33	Statistiques sur les services offerts par le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)	102
Tableau 34	Statistiques sur les plaintes et recours administratifs	103
Tableau 35	Statistiques d'hébergement	104
Tableau 36	Statistiques sur les autres activités organisées par les services aux collectivités	104



Déclaration du directeur général

Nicolet, novembre 2018

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

Les résultats et les données du *Rapport annuel de gestion 2017-2018* de l'École nationale de police du Québec :

- décrivent fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques de l'École;
- présentent les objectifs, les indicateurs, les cibles à atteindre et les résultats;
- présentent des données exactes et fiables.

Je déclare que les données contenues dans le présent rapport annuel de gestion, ainsi que les contrôles afférents à ces données, sont fiables et qu'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 30 juin 2018.

Le directeur général,

ORIGINAL SIGNÉ

YVES GUAY



Message de la présidente du conseil d'administration

L'année 2017-2018 marque le début d'un nouveau cycle de planification stratégique pour la période 2017-2021. Un nouveau libellé de mission et trois grandes orientations visent à répondre efficacement aux besoins exprimés par la clientèle de l'École, et ce, dans le respect de sa capacité organisationnelle. Ces orientations sont :

1. Valoriser l'offre client;
2. Adapter notre offre;
3. Innover dans nos pratiques.

Elles se déclinent en neuf objectifs stratégiques qui permettront d'atteindre les cibles fixées grâce à un portefeuille qui compte plus de 70 projets, auquel s'ajoutent de nombreuses autres initiatives. Les membres du conseil d'administration suivent avec intérêt l'avancement des actions du plan stratégique qui positionne l'École comme la référence québécoise du milieu policier et de la sécurité publique.

Le présent rapport dresse un compte rendu fort exhaustif des nombreuses activités et réalisations de l'École. Celles-ci furent réalisées avec un souci constant d'efficacité et d'efficience, dans le plus grand respect des crédits consentis à l'École tant par sa clientèle policière que par le gouvernement. Par ailleurs, des travaux de réflexion ont été entrepris cette année afin d'intégrer de nouvelles pratiques de gouvernance visant à répondre aux plus hauts standards dans ce domaine.

Après une année à titre de présidente, je suis à même d'apprécier le travail des administrateurs du conseil d'administration qui ont apporté une vision renouvelée, ainsi que le professionnalisme du personnel qui anime cette institution unique dont l'objectif principal est d'offrir aux Québécois des policiers et du personnel de sécurité publique compétents.

Bonne lecture,

ORIGINAL SIGNÉ

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



Message du directeur général

Après une année de relance en 2016-2017, l'École a connu cette année une croissance exceptionnelle, avec une hausse de 11 % de ses activités de formation. Voici d'ailleurs quelques réalisations pour l'année 2017-2018 qui méritent d'être mises en valeur.

L'École a procédé à l'implantation de deux nouveaux systèmes. D'abord, un système de terminaux véhiculaires afin de bonifier son programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, puis un nouveau système de gestion des dossiers scolaires afin de faciliter les transactions entre l'École et sa clientèle.

Deux nouveautés à l'égard de la clientèle des futurs policiers ont été développées : d'abord une nouvelle Épreuve standardisée d'aptitudes physiques (ESAP), puis l'intégration en ligne d'une semaine préalable à leur admission afin, entre autres, d'accroître la qualité du programme et d'y intégrer les nombreuses demandes formulées par la société à l'égard de leurs forces policières.

À l'intention de sa clientèle policière, l'École a signé une entente avec le Collège canadien de police et offert, pour une première fois, une formation spécialisée dans le domaine de l'enquête. Avec la création d'un nouveau poste de coordonnateur au perfectionnement professionnel, l'École a aussi rendu possible une tournée des organisations policières afin de concilier plus efficacement les besoins de formation et la capacité de l'École à y répondre efficacement. Plusieurs formations ont également vu le jour en 2017-2018, notamment : *Désescalade – État mental perturbé*, *Enquête sur les drogues*, *la contrebande et les mœurs*, *Intervention avec le bouclier inversé*.

À l'égard de sa clientèle de sécurité publique, l'École a entre autres accueilli de nombreuses cohortes de formations initiales, que ce soit des services correctionnels, des contrôleurs routiers, des constables spéciaux du ministère de la Sécurité publique (MSP) et de l'Assemblée nationale, de la Société de transport de Montréal ou encore du programme de formation initiale des policiers autochtones.

Sur le plan international, l'École a accueilli plusieurs délégations étrangères et collaboré à l'élaboration d'un troisième guide de la collection FRANCOPOL en lien avec le maintien et le rétablissement de l'ordre.

Finalement, la dernière année fut également marquée par la préparation minutieuse de l'École à la nouvelle législation sur le cannabis. Des efforts et des investissements ont favorisé la préparation des policiers et des acteurs de la sécurité publique pour mettre en place cette nouvelle loi.

Tous ces projets et toutes ces réussites sont évidemment le fruit des efforts d'une équipe formidable dédiée entièrement à ses clientèles policière et de sécurité publique, et cette performance exceptionnelle s'est réalisée avec un budget équilibré.

Le directeur général,

ORIGINAL SIGNÉ

Yves Guay



Mission

Au cœur du continuum de formation, l'École nationale de police du Québec offre des activités afin de développer et de maintenir les compétences des acteurs et partenaires de la communauté policière et de la sécurité publique.

L'École est le carrefour de la formation policière au Québec. Elle assure la formation initiale des compétences dans les domaines de la patrouille-gendarmerie, de l'enquête et de la gestion policière. Elle offre des activités de perfectionnement professionnel et de formation sur mesure, effectue ou fait effectuer de la recherche orientée vers la formation policière et organise des échanges d'expertise sur le plan international.

À l'affût des meilleures pratiques, c'est dans un esprit d'échange, de partenariat et de collaboration, tout en donnant priorité au travail de concertation avec les acteurs du milieu, que l'École assume son leadership en matière de formation policière. Les collègues, les universités, les corps de police et les partenaires de la sécurité publique font partie du processus de consultation, de développement et de la prestation de formation. Cette stratégie permet à l'École de répondre aux besoins du marché.

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

L'École





Présentation générale

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

Conseil d'administration

Le conseil d'administration, institué en vertu de l'article 7 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), exerce tous les droits et pouvoirs de l'École nationale de police du Québec. L'École est administrée par un conseil d'administration composé de quinze membres.

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU 30 JUIN 2018

Présidente*

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

Siège depuis le 3 mai 2017

Vice-présidente*

Sophie Bergeron

Directrice générale

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

Siège depuis le 3 mai 2017

Administrateurs

Yves Guay*

Directeur général

École nationale de police du Québec

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

Esther Blais

Directrice générale des affaires collégiales

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

Siège depuis le 2 juillet 2015

Robin Côté

Président

Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

Siège depuis le 3 mai 2017

Helen Dion

Présidente

Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)

Siège depuis le 3 mai 2017

Yves Francoeur

Président

Fraternité des policiers et policières de Montréal

Siège depuis le 7 juin 2006

Gina Landry

Directrice

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec

Siège depuis le 3 mai 2017

**Liette Larrivée**

Sous-ministre
Ministère de la Sécurité publique
Siège depuis le 26 avril 2011

Chantal Lavoie

Préfète
MRC de la Matapédia
Siège depuis le 3 mai 2017

Martin Prud'homme

Directeur général par intérim
Service de police de la Ville de Montréal
Représenté par **Line Carbonneau***
Directrice adjointe à la Direction des normes professionnelles
Siège depuis le 6 décembre 2017

Yves Morency

Directeur général par intérim
Sûreté du Québec
Représenté par **Richard Moffet***
Directeur général adjoint – Grande fonction de l'administration
Siège depuis le 7 décembre 2017

Pierre Veilleux

Président
Association des policières et des policiers provinciaux du Québec
Siège depuis le 7 décembre 2011

Secrétaire du conseil**Pierre St-Antoine**

Directeur des affaires institutionnelles et des communications
École nationale de police du Québec

DÉPARTS ET NOMINATIONS AU COURS DE L'EXERCICE**Départs**

- **Jean-Marc Gibeau**, conseiller municipal, Ville de Montréal
- **Vicky-May Hamm**, mairesse, Ville de Magog

Nominations

- Deux nominations à venir

ACTIVITÉS DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**Nombre d'assemblées tenues en 2017-2018 : 4**

- 26 octobre 2017
- 25 janvier 2018
- 19 avril 2018
- 7 juin 2018

* Membre du comité administratif



Commission de formation et de recherche

La Commission de formation et de recherche, composée de quinze membres et instituée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), a comme mandat de donner son avis au conseil d'administration de l'École sur tout ce qui concerne la formation policière. Conformément aux articles 33 et 34 de la Loi sur la police, le ministre de la Sécurité publique a nommé les membres, pour un mandat de trois ans.

COMPOSITION DE LA COMMISSION

Président

Yves Guay

Directeur général

École nationale de police du Québec

Siège depuis le 24 novembre 2014

Vice-président

Pierre Dupéré*

Chef de division – Division de la formation

Service de police de la Ville de Montréal

A siégé du 7 janvier 2011 au 13 juin 2018

Membres

Nina Admo

Enseignante – Techniques policières et Techniques d'intervention en délinquance

Collège de Maisonneuve

Siège depuis le 20 septembre 2016

Marie Beaulieu

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

Université de Sherbrooke, Faculté des lettres et sciences humaines

École de travail social

Centre de recherche sur le vieillissement CSSS-IUGS

Siège depuis le 20 septembre 2016

Manon Beaumier

Professeure en droit et directrice des programmes de 1^{er} et 2^e cycle en gestion en sécurité publique

Université du Québec à Trois-Rivières

Siège depuis le 20 septembre 2016

Caroline Bernard

Directrice adjointe, Direction des enquêtes et de la planification stratégique

Service de police de la Ville de Saint-Jérôme

Siège depuis le 20 septembre 2016

Marc Desaulniers

Directeur du développement pédagogique et des savoirs

École nationale de police du Québec

Siège depuis le 20 septembre 2016

André Deslauriers

Directeur du perfectionnement policier

École nationale de police du Québec

Siège depuis le 7 septembre 2017

**André Gendron**

Vice-président au Secrétariat et à la trésorerie
Fraternité des policiers et policières de Montréal
Siège depuis le 7 janvier 2011

Lise Lebel

Présidente
Fondation Katherine Beaulieu
Siège depuis le 20 septembre 2016

Eve Paquette

Chercheuse
École nationale de police du Québec
Siège depuis le 20 septembre 2016

Dominic Ricard

Vice-président aux griefs et à la formation
Association des policières et policiers provinciaux du Québec
Siège depuis le 10 novembre 2017

Nathalie Roy

Avocate
Lavery avocats
Siège depuis le 20 septembre 2016

Administrateur – poste vacant

Secrétaire de la Commission

Pierre St-Antoine

Directeur des affaires institutionnelles et des communications
École nationale de police du Québec

DÉPARTS ET NOMINATIONS AU COURS DE L'EXERCICE**Départs**

- **Paulin Bureau**, directeur du perfectionnement policier, École nationale de police du Québec
- **Pierre Dupéré**, chef de division – Division de la formation, Service de police de la Ville de Montréal*
- **Stéphane Lanctôt**, directeur des services administratifs, Sûreté du Québec
- **Louis Lesage**, président, Association des policiers et pompiers de la Ville de Trois-Rivières

Nominations

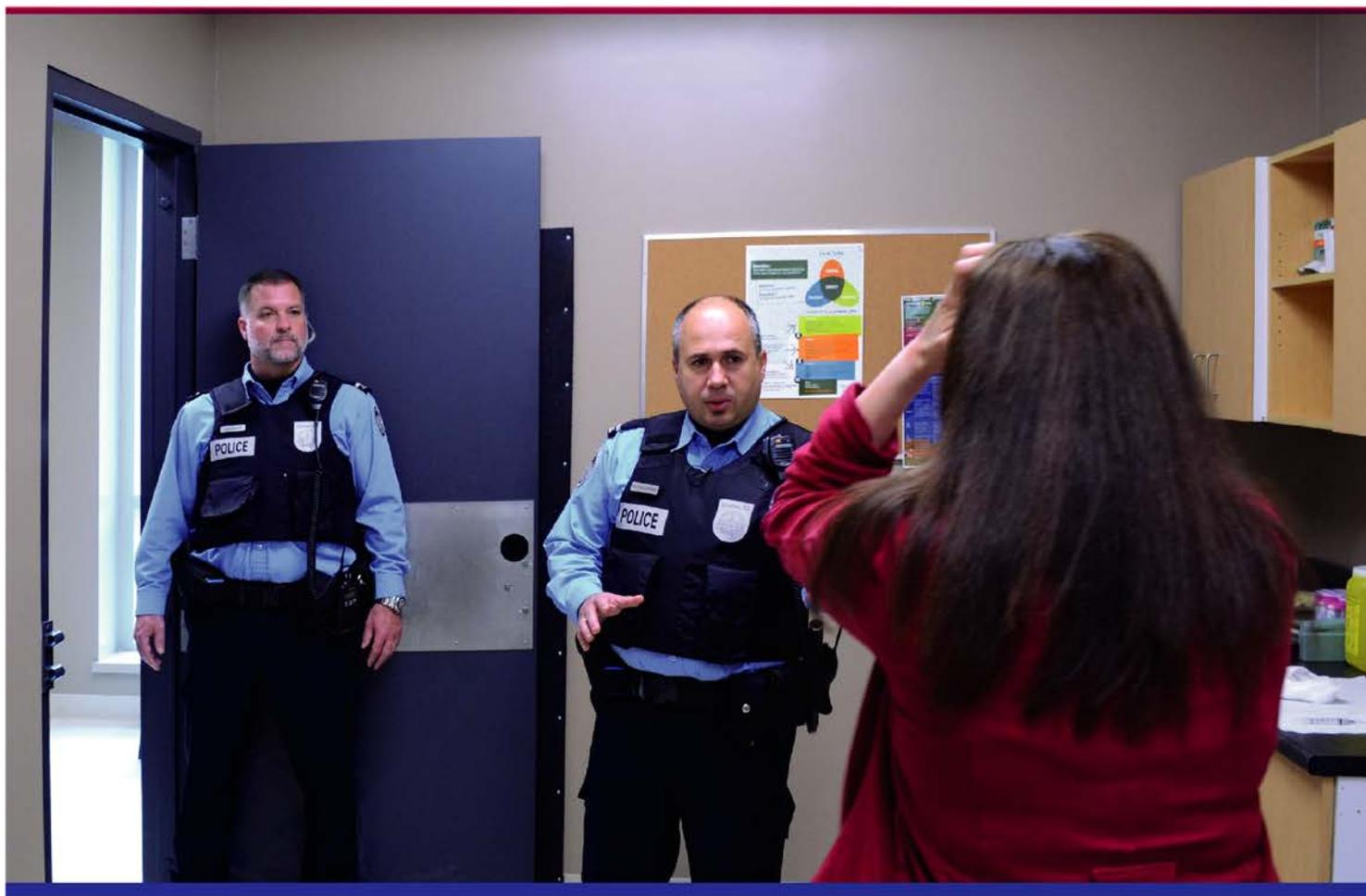
- **André Deslauriers**, directeur du perfectionnement policier, École nationale de police du Québec
- **Dominic Ricard**, vice-président aux griefs et à la formation, Association des policières et policiers provinciaux du Québec

ACTIVITÉS DE LA COMMISSION**Nombre d'assemblées tenues en 2017-2018 : 4**

- 7 septembre 2017
- 7 décembre 2017
- 1^{er} mars 2018
- 17 mai 2018

* Départ en fin d'exercice financier.

L'utilisation des ressources





Ressources humaines

Au cours de l'exercice, les activités liées à la dotation ont pris une grande place dans la gestion des activités de la Direction des ressources humaines. Un projet a d'ailleurs vu le jour afin de revoir et d'améliorer les processus et outils de dotation. Le profil de compétences des instructeurs ainsi que des agents de bureau et de secrétariat a été revu et l'exercice se poursuivra avec d'autres classes d'emploi. Au niveau des relations de travail, les négociations se sont poursuivies au cours de l'année avec le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), sans toutefois en arriver à une entente de principe. Les discussions se poursuivront dans le prochain exercice budgétaire.

En collaboration avec le Comité sur la qualité de vie au travail (QVT), la Direction des ressources humaines a organisé sa quatrième édition de la Semaine RH du 23 au 27 avril au cours de laquelle diverses activités de reconnaissance ont été offertes à l'ensemble des employés. Le Comité QVT a également organisé d'autres activités durant l'année et a lancé une publication trimestrielle intitulée « Sous la loupe » ayant pour but de mieux faire connaître aux employés de l'École leurs collègues de travail.

En 2017-2018, des activités d'accueil collectives ont vu le jour, favorisant ainsi la mobilisation et la transmission d'information aux nouveaux employés et permettant de développer un sentiment d'appartenance. Lors de deux journées d'accueil, différents représentants de l'École ont présenté diverses informations, entre autres, la mission, la vision, l'approche pédagogique et les services offerts par la Direction des ressources humaines.

Santé physique et mentale

À nouveau cette année, l'École a renouvelé son entente pour offrir sans frais un programme d'aide aux employés (PAE) afin de favoriser une prise en charge des personnes ayant besoin de prévenir, d'identifier ou de résoudre divers problèmes pouvant affecter leur vie personnelle et professionnelle. De plus, les services du PAE s'appliquent aux membres de la famille immédiate d'un employé à coût raisonnable. Le taux d'utilisation du PAE par les employés éligibles est passé de 11,3 % en 2016-2017 à 17,4 % en 2017-2018.

Sécurité au travail

Au cours du présent exercice, seize accidents du travail ont été dénombrés comparativement à 26 en 2016-2017. Les seize événements sont tous des accidents sans arrêt de travail. Six accidents, soit 37,5 %, ont eu lieu dans le cadre du travail des comédiens, et cinq, soit 31,3 %, impliquaient du personnel de la cuisine. Les cinq autres accidents concernent différents corps d'emploi.

Le comité paritaire en santé et sécurité se réunit approximativement quatre fois par année et collabore à la prévention des accidents de travail en identifiant des situations et des méthodes de travail susceptibles de causer des accidents et propose des correctifs.

Développement organisationnel et administratif

Le plan d'effectifs a subi des modifications au cours de l'année 2017-2018, faisant passer le nombre total d'équivalents temps complet (ETC) de 202,8 à 209,8. Cette hausse de 3,5 % est expliquée par l'octroi de deux ETC à durée déterminée de cinq ans pour le projet cannabis, de quatre ETC d'ouvriers permettant de réduire la sous-traitance du personnel de sécurité, et l'ajout d'un ETC professionnel comme coordonnateur au Service de l'hôtellerie et des immeubles.



Tableau 1			
Nombre de postes autorisés en équivalents temps complet (ETC)	2017-2018	2016-2017	2015-2016
Dirigeants d'organisme*	1,0	1,0	1,0
Cadres	18,0	18,0	18,0
Professionnels	56,8	51,8	49,8
Fonctionnaires	92,9	94,9	97,9
Ouvriers	23,1	19,1	18,1
Policiers (prêt de service)	18,0	18,0	18,0
Total en ETC	209,8	202,8	202,8

* Nomination par décret

La hausse d'employés réguliers en place illustrée au tableau 2 s'explique, entre autres, par le fait que des postes ont été dotés pour fin de remplacement avant le 30 juin alors que les titulaires n'avaient pas encore quitté. De plus, d'autres postes de travail qui étaient vacants au cours de l'exercice ont été comblés, ce qui a augmenté le nombre d'ETC.

Tableau 2			
Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin	2017-2018	2016-2017	2015-2016
Effectif total (personnes)*	206	197	186

* Incluant les policiers en prêt de service

Le tableau 3 montre que le nombre total d'employés est en hausse de 9,8 %, pour passer de 417 en juin 2017 à 458 en juin 2018. Cent sept embauches et 66 départs ont eu lieu pendant l'exercice.

Tableau 3	Réguliers			Occasionnels			Contractuels			Total		
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin												
Dirigeants d'organisme*	1	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Cadres	17	18	18	1	-	-	-	-	-	18	18	18
Professionnels	57	53	46	48	34	23	-	-	-	105	87	69
Fonctionnaires	90	86	88	190	175	179	-	-	-	280	261	267
Ouvriers	21	20	17	12	10	10	1	1	1	34	31	28
Policiers (prêt de service)	-	-	-	-	-	-	20	19	16	20	19	16
Total	186	178	170	251	219	212	21	20	17	458	417	399

* Nomination par décret

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

Tableau 4	2017-2018		2016-2017		2015-2016	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Effectif* au 30 juin, selon le lien avec la mission de l'École						
Dédié à la mission de l'École	342	74,7 %	308	73,9 %	301	75,4 %
Soutien	116	25,3 %	109	26,1 %	98	24,6 %
Total	458	100 %	417	100 %	399	100 %

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



Le tableau 5 fait état de l'effectif utilisé par secteur d'activité au sein de l'École. Du côté de la Direction des services administratifs et technologiques (DSAT) ainsi que du côté de la Direction du développement pédagogique et des savoirs (DDPS), le surcroît de travail et l'ajout de postes réguliers expliquent l'augmentation du nombre d'effectifs. Quant au personnel formateur multidirections, plusieurs embauches ont eu lieu afin de sécuriser les banques d'instructeurs occasionnels, principalement dans les disciplines de l'intervention physique, de la formation des superviseurs et de la sécurité routière.

Tableau 5 Effectif* au 30 juin, selon le secteur d'activité	2017-2018		2016-2017		2015-2016	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Direction générale et Organisation scolaire	16	3,5 %	16	3,8 %	13	3,3 %
Direction de la formation initiale en patrouille-gendarmerie	59	12,9 %	55	13,2 %	52	13,0 %
Direction du perfectionnement policier	34	7,4 %	33	7,9 %	30	7,5 %
Multidirections (personnel formateur)	119	26,0 %	97	23,3 %	109	27,3 %
Direction des activités et de la formation sur mesure	32	7,0 %	32	7,7 %	30	7,5 %
Direction du développement pédagogique et des savoirs	85	18,6 %	78	18,7 %	69	17,3 %
Direction des affaires institutionnelles et des communications	15	3,3 %	15	3,6 %	14	3,5 %
Direction des ressources humaines	15	3,3 %	14	3,4 %	13	3,3 %
Direction des services administratifs et technologiques	83	18,0 %	77	18,5 %	69	17,3 %
Total	458	100 %	417	100 %	399	100 %

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

La proportion du nombre d'heures travaillées par secteur d'activité au tableau 6 est relativement stable comparativement à l'année précédente dans la majorité des directions. Les plus fortes hausses se retrouvent à la DDPS ainsi qu'à la DSAT. C'est aussi dans ces directions, comme on a pu le constater au paragraphe précédent, qu'il y a eu une augmentation du nombre d'effectifs.

Tableau 6 Effectif utilisé* au 30 juin, selon le secteur d'activité	2017-2018**		2016-2017**		2015-2016**	
	Heures régulières	%	Heures régulières	%	Heures régulières	%
Direction générale et Organisation scolaire	21 539	5,3 %	17 928	5,0 %	16 689	5,0 %
Direction de la formation initiale en patrouille-gendarmerie	74 647	18,3 %	69 113	19,2 %	65 359	19,7 %
Direction du perfectionnement policier	26 737	6,5 %	23 447	6,5 %	20 618	6,2 %
Multidirections (personnel formateur)***	25 444	6,2 %	23 356	6,5 %	21 242	6,4 %
Direction des activités et de la formation sur mesure	36 759	9,0 %	33 185	9,2 %	29 299	9,0 %
Direction du développement pédagogique et des savoirs	73 266	17,9 %	62 476	17,4 %	53 747	16,2 %
Direction des affaires institutionnelles et des communications	21 571	5,3 %	18 145	5,0 %	18 152	5,5 %
Direction des ressources humaines	20 077	4,9 %	17 419	4,9 %	14 812	4,5 %
Direction des services administratifs et technologiques	108 632	26,6 %	94 458	26,3 %	91 020	27,5 %
Total	408 672	100 %	359 527	100 %	330 938	100 %

* Utilisation des effectifs, ce qui représente les heures travaillées et payées, n'incluant ni les primes, ni les heures supplémentaires.

** Inclut les heures régulières des policiers-instructeurs en prêt de service.

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

Une hausse du nombre d'embauches est constatée en 2017-2018, en comparaison avec l'année précédente, passant de 86 à 94 (tableau 7), soit une hausse de 9,3 %. Ces embauches sont majoritairement liées à des statuts occasionnels bien qu'il y ait également eu des embauches à statut régulier.



Tableau 7	Réguliers			Occasionnels			Contractuels			Total		
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
Embauche totale au cours de l'exercice												
Nombre de personnes embauchées en provenance de l'externe	9	18	1	79	59	36	6	9	2	94	86	39
Nombre de personnes embauchées incluant le personnel occasionnel régularisé dans un nouvel emploi	22	24	5	79	59	36	6	9	2	107	92	43

Pour ce qui est du taux de roulement de 9,3 % figurant au tableau 8, il provient de 17 départs en cours d'année soit : huit départs à la retraite et neuf départs volontaires.

Tableau 8	2017-2018	2016-2017*	2015-2016*
Taux de roulement			
Proportion en pourcentage du nombre d'employés réguliers qui ont volontairement quitté (démissions et retraites) durant l'année/Nombre moyen d'employés réguliers au cours de l'année	9,3 %	10,9 %	6,9 %

*Il est à noter que les données des années 15-16 et 16-17 ont été modifiées afin de se conformer aux recommandations du SCT. Précédemment, le nombre de départs réguliers était divisé par le nombre moyen total d'employés. Dorénavant, le nombre de départs réguliers est divisé par le nombre moyen d'employés réguliers.

Développement des ressources humaines

Conformément à 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 2017 et 30 juin 2018, l'École a consacré 598 922 \$ au développement des ressources humaines, ce qui représente 3,2 % de sa masse salariale. Au cours de la même année, 350 employés ont reçu de la formation pour un total de 12 124 heures.

Tableau 9	2017-2018	2016-2017	2015-2016
Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel, par type d'activité			
Colloque/congrès/séminaire	76 638 \$	138 761 \$	91 008 \$
Perfectionnement	407 303 \$	117 868 \$	73 052 \$
Formation qualifiante	114 981 \$	260 341 \$	144 588 \$
Total	598 922 \$	516 970 \$	308 648 \$

Tableau 10	2017-2018	2016-2017	2015-2016
Évolution des dépenses de formation			
Proportion de la masse salariale (%)	3,2 %	3,0 %	1,9 %
Jours de formation par personne*	3,24	3,10	2,13
Montants alloués par personne	1 307,69 \$	1 239,70 \$	740,16 \$

* Selon le nombre de personnes qui ont figuré sur le registre de paie durant la période, et ce, même si ce n'était que de façon ponctuelle (2017-2018 : 535, 2016-2017 : 479, 2015-2016 : 417).

Tableau 11	2017-2018	2016-2017	2015-2016
Jours de formation selon les catégories d'emploi			
Cadres (incluant le directeur général)	96,3	155,3	97,1
Professionnels	398,5	347,5	191,2
Fonctionnaires	1 220,0	977,8	593,1
Ouvriers	5,5	2,1	5,6
Autres*	11,0	-	-

* Services professionnels et prêts de personnel temporaires.



Tableau 12 Formation du personnel	2017-2018	2016-2017	2015-2016
Nombre de jours de formation par équivalent temps complet (ETC), au 30 juin	8,3	7,3	4,4

À nouveau cette année, l'École a contribué activement à la formation des futurs diplômés en accueillant quatre stagiaires issus des milieux d'enseignement professionnel, technique et universitaire. Ces stagiaires provenaient des domaines de la cuisine d'établissement, de la recherche ainsi que de la documentation.

Accès à l'égalité en emploi

Conformément à 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 un programme d'accès à l'égalité en emploi. Les objectifs énoncés visent à corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes pouvant être victimes de discrimination en emploi, et de rendre le personnel de l'École plus représentatif d'une main-d'œuvre disponible de plus en plus diversifiée.

Taux d'embauche

Le tableau 13 illustre la situation de l'École en fin d'exercice au regard des objectifs d'embauche du programme d'accès à l'égalité en emploi. Une baisse du taux d'embauche des femmes à des postes ayant un statut d'emploi régulier est observée, passant de 72 % en 2016-2017 à 64 % en 2017-2018. Le même résultat à la baisse du côté des employées ayant un statut occasionnel est constaté, alors que le taux d'embauche était de 53 % en 2016-2017, il passe à 32 % en 2017-2018.

Enfin, deux candidats faisant partie du groupe des minorités visibles ont été embauchés en 2017-2018, alors qu'aucun candidat faisant partie du groupe des personnes handicapées n'a été embauché. Cette faible statistique résulte, entre autres, du faible nombre de candidatures reçues de la part de personnes provenant de ce groupe visé.

Finalement, des quatre stagiaires accueillis au cours de l'année 2017-2018, deux étaient des femmes.

Tableau 13 Taux d'embauche des membres des groupes visés, par statut d'emploi**	Réguliers						Occasionnels						Contractuels*					
	2017-2018		2016-2017		2015-2016		2017-2018		2016-2017		2015-2016		2017-2018		2016-2017		2015-2016	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Embauches totales	22		18		1		79		59		36		6		9		2	
Objectifs du taux d'embauche																		
Autochtones s. o.***	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Femmes 50 %	14	64 %	13	72 %	1	100 %	25	32 %	31	53 %	9	25 %	2	33 %	2	22 %	1	50 %
Minorités visibles et ethniques 25 %	0	0 %	1	6 %	0	0 %	2	3 %	1	2 %	1	3 %	0	0 %	0	0 %	1	50 %
Personnes handicapées 50 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %

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

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

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



Taux de représentativité

Le tableau 14 montre que la représentativité des femmes au sein de l'effectif régulier est en légère hausse, passant de 61,8 % en 2016-2017 à 63,4 % en 2017-2018.

Tableau 14 Taux de représentativité au sein de l'effectif régulier	Cadres (Incluant le dirigeant d'organisme)		Professionnels		Fonctionnaires		Ouvriers		Policier* (Prêt de service)		Total	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	% versus l'effectif global
Autochtones	0	0 %	1	1,8 %	0	0 %	0	0 %	1	5,0 %	2	1,1 %
Femmes	8	44,4 %	34	59,6 %	57	63,3 %	13	61,9 %	6	30,0 %	118	63,4 %
Minorités visibles et ethniques	0	0 %	1	1,8 %	0	0 %	0	0 %	0	0,0 %	1	0,5 %
Personnes handicapées	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %

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

Note : En référence aux données du tableau 3.

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

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

Tableau 15 Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	2017-2018	
	Groupe visé	Personnes visées
Recrutement Lors de leur inscription sur la plateforme de recrutement en ligne, les candidats sont invités à répondre à la question suivante : <i>Les examens ou les conditions d'administration doivent-ils être adaptés lors de la séance d'examen?</i> Dans le cas d'une réponse positive, une communication a lieu afin de connaître les accommodements nécessaires lors du processus de dotation. Lors du présent exercice, deux candidats ont bénéficié de mesures d'accommodement.	Personne qui présente un handicap	Les candidats qui sont admissibles pour venir passer les tests ou convoqués en entrevue
Dotation Dès la première étape du processus de dotation, les candidats visés sont invités à communiquer avec un organisme de la région, affilié à Emploi-Québec, qui peut aider les nouveaux arrivants à payer leurs frais de transport et les soutenir dans leur intégration dans la région.	Personnes de minorités visibles et ethniques	Les candidats qui sont admissibles pour venir passer les tests ou convoqués en entrevue

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



Planification de la main-d'œuvre

Le tableau 16 montre que huit employés réguliers ont pris leur retraite au cours de l'année.

Tableau 16 Départ à la retraite de l'effectif régulier* par catégorie d'emploi	2017-2018		2016-2017		2015-2016	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Cadres (incluant le dirigeant d'organisme)	1	5,6 %	3	15,8 %	0	0,0 %
Professionnels	1	1,8 %	2	3,8 %	4	8,7 %
Fonctionnaires	6	6,7 %	6	7,0 %	3	3,4 %
Ouvriers	0	0,0 %	0	0,0 %	2	11,8 %
Total de l'effectif régulier global	8	4,3 %	11	6,2 %	9	5,3 %

* Excluant les policiers en prêt de service

Comme l'indique le tableau 17, le taux de représentativité des femmes et des hommes est stable à travers les années. La prédominance masculine peut être expliquée, entre autres, par une plus forte concentration d'instructeurs de sexe masculin, classe d'emploi qui est très présente parmi les effectifs.

Tableau 17 Répartition de l'effectif par sexe, en nombre de personnes	2017-2018		2016-2017		2015-2016	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Hommes	270	59,0 %	236	56,6 %	233	58,4 %
Femmes	188	41,0 %	181	43,4 %	166	41,6 %
Total	458	100 %	417	100 %	399	100 %

En ce qui concerne la répartition de l'effectif par groupe d'âge présentée au tableau 18, les données des différents groupes d'âge sont très similaires à celles de 2016-2017.

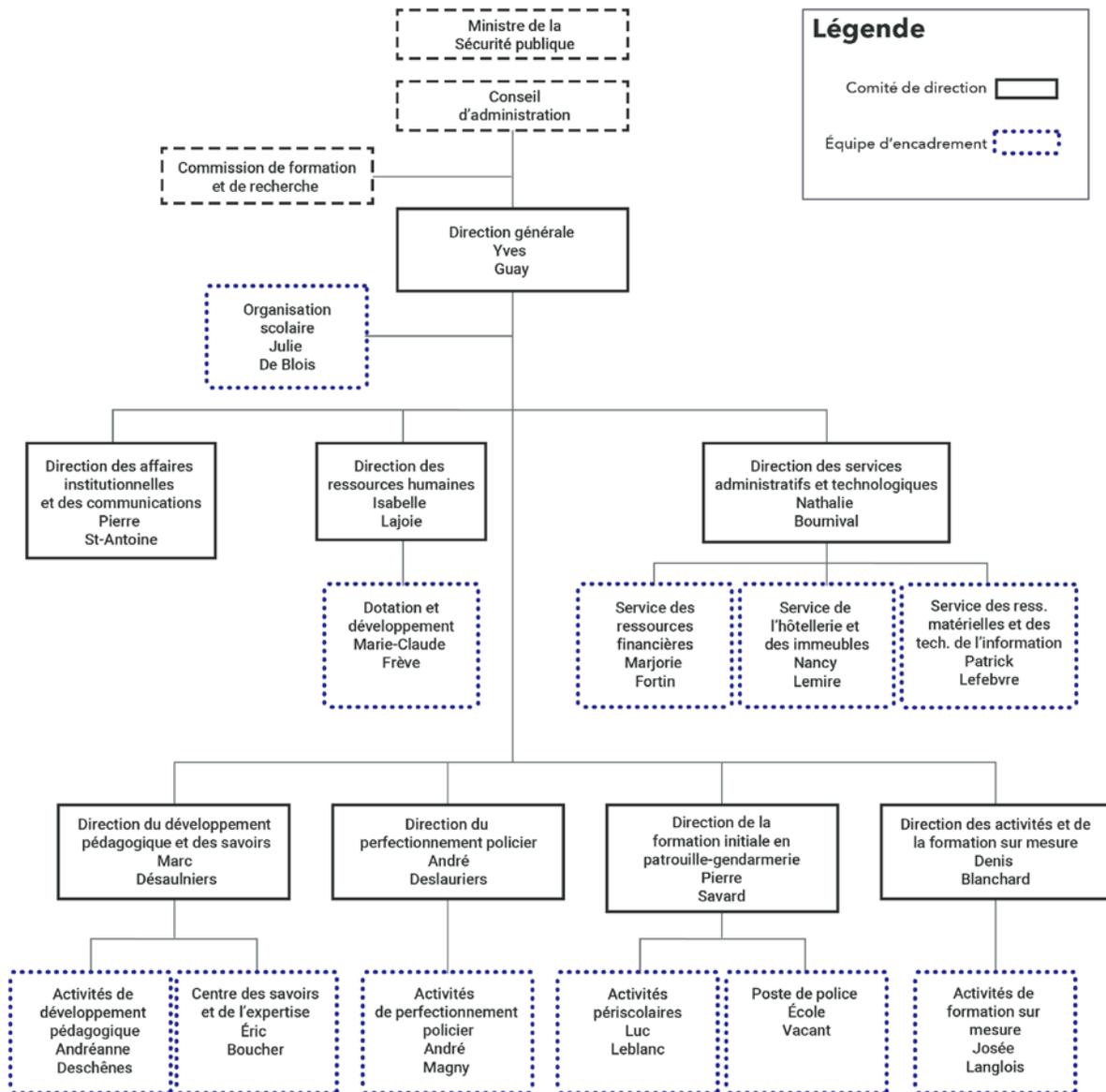
Tableau 18 Répartition de l'effectif par groupe d'âge, en nombre de personnes	2017-2018		2016-2017		2015-2016	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
34 ans et moins	62	13,5 %	57	13,7 %	47	11,8 %
35 à 54 ans	255	55,7 %	230	55,2 %	222	55,6 %
55 ans et plus	141	30,8 %	130	31,2 %	130	32,6 %
Total	458	100 %	417	100 %	399	100 %

Suivant l'entrée en vigueur, en mai 2017, de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (RLRQ, chapitre D-11.1), les organismes publics assujettis ont maintenant l'obligation de faire état dans leur rapport annuel, d'information en lien avec l'application de la Loi. Pour l'année 2017-2018, aucune divulgation concernant des actes répréhensibles n'a été faite.



Organigramme

Au 30 juin 2018





Ressources informationnelles

La modernisation

L'année 2017-2018 a permis à l'École nationale de police du Québec de réaliser des projets d'envergure en matière de ressources informationnelles. Deux projets qui avaient été débutés l'année précédente, ont permis à l'organisation de moderniser ses environnements technologiques, dans un objectif d'amélioration de son service à la clientèle et de sa formation policière.

Le premier projet concerne l'implantation d'un système de terminaux véhiculaires qui permet aux aspirants policiers d'accéder électroniquement à leurs cartes d'appel à partir du véhicule de patrouille tout en permettant la rédaction de rapports. La mise en place des terminaux a été effectuée dans 28 véhicules et le projet a pris fin en janvier 2018. Les aspirants policiers de la 192^e cohorte ont donc utilisé le nouveau système dans le cadre de leur formation.



De plus, en mars 2018, les futurs aspirants policiers ont accédé à un tout nouveau portail web permettant de procéder à leur demande d'inscription en prévision de la nouvelle année scolaire, ainsi que d'effectuer le paiement de leur inscription en ligne. La mise en place de ce portail a été rendue possible grâce à la réalisation du projet d'implantation d'un nouveau système de gestion des dossiers scolaires. Ce nouveau système d'importance pour l'organisation permettra le déploiement prochain de nouvelles fonctionnalités pour la clientèle et les partenaires de l'École, dont l'accès au dossier scolaire, l'inscription aux formations en perfectionnement professionnel et sur mesure, ainsi que l'accès aux données de l'étudiant via une application mobile.

Sécurité de l'environnement technologique

La sécurité de l'environnement technologique et des données de l'organisation est un enjeu pour le Service des technologies de l'information (TI). Dans un but de toujours assurer les bonnes pratiques de sécurité lors de la mise en place de nouveaux environnements technologiques, l'École a mandaté une firme externe afin de procéder à des tests d'intrusion. Le résultat de ces tests a démontré que les environnements technologiques de l'École étaient sécuritaires et conformes aux attentes. L'École procède à ce type de test tous les deux ans.

La sensibilisation des employés est aussi un enjeu dans la sécurité des informations d'une organisation. C'est pourquoi, dans la continuité des exercices d'intrusion, le Service des TI a procédé, en collaboration avec la firme externe mandatée, à un exercice d'hameçonnage auprès de l'ensemble des employés de l'École. Cet exercice a permis de valider le degré de maturité de l'organisation en matière de sécurité de l'information et de sensibiliser davantage les employés de l'École sur cette



technique utilisée par les pirates informatiques afin d'obtenir des renseignements personnels et privés dans un objectif d'une usurpation d'identité.

Le Comité de concertation en ressources informationnelles (CCRI) a encore une fois été actif au cours de la dernière année en se réunissant à trois reprises. Ce comité a pour mandat de mettre en commun des idées dans le but d'établir une vision concertée des besoins en technologie de l'information et d'élaborer des plans annuels et triennaux. À chaque année, le comité doit valider la Programmation annuelle en ressources informationnelles (PARI) ainsi que la Planification triennale (2019-2022) des projets et des activités en ressources informationnelles (PTPARI), en conformité avec les exigences de la Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement (RLRQ, chapitre G 1.03).

Les investissements en immobilisation associés aux acquisitions et projets technologiques pour l'année financière 2018-2019 ont été présentés au comité du CCRI. Ces investissements pour la prochaine année sont à la hauteur de 440 000 \$. Le Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI) de l'exercice financier 2016-2017 a aussi été présenté au comité.

Service à la clientèle

La hausse du nombre de formations a eu un impact direct sur le centre d'assistance du Service des TI de l'École. En comparaison avec l'année précédente, le nombre de demandes reçues et enregistrées au centre d'assistance a connu une hausse de l'ordre de 22 %. Afin d'assurer le service en matière de technologies de l'information auprès de la clientèle et employés de l'École, la gestion du centre d'assistance s'appuie sur les bonnes pratiques du marché selon la norme ITIL. L'École s'assure ainsi de mettre à profit la connaissance, les techniques et les outils appropriés pour maintenir la fiabilité et la sécurité des systèmes d'information.

Le graphique A présente le volume de demandes d'assistance reçues et traitées au cours de l'année. Le graphique B présente le type de demandes reçues au centre d'assistance. Il est à noter que ces demandes d'assistance ne tiennent pas compte des différentes activités et des efforts qui doivent être consentis par le Service des technologies de l'information dans le cadre des projets du portefeuille institutionnel.



- 1 Incidents : Un incident est un événement qui ne fait pas partie du fonctionnement normal d'un service et qui cause, ou peut causer, une interruption ou une diminution de la qualité de ce service.
- 2 Requêtes de service : Une requête de service est utilisée pour obtenir les services d'une ressource TI dans le cadre d'une formation, d'un questionnement ou d'une aide quelconque.
- 3 Gestion des accès : La gestion des accès consiste en la création, la modification ou la suppression d'un compte réseau, d'un compte VPN ou des droits d'accès aux différents répertoires réseau, la gestion des mots de passe et les accès aux plateformes en ligne.



Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles

La Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement (RLRQ, chapitre G-1.03) établit un cadre de gouvernance et de gestion en matière de ressources informationnelles applicable aux ministères et à la plupart des organismes publics. Faisant partie des organismes publics autres que budgétaires énumérés à l'annexe 2 de la Loi sur l'administration financière (RLRQ, chapitre A-6.001), l'École est ainsi assujettie à cette loi (3^e alinéa de l'article 2).

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

Toujours dans un objectif de maintenir un environnement technologique moderne, stable et répondant aux différents besoins de l'organisation, un budget annuel a été établi en fonction des activités d'encadrement, des activités de continuité et des projets de développement qui sont les composantes de la PARI. La PARI 2018-2019 a été présentée et autorisée par le conseil d'administration le 7 juin 2018.

Les dépenses et investissements planifiés et réels pour les opérations en ressources informationnelles pour la période 2017-2018 sont présentés au tableau 19. Il est à noter que l'École n'a eu qu'un seul projet en ressources informationnelles supérieur à 100 000 \$, soit celui de l'implantation d'un nouveau système de gestion des dossiers scolaires. Les projets inférieurs à 100 000 \$ se retrouvent également dans même tableau, sous la rubrique « Activités de continuité ».

Tableau 19				
Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI)	Dépenses et investissements prévus (en milliers de \$)	Dépenses et investissements réels (en milliers de \$)	Écarts (en milliers de \$)	Explication sommaire des écarts
Activités d'encadrement	82,3 \$	81,5 \$	0,8 \$	s. o.
Activités de continuité	1 935,5 \$	1 790,2 \$	145,3 \$	L'écart est principalement attribuable à la révision des investissements à la suite de l'étude de faisabilité
Projets ¹	101 \$	69,5 \$	31,5 \$	L'écart est attribuable à la révision des activités à réaliser dans le cadre de ce projet
Dépenses et investissements en ressources	2 118,8 \$	1 941,2 \$	177,6 \$	

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

Les résultats



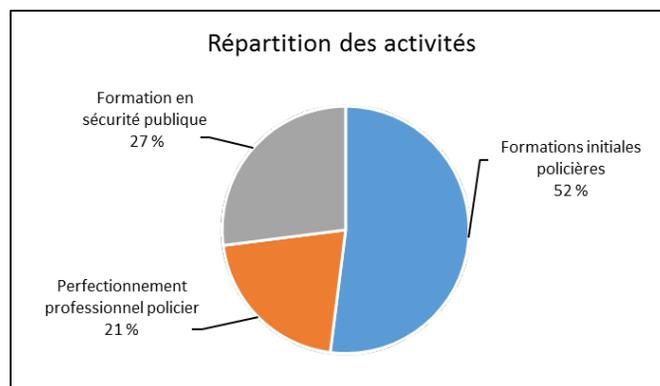


Contexte et faits saillants de l'exercice 2017-2018

Le Plan stratégique 2017-2021 a été lancé au cours de l'année. Celui-ci présente un nouveau libellé de la mission de l'École, ainsi que trois orientations en lien direct avec ses activités, soit : valoriser l'approche client, adapter notre offre et innover dans nos pratiques. De plus, neuf objectifs stratégiques ont été déterminés pour atteindre les cibles fixées qui seront suivies de près grâce à un portefeuille qui compte plus de 70 projets, en plus de plusieurs autres initiatives hors portefeuille.

Afin de promouvoir l'École, une vidéo institutionnelle inspirée de la vision 2021 : *Centrée sur l'excellence, l'accessibilité et l'innovation, l'École est la référence québécoise du milieu policier et de la sécurité publique*, a été lancée.

Une croissance exceptionnelle de 11 % des activités de formation a été observée pour l'exercice 2017-2018. Il s'agit d'un sommet historique en heures-personne de formation qui se répartit de la façon suivante :



Contexte statistique

Portrait des clientèles

Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG)

L'École a connu une autre baisse du nombre de demandes d'admission au PFIPG, soit 734 comparativement à 743 en 2016-2017. Des 734 candidats qui ont présenté une demande, 662 se sont présentés aux tests d'entrée le 16 juin 2018. Il s'agit d'une baisse de 26 % comparativement à il y a cinq ans où près de 1 000 candidatures avaient été reçues.

- ↑ Hausse du nombre de femmes au PFIPG à 29,5 % comparativement à 28,5 %;
- ↑ Hausse du nombre de minorités/autochtones/communautés culturelles à 7,9 % comparativement à 6,5 %;
- ↑ Seize diplômés de l'École de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) ont demandé des équivalences comparativement à dix en moyenne au cours des cinq dernières années;
- 30 % des aspirants policiers possèdent un autre diplôme de niveau collégial ou universitaire en plus du Diplôme d'études collégiales (DEC) en Techniques policières.

Programme de formation initiale en enquête policière

- ↑ Le programme de formation initiale en enquête policière est composé à 41 % de femmes, en hausse constante depuis quelques années;



- 50 % des formations du programme de formation initiale en enquête ont été offertes en mode hors établissement.

Perfectionnement professionnel :

- ↑ Hausse de 12 % des activités en perfectionnement professionnel, dont une hausse de 16 % en enquête;
- L'offre de formation du perfectionnement professionnel en patrouille-gendarmerie se fait à 41 % par le réseau de moniteurs accrédités par l'École.

Formation sur mesure :

- ↑ Hausse de 23 % des activités de formation en sécurité publique;
- 42 % de femmes composent les cohortes de la formation initiale des services correctionnels.

Affaires institutionnelles

À la suite d'une analyse complémentaire des règles pour la conduite d'un véhicule d'urgence, l'École a pris la décision d'accepter, rétroactivement au 1^{er} mai 2018, le permis probatoire de classe 4A pour l'admission 2018-2019. Cette modification permettra d'admettre quelques candidats de plus pour contrer la baisse du nombre de demandes d'admission au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG).

Gouvernance de l'École

L'École réitère qu'elle répond et respecte entièrement la Loi sur la police en matière de gouvernance. Toutefois, elle a quand même pris la décision d'analyser quatre dimensions qui ont été évaluées dans l'étude de l'Institut de la gouvernance portant sur les sociétés d'État, bien que cette étude ne touchait nullement sa qualité de gestion. Le but de cette évaluation était d'améliorer les pratiques au sein du conseil d'administration, le cas échéant. Les dimensions : composition et structure du conseil d'administration, déroulement des séances du conseil, compétences, profils des membres du conseil et processus de nomination/sélection, transparence, divulgation et reddition de compte, ont été vérifiées point par point. Après évaluation, l'École respecte les normes en matière de gouvernance et procédera, au besoin, à l'intégration de nouvelles pratiques au cours des prochains mois.

Portefeuille de projets

Depuis près de vingt ans, l'École préconise une approche de gestion de projets. Celle-ci consiste à déterminer annuellement le portefeuille des projets de développement selon une démarche de priorisation multicritères où l'alignement stratégique occupe une place importante, assurant ainsi rigueur et flexibilité pour atteindre les objectifs fixés.

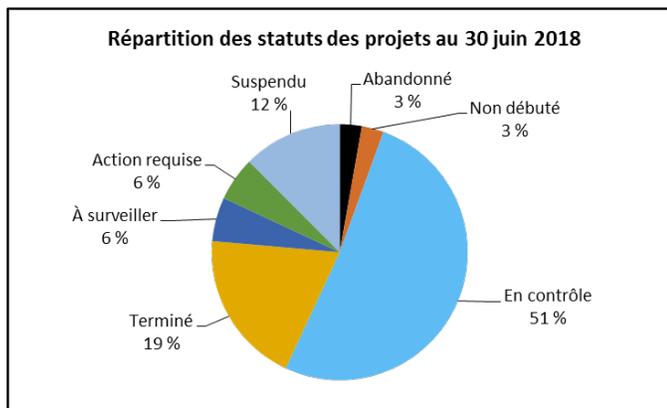
Exemple de projets réalisés au cours de l'année :

- Révision de l'horaire du PFIPG 2017-2018;
- Développement d'une formation enquête – drogues, en collaboration avec le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM);
- Développement d'une activité de formation sur les entrevues téléphoniques;
- Développement d'une formation sur les notions de désescalade pour le patrouilleur;
- Élaboration du *Plan stratégique 2017-2021* (incluant le tableau de bord de gestion);
- Implantation du logiciel de gestion des instances;



- Actualisation de l'étude sur les armes intermédiaires d'impact à projectiles;
- Implantation d'un système de gestion de la relation client (*Customer relationship Management* ou CRM) au Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP).

La figure suivante présente la répartition des projets en fonction de leur statut au 30 juin 2018.



Expertises à la cour et assignations à comparaître

Au cours de l'exercice 2017-2018, quinze demandes d'expertise disciplinaire ont été adressées à l'École. Huit d'entre-elles ont été acceptées. Les interventions policières ont été analysées sous l'angle de l'emploi de la force, de l'enquête et de la sécurité routière. Ces expertises donnent lieu à la réalisation de rapports d'analyse et de témoignages, tant auprès du Commissaire à la déontologie policière, lors d'audiences publiques demandées par un coroner, qu'auprès des tribunaux criminels et civils. Durant cette même période, 37 demandes d'assignation à témoigner ont été signifiées à l'École par voie d'assignation à un témoin (*subpoena*). La grande majorité de ces demandes portaient sur nos enseignements en matière de capacité de conduite affaiblie par l'alcool.

Implications communautaires

En plus de son soutien habituel à la campagne Entraide, l'École a maintenu son implication communautaire par divers projets menés par le personnel et les aspirants policiers. Entre autres :

- Collectes de sang d'Héma-Québec;
- Tenue d'activités qui ont permis d'amasser des fonds remis à divers organismes comme la Maison La Vigile, la Société de canadienne de la sclérose en plaques, Opération enfant soleil, la Fondation Thierry Leroux, la Maison des jeunes de Nicolet, la Fondation de la recherche sur le diabète juvénile, etc.
- Création du Comité bénévole ENPQ formé d'employés voulant s'impliquer à des moments précis dans la communauté :
 - Patrouille pour assurer la sécurité des enfants dans les rues de la Ville de Nicolet lors de la soirée d'Halloween;
 - Mise en place d'un barrage routier pour recueillir des fonds pour le Noël du pauvre;
 - Participation à la Grande corvée de Nicolet qui vise à nettoyer les lieux publics de la ville.



Formation policière

Afin de maximiser les heures du PFIG, une semaine de formation en ligne préparatoire, qui doit être complétée par les candidats avant leur arrivée à l'École, a été intégrée au programme.

Un système de terminaux véhiculaires qui permet aux aspirants policiers d'accéder électroniquement à leurs cartes d'appel à partir du véhicule de patrouille a été implanté. Ce système permet également la rédaction de rapports.

Faisant suite aux recommandations du coroner Malouin à l'effet de revoir la formation policière afin que les policiers soient mieux formés sur la façon d'intervenir auprès des personnes ayant des problèmes de santé mentale, de nouvelles formations en désescalade ont été ajoutées à l'offre de cours, soit : la formation *Désescalade – État mental perturbé*, volet en ligne, volet pratique, ainsi que la formation s'adressant aux moniteurs.

En lien avec la légalisation du cannabis, et afin de répondre aux besoins de formation des organisations policières et de sécurité publique, l'École a :

- créé un sous-comité de formation cannabis;
- mis sur pied une équipe de développement dédiée au chantier cannabis;
- participé, en partenariat avec la GRC, au développement de nouvelles formations;
- augmenté sa capacité à former des agents évaluateurs (43);
- élaboré de nouvelles formations adaptées au contexte du Québec;
- mis en place un plan de formation sur une période de cinq ans.

Dans un souci d'outiller sa clientèle et d'offrir un meilleur accès aux formations en ligne qu'elle offre, l'École est à expérimenter le concept de l'unité mobile de formation qui sera déployée à proximité des organisations policières désireuses d'offrir de la formation en ligne à ses policiers.

Partenariats et consultations

Une entente de collaboration entre l'École et le Collège canadien de police, permettant à l'École d'offrir sur son campus le cours *Techniques d'enquête sur les crimes majeurs* en français, a été conclue.

Une tournée des organisations policières a été réalisée par le coordonnateur du perfectionnement policier afin de faire la promotion et le suivi des relations d'affaires.

Activités et formation sur mesure

Formation sur mesure

L'année a été marquée par le maintien du nombre de diplômés en formation initiale en sécurité publique grâce à la formation des agents des services correctionnels, des constables spéciaux, des contrôleurs routiers et des agents de surveillance de la Société de transport de Montréal.

Il y a eu une forte demande en perfectionnement professionnel de la part des services correctionnels dans les domaines du droit, de l'enquête et de la pédagogie.

De plus, l'offre de formation diversifiée en enquête a permis la formation du personnel de l'Institut d'assurance de dommages, de l'Unité permanente anticorruption (UPAC), du Service de police du Canadien Pacifique, du Commissaire du lobbysme du Québec et du Bureau de l'inspection générale (BIG) de Montréal.



Formation autochtone

Après une année sans formation autochtone, l'École a formé des cohortes de formation initiale. De plus, l'équipe de formation a été active en perfectionnement professionnel en formant des policiers autochtones comme premier intervenant, en tireur actif et sur l'arme à impulsions électriques.

Recherche

Un site web bilingue consacré entièrement à une recherche sur *Les technologies de l'information et des communications en contexte de contrôle de foule* a été mis en ligne. Ce site web rend accessible à la communauté policière et aux milieux de formation le résultat de la mise en commun des pratiques novatrices en matière de technologies de l'information et des communications en contexte de contrôle de foule.

De plus, l'Épreuve standardisée d'aptitudes physiques (ESAP) pour l'admission au PFIPG a été mise en place.

Administration

Les résultats financiers au 30 juin 2018 sont équilibrés avec un déficit de 78 000 \$ équivalent à moins de 1 % des revenus totaux de l'École.

Service à la clientèle et aux collectivités

Le projet d'implantation d'un nouveau système de gestion des dossiers scolaires a été réalisé.

Un nouveau portail web, permettant aux futurs aspirants policiers de procéder à leur demande d'admission, a également été créé. Les principales améliorations qui en découlent sont : un formulaire d'admission en ligne, le dépôt des documents requis en version électronique, le paiement en ligne et le suivi de la demande d'admission et du dossier étudiant.

Dans son offre de service, l'École donne la possibilité, aux organismes gouvernementaux et aux partenaires policiers et de la sécurité publique, de tenir à l'École des événements tels que des colloques, réunions ou activités de formation. Plus de 9 000 personnes ont participé à 227 activités au cours de l'exercice, ce qui représente une croissance de 29 % du nombre d'activités comparativement à l'an dernier.

Échanges d'expertise aux plans national et international

L'École a l'opportunité de développer ses liens aux plans national et international grâce à l'accueil de délégations. Il s'agit d'un moment privilégié pour partager les expertises, la mission de l'École, les enjeux, l'approche et les activités de formation, ainsi que pour faire visiter les installations. Au cours de l'année, les quatre délégations suivantes ont été accueillies :

- Le 15 septembre 2017, représentants de l'Agence des services frontaliers du Canada;
- Le 20 septembre 2017, délégation de la Suisse (composée de représentants des polices cantonales valaisanne, vaudoise, fribourgeoise, neuchâteloise, jurassienne, tessinoise), ainsi que de la Conférence des Directeurs et de la Conférence des Commandants;
- Le 25 septembre 2017, accueil de quatre policiers de la Belgique;
- Le 11 octobre 2017, accueil d'une délégation de la Belgique dans le cadre du Réseau Intersection.



FRANCOPOL – Réseau international francophone de formation policière

L'École est toujours très impliquée dans le Réseau international francophone de formation policière, FRANCOPOL, que ce soit sur le plan de la trésorerie ou du secrétariat général. Les travaux qui ont marqué l'année sont les démarches pour trouver une nouvelle institution bancaire à Paris et la mise en place de la nouvelle plateforme bancaire qui y est associée, ainsi que les travaux de planification et de préparation, en collaboration avec les autres membres du secrétariat général, pour la tenue du 5^e congrès international de FRANCOPOL. Cet événement se tiendra du 17 au 19 octobre 2018 à Dakar, au Sénégal.

Le Directeur des affaires institutionnelles et des communications de l'École, et trésorier de FRANCOPOL, a participé aux Journées des Réseaux institutionnels de la Francophonie, à Paris en mai 2018, afin de présenter Le Guide sur les pratiques policières en matière de lutte contre la radicalisation, le deuxième ouvrage de la collection FRANCOPOL. Ce déplacement a également été l'occasion d'effectuer une mission préparatoire à Dakar, en prévision du congrès international à venir, afin de rencontrer les dirigeants de la Police sénégalaise, les représentants de la Délégation générale du Québec à Dakar, l'Attaché de Sécurité Intérieure de France à Dakar, ainsi que pour identifier et établir des contacts avec les fournisseurs de services locaux.

Le troisième guide de la collection FRANCOPOL a été lancé en mars 2018 à l'École par webconférence. Intitulé *La gestion négociée des événements et des rassemblements publics*, cet ouvrage présente différentes visions sur la question, dans le but de permettre au lecteur d'adapter les pratiques à son milieu de travail et à sa réalité du terrain.



Résultats au regard de la Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles

La *Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles* fait état de la mission, des valeurs, des services offerts, des différentes clientèles avec lesquelles l'École traite, ainsi que des engagements rattachés à chacune de ces clientèles. Elle peut être consultée à l'adresse http://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/Decl_serv_cit.pdf.

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

Engagement	Référence
<i>L'École s'engage auprès de l'étudiant à :</i> <ul style="list-style-type: none">○ Offrir un lieu et des équipements propices à l'apprentissage○ Avoir un contenu de formation contemporain	Objectifs stratégiques 5 et 8 Objectifs stratégiques 1, 3, 5 et 6
<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 Objectif stratégique 7
<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, 4 et 5 Objectifs stratégiques 1 et 6
<i>L'École s'engage auprès du citoyen et de la communauté à :</i> <ul style="list-style-type: none">○ Faire connaître davantage la formation et la profession policière	Objectif stratégique 1

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

Résultats

L'École s'engage à fournir une réponse aux demandes écrites de la clientèle à l'intérieur de trois jours ouvrables ou, s'il est impossible de respecter ce délai, d'en informer le demandeur par un accusé de réception et, au besoin, de convenir avec lui d'un délai de réponse. Une vérification effectuée à l'interne, pour un échantillonnage aléatoire de demandes, a révélé que le délai moyen de réponse se situait à 2,6 jours ouvrables comparativement à 2,2 jours ouvrables en 2016-2017. Les plaintes et recours administratifs figurant au tableau 34 ont été traités dans les délais prescrits dans nos politiques et directives.

De plus, l'École a procédé à 111 évaluations auprès de ses clients au cours de la dernière année. Le taux de satisfaction global pondéré relatif aux enseignements reçus est de 89,4 % comparativement à 87,7 % l'an dernier (voir le tableau 32 pour les détails). Quant aux installations et services connexes mis à la disposition de la clientèle, l'École a procédé à 93 évaluations (1 598 participants) pour un taux de satisfaction qui se situe à 83,3 % comparativement à 92,2 % en 2016-2017.



PLAN STRATÉGIQUE 2017-2021

SUIVI DES OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET INDICATEURS – AN 1

Dans un contexte de changements incessants et de situations complexes en sécurité publique, l'École doit démontrer plus d'agilité dans ses méthodes, tout en étant branchée sur les besoins contemporains de ses clients et partenaires afin d'offrir des activités adaptées et novatrices. En 2017-2018, comme vous le constaterez à la lecture du bilan de l'an 1 du plan stratégique, la croissance des activités de formation démontre que l'École a été proactive pour mieux cerner les besoins de ses clients et partenaires et ainsi développer plus rapidement des offres de formation.

La gestion de la capacité organisationnelle en contexte de croissance demeure un défi, c'est pourquoi l'École a revu son approche de gestion de risque pour obtenir des ressources formées et opérationnelles pour répondre à la demande.

L'École a également diversifié son offre de service et maintenue sa présence sur le territoire.

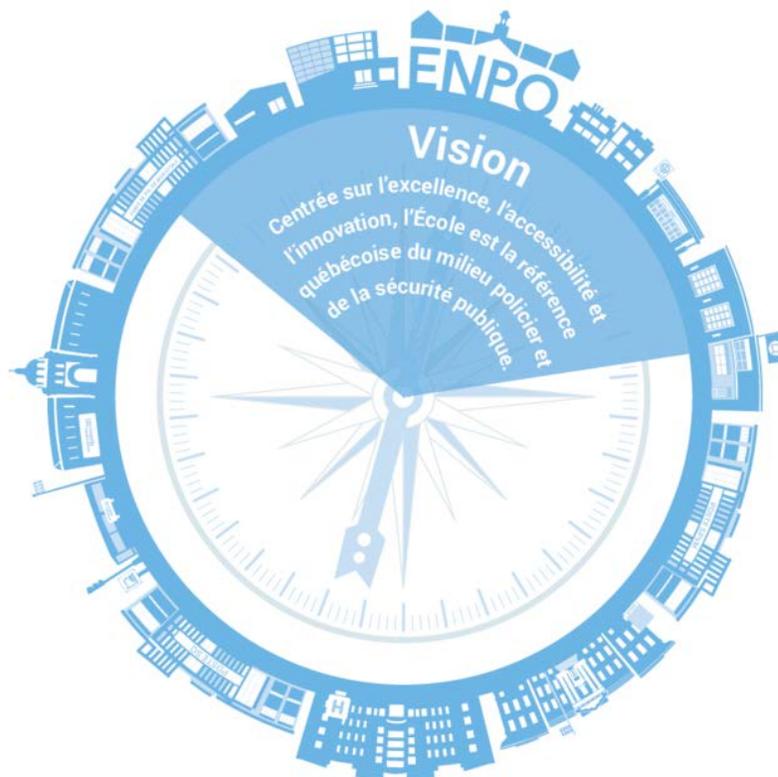




Tableau synthèse du Plan stratégique 2017-2021

			RÉSULTATS 2017-2018	PAGE
Orientation 1 – Valoriser l’approche client				
Objectif stratégique 1	Augmentation du nombre de « promoteurs » de l’École			
Cible	Augmentation du pourcentage de clients promoteurs de 10 % (de 59 % à 69 %) dans les 4 prochaines années.	✓	67,7 %	42
Objectif stratégique 2	Mise en place d’un nouveau cadre de gestion budgétaire			
Cible	D’ici 2021, mise en place d’un nouveau cadre budgétaire, avec un taux d’avancement de ce chantier de 100 %	✓	20,4 %	44
Objectif stratégique 3	Diminution des délais de développement des formations identifiées comme prioritaires par les clients			
Cible	Obtention d’un taux moyen annuel d’avancement du développement des formations ciblées de 80 %	☑	88 %	45
Orientation 2 – Adapter notre offre				
Objectif stratégique 4	Révision du système de requalification et de maintien des compétences des policiers et des intervenants en sécurité publique			
Cible	D’ici 2021, avancement du chantier de révision du système de requalification et du maintien des compétences des policiers et intervenants en sécurité publique à 100 %	✓	39,5 %	46
Objectif stratégique 5	Augmentation des formations en ligne et en mode hors établissement			
Cibles	a) Annuellement, 50 % des nouvelles activités de formation offertes par l’École contiendront des activités de formation en ligne	☑	52 %	47
	b) Croissance des formations en mode hors établissement au perfectionnement policier pour atteindre une proportion de 33 % en 2021	✓	29,1 %	48
Objectif stratégique 6	Intégration dans les formations des actions relatives aux réalités sociales			
Cible	Obtention d’un taux moyen annuel d’avancement au niveau des actions relatives aux réalités sociales à 80 %	☑	82 %	49
Orientation 3 – Innover dans nos pratiques				
Objectif stratégique 7	Respect du capital humain dans l’amélioration de l’excellence opérationnelle			
Cibles	a) Taux de satisfaction de son personnel selon le sondage <i>Net Promoter Score</i> (NPS)	☑	Excellent Score = 70	51
	b) Taux d’avancement des processus d’amélioration ciblés comme prioritaires	☑	Excellent Taux = 100 %	51
	c) Taux d’employés ayant travaillé plus de 150 heures en temps supplémentaire par année	✗	Faible Taux = 7,6 %	52
	d) Taux d’employés rencontrés dans le cadre du processus d’appréciation du personnel	✗	Faible Taux = 44 %	52
Objectif stratégique 8	Mise en œuvre du Campus numérique			
Cible	Le taux de réalisation du Plan directeur des ressources informationnelles (PDRI) est l’indicateur de la réussite de cet objectif stratégique que l’École souhaite concrétiser à 80 % d’ici 2021	✓	44 %	52
Objectif stratégique 9	Intégration d’une culture d’innovation organisationnelle			
Cible	L’indicateur de performance retenu vise à ce que l’École prenne de la maturité dans la catégorie « innovation ouverte » en atteignant un pointage de 2,5 ou plus au test d’innovation d’ici 2021.	✓	Score = 2,1	53

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



ORIENTATION 1

Valoriser l'approche client

Objectif stratégique 1

Augmentation du nombre de « promoteurs » de l'École

CIBLE

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

Année	Résultats
2017-2018	✓ 67,7 %

SONDAGE

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

Depuis janvier 2017, les efforts de l'École pour satisfaire davantage ses clientèles et son personnel auront été fructueux, puisque le pourcentage de promoteurs (répondants qui accordent une cote de 9 ou 10 sur une échelle de 10) a fait un **bond** de 59 % à 67,7 % à la fin juin 2018.

Voici quelques exemples d'initiatives qui retiennent davantage l'attention.

COMITÉ CONSULTATIF CLIENTS

Le mandat du Comité consultatif clients (CCC) consiste principalement à conseiller l'École au sujet de son offre de formation, notamment en ce qui concerne les besoins des corps de police reliés au développement des activités de formation universitaire et de formation professionnelle. Le CCC s'est rencontré à cinq reprises au cours de 2017-2018. Plusieurs présentations et consultations auprès de cette instance auront permis :

- un déploiement plus efficace des formations en ligne, grâce à la recherche de solutions concrètes pour les organisations policières, telles que la trousse d'équipements de formation en ligne mobile et l'unité mobile;
- de faire évoluer la réflexion de l'École sur le nouveau programme en emploi de la force;
- de valider les grandes orientations de la nouvelle directive sur le réseau de moniteurs ainsi que l'itinéraire de formation pour l'arme de support et la formation sur les armes intermédiaires d'impact à projectiles (AIIP);
- d'améliorer l'atelier de priorisation du développement de formation;
- d'orienter la refonte des comités techniques.

TOURNÉE DE PROMOTION

La tournée de promotion et d'information, effectuée par le coordonnateur du perfectionnement professionnel auprès des 31 organisations policières, a remporté un vif succès. Plus de 61 personnes ont été rencontrées et 244 démarches effectuées, ce qui a eu comme incidence un rapprochement réel entre l'École et les préoccupations de ses clients. Deux exemples de démarches appréciées :



- Création du nouveau Service de police de Ville de Mercier : l'École a pu soutenir la nouvelle organisation pour former son personnel en gestion, enquête, gendarmerie et autres spécialisations;
- Service de police de Saguenay : en préparation du G7, l'École a rapidement mis sur pied des offres de formation de mise à niveau dans plusieurs domaines spécialisés tels que le contrôle de foule (sur mesure), l'utilisation de véhicules tout-terrain (VTT), l'arme de support et l'arme à impulsions électriques.

Du côté de la Direction des activités et de la formation sur mesure (DAFM), 354 activités de démarchage auront permis de tenir 174 activités de formation complétées au 30 juin, ainsi que de planifier 18 activités pour 2018-2019. Notons, par exemple, le développement d'une formation sur les impacts psychologiques pour les ambulanciers, pompiers et policiers, formation qui pourra être offerte à d'autres clientèles.

PROMOUVOIR LES PRATIQUES PÉDAGOGIQUES DE L'ÉCOLE

Afin de mieux répondre aux besoins de ses clientèles, l'École a investi dans des effectifs supplémentaires au sein de l'équipe de développement pédagogique. De cette façon, en plus de développer davantage de formations, et ce plus rapidement, les conseillers pédagogiques et les conseillers en technopédagogie ont consacré quelque 1 450 heures (soit environ 11 % de la capacité organisationnelle de l'équipe) pour :

- procéder à la formation du nouveau personnel sur le plan pédagogique (formateurs, développeurs, et autres);
- faire du coaching personnalisé sur le terrain auprès du personnel formateur;
- animer des ateliers pédagogiques lors des journées pédagogiques :
 - 4 ateliers sur l'évaluation (en gestion, au programme de formation initiale des agents des services correctionnels (PFIASC);
 - 2 ateliers sur le coaching (en gestion, au PFIPG);
 - 5 ateliers sur l'intégration de la vidéo en formation (au PFIPG).

MISE EN PLACE D'UN SYSTÈME D'ÉVALUATION CONTINUE DES COURS ET DES PROGRAMMES

Au cours de l'exercice, des efforts ont été consacrés, par l'équipe du Centre d'expertise pédagogique et de développement de programme (CEPDEP), à l'amélioration des cours et des programmes de l'École, à la suite des évaluations faites par les clientèles ainsi que de rapports d'observation effectués par les conseillers pédagogiques. Par exemple : le suivi de l'implantation des travaux d'amélioration au PFIPG pour l'horaire 2017-2018 et plusieurs autres cours de perfectionnement professionnel tels que : *Actualisation des compétences du patrouilleur*, *Agent de renseignement criminel*, *Évaluation du risque associé à une entrée dynamique*, *Activité d'immersion à la fonction du cadre de premier niveau*, *Supervision d'enquête*, *Enquêtes sur les crimes économiques*.

L'APPORT DE LA RECHERCHE DANS LA FORMATION

En adéquation avec la première finalité de son programme de recherche, le Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS) a mené et collaboré à des projets qui ont contribué à l'amélioration de la formation offerte par l'École. Ainsi, après la publication de *L'actualisation de l'étude sur les armes intermédiaires d'impact à projectiles* (AIIP), l'École s'est mise en action quant à la révision de son modèle de formation portant sur les AIIP.

L'étude sur *Le travail policier lors des interventions ayant mené à une enquête indépendante* (2006-2010) a permis au CRDS de participer à l'adaptation de mises en situation au PFIPG et de la formation sur la désescalade afin qu'elles soient plus représentatives du profil des personnes impliquées dans les dossiers d'enquêtes indépendantes.

À la suite du projet *Le biais de perception induit par les caméras corporelles*, l'utilisation de caméras corporelles a été intégrée dans une activité de formation du PFIPG afin de familiariser les aspirants policiers au port de cet équipement advenant son implantation dans les corps policiers québécois.



L'ÉCOLE AU CŒUR DES PRIORITÉS DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

L'École a été très active pour animer le milieu et partager les meilleures pratiques en organisant des journées d'actualisation, des tours de table ou des rencontres sur des dossiers actuels, tels que la violence conjugale, la légalisation du cannabis ainsi que ses implications en matière de relation de travail, l'intimidation et la cyberintimidation, et les pistes de prévention et de répression de la crise du fentanyl.

Objectif stratégique 2

Mise en place d'un nouveau cadre de gestion budgétaire

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

RÉVISION DU MODÈLE DE FINANCEMENT

Le modèle de financement actuel de l'École n'a pas été revu depuis le début des années 2000. Depuis, le contexte budgétaire de l'École et de ses différentes clientèles a évolué. La Direction des services administratifs et technologiques (DSAT) s'est vu confier le mandat d'élaborer un nouveau modèle de financement orienté vers les besoins des clients qui tiendra compte des éléments suivants : le nouveau contexte budgétaire, les nouveaux modes de diffusion, la transparence de l'utilisation du 1 % de la contribution des corps de police ainsi que de la subvention affectée partiellement au loyer. Les travaux s'échelonnent sur les trois prochaines années.

ÉTUDE DE FAISABILITÉ ET IMPLANTATION D'UN OUTIL DE GESTION BUDGÉTAIRE

L'objectif premier de ce projet est l'acquisition ou l'optimisation du système financier actuel afin qu'il soit adapté aux bonnes pratiques de gestion. La finalité du projet est d'avoir un outil budgétaire qui offre des contrôles informatisés et un module budgétaire et qui permet l'élaboration et le suivi des coûts de revient ainsi qu'une gestion de la performance à l'aide de tableaux de bord.

Lors de l'exercice 2017-2018, un avis d'intention a été élaboré afin de sonder le marché pour l'acquisition d'une application couvrant l'aspect opérationnel, la gestion budgétaire et la gestion de la performance. Cinq fournisseurs ont présenté leur logiciel financier à la suite de la publication de l'avis d'intention. L'analyse des propositions et des orientations du projet sera complétée au cours de l'année 2018-2019.

OPTIMISATION ET MODERNISATION DES PROCESSUS FINANCIERS

En lien avec les projets de *Révision du modèle de financement* et de *l'Implantation d'un outil de gestion budgétaire*, l'École a amorcé la révision de certains processus financiers et outils de travail. Ce projet comporte plusieurs livrables. Un des livrables de 2017-2018 a été l'implantation du paiement en ligne pour les inscriptions et tests d'admission pour les futurs aspirants policiers.

La première année aura servi à jeter les bases des actions à entreprendre pour la mise en place d'un nouveau cadre budgétaire.



Objectif stratégique 3

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

CIBLE		
Obtention d'un taux moyen annuel d'avancement du développement des formations ciblées de 80 %		
Année		Résultats
2017-2018	☑	88 %

Les formations identifiées comme prioritaires par les clients de l'École sont déterminées grâce à la consultation du CCC. Ce comité est composé de représentants des différents niveaux de service des corps policiers québécois. Au cours de l'exercice 2017-2018, quatre projets de développement de formation ont été retenus, avec un taux de réalisation moyen de 88 %.

DROGUES

Parmi les projets réalisés, notons la mise à jour de la formation en *Enquête sur les drogues, la contrebande et les mœurs*, développée et diffusée dans la même année, spécifiquement pour le SPVM. Une quarantaine d'enquêteurs ont été formés durant l'année et une trentaine d'autres le seront au cours du prochain exercice (projet réalisé à 100 %).

BOUCLIER

À la demande de quelques corps policiers, l'École a développé une formation utilisant un bouclier pour intervenir auprès de détenus dans les secteurs de détention des corps de police. Ce projet, grandement apprécié par les corps de police, a été développé et diffusé en cours d'année (projet réalisé à 100 %).

CRIMES MAJEURS

L'entente avec le Collège canadien de police (CCP) a permis de donner la formation sur les *Techniques d'enquête sur les crimes majeurs* et de former une trentaine d'enquêteurs québécois sur le campus de l'École (initiative réalisée à 100 %).

TECHNICIEN EN SCÈNE DE CRIME

L'École travaille en collaboration avec le CCP, l'Association Québécoise de Criminalistique (AQC), la Sûreté du Québec (SQ) et l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), afin d'adapter en français la formation de technicien en scène de crime du CCP et aux besoins des clientèles policières du Québec. Au cours de l'exercice, des rencontres pour vérifier les intérêts et engagements des différents intervenants ont eu lieu, et une entente de développement reste à venir (projet réalisé à 53 %).



ORIENTATION 2

Adapter notre offre

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

Objectif stratégique 4

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

CIBLE

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

Année	Résultats
2017-2018	✓ 39,5 %

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

Au cours des dernières années, plusieurs des recommandations provenant de diverses instances touchaient la formation initiale des policiers et questionnaient leur requalification et le maintien de leurs compétences au cours de leur carrière. De plus, l'analyse des bilans des formations suivies annuellement par les policiers québécois nous permet de constater le travail à accomplir en matière de requalification et de maintien des compétences. Les activités de perfectionnement professionnel sont encore partiellement éclatées et manquent parfois de cohérence. Le système québécois de requalification et de maintien des compétences des policiers mérite d'être revu et consolidé, surtout dans des domaines sensibles comme l'emploi de la force, le tir, les enquêtes, la conduite d'urgence et l'intervention policière reliée aux nouvelles réalités sociales.

Cette année, une ébauche de nouvelle approche sur la gestion du réseau de moniteurs et instructeurs a été rédigée. Lors du prochain exercice, l'École expérimentera cette approche auprès des moniteurs et instructeurs d'un corps de police. Le nouveau modèle intégrera une nouvelle classification du réseau des formateurs, des obligations de reddition de comptes et une meilleure répartition du réseau au sein des organisations. Une version finale de la directive pourra ensuite être publiée et diffusée (projet réalisé à 86 %).

Parallèlement, une révision et une actualisation des itinéraires de formation des formateurs dans le domaine de l'emploi de la force ont été amorcées. Le prochain exercice sera consacré à la mise en œuvre de ce nouvel itinéraire ainsi qu'à l'évaluation de sa transférabilité à d'autres réseaux : conduite, sécurité routière, enquête, ainsi qu'à d'autres domaines comme la gestion (projet réalisé à 34 %).



Objectif stratégique 5

Augmentation des formations en ligne et en mode hors établissement

Après avoir connu une augmentation significative du recours aux technopédagogies dans ses formations au cours des dernières années, l'École s'est lancée dans une démarche structurante visant à mieux baliser son offre de service et ses processus de production en ce domaine. Des efforts de structuration ont pu s'effectuer parallèlement à une augmentation des projets grâce, en bonne partie, à la mobilisation de nouvelles ressources dans le développement technopédagogique.

De plus, l'École désire accroître l'accessibilité de ses services dans toutes les régions du Québec. Même si la prestation de service en mode hors établissement s'est accrue au cours des dernières années, la clientèle souhaite que l'École fasse des efforts supplémentaires en ce sens.

CIBLE

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

Année	Résultats
2017-2018	<input checked="" type="checkbox"/> 52 %

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

- Identifier les nouvelles activités de formation avec contenu en ligne : 10 sur 19;
- Faire une tournée des utilisateurs afin de dresser un inventaire des besoins (réalisé à 100 %);
- Améliorer l'espace Moodle (plateforme d'apprentissage en ligne de l'École) afin d'en assurer la pérennité (processus établi et en continu);
- Entreprendre un virage vers la plateforme Moodle, notamment en emploi de la force, en gestion et à la DAFM afin de permettre l'accès à des ressources d'enseignement pour les formateurs et apprenants;
- Structurer l'intégration pédagogique d'appareils mobiles en formation (cellulaires, portables, caméras corporelles, tablettes, etc.).

OPTIMISER LE DÉVELOPPEMENT DE FORMATIONS EN LIGNE

- Standardisation du processus de développement et des outils (réalisé à 75 %);
- Soutien des directions de formation dans le déploiement de formations en ligne (en continu) :
 - Des guides de déploiement sont systématiquement développés pour soutenir les différents acteurs impliqués dans la formation en ligne.
- Structuration des activités préparatoires que les aspirants policiers doivent faire avant leur arrivée au PFIPG, incluant l'intégration d'un tuteur (semaine 0). La première phase de ce projet a été réalisée à 100 % et consistait à intégrer quinze heures de formation en ligne pour l'aspirant policier;
- Accompagnement de l'équipe de projet dans le lancement de la formation « Désescalade » pour le patrouilleur (réalisé à 100 %).



SOUTENIR NOS PARTENAIRES DANS LE VIRAGE EN LIGNE

Trousse d'équipements de formation en ligne mobile et unité mobile

- Des tests ont été effectués afin de faciliter le déploiement de la formation en ligne chez nos clients par la mise en œuvre de solutions mobiles (trousse d'équipements de formation en ligne et unité mobile) permettant à l'École d'offrir aux organisations policières une infrastructure souple et facile à déployer.
- La trousse d'équipements de formation en ligne mobile est composée de tous les outils technologiques nécessaires (ordinateurs portables, réseau Internet, écouteurs, etc.) permettant à une organisation de constituer rapidement un laboratoire de cyber apprentissage dans ses locaux (salle de réunion ou autre). L'École peut ainsi déployer l'ensemble des outils qui permettront aux apprenants de participer à ses formations à distance.
- L'unité mobile est une roulotte mise à la disposition de ses clients par l'ENPQ. Celle-ci permet de déployer un matériel similaire à la trousse d'équipements de formation en ligne mobile, sans devoir mobiliser de local. L'unité mobile est totalement autonome, ajoutant à l'offre les commodités d'une salle de classe chauffée et éclairée, pouvant se déployer dans la plupart des stationnements des organisations policières.
- La trousse d'équipements de formation en ligne mobile et l'unité mobile seront déployées au cours du prochain exercice.

MOODLE PARTENAIRE

Le déploiement de la première phase de l'offre de soutien technopédagogique aux organisations policières a eu lieu au cours de l'année, par le biais de la poursuite de la mise en œuvre du projet Moodle partenaire. La première phase du projet a été réalisée en collaboration avec le Service de police de l'agglomération de Longueuil (SPAL). Quelques initiatives réalisées sont présentées ci-après :

- Développement collaboratif de deux formations : Le fentanyl, le connaître et le manipuler sécuritairement, Intervenir sécuritairement lors d'incidents impliquant un véhicule électrique ou hybride. De plus, l'École assure le soutien au déploiement de ces formations au sein du service de police.
- Soutien technopédagogique aux intervenants du SPAL dans le développement de formations répondant à des impératifs de « perfectionnement de service » pour des besoins de formation internes.

CIBLE

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

Année	Résultats
2017-2018	✓ 29,1 %

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Formation initiale enquête	39,3 %	36,9 %	39,9 %	50,0 %
Formation initiale gestion	46,6 %	27,6 %	27,9 %	18,2 %
Perfectionnement professionnel	16,3 %	15,5 %	25,4 %	20,8 %
TOTAL	28,9 %	23,4 %	30,0 %	29,1 %

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

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



La proportion de formations hors établissement est légèrement en baisse cette année, puisque l'École a exclu et reclassé une activité de formation dans une autre catégorie. Grâce aux stratégies et initiatives en place, l'École demeure confiante que la cible de 33 % en 2021 est atteignable. Voici quelques exemples de stratégies et initiatives déployées par la Direction du perfectionnement policier (DPP) :

- 1) Offrir, par l'intermédiaire de l'École, des formations déjà existantes ou développer des partenariats avec d'autres organisations de formation. Exemples de formations diffusées cette année :
 - Patrouille nautique (Transports Canada) (mai et juin 2018);
 - Exercer son influence (HEC) (29 mai 2018).
- 2) Organiser des journées thématiques hors établissement :
 - Journée de formation spécialisée sur le terrorisme pour des enquêteurs de la région de Montréal (*Terrorist Radicalization Assessment Protocol-18 (TRAP-18)*) diffusée le 23 octobre 2017 par la firme *Global Institute of Forensic Research*.
- 3) Cibler davantage de formations hors établissement et les mettre au calendrier :
 - *Actualisation des connaissances juridiques du patrouilleur* (313 patrouilleurs formés);
 - *Requalification des instructeurs GI/GTI* (formation diffusée à plusieurs reprises dans plusieurs endroits);
 - *Requalification des utilisateurs de l'arme de support* par l'École.
- 4) Poursuivre l'offre de cours en hors établissement spécifique au SPVM :
 - *Entrevue filmée d'un suspect* (mars 2018);
 - *Activité d'intégration en enquête policière* (plusieurs dates offertes);
 - *Formation en normes professionnelles* (juin 2018);
 - *Enquête sur les crimes à caractère sexuel, sur l'abus physique et le décès de jeunes enfants* (23 octobre au 17 novembre 2017).

Objectif stratégique 6

Intégration dans les formations des actions relatives aux réalités sociales

CIBLE

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

Année	Résultats
2017-2018	☑ 82 %

Afin de répondre aux préoccupations en matière de réalités sociales, les différents ministères diffusent des plans d'action gouvernementaux. Ces plans d'action ont pour objectif de donner suite aux recommandations émises, par exemple, lors du dépôt de rapports d'enquête. Les sujets d'intérêt de l'année ont été : la radicalisation, la discrimination, la cybercriminalité, la corruption, les relations entre les autochtones et certains services publics, la protection des sources journalistiques, l'intervention auprès de personnes vulnérables, les crimes haineux, les manifestations controversées, l'intimidation, les violences sexuelles, la violence conjugale, la maltraitance des aînées, les surdosages d'opioïdes, la légalisation du cannabis, la capacité de conduite affaiblie par les drogues et l'évolution de la science.



L'École accorde une grande importance à ces préoccupations, et quatre thématiques ont été retenues pour l'an 1 du *Plan stratégique 2017-2021* :

- Violences sexuelles : le projet de recherche en collaboration avec le Centre Marie-Vincent concernant le suivi post formation en agression sexuelle 0-12 ans respecte les échéanciers;
- Autochtones : le projet de développement de la formation initiale en enquête en anglais progresse bien. Une entente avec le Collège de police de l'Ontario est sur le point de se réaliser, dans l'objectif que l'École puisse diffuser leur programme d'enquête;
- Diversité : le séminaire sur la prévention du profilage racial et social prévu au cours de l'année a été reporté en 2019-2020;
- Légalisation du cannabis : de nombreuses actions ont été réalisées en vue de la légalisation du cannabis. L'École a tenu une journée d'actualisation des connaissances en février 2018 portant sur la situation actuelle et anticipée de la légalisation du cannabis et des enquêtes en matière de capacités de conduite affaiblies.

ORIENTATION 3

Innover dans nos pratiques

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

Objectif stratégique 7

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

CIBLES	Résultats
L'École a choisi des indicateurs de performance qui devront se classer dans la catégorie « fort » d'ici 2021 :	17-18
a) Taux de satisfaction de son personnel selon le sondage NPS <i>Excellent 70 et plus – Fort 60 à 69 – Moyen 40 à 59 – Faible 0 à 40</i>	✓ Excellent Score = 70
b) Taux d'avancement des processus d'amélioration ciblés comme prioritaires <i>Excellent 90 % et plus – Fort 80 à 89 % – Moyen 70 à 79 % – Faible 0 à 69 %</i>	✓ Excellent Taux = 100 %
c) Taux d'employés ayant travaillé plus de 150 heures en temps supplémentaire par année <i>Excellent 3,5 % et moins – Fort 3,6 % à 4,5 % – Moyen 5,5 % à 4,6 % – Faible 5,6 % et plus</i>	✗ Faible Taux = 7,6 %
d) Taux d'employés rencontrés dans le cadre du processus d'appréciation du personnel <i>Excellent 85 % et plus – Fort 71 à 84 % – Moyen 61 à 70 % – Faible 60 % et moins</i>	✗ Faible Taux = 44 %

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



a) SATISFACTION DE SON PERSONNEL

L'excellence opérationnelle se concrétise par un ensemble de démarches d'amélioration de la performance au sein d'une organisation ainsi que des individus et équipes qui la constituent. Cette approche doit se déployer dans un climat de travail harmonieux, dans le respect de son personnel et de sa capacité organisationnelle, des éléments qui ont fait bonne figure dans le sondage NPS de fin d'année. Le score des employés est demeuré élevé passant de 69 à 70 lors du dernier exercice, et les initiatives suivantes expliquent en partie l'excellent taux de satisfaction :

- Plusieurs inductions et embauches (118 instructeurs pour 7 215 heures d'induction et 107 nouvelles embauches) permettant de mieux répondre à l'augmentation de la demande de formation, tout en offrant des services de qualité.
- Le Comité QVT a collaboré à la planification de la quatrième édition de la Semaine RH du 23 au 27 avril au cours de laquelle diverses activités de reconnaissance ont été offertes à l'ensemble des employés. Le comité a également organisé d'autres activités durant l'année et a fait le lancement d'une publication trimestrielle intitulée « Sous la loupe » ayant pour but de mieux faire connaître aux employés leurs collègues de travail.
- Plus de 19 rencontres ont eu lieu à la Régie des ressources de formation, l'objectif recherché étant toujours de faire des rencontres de concertation pour l'utilisation optimale et efficiente des ressources de formation en fonction des besoins.

b) AMÉLIORATION DES PROCESSUS

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

L'École a ciblé quatre processus prioritaires, dont certains sont de grande ampleur et touchent plusieurs directions. C'est pourquoi leur avancement se fera sur une période de 2 à 3 ans. Ci-après les processus qui permettront de viser l'excellence :

- **Optimisation de l'offre de cours et mise en place d'un guichet unique (15/15 % d'avancement)** : Ce processus inclut une révision, une amélioration et une instauration de différents éléments tels qu'un guichet unique ENPQ, la promotion de nos produits et services, l'élaboration d'un calendrier de 18 mois en continu, l'ajout d'un calendrier hors établissement, la révision de la politique d'annulation afin de refléter ces nouvelles réalités, ainsi que plusieurs autres aspects.
- **Optimisation des processus du Bureau d'affectation des ressources (BAR) – phase 3 (80/80 % d'avancement, les travaux se termineront au cours de l'année 2018-2019)** : Ce processus consiste à optimiser l'affectation du personnel de formation en collaboration avec les différentes directions concernées. Cette année, l'équipe de projet s'est penchée sur l'optimisation des locaux et des ressources. La dernière phase de ce projet servira à implanter une billetterie afin de mieux gérer les demandes.
- **Optimisation des offres de service et unification des contrats à la DAFM (25/25 % d'avancement)** : Ce processus inclut une révision de l'analyse des besoins de formation. Lors du présent exercice, une standardisation des devis a été effectuée. La prochaine étape de ce projet consistera en une implantation d'un système de gestion des clientèles (CRM).
- **Gestion des inscriptions en ligne et accès Moodle (100 % terminé)** : Ce processus consistait à amalgamer différentes façons d'inscrire les candidats dans la plateforme Moodle, telles que les cours hybrides standards, les cours de masse avec inscription au relevé de notes et les cours sans inscription au relevé de note.





c) TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Au 30 juin 2018, 394 employés ont travaillé en temps supplémentaire. De ce nombre, 30 employés ont travaillé en temps supplémentaire plus de 150 heures dans l'année, ce qui donne un résultat « faible » à 7,6 %. Les employés ayant effectué ce temps supplémentaire étaient principalement des formateurs dans des domaines où la demande de ressources a été faite au cours de l'exercice pour répondre à la croissance des activités.

d) APPRÉCIATION DU PERSONNEL

Le résultat pour cet indicateur de performance est de 44 %, donc un résultat « faible ». Une cible considérant les employés occasionnels à temps complet a été déterminée à la mi-année. En conséquence, il a été difficile pour les gestionnaires d'ajouter le personnel occasionnel à leur planification de rencontres. Parmi les démarches mises de l'avant pour améliorer ce résultat, notons un accompagnement et un suivi auprès des gestionnaires par les conseillères en ressources humaines, ainsi que par la simplification prochaine des outils de soutien et du processus.

Objectif stratégique 8

Mise en œuvre du Campus numérique

CIBLE

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

Année	Résultats
2017-2018	✓ 44 %

Le nouveau PDRI définit les chantiers technologiques que l'École doit prioriser afin d'offrir des activités de formation accessibles, à la fine pointe et de niveau supérieur. Il tient compte des efforts de développement en matière de ressources des technologies de l'information (portefeuille de projets), de maintenance, de soutien aux usagers ainsi que de sécurité de l'information afin d'assurer la disponibilité, l'intégrité et la confidentialité des environnements et des données. Ci-après les principaux éléments envisagés dans la mise en œuvre d'un Campus numérique :

- un portail unique;
- une accessibilité améliorée aux plateformes de l'École;
- la mise en place d'un environnement et de services technologiques et technopédagogiques disponibles pour nos partenaires et clients.

Au cours de l'exercice, l'École a poursuivi les projets inscrits dans son PDRI, dont la poursuite de l'implantation de son nouveau Système de gestion des dossiers scolaires (SGDS). Ce nouveau système permettra de consolider davantage le campus physique avec le campus numérique. Au niveau des initiatives terminées au 30 juin 2018, mentionnons l'implantation des terminaux véhiculaires à la formation initiale en patrouille-gendarmerie, la finalisation de l'implantation d'un système de relation client (CRM) au CECAP et l'optimisation de notre plateforme de formation en ligne. Le taux de réalisation du PDRI au 30 juin est donc de 44 %.



Objectif stratégique 9

Intégration d'une culture d'innovation organisationnelle

CIBLE

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

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

L'innovation représente la concrétisation de nouvelles idées pour faire face à l'environnement changeant, rapide et complexe dans lequel nous évoluons. Pour devenir une organisation plus innovante, l'École doit aligner sa stratégie d'affaire et développer son agilité en gestion, production et commercialisation pour mieux satisfaire et fidéliser sa clientèle. La base de ce virage est l'intégration d'une culture d'innovation qui permettra aux employés d'être alignés à cette volonté et d'y voir du sens. Ci-après une liste des actions les plus significatives de l'année :

VIRAGE STRATÉGIQUE

La mise en place de stratégies de veille aura permis l'intégration de nouvelles opportunités de formation ainsi que de nouvelles approches pédagogiques, comme l'aspect de co-développement avec d'autres institutions telles que le SPAL, le CCC, le Service de police de la Ville de Sherbrooke ainsi que la GRC (développement de formations sur le cannabis). Le développement de micro-formations (opioïdes) est aussi un virage innovant pour l'École, puisque ces formations consistent en de petites capsules pouvant se donner en grands groupes et à plusieurs clientèles (sécurité publique et policière).

LEVIER D'INNOVATION

Au cours de l'exercice, le CRDS a été reconnu auprès des organismes subventionnaires canadiens et québécois, donnant d'autres possibilités d'obtenir des fonds supplémentaires en recherche et ainsi faire progresser la formation du milieu policier et de la sécurité publique au Québec.

VECTEUR DE CROISSANCE

Les comités techniques de l'École, les nombreux liens avec les instances, la modulation des activités de formation (blocs, modules et capsules de formation pour le perfectionnement policier), sont toutes des stratégies innovantes permettant à l'École de diversifier son offre et de devenir la référence québécoise du milieu policier et de la sécurité publique.

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

- Mise en place d'un plan d'action pour l'innovation;
- Animation d'une séance d'information en comité de gestion et prise de mesure sur l'innovation;
- Animation d'une séance d'information en innovation avec du personnel ciblé dans l'ensemble des directions;
- Maintien d'un inventaire des sources de veille au Centre de savoirs et de l'expertise (CSE);
- Intégration de sommaires exécutifs dans le cadre de rencontres de concertation (CSE, CEPDEP et DPP) permettant d'identifier de nouvelles opportunités de formation;
- Utilisation de nouveaux logiciels pour la production d'animations et de vidéos en formation en ligne;
- Intégration de nouvelles approches de résolution de problème lors des comités de gestion et de direction;
- Rencontres de personnel actives (marche de 45 minutes à l'extérieur) au CEPDEP.

Les exigences législatives et gouvernementales





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

Le Comité sur l'accès à l'information, la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information a pour mandat de s'assurer que l'École protège la confidentialité des renseignements personnels qu'il détient en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1).

Il a également pour mandat de permettre l'accès aux documents publics. Il s'assure de la mise en œuvre, du respect et de la sensibilisation du personnel de l'École concernant les dispositions de la loi, des règlements et des documents administratifs s'y rattachant. Enfin, il s'assure du respect de toute législation relative à la sécurité de l'information tout au long du cycle de vie d'un actif informationnel.

La composition du comité sur l'accès à l'information, la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information est la suivante.

Président

Yves Guay

Directeur général

Membres

Nathalie Bournival

Directrice des services administratifs et technologiques

Responsable de la sécurité de l'information

Isabelle Lajoie

Directrice des ressources humaines

Pierre Savard

Directeur de la formation initiale en patrouille-gendarmerie

Julie De Blois

Responsable de l'Organisation scolaire et registraire

Patrick Lefebvre

Responsable des ressources matérielles et des technologies de l'information

Pierre St-Antoine

Directeur des affaires institutionnelles et des communications

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

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

Enfin, au cours de la dernière année, l'École a reçu et traité 227 demandes d'accès aux documents (voir le tableau 20 à la page suivante).



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

Tableau 20

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

Nombre total de demandes reçues : 227				
Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais				
Nature des demandes traitées au cours de l'année financières				
Demandes d'accès				
Délais de traitement	Documents administratifs	Renseignements personnels	Rectification	
0 à 20 jours	18	207	-	
21 à 30 jours	2	-	-	
31 jours et plus (le cas échéant)	-	-	-	
Total	20	207	-	
Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et de la décision rendue				
Demandes d'accès				
Décision rendue	Documents administratifs	Renseignements personnels	Rectification	Disposition de la Loi invoquées
Acceptée (entièrement)	12	204	-	
Partiellement acceptée	5	-	-	Articles 28, 29, 40, 53 et 54
Refusée (entièrement)	2	3	-	Articles 28, 29, 40, 53 et 54
Autres	1	-	-	Article 48
Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable				-
Nombre d'avis de révision reçus de la Commission d'accès à l'information				1



Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration

Comité permanent et mandataire

Le directeur des affaires institutionnelles et des communications est le mandataire chargé de l'application de la Charte de la langue française (RLRQ, chapitre C-11) au sein de l'École, laquelle compte plus de 50 employés. Il est aussi chargé de l'application et de la mise à jour de la *Politique linguistique* de l'École.

L'École compte également un comité permanent sur la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration, lequel est composé de sept membres. Ce comité s'assure que la *Politique linguistique* de l'École est appliquée et promue. Il agit également à titre de comité linguistique et traite des questions linguistiques, propose la terminologie normalisée propre aux activités de l'École, relève les lacunes terminologiques ainsi que les termes et expressions qui font difficulté.

Politique linguistique institutionnelle

À la suite de l'adoption par le Conseil des ministres, en mars 2011, de la nouvelle Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration, l'École a mis à jour sa *Politique linguistique* pour se conformer aux modifications apportées à la politique gouvernementale. Celle-ci a été approuvée par la plus haute instance de l'École le 5 février 2018 à la suite des commentaires et de l'avis officiel reçus de l'Office québécois de la langue française.

Implantation de la politique linguistique institutionnelle

Au cours de l'exercice 2017-2018, l'École a diffusé dans son intranet la nouvelle *Politique linguistique* ainsi qu'un document résumant les éléments importants de celle-ci. Une présentation a également été faite au comité de gestion de l'École pour sensibiliser le personnel cadre à l'importance de cette politique.



Politique de financement des services publics

Comme l'exige la Politique de financement des services publics, l'École applique depuis 2005 des principes de financement pour ses programmes de formation et a établi une tarification au regard de chacune des catégories de biens et de services offerts à sa clientèle.

Une seconde exigence de la politique est l'établissement d'une règle annuelle d'indexation des tarifs. L'École applique une règle d'indexation annuelle de ses tarifs depuis 2002. Cette règle est incluse dans le *Règlement sur les frais de scolarité de l'École nationale de police du Québec* (RLRQ, chapitre c. P-13.1, r. 0.1.1) qui est publié dans la Gazette officielle du Québec.

Au cours de l'année financière 2017-2018, la variabilité importante des revenus amène un écart sur les taux de financement prévus. Cet écart est engendré par la répartition des clientèles entre les niveaux de financement et leur provenance.

Le tableau 21 présente les revenus qui proviennent de la tarification au 30 juin 2018, la méthode de fixation du tarif, le mode d'indexation, le mode de révision et le niveau de financement.

Tableau 21
Politique de financement des services publics – Tarification
(en milliers de \$)

Revenus provenant de la tarification	Méthode de fixation du tarif*	Mode d'indexation	Date de révision	Revenus de tarification ²	Coût total ³	Niveau de financement ¹	
						Taux réel ²	Taux prévu
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	CS-T	Indice des prix à la consommation**	2005-2006	8 271,0 \$	15 157,9 \$	55 % ⁴	25 %
Programmes de formation initiale en enquête et gestion policière et formation des formateurs	CS-T	Révision des coûts	Mai 2017	2 645,9 \$	5 410,2 \$	49 % ⁴	25 %
Perfectionnement policier	CS-D	Révision des coûts	Mai 2017	3 533,3 \$	5 318,2 \$	66 % ⁴	100 %
Inscriptions et autres services tarifés	MAG	Révision des coûts	Mai 2017	379,9 \$	658,9 \$	s. o.	s. o.
Service de l'hôtellerie	CS-T	Révision des coûts	Mai 2017	3 174,6 \$	5 859,9 \$	54 %	100 %
Formation et services aux autres clientèles**	CS-T	Révision des coûts	Mai 2017	1 964,1 \$	6 754,8 \$	29 % ⁵	109 %
Total				19 968,8 \$	39 159,8 \$		

* 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).

Explications des écarts :

¹ Le taux réel est calculé avec le coût complet des programmes et les revenus de tarification excluant la clientèle provenant du périmètre comptable. Au niveau du taux prévu, l'ensemble des revenus attendus est considéré quelle que soit la provenance de la clientèle, et les coûts incluent partiellement le loyer. Ces éléments génèrent une discordance entre le taux réel et le taux prévu.

² Pour 2017-2018, 49 % des revenus proviennent du périmètre comptable incluant la subvention du gouvernement du Québec pour le loyer. Ces revenus sont exclus du calcul du taux réel.

³ Les coûts reliés au loyer sont répartis dans les coûts des différents programmes.

⁴ Les contributions des corps de police autres que celle de la Sûreté du Québec sont réparties dans les différents programmes de formation.

⁵ Le coût des services a été déterminé en fonction d'un volume d'activités afin de répartir adéquatement les coûts fixes de formation. Le volume d'activités a donc un impact sur le taux réel de financement.



Utilisation des ressources budgétaires et financières

L'École prépare les budgets et comptabilise les opérations financières par secteur d'activités depuis de nombreuses années. Pour l'exercice 2017-2018, le conseil d'administration de l'École a approuvé un budget équilibré le 8 juin 2017.

Ainsi, en complément d'information aux états financiers présentés dans ce rapport, le cadre de gestion budgétaire présentant les différents éléments qui composent les activités de l'École est présenté au tableau 22. Le cadre budgétaire s'avère nécessaire et essentiel pour assurer une gestion éclairée. La distribution des activités s'effectue en fonction de leur nature, soit les activités en lien avec la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), dites activités subventionnées, et les autres activités, dites activités non subventionnées.

Les activités subventionnées sont composées des revenus et des charges en lien avec la mission de l'École, soit les programmes de formation initiale en patrouille-gendarmerie, en enquête et en gestion, le programme du perfectionnement policier, la recherche et la vigie dans le domaine de la formation policière. Elles incluent également l'ensemble des activités des directions administratives et de soutien.

Les activités non subventionnées sont composées principalement des revenus et des charges de la Direction des activités et de la formation sur mesure (DAFM), du Service de l'hôtellerie et des services aux collectivités. Les activités de la DAFM sont composées des programmes de formation offerts à la clientèle parapolicrière et en provenance de la sécurité publique, dont la clientèle autochtone, les agents des services correctionnels, les constables spéciaux ainsi que des services offerts par le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles. Les activités du Service de l'hôtellerie et des services aux collectivités sont composées des services d'hébergement et alimentaires et de la location des locaux.



Tableau 22

Cadre de gestion budgétaire (en milliers de \$)

Activités subventionnées					
	Budget 2018	Réel 2018	Réel 2017	Écart réel \$	Variation %
Revenus					
Contribution des corps de police	14 212 \$	14 179 \$	14 053 \$	126 \$	1 %
Subvention du gouvernement	5 395 \$	5 395 \$	5 395 \$	0 \$	0 %
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	3 031 \$	3 060 \$	2 910 \$	150 \$	5 %
Perfectionnement policier	2 920 \$	3 661 \$	2 973 \$	688 \$	23 % ¹
Autres	998 \$	858 \$	845 \$	13 \$	2 %
	26 556 \$	27 153 \$	26 176 \$	977 \$	
Charges					
Direction générale	1 043 \$	1 120 \$	914 \$	206 \$	23 % ²
Direction affaires institutionnelles et communications	1 181 \$	1 232 \$	1 017 \$	215 \$	21 % ²
Portefeuille de projets	200 \$	412 \$	294 \$	118 \$	40 % ³
Direction des ressources humaines	1 650 \$	2 652 \$	2 244 \$	408 \$	18 % ⁴
Direction du développement pédagogique et des savoirs	2 895 \$	2 864 \$	2 428 \$	436 \$	18 % ²
Direction formation policière en patrouille-gendarmerie	6 144 \$	6 202 \$	5 750 \$	452 \$	8 %
Direction du perfectionnement policier	4 528 \$	4 955 \$	3 946 \$	1 009 \$	26 % ¹⁻²
Direction des services administratifs et technologiques	2 965 \$	2 745 \$	2 380 \$	365 \$	15 % ²
Amortissement	524 \$	581 \$	726 \$	(145 \$)	- 20 % ⁵
Dépense de loyer	9 051 \$	8 867 \$	8 633 \$	234 \$	3 %
Loyer imputé aux activités	(1 665 \$)	(1 918 \$)	(1 741 \$)	(177 \$)	10 % ⁶
Recouvrement soutien activités non subventionnées	(1 261 \$)	(1 433 \$)	(1 060 \$)	(373 \$)	35 % ⁷
	27 255 \$	28 279 \$	25 531 \$	2 748 \$	
Excédent (déficit) des activités	(699 \$)	(1 126 \$)	645 \$	(1 771 \$)	
Activités non subventionnées					
Direction des activités et de la formation sur mesure					
Revenus	5 427 \$	5 457 \$	5 141 \$	316 \$	6 %
Charges	5 096 \$	5 125 \$	4 521 \$	604 \$	13 % ²
	331 \$	332 \$	620 \$	(288 \$)	
Service de l'hôtellerie et services aux collectivités					
Revenus	5 117 \$	5 832 \$	4 844 \$	988 \$	20 % ⁸
Charges	4 885 \$	5 214 \$	4 760 \$	454 \$	10 %
	232 \$	618 \$	84 \$	534 \$	
Autres activités					
Revenus	136 \$	638 \$	577 \$	61 \$	11 % ⁹
Charges	0 \$	540 \$	505 \$	35 \$	7 %
	136 \$	98 \$	72 \$	26 \$	
Excédent (déficit) des activités	699 \$	1 048 \$	776 \$	272 \$	
Ensemble des activités					
Excédent des activités subventionnées	(699 \$)	(1 126 \$)	645 \$	(1 771 \$)	
Excédent des activités non subventionnées	699 \$	1 048 \$	776 \$	272 \$	
Excédent (déficit) total	0 \$	(78 \$)	1 421 \$	(1 499 \$)	- 105 %

Explication des écarts

¹ Augmentation du nombre de cours offerts en gestion et hausse des activités du perfectionnement policier tant à l'École que hors établissement.

² Augmentation des besoins en main-d'œuvre occasionnelle en lien avec la hausse du volume d'activités et postes vacants comblés.

³ Hausse du niveau d'investissement selon les besoins de développement.

⁴ Comptabilisation d'une provision en lien avec la convention collective des professionnels échue. Également, ajustement de la provision des vacances accumulées au 30 juin en fonction des heures et des taux horaires applicables.

⁵ Impact de la réduction des investissements en immobilisation au cours des dernières années (investissements 2017 : 542 k\$, investissements 2016 : 814 k\$).

⁶ Recouvrement plus important pour les locaux de formation en lien avec le niveau d'activités plus élevé en 2018 pour l'ensemble des directions de formation.

⁷ Recouvrement plus important en lien avec le niveau général des activités.

⁸ Impact favorable sur les revenus de l'hôtellerie découlant de la hausse des activités (réel 2018 : 84 331 jours, réel 2017 : 74 064 jours).

⁹ Autres activités incluent : les tests d'entrée, les formations d'appoint, les honoraires professionnels (témoignages à la cour, traductions, prêts d'employés), les colloques, la vente de matériel pédagogique et les activités de recherche en collaboration avec des partenaires externes.



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

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

Tableau 23

Contrats de services comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 mars 2018

	Nombre	Valeur (\$)
Contrats de services avec une personne physique ¹	0	0
Contrats de services avec un contractant autre qu'une personne physique ²	13	1 165 162 \$
Total des contrats de services	13	1 165 162 \$

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

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

Au tableau 24, la répartition de l'effectif pour la période du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 est présentée par catégorie d'emploi, telle que requise pour les organismes publics dont le personnel n'est pas assujéti à la Loi sur la fonction publique, et ce, à la suite de l'entrée en vigueur de la Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État (RLRQ, chapitre G-1.011).

Tableau 24

Répartition de l'effectif en heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 par catégorie d'emploi

	Heures rémunérées 2017-2018	Heures rémunérées 2016-2017	Écart
Personnel d'encadrement	34 317	34 543	(226)
Personnel professionnel	107 741	86 644	21 097
Personnel enseignant	85 579	80 938	4 641
Personnel de bureau, technicien et assimilé	175 615	158 103	17 512
Agents de la paix	36 850	31 600	5 250
Ouvriers, personnel d'entretien et de service	43 945	40 894	3 051
Étudiants et stagiaires	4 246	3 669	577
Total des heures rémunérées	488 293	436 391	51 902
Total en ETC transposés (total des heures rémunérées / 1 826,3 h)	267,37	238,95	28,42

La cible fixée à l'École par le ministère de la Sécurité publique est de 454 215 heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018. La cible fixée pour la période a été dépassée de 34 078 heures rémunérées.



Reddition de comptes en matière de développement durable

Cette année encore, l'École poursuit les actions de son *Plan d'action de développement durable 2016-2020*, lequel a été adopté le 27 septembre 2016.

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

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

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

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

Objectif gouvernemental 1.1

Renforcer les pratiques de gestion écoresponsables dans l'administration publique

Objectif organisationnel : Réduire l'empreinte écologique de l'École

Action	Cibles et indicateurs	Liens et contributions gouvernementales ¹	Résultats de l'année
1. Favoriser une gestion efficace des documents papiers et électroniques	Indicateur : Nombre de mesures significatives mises en place Cibles : Six mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020, dont minimalement une par année	Activité incontournable 1 : Contribution à l'atteinte de résultats visés en matière de gestion écoresponsable Résultats recherchés : 1) Réalisation d'actions écoresponsables liées aux opérations courantes de gestion de ressources matérielles et des matières résiduelles Domaines d'intervention : 1) Activités courantes de gestion administrative	Action en cours Année 17-18 : 5 mesures mises en place 1. Adoption d'un nouveau plan de classification et du calendrier de conservation des documents papiers et électroniques 2. Tournée de formation pour le nouveau plan de classification et la gestion documentaire 3. Application assidue des modalités d'épuration prévues dans le calendrier de conservation de l'École 4. Mise en place du système de gestion des instances (SyGED) 5. Implantation d'un nouveau système de gestion des dossiers scolaires (SGDS)

¹ Les résultats visés par la Stratégie gouvernementale de développement durable correspondent à la présentation séquentielle dans le document officiel de la Stratégie.



Action	Cibles et indicateurs	Liens et contributions gouvernementales	Résultats de l'année
2. Réduire la consommation d'encre, de papier et d'énergie	<p>Indicateur : Nombre de mesures significatives mises en place</p> <p>Cibles : Trois mesures mises en place, dont une avant le 30 juin 2017</p>	<p>Activité incontournable 1 : Contribution à l'atteinte de résultats visés en matière de gestion écoresponsable</p> <p>Résultats recherchés : 1) Réalisation d'actions écoresponsables liées aux opérations courantes de gestion de ressources matérielles et des matières résiduelles 6) Mise en œuvre d'actions dans le but d'améliorer la gestion écoresponsable des parcs ou systèmes informatiques</p> <p>Domaines d'intervention : 1) Activités courantes de gestion administrative</p>	<p>Cible atteinte Autres actions en cours</p> <p>Année 17-18 : 4 mesures mises en place</p> <ol style="list-style-type: none"> Début du déploiement d'un nouveau réseau d'imprimantes plus écoperformantes Diminution du nombre d'exemplaires papiers du rapport annuel de gestion et autres rapports institutionnels, tel que le <i>Plan stratégique 2017-2021</i> Remplacement de formulaires papiers par des formulaires électroniques Utilisation de transfert bancaire en remplacement des chèques avec l'implantation du nouveau système de gestion des dossiers scolaires (SGDS) qui permet le paiement électronique des inscriptions
3. Réaliser des activités visant une meilleure gestion du parc automobile et des déplacements des employés et clientèles de l'École	<p>Indicateur : Nombre de mesures significatives mises en place</p> <p>Cibles : Trois mesures mises en place, dont une avant le 30 juin 2017</p>	<p>Résultats recherchés : 2) Réduction, d'ici 2020, de 9 % des émissions de GES des véhicules légers de la flotte gouvernementale 3) Réalisation d'actions pour favoriser la réduction des déplacements</p> <p>Domaines d'intervention : 2) Transport et déplacements des employés</p> <p>Activité incontournable 1 : Contribution à l'atteinte de résultats visés en matière de gestion écoresponsable</p>	<p>Action en cours</p> <p>Année 17-18 : 3 actions mises en place</p> <ol style="list-style-type: none"> Augmentation du nombre de salles équipées de système de visioconférence Augmentation de 26 % du nombre d'utilisations des systèmes de vidéoconférence et de conférence téléphonique Mise en place du projet de système de répartition assistée par ordinateur avec l'implantation de terminaux véhiculaires dans les véhicules de patrouille



Action	Cibles et indicateurs	Liens et contributions gouvernementales	Résultats de l'année
4. Appliquer les meilleures pratiques environnementales dans la gestion des immeubles et l'aménagement de locaux	<p>Indicateur : Nombre de mesures significatives mises en place</p> <p>Cibles : Deux mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020</p>	<p>Activité incontournable 1 : Contribution à l'atteinte de résultats visés en matière de gestion écoresponsable</p> <p>Résultats recherchés : 4) Diminution, d'ici 2020, de 10 % des émissions de GES des bâtiments</p> <p>Domaines d'intervention : 1) Activités courante de gestion administrative</p> <p>3) Bâtiments et infrastructures</p>	<p>Cible atteinte Autres actions en cours</p> <p>Année 17-18 : 4 actions mises en place</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilisation du personnel à l'importance de l'ergonomie et du confort dans leur poste de travail en offrant un atelier au sujet de la lombalgie 2. Promotion du plan de gestion des matières résiduelles auprès du personnel et de la clientèle. L'École s'est vue remettre une mention de « bon coup » pour ses efforts en gestion des matières résiduelles de la part du <i>Défi on recycle</i> de la Chambre de commerce et d'industrie du cœur du Québec 3. Travaux de mise à jour de la <i>Politique sur les biens meubles excédentaires et les rebuts recyclables</i> 4. Caractérisation des matières résiduelles de l'École en collaboration avec l'Université de Sherbrooke
5. Poursuivre la gestion écoresponsable du parc informatique et du matériel électronique de l'organisation	<p>Indicateur : Nombre de mesures significatives mises en place</p> <p>Cibles : Trois mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020</p>	<p>Activité incontournable 1 : Contribution à l'atteinte de résultats visés en matière de gestion écoresponsable</p> <p>Résultats recherchés : 1) Réalisation d'actions écoresponsables liées aux opérations courantes de gestion de ressources matérielles et des matières résiduelles</p> <p>6) Mise en œuvre d'actions pour améliorer la gestion écoresponsable des parcs ou des systèmes informatiques</p> <p>Domaines d'intervention : 1) Activités courantes de gestion administrative</p> <p>4) Technologies de l'information et des communications</p>	<p>Cible atteinte Autres actions en cours</p> <p>Année 17-18 : 4 actions mises en place</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Amélioration du ratio d'ordinateurs, portables, imprimantes et photocopieurs versus le nombre d'employés 2. Prolongation de la durée de vie des équipements du parc informatique à un minimum de 5 ans 3. Début des démarches d'amélioration de la gestion de la fin de vie des équipements 4. Optimisation de l'utilisation des liens Internet lors des envois de masse par courriel



Action	Cibles et indicateurs	Liens et contributions gouvernementales	Résultats de l'année
6. Poursuivre la mise en place de mesures de gestion écoresponsable des événements et des communications de l'organisation	<p>Indicateur : Pourcentage d'événements planifiés selon le Guide sur l'organisation d'événements écoresponsables</p> <p>Cibles : 75 % des événements planifiés selon le Guide sur l'organisation d'événements écoresponsables</p>	<p>Activité incontournable 1 : Contribution à l'atteinte de résultats visés en matière de gestion écoresponsable</p> <p>Résultats recherchés :</p> <p>7) Réalisation de produits et d'activités de communication et organisation d'événements écoresponsables</p> <p>Domaines d'intervention :</p> <p>1) Activités courantes de gestion administrative</p> <p>5) Communications gouvernementales et organisation d'événements</p>	<p>Cible non atteinte</p> <p>Actions en cours</p> <p>Année 17-18 : 70 % des actions mises en place</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Planification de 70 % des événements en suivant les principes du Guide sur l'organisation d'événements écoresponsables produit par le ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques 2. Utilisation écoresponsable d'objets promotionnels 3. Réalisation d'ententes de partenariat afin de partager la bibliothèque de l'École (CIS) auprès de partenaires, notamment avec la Sûreté du Québec relativement à l'acquisition de leur collection
7. Augmenter de façon significative les acquisitions faites de façon écoresponsable	<p>Indicateur : Pourcentage d'acquisition faite de façon écoresponsable</p> <p>Cibles : 75 % d'acquisition faite de façon écoresponsable</p>	<p>Activité incontournable 1 : Contribution à l'atteinte de résultats visés en matière de gestion écoresponsable</p> <p>Résultats recherchés :</p> <p>1) Réalisation d'actions écoresponsables liées aux opérations courantes de gestion de ressources matérielles et des matières résiduelles</p> <p>8) D'ici 2020, intégration de considérations écoresponsables dans notre politique interne de gestion contractuelle et l'élaboration d'une politique d'acquisition écoresponsable</p> <p>Domaines d'intervention :</p> <p>1) Activités courantes de gestion administrative</p> <p>4) Technologies de l'information et des communications</p> <p>6) Marchés publics</p>	<p>Cible non atteinte</p> <p>Actions en retard</p> <p>40 % des acquisitions ont été faites de façon écoresponsable</p>



Objectif gouvernemental 1.2

Renforcer la prise en compte des principes de développement durable par les ministères et organismes publics

Objectif organisationnel : Renforcer la prise en compte des principes de développement durable dans les actions structurantes de l'École

Action	Cibles et indicateurs	Liens et contributions gouvernementales	Résultats de l'année
8. Élaborer et mettre en place un processus organisationnel appuyant la démarche de prise en compte des principes de développement durable	<p>Indicateur : Mise en place d'un processus de prise en compte des principes de développement durable au sein de l'École</p> <p>Cibles : D'ici le 30 juin 2018</p>	<p>Résultats recherchés : 10) Mise en œuvre de processus organisationnels de prise en compte des principes de développement durable</p> <p>Activité incontournable 2 : Prise en compte des principes de développement durable</p>	<p>Action en cours</p> <p>Année 17-18 : 1 action mise en place</p> <p>1. Utilisation du processus dans le cadre des travaux du <i>Plan stratégique 2017-2021</i></p>

Objectif gouvernemental 1.5

Renforcer l'accès et la participation à la vie culturelle en tant que levier de développement social, économique et territorial

Objectif organisationnel : Renforcer l'accès et la participation à la vie culturelle en tant que levier de développement social, économique et territorial

Action	Cibles et indicateurs	Liens et contributions gouvernementales	Résultats de l'année
9. Participation de l'École à la vie culturelle et au développement social de la région nicolétaine et du Québec	<p>Indicateur : Nombre de mesures significatives mises en place</p> <p>Cibles : Trois mesures mises en place, dont une avant le 30 juin 2017</p>	<p>Activité incontournable 3 : Contribution au Chantier gouvernemental d'intégration de la culture au développement durable</p> 	<p>Cible atteinte</p> <p>Autres actions en cours</p> <p>Année 17-18 : 5 actions mises en place</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisation de 4 visites des infrastructures pour la communauté, en partenariat avec Tourisme Nicolet-Yamaska 2. Exposition d'œuvres d'art dans les divers pavillons de l'École, notamment lors de la Journée nationale des peuples autochtones 3. Utilisation d'œuvres d'art dans diverses publications de l'École, notamment dans le rapport annuel de gestion 4. Création d'un comité bénévole ENPQ et présentation des actions bénévoles menées par les membres du personnel dans l'intranet de l'École 5. Implication des aspirants policiers auprès d'organismes de soutien à la communauté



Objectif gouvernemental 1.6

Coopérer aux niveaux national et international en matière de développement durable, en particulier avec la Francophonie

Objectif organisationnel : Coopérer aux niveaux national et international, en particulier avec nos partenaires canadiens ainsi que le réseau FRANCOPOL

Action	Cibles et indicateurs	Liens et contributions gouvernementales	Résultats de l'année
10. Soutenir les activités visant le partage d'expertise du domaine policier dans le cadre du réseau FRANCOPOL	<p>Indicateur : Nombre d'activités et de processus visant le partage d'expertise</p> <p>Cibles : Trois activités ou processus mis en place, dont une avant le 30 juin 2017</p>	<p>Résultats recherchés :</p> <p>18) Réalisation de projets de transfert et d'échange de connaissances, d'expertises ou de technologies associés à l'économie verte, à l'intégration de la culture dans le développement durable, à la gouvernance du développement durable et à la publication de documents d'orientation en la matière</p> <p>19) Consolidation des liens de collaboration et de coopération avec les pays et les États de la Francophonie sur ces sujets, notamment par l'entremise de l'Organisation internationale de la Francophonie</p>	<p>Cible atteinte Autres actions en cours</p> <p>Année 17-18 : 3 actions mises en place</p> <ol style="list-style-type: none"> Mise à jour en continu du site Internet FRANCOPOL Coordination du comité FRANCOPOL portant sur la rédaction d'un <i>Guide sur la gestion négociée des événements et des rassemblements publics</i> Présentation des résultats de recherche auprès de diverses délégations venant de l'international

Objectif gouvernemental 4.1

Appuyer la reconnaissance, le développement et le maintien des compétences, particulièrement celles des personnes plus vulnérables

Objectif organisationnel : Appuyer la reconnaissance, le développement et le maintien des compétences

Action	Cibles et indicateurs	Liens et contributions gouvernementales	Résultats de l'année
11. Faciliter l'accès en emploi à des policiers canadiens et des policiers autochtones sur le marché québécois	<p>Indicateur : Nombre de mesures significatives mises en place</p> <p>Cibles : Deux mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020</p>	<p>Résultats recherchés :</p> <p>38) Augmentation de la participation des personnes les plus vulnérables à des activités de développement qui facilitent leur accès au travail</p>	<p>Cible atteinte Actions en cours</p> <p>Année 17-18 : 3 actions mises en place</p> <ol style="list-style-type: none"> Mise à jour du <i>Règlement sur le régime des études de l'École nationale de police du Québec</i> Début des travaux quant à la modification du processus d'équivalence de la profession policière au Québec (création d'une matrice d'équivalence) Mise en place d'un processus d'accommodement en ce qui a trait aux conditions d'admission aux différents programmes ou formations de l'École pour la clientèle autochtone, notamment relativement à l'obtention des permis de conduire



Objectif gouvernemental 5.1

Favoriser l'adoption de saines habitudes de vie

et

Objectif gouvernemental 5.2

Agir pour que les milieux soient plus sains et sécuritaires

Objectif organisationnel : *Promouvoir de saines habitudes de vie dans des milieux sains et sécuritaires*

Action	Cibles et indicateurs	Liens et contributions gouvernementales	Résultats de l'année
12. Contribuer à la promotion de la santé et sécurité du personnel	<p>Indicateur : Nombre de mesures significatives mises en place</p> <p>Cibles : Six mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020</p>	<p>Résultats recherchés :</p> <p>41) Accès pour tous à une saine alimentation et sa promotion</p> <p>42) Accès aux milieux propices à la pratique de l'activité physique ainsi que la valorisation d'un mode de vie plus actif</p> <p>43) Mettre de l'avant des mesures et des actions visant la prévention et la promotion de la santé et de la sécurité dans les milieux de vie, y compris la lutte contre l'intimidation</p> <p>44) Mettre de l'avant des mesures et des actions destinées à atténuer ou à gérer de façon optimale les risques pour les personnes qui sont associés à l'activité humaine</p>	<p>Cible atteinte</p> <p>Action en cours</p> <p>Année 17-18 : 8 actions mises en place</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Faciliter la réintégration des employés lors d'une absence prolongée du milieu de travail 2. Validation des menus de la cafétéria par une nutritionniste et proposition de nouveaux menus 3. Diverses propositions d'aménagement de temps de travail 4. Promotion du programme de sensibilisation pour contrer le harcèlement 5. Activités sportives offertes sur l'heure du dîner 6. Vaccination offerte aux employés 7. Accès à un médecin et à une infirmière directement sur les lieux du travail 8. Promotion auprès du personnel des services offerts par le Programme d'aide aux employés (PAE)

**Objectif gouvernemental 6.2**

Renforcer les capacités des collectivités dans le but de soutenir le dynamisme économique et social des territoires

Objectif organisationnel : Renforcer la capacité des collectivités dans le but de soutenir le dynamisme économique et social du territoire nicolétain

Action	Cibles et indicateurs	Liens et contributions gouvernementales	Résultats de l'année
13. Former des partenariats avec les organismes municipaux et scolaires	Indicateur : Nombre de mesures significatives mises en place Cibles : Deux mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020	Résultats recherchés : 49) Mise en œuvre de mesures et de programmes qui soutiennent le développement socioéconomique des collectivités dans une perspective de développement durable Activité incontournable 5 : Contribution à l'accompagnement en développement durable des acteurs publics qui soutiennent le dynamisme territorial	Cible atteinte Autres actions en cours Année 17-18 : 1 action mise en place 1. Partenariat avec la Ville de Nicolet et le Centre de santé et de services sociaux de Bécancour-Nicolet-Yamaska à propos de mesures d'urgence

BONS COUPS 2017-2018

L'École est fière d'avoir atteint cette année plusieurs des objectifs qu'elle s'était fixés en matière de développement durable. Voici donc quelques projets importants ayant eu lieu au cours de l'année 2017-2018.

- L'École, avec la collaboration d'une équipe de l'Université de Sherbrooke, a procédé à la caractérisation de ses matières résiduelles dans le but d'atteindre éventuellement le troisième et dernier niveau du programme ICI ON RECYCLE de Recyc-Québec.
- L'implantation d'un nouveau système de gestion des dossiers scolaires (SGDS) a permis une réduction importante d'utilisation de papier en éliminant les formulaires papiers et en permettant le paiement en ligne lors de l'inscription aux programmes de formation initiale. Ceci favorise également une meilleure efficacité en éliminant la saisie d'information par le personnel.
- Grâce à l'initiative d'un employé de l'École, un comité bénévole a été créé. Au cours de l'année 2017-2018, le comité a participé à trois activités soit : aider à la sécurité des enfants le soir de l'Halloween, procéder à une collecte de fonds pour le Noël du pauvre et organiser une distribution de roses aux résidents du Centre d'hébergement du Christ-Roy du Centre hospitalier de Nicolet le jour de la Saint-Valentin.



Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web

	Éléments de réponse
Liste des sections ou sites Web non conformes au 30 juin 2018	L'intranet ainsi que le site Internet de l'École nationale de police du Québec sont accessibles. Une page sur l'accessibilité a d'ailleurs été créée sur le site : http://www.enpq.qc.ca/accessibilite.html .
Prévision d'une refonte	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non Les sites intranet et Internet de l'École ont fait l'objet d'une révision pour répondre aux normes.
Réalisation d'un audit de conformité	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Tant l'intranet que le site Internet ont été développés en collaboration avec le Centre de compétences web (CCW) du Centre de services partagés du Québec (CSPQ). Dans les deux cas, le système de gestion des contenus (SGC) Typo3 a été sélectionné, notamment en fonction de l'accessibilité. Chaque fonctionnalité livrée a été validée par un expert en accessibilité web. Cependant, aucun audit de conformité n'a été réalisé pour les contenus .pdf, .jpeg, vidéos et textes ajoutés dans le SGC.
Résumé des réalisations pour la mise en œuvre des standards	S. O.
Élaboration d'un plan d'action	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non À ce stade-ci, aucun plan d'action n'est requis.
Démarche de sensibilisation et de formation	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Une démarche de sensibilisation a été effectuée auprès des webmestres. Ceux-ci ont également suivi une formation complémentaire en rédaction web.
Ressources mises à contribution	Dans la mise à jour des contenus web, une attention particulière a été portée afin d'insérer du texte lors de l'intégration de vidéos institutionnelles. Les équipes des communications ainsi que de l'audiovisuel ont été mises à contribution.
Existence d'un cadre de gouvernance	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non À ce stade-ci, aucun cadre de gouvernance définissant les responsabilités n'a été rédigé par l'organisation.

Les standards sur l'accessibilité du web sont disponibles sur le site du Secrétariat au Conseil du trésor à l'adresse suivante : <http://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-informationnelles/standards-sur-laccessibilite-du-web/#c3750>

Les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2018





ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTATS FINANCIERS
DE L'EXERCICE CLOS LE
30 JUIN 2018



TABLE DES MATIÈRES

RAPPORT DE LA DIRECTION	3
RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT	4
ÉTATS FINANCIERS	
État des résultats et de l'excédent cumulé	5
État de la situation financière.....	6
État de la variation des actifs financiers nets	7
État des flux de trésorerie	8
Notes complémentaires.....	9 à 19



RAPPORT DE LA DIRECTION

Les états financiers de l'École nationale de police du Québec (l'École) ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de méthodes comptables appropriées et qui respectent les Normes comptables canadiennes pour le secteur public. Les renseignements financiers contenus dans les autres sections de ce rapport annuel concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles internes conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables.

La direction de l'École reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Le conseil d'administration surveille la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il approuve les états financiers. Il est assisté dans ses responsabilités par le comité administratif, dont certains membres ne font pas partie de la direction. Ce comité rencontre la direction et le Vérificateur général du Québec, examine les états financiers et en recommande l'approbation au conseil d'administration.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à l'audit des états financiers de l'École, conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, et son rapport de l'auditeur indépendant expose la nature et l'étendue de cet audit et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, rencontrer le comité administratif pour discuter de tout élément qui concerne son audit.

Yves Guay
Directeur général

Nathalie Bournival, CPA, CA
Directrice des services administratifs et technologiques

Nicolet, le 25 octobre 2018



RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

À l'Assemblée nationale

Rapport sur les états financiers

J'ai effectué l'audit des états financiers ci-joints de l'École nationale de police du Québec, qui comprennent l'état de la situation financière au 30 juin 2018, l'état des résultats et de l'excédent cumulé, l'état de la variation des actifs financiers nets et l'état des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi qu'un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives inclus dans les notes complémentaires.

Responsabilité de la direction pour les états financiers

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

Responsabilité de l'auditeur

Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur les états financiers, sur la base de mon audit. J'ai effectué mon audit selon les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Ces normes requièrent que je me conforme aux règles de déontologie et que je planifie et réalise l'audit de façon à obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers ne comportent pas d'anomalies significatives.

Un audit implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les montants et les informations fournis dans les états financiers. Le choix des procédures relève du jugement de l'auditeur, et notamment de son évaluation des risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Dans l'évaluation de ces risques, l'auditeur prend en considération le contrôle interne de l'entité portant sur la préparation et la présentation fidèle des états financiers 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'entité. Un audit comporte également l'appréciation du caractère approprié des méthodes comptables retenues et du caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que l'appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

J'estime que les éléments probants que j'ai obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder mon opinion d'audit.

Opinion

À mon avis, les états financiers donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'École nationale de police du Québec au 30 juin 2018, ainsi que des résultats de ses activités, de ses gains et pertes de réévaluation, de la variation de ses actifs financiers nets et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Rapport relatif à d'autres obligations légales et réglementaires

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

Pour la vérificatrice générale du Québec,

Roch Guérin CPA auditeur, CA

Roch Guérin, CPA auditeur, CA
Directeur principal

Montréal, le 25 octobre 2018



ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTAT DES RÉSULTATS ET DE L'EXCÉDENT CUMULÉ
De l'exercice clos le 30 juin 2018

	2018	2018	2017
	Budget	Réel	Réel
REVENUS			
Contributions des corps de police (note 4)	14 211 920 \$	14 178 879 \$	14 052 626 \$
Formation (note 5)	10 868 727	12 137 111	10 320 489
Hébergement (note 5)	4 779 456	5 428 555	4 531 008
Subvention du gouvernement du Québec – loyer	5 395 300	5 395 300	5 395 300
Ventes de services	1 532 009	1 375 562	1 867 570
Intérêts	55 000	107 615	64 588
Autres	394 044	458 825	506 277
	37 236 456	39 081 847	36 737 858
CHARGES			
Traitements et avantages sociaux (note 6)	22 286 236	23 903 232	20 828 493
Loyer – Société québécoise des infrastructures	9 051 153	8 867 350	8 633 058
Matériel pédagogique, fournitures et autres (note 7)	2 006 890	2 434 052	2 074 622
Services professionnels	1 825 575	2 072 940	1 905 317
Transport et communication	690 925	535 101	528 450
Entretien et réparations	287 793	327 621	303 198
Location de matériel et autres	267 884	288 229	168 530
Amortissement des immobilisations corporelles	820 000	731 312	875 516
	37 236 456	39 159 837	35 317 184
(DÉFICIT) EXCÉDENT DE L'EXERCICE	-	(77 990)	1 420 674
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT DE L'EXERCICE	4 247 626	4 247 626	2 826 952
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN DE L'EXERCICE	4 247 626 \$	4 169 636 \$	4 247 626 \$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.



ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE
Au 30 juin 2018

	2018	2017
ACTIFS FINANCIERS		
Trésorerie	748 131 \$	2 443 681 \$
Créances	4 792 439	4 364 258
Subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer	5 395 300	5 395 300
Contributions des corps de police à recevoir		
Premier versement	9 684 396	9 592 556
Deuxième versement	4 607 477	4 548 658
	25 227 743	26 344 453
PASSIFS		
Emprunts à court terme (note 8)	-	2 150 000
Charges à payer et frais courus		
Traitements et avantages sociaux	3 117 542	3 035 228
Autres charges à payer	2 312 692	1 335 436
Revenus reportés (note 9)		
Contributions des corps de police	10 718 905	10 605 911
Subvention du gouvernement du Québec – loyer	4 046 475	4 046 475
Autres	850 755	982 525
Provision pour vacances	1 668 390	1 487 746
Provision pour congés de maladie (note 10)	1 885 235	1 857 231
	24 599 994	25 500 552
ACTIFS FINANCIERS NETS	627 749	843 901
ACTIFS NON FINANCIERS		
Immobilisations corporelles (note 11)	2 135 231	2 023 367
Stocks	380 892	331 395
Loyer payé d'avance	766 917	857 143
Charges payées d'avance	258 847	191 820
	3 541 887	3 403 725
EXCÉDENT CUMULÉ	4 169 636 \$	4 247 626 \$

OBLIGATIONS CONTRACTUELLES (note 13)

ÉVENTUALITÉS (note 16)

ÉVÉNEMENT POSTÉRIEUR À LA DATE DES ÉTATS FINANCIERS (note 17)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le conseil d'administration,

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

Yves Guay
Directeur général



ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTAT DE LA VARIATION DES ACTIFS FINANCIERS NETS
De l'exercice clos le 30 juin 2018

	2018 Budget	2018 Réel	2017 Réel
(DÉFICIT) EXCÉDENT DE L'EXERCICE	- \$	(77 990) \$	1 420 674 \$
Acquisition d'immobilisations corporelles	(1 260 000)	(843 810)	(549 213)
Amortissement des immobilisations corporelles	820 000	731 312	875 516
Perte à la cession d'immobilisations corporelles		634	-
	(440 000)	(111 864)	326 303
Acquisition de stocks		(302 618)	(272 072)
Augmentation de charges payées d'avance		(252 325)	(176 967)
Consommation des stocks		253 121	212 258
Utilisation d'un loyer payé d'avance		90 226	90 225
Utilisation de charges payées d'avance		185 298	179 604
		(26 298)	33 048
(DIMINUTION) AUGMENTATION DES ACTIFS FINANCIERS NETS	(440 000)	(216 152)	1 780 025
ACTIFS FINANCIERS NETS (DETTE NETTE) AU DÉBUT DE L'EXERCICE	843 901	843 901	(936 124)
ACTIFS FINANCIERS NETS À LA FIN DE L'EXERCICE	403 901 \$	627 749 \$	843 901 \$

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 2018

	2018	2017
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
(Déficit) Excédent de l'exercice	(77 990) \$	1 420 674 \$
Éléments sans incidence sur la trésorerie :		
Amortissement des immobilisations corporelles	731 312	875 516
Perte à la cession d'immobilisations corporelles	634	-
Revenus reportés	(15 584 877)	(15 408 242)
Loyer payé d'avance	90 226	90 225
Charges payées d'avance	(67 027)	2 637
	(14 829 732)	(14 439 864)
Variation des actifs et des passifs reliés au fonctionnement :		
Créances	(428 181)	(503 112)
Contributions des corps de police à recevoir	(150 659)	(118 117)
Charges à payer et frais courus	1 041 027	416 321
Revenus reportés - Encaissements	15 566 101	15 634 901
Provision pour vacances	180 644	5 523
Provision pour congés de maladie	28 004	(63 092)
Stocks	(49 497)	(59 814)
	16 187 439	15 312 610
Flux de trésorerie liés aux activités de fonctionnement	1 279 717	2 293 420
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS		
Acquisition d'immobilisations corporelles et flux de trésorerie liés aux activités d'investissement en immobilisations	(825 267)	(587 888)
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT		
Nouvel emprunt	-	2 150 000
Emprunt remboursé	(2 150 000)	(1 700 000)
Flux de trésorerie liés aux activités de financement	(2 150 000)	450 000
(DIMINUTION) AUGMENTATION DE LA TRÉSORERIE	(1 695 550)	2 155 532
TRÉSORERIE AU DÉBUT DE L'EXERCICE	2 443 681	288 149
TRÉSORERIE À LA FIN DE L'EXERCICE	748 131 \$	2 443 681 \$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.



ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC NOTES COMPLÉMENTAIRES Au 30 juin 2018

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.

Utilisations d'estimations

La préparation des états financiers de l'École, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public, exige que la direction ait recours à des estimations et des hypothèses. Ces dernières ont des incidences à l'égard de la comptabilisation des actifs et des passifs, de la présentation des actifs et des passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que de la comptabilisation des revenus et des charges de l'exercice présenté dans les états financiers. Des estimations et hypothèses ont été utilisées pour évaluer les principaux éléments, tels que la durée de vie utile des immobilisations et l'évaluation des provisions pour vacances, pour congés de maladie et pour l'équité salariale. Les résultats réels peuvent différer des meilleures prévisions établies par la direction.

État des gains et pertes de réévaluation

L'état des gains et pertes de réévaluation n'est pas présenté étant donné qu'aucun élément n'est comptabilisé à la juste valeur ni libellé en devises.

Instruments financiers

La trésorerie, les créances (à l'exception des taxes à la consommation), la subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer et les contributions des corps de police à recevoir sont classées dans la catégorie des actifs financiers évalués au coût ou au coût après amortissement selon la méthode du taux d'intérêt effectif.



ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2018

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Instruments financiers (suite)

Les emprunts à court terme, les charges à payer et frais courus (à l'exception des avantages sociaux à payer et des taxes à la consommation) ainsi que la provision pour vacances sont classés dans la catégorie des passifs financiers évalués au coût ou au coût après amortissement selon la méthode du taux d'intérêt effectif.

Les coûts de transaction sont ajoutés à la valeur comptable des éléments classés dans la catégorie des instruments financiers évalués au coût ou au coût après amortissement lors de leur comptabilisation initiale.

Opérations interentités

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

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

Revenus

Les contributions des corps de police sont constatées à titre de revenus de l'exercice au cours duquel ont eu lieu les opérations ou les faits dont ils découlent.

Les revenus de subvention du gouvernement du Québec sont constatés dans l'exercice au cours duquel surviennent les faits qui donnent lieu à ces revenus, dans la mesure où elles sont autorisées, que l'École a satisfait à tous les critères d'admissibilité, s'il en est, et qu'il est possible de faire une estimation raisonnable des montants en cause. Elles sont présentées en revenus reportés lorsque les modalités imposées par le cédant créent une obligation répondant à la définition d'un passif. Elles sont comptabilisées en revenus à mesure que les conditions relatives au passif sont remplies.

Les revenus provenant de la formation, de l'hébergement, des ventes de services, des intérêts et les autres revenus sont comptabilisés dans l'exercice au cours duquel ont eu lieu les opérations ou les faits dont ils découlent.

Charges

Régimes de retraite

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

Actifs financiers

Trésorerie

La trésorerie se compose du solde bancaire.



ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC NOTES COMPLÉMENTAIRES Au 30 juin 2018

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Passif

Revenus reportés

Le revenu reporté relatif aux contributions des corps de police représente la portion des contributions pour les services qui seront rendus lors de l'exercice subséquent, puisque les contributions annuelles sont exigibles au 30 juin et couvrent la période du 1^{er} avril au 31 mars. Le revenu reporté relatif à la subvention du gouvernement du Québec – loyer représente le montant reçu de ce dernier afin de financer la charge de loyer de l'École pour l'exercice subséquent. Les autres revenus reportés sont principalement constitués des revenus de formation et d'hébergement perçus d'avance au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

Provision pour vacances

Aucun calcul d'actualisation n'est jugé nécessaire puisque la direction estime que les vacances accumulées seront majoritairement prises dans l'exercice suivant.

Provision pour congés de maladie

Les obligations à long terme découlant des congés de maladie accumulés par les employés sont évaluées sur une base actuarielle au moyen d'une méthode d'estimation simplifiée selon les hypothèses les plus probables déterminées par la direction. Ces hypothèses font l'objet d'une réévaluation annuelle.

Le passif et les charges correspondantes qui en résultent sont comptabilisés sur la base du mode d'acquisition de ces avantages sociaux par les employés, c'est-à-dire en fonction de l'accumulation et de l'utilisation des journées de maladie par les employés.

Actifs non financiers

De par leur nature, les actifs non financiers sont généralement utilisés afin de rendre des services futurs.

Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût et sont amorties en fonction de leur durée de vie estimative selon la méthode de l'amortissement linéaire sur les périodes suivantes :

Mobilier, équipements et matériel pédagogique	3 à 10 ans
Matériel roulant	5 ans
Améliorations locatives	5 à 10 ans
Équipements informatiques	3 ans
Progiciels et logiciels	3 et 5 ans
Infrastructure informatique et réseau de télécommunication	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 produits alimentaires, de munitions et de vêtements sont évalués au moindre du coût historique et du coût de remplacement. Les coûts sont établis selon la méthode de l'épuisement successif.



ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC NOTES COMPLÉMENTAIRES Au 30 juin 2018

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Loyer et charges payés d'avance

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

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

3. MODIFICATIONS COMPTABLES

Adoption de nouvelles normes comptables

Le 1er juillet 2017, l'École a adopté prospectivement les cinq nouvelles normes suivantes :

SP 2200, Information relative aux apparentés

Le chapitre SP 2200 définit un apparenté et établit des normes relatives aux informations à fournir sur les opérations entre apparentés. Des informations à fournir sont requises sur les opérations entre apparentés et les relations sous-jacentes lorsque ces opérations ont été conclues à une valeur différente de celle qui aurait été établie si les parties n'avaient pas été apparentées et ont, ou pourraient avoir, une incidence financière importante sur les états financiers.

SP 3210, Actifs

Le chapitre SP 3210 fournit des indications sur l'application de la définition des actifs énoncée dans la norme SP 1000, Fondements conceptuels des états financiers, et établit des normes générales d'informations à fournir à leur sujet. Des informations doivent être fournies sur les grandes catégories d'actifs non constatés. Lorsqu'un actif n'est pas constaté parce que le montant en cause ne peut faire l'objet d'une estimation raisonnable, il faut mentionner les motifs sous-jacents.

SP 3320, Actifs éventuels

Le chapitre SP 3320 définit et établit des normes relatives aux informations à fournir sur les actifs éventuels. Des informations doivent être fournies sur les actifs éventuels s'il est probable que l'événement futur déterminant se produira.

SP 3380, Droits contractuels

Le chapitre SP 3380 définit et établit des normes relatives aux informations à fournir sur les droits contractuels. Des informations doivent être fournies sur les droits contractuels et comprendre une description de la nature et de l'ampleur des droits contractuels ainsi que de leur échéancier.

SP 3420, Opérations interentités

Le chapitre SP 3420 établit des normes de comptabilisation et d'information applicables aux opérations conclues entre des entités du secteur public qui sont comprises dans le périmètre comptable d'un gouvernement, tant du point de vue du prestataire que de celui du bénéficiaire.

L'adoption de ces normes n'a eu aucune incidence sur les résultats et sur la situation financière de l'École. Les incidences se limitent, le cas échéant, à des informations présentées dans les notes complémentaires.



ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC NOTES COMPLÉMENTAIRES Au 30 juin 2018

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. Selon les modalités et les déclarations des masses salariales des corps de police, les totaux des contributions ont été calculés comme suit :

	2018	2017
Contributions de l'année civile 2016 pour 3 mois	3 572 968 \$	- \$
Contributions de l'année civile 2015 pour 9 mois	10 605 911	-
Contributions de l'année civile 2015 pour 3 mois	-	3 535 303
Contributions de l'année civile 2014 pour 9 mois	-	10 517 323
	14 178 879 \$	14 052 626 \$

5. FORMATION ET HÉBERGEMENT

	Formation		Hébergement	
	2018	2017	2018	2017
Formation aux aspirants policiers	3 387 506 \$	3 219 475 \$	1 926 506 \$	1 818 124 \$
Formation aux policiers	3 984 575	3 341 323	914 800	736 236
Formation sur mesure	4 219 506	3 275 614	1 428 795	1 141 417
Formation aux autochtones	456 708	386 774	65 021	52 310
Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles	88 816	97 303	42 995	72 216
Services aux collectivités, cafétéria	-	-	1 050 438	710 705
	12 137 111 \$	10 320 489 \$	5 428 555 \$	4 531 008 \$

6. TRAITEMENTS ET AVANTAGES SOCIAUX

	2018	2017
Employés de l'École	20 993 810 \$	18 518 115 \$
Policiers municipaux	1 478 429	1 263 795
Policiers – Sûreté du Québec	591 517	595 890
Formateurs et conférenciers	839 476	450 693
	23 903 232 \$	20 828 493 \$

7. MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE, FOURNITURES ET AUTRES

	2018	2017
Matériel pédagogique	1 456 838 \$	1 217 666 \$
Produits alimentaires et fournitures d'hébergement	828 322	729 642
Fournitures de bureau	148 892	127 314
	2 434 052 \$	2 074 622 \$



ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC NOTES COMPLÉMENTAIRES Au 30 juin 2018

8. EMPRUNTS À COURT TERME

Aux 30 juin 2017 et 2018, l'École était autorisée à contracter auprès d'institutions financières ou auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec, des emprunts à court terme ou à utiliser une marge de crédit jusqu'à concurrence d'un montant total de 5 000 000 \$. Le 28 juin 2017, cette entente a été reconduite jusqu'au 30 juin 2020.

Au 30 juin 2018, la marge de crédit auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec n'était pas utilisée (2017 : 2 150 000 \$). Elle porte intérêt au taux d'intérêt quotidien équivalent au taux des acceptations bancaires à un mois majoré de 0,3 %, lequel taux d'intérêt était de 1,97 % au 30 juin 2018 (2017 : 1,28 %).

De plus, l'École détient une marge de crédit de 300 000 \$ auprès d'une institution financière dont l'entente prendra fin en mars 2022, portant intérêt au taux préférentiel moins 0,65 %. Aux 30 juin 2018 et 2017, cette dernière n'était pas utilisée.

9. REVENUS REPORTÉS

	Contributions des corps de police	Subvention du gouvernement du Québec – loyer	Autres
Solde de début	10 605 911 \$	4 046 475 \$	982 525 \$
Constataion aux revenus de l'année	(10 605 911)	(4 046 475)	(932 491)
Encaissement de l'année	10 718 905	4 046 475	800 721
Solde de fin	10 718 905 \$	4 046 475 \$	850 755 \$

10. PROVISION POUR CONGÉS DE MALADIE

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

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

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

Les obligations du programme d'accumulation des congés de maladie augmentent au fur et à mesure que les employés rendent des services à l'École. La valeur de cette obligation est établie à l'aide d'une méthode qui répartit le coût de ce programme sur la durée de la carrière active des employés.

Le programme d'accumulation des congés de maladie fait l'objet d'une actualisation sur la base notamment des estimations et des hypothèses économiques à long terme suivantes au 30 juin :

	2018	2017
Taux de croissance annuelle des salaires	2,70 %	1,75 %
Taux d'actualisation	2,96 %	2,86 %
Durée résiduelle moyenne d'activités des salariés actifs	12 ans	12 ans



ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2018

10. PROVISION POUR CONGÉS DE MALADIE (suite)

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

	2018	2017
Solde au début de l'exercice	1 857 231 \$	1 920 323 \$
Charges de l'exercice	527 140	453 750
Prestations versées au cours de l'exercice	(499 136)	(516 842)
Solde à la fin de l'exercice	1 885 235 \$	1 857 231 \$

11. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	Mobilier, équipements et matériel pédagogique	Matériel roulant	Améliorations locatives	Équipements informatiques	Progiciels et logiciels	Infra-structure informatique et réseau de télécommunication	2018 Total	2017 Total
Coût								
Solde au début	6 612 923 \$	1 939 784 \$	711 960 \$	1 804 050 \$	2 269 367 \$	343 696 \$	13 681 780 \$	13 812 875 \$
Acquisitions	321 436	165 078	88 482	168 700	69 500	30 614	843 810	549 213
Cessions et radiations	(24 496)	(262 560)	—	(129 069)	(5 000)	—	(421 125)	(680 308)
Solde à la fin	6 909 863 \$	1 842 302 \$	800 442 \$	1 843 681 \$	2 333 867 \$	374 310 \$	14 104 465 \$	13 681 780 \$
Amortissement cumulé								
Solde au début	5 562 967 \$	1 503 652 \$	643 631 \$	1 730 614 \$	2 074 007 \$	143 542 \$	11 658 413 \$	11 463 205 \$
Amortissement	358 148	153 712	23 519	74 679	51 937	69 317	731 312	875 516
Cessions et radiations	(23 862)	(262 560)	—	(129 069)	(5 000)	—	(420 491)	(680 308)
Solde à la fin	5 897 253 \$	1 394 804 \$	667 150 \$	1 676 224 \$	2 120 944 \$	212 859 \$	11 969 234 \$	11 658 413 \$
Valeur comptable nette au 30 juin 2018								
	1 012 610 \$	447 498 \$	133 292 \$	167 457 \$	212 923 \$	161 451 \$	2 135 231 \$	— \$
Valeur comptable nette au 30 juin 2017								
	1 049 956 \$	436 132 \$	68 329 \$	73 436 \$	195 360 \$	200 154 \$	— \$	2 023 367 \$

Au 30 juin 2018, des immobilisations corporelles pour un montant de 22 417 \$ (2017 : 3 874 \$) sont inscrites aux autres charges à payer.

Au 30 juin 2018, des acquisitions d'immobilisations corporelles au montant de 22 770 \$ (2017 : 75 397 \$) sont capitalisées, mais non encore amorties au 30 juin. La mise en service de ces immobilisations est prévue au cours du prochain exercice.



ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC NOTES COMPLÉMENTAIRES Au 30 juin 2018

12. RÉGIMES DE RETRAITE

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

Au 1^{er} janvier 2018, les taux de cotisation de certains régimes de retraite ont été modifiés. Ainsi, le taux pour le RREGOP est passé de 11,05 % à 10,97 % de la masse salariale admissible, le taux pour le RRPE et le RRAS, qui fait partie du RRPE, est passé de 15,03 % à 12,82 % et le taux du RRMSQ est demeuré à 8 %.

Les cotisations de l'employeur sont équivalentes aux cotisations des employés, à l'exception d'un montant de compensation prévu dans la loi du RRPE de 2,97 % au 1^{er} janvier 2018 (4,94 % au 1^{er} janvier 2017) de la masse salariale admissible qui doit être versé pour les participants au RRPE et au RRAS et un montant équivalent pour les employeurs. Ainsi, l'École verse un montant supplémentaire pour l'année civile 2018 correspondant à 5,94 % de la masse salariale admissible (9,88 % de la masse salariale admissible pour l'année civile 2017).

Les cotisations de l'École, incluant le montant de compensation à verser au RRPE et au RRAS ainsi que les cotisations d'employeur pour les membres de son personnel libérés par la Sûreté du Québec contribuant au RRMSQ, imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 1 517 160 \$ (2017 : 1 446 391 \$). Les obligations de l'École envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

13. OBLIGATIONS CONTRACTUELLES

L'École s'est engagée en vertu d'une convention d'emphytéose avec la Société québécoise des infrastructures (SQI) échéant en 2028 pour la location d'immeubles et par divers contrats échéant jusqu'en 2022 pour la location de biens et de services pour un total de 90 467 587 \$ (2017 : 98 109 177 \$).

	Immeubles	Biens et services
	2018	2018
2018	- \$	- \$
2019	9 003 136	209 608
2020	9 003 136	120 872
2021	9 003 136	85 519
2022	9 003 136	16 647
2023	9 003 136	3 070
2024 et subséquemment	45 015 679	512
	90 031 359 \$	436 228 \$

L'École doit s'approvisionner pour certaines catégories d'achats auprès de fournisseurs ciblés par certains regroupements d'achats. Cette participation aux regroupements n'est pas un engagement formel, car les achats s'effectuent selon les besoins engendrés par les activités de l'École.

De plus, l'École a entrepris des discussions avec la Société québécoise des infrastructures afin que cette dernière acquière au nom de l'École un terrain d'une valeur de 233 000 \$. Cette acquisition aura lieu au cours du prochain exercice financier et sera incluse dans la convention d'emphytéose après l'obtention des autorisations nécessaires.



ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC NOTES COMPLÉMENTAIRES Au 30 juin 2018

14. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

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

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

15. INSTRUMENTS FINANCIERS

Gestion des risques liés aux instruments financiers

Dans le cours normal de ses activités, l'École est exposée à différents risques, notamment le risque de crédit, le risque de liquidité et le risque de marché.

La direction a mis en place des politiques et des procédés en matière de contrôle et de gestion qui l'assurent de gérer les risques inhérents aux instruments financiers et d'en minimiser les impacts potentiels.

Risque de crédit

Le risque de crédit est le risque qu'une partie à un instrument financier manque à l'une de ses obligations et, de ce fait, amène l'autre partie à subir une perte financière. L'École est exposée au risque de crédit découlant de la possibilité que des parties manquent à leurs obligations financières, s'il y a concentration d'opérations avec une même partie ou concentration d'obligations financières de tierces parties ayant des caractéristiques économiques similaires et qui seraient affectées de la même façon par l'évolution de la conjoncture. Les instruments financiers qui exposent l'École à une concentration du risque de crédit sont composés de la trésorerie, des créances, de la subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer et des contributions des corps de police à recevoir. Leur valeur comptable représente l'exposition maximale de l'École au risque de crédit.

Le risque de crédit associé à la trésorerie est essentiellement réduit au minimum en s'assurant qu'elle est investie auprès d'institutions financières réputées.

Le risque de crédit associé aux créances, à la subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer et aux contributions des corps de police à recevoir est réduit puisque de nombreux clients sont des entités gouvernementales ou municipales.

La direction estime que les concentrations de risque de crédit relativement aux créances sont limitées en raison de la qualité du crédit des parties auxquelles du crédit a été consenti, de même qu'en raison du nombre considérable des clients du gouvernement, municipaux et de moindre importance. Aux 30 juin 2018 et 2017, les montants à recevoir d'entités gouvernementales et municipales représentaient 88 % du montant total recouvrable.



ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC NOTES COMPLÉMENTAIRES Au 30 juin 2018

15. INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

Le tableau suivant présente le classement chronologique des créances (à l'exception des taxes à la consommation) au 30 juin 2018 :

	2018	2017
Moins de 30 jours suivant la date de facturation	3 907 173 \$	3 580 169 \$
De 30 à 60 jours suivant la date de facturation	244 888	187 848
De 61 à 90 jours suivant la date de facturation	120 142	156 208
Plus de 90 jours suivant la date de facturation	277 310	159 734
	4 549 513 \$	4 083 959 \$

Quant à la subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer, elle a été encaissée le 13 juillet 2018.

De plus, selon les modalités de versement des contributions des corps de police, le premier versement a été reçu le 30 juillet 2018 et le deuxième est recevable le 1^{er} février 2019. Quant à la contribution de la Sûreté du Québec, elle a été reçue en totalité le 17 août 2018.

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 5 118 \$ a été jugée nécessaire par la direction au 30 juin 2018 (2017 : Aucune).

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.

L'échéance estimative des passifs financiers, soit les charges à payer et les frais courus excluant les avantages sociaux et les taxes à la consommation à payer, totalisant 4 504 322 \$ au 30 juin 2018 (2017 : 3 457 281 \$) est de moins de 90 jours (2017 : moins de 90 jours), et celle de la provision pour vacances totalisant 1 668 390 \$ (2017 : 1 487 746 \$) est de moins d'un an (2017 : moins d'un an).

Risque de marché

Le risque de marché est le risque que le cours du marché ou que les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations du prix du marché. Le risque de marché comprend trois types de risque : le risque de change, le risque de taux d'intérêt et l'autre risque de prix. L'École est seulement exposée au risque de taux d'intérêt.



ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC NOTES COMPLÉMENTAIRES Au 30 juin 2018

15. INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

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.

Au 30 juin 2018, l'École n'avait contracté aucun emprunt à court terme (2017 : 2 150 000 \$). L'École n'a pas été exposée de façon significative aux risques liés aux taux d'intérêt.

16. ÉVENTUALITÉS

Réserve structurale

Depuis le début de la convention d'emphytéose avec la SQI, la charge de loyer incluait, à titre de réserve structurale, une somme de 300 000 \$ par exercice, somme qui est passée par la suite à 376 000 \$, à 576 000 \$ et s'élève maintenant à 582 000 \$ depuis le 1er décembre 2015 selon le projet d'entente. 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 2 189 984 \$ au 30 juin 2018 (2017 : 1 887 362 \$). En raison de l'impossibilité d'estimer la valeur des montants déficitaires futurs ni le solde de la réserve structurale à l'échéance de la convention, aucun montant n'est comptabilisé à l'état de la situation financière de l'École.

Immeubles contaminés

Certains immeubles du campus 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. Une poursuite a été déposée le 21 juillet 2016 contre les entrepreneurs responsables de la construction de ces immeubles. Les sommes réclamées concernent les coûts estimés pour la reconstruction des bâtiments. La valeur des coûts de reconstruction est estimée à 5,2 millions de dollars. En date du 30 juin 2018, la direction n'a aucune information concernant l'issue probable de la poursuite. Par contre, elle ne prévoit pas d'incidence défavorable importante sur la situation financière et les résultats d'exploitation de l'École.

17. ÉVÉNEMENT POSTÉRIEUR À LA DATE DES ÉTATS FINANCIERS

Le 17 juillet 2018, le Tribunal administratif du travail a rejeté le recours en appel de l'École concernant des litiges liés à l'équité salariale. Des discussions sont toujours en cours avec la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) quant à la détermination des sommes devant être déboursées par l'École à la suite de ce jugement. Le détail des réclamations au 30 juin 2018 n'est pas présenté car il pourrait avoir des incidences négatives sur le dénouement de l'éventualité. Une provision a été comptabilisée au 30 juin 2017 et 2018.

18. INFORMATION COMPARATIVE

Certains chiffres de l'exercice 2017 ont été reclassés afin de rendre leur présentation identique à celle de l'exercice 2018.

Les statistiques





Statistiques sommaires des activités de formation¹

Tableau 25 Formations offertes	2017-2018				
	Nombre de cohortes (programme continu)	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-personnes	Nombre de diplômés ²
FORMATIONS INITIALES					
Patrouille-gendarmerie					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG)	9	s. o.	650	316 995	637
Équivalence au PFIPG (5 jours)	s. o.	s. o.	2	64	s. o.
Équivalence au PFIPG (1 jour)	s. o.	s. o.	14	112	s. o.
Mise à jour des compétences du PFIPG	s. o.	s. o.	3	87	s. o.
Anciens diplômés IPQ (Mise à jour) (4 jours)	s. o.	s. o.	0	0	s. o.
Enquête policière					
Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement par blocs de cours	s. o.	24	480	30 991	83
Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement régulier	s. o.	16	544	24 870	
Enquête policière - BEI					
Programme de formation des enquêteurs du Bureau des enquêtes indépendantes	s. o.	5	69	4 523	19
Gestion policière					
Programme de formation initiale en gestion policière	s. o.	20	246	18 575	20
Total partiel – Formations initiales	9	65	2 008	396 217	759
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL					
Patrouille-gendarmerie (inclut la formation donnée par le réseau de moniteurs)					
Formation en pédagogie	s. o.	24	148	5 649	s. o.
Activités du patrouilleur et sécurité routière	s. o.	770	3 730	68 230	s. o.
Appareils de mesure du taux d'alcool	s. o.	203	1 227	12 359	s. o.
Intervention tactique, intervention physique et armes à feu	s. o.	216	1 242	28 181	s. o.
Enquête policière	s. o.	82	1 836	41 479	s. o.
Gestion policière	s. o.	22	284	5 306	s. o.
Séminaires et colloques**	s. o.	3	280	1 960	s. o.
Total partiel – Perfectionnement professionnel		1 320	8 747	163 164	s. o.
FORMATION SUR MESURE					
Premières Nations					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	2	s. o.	11	5 368	11
Programme de formation des constables spéciaux autochtones	0	s. o.	0	0	0
Équivalence au PFIPG (1 jour)	s. o.	2	9	72	0
Équivalence au PFIPG (3 jours)	s. o.	s. o.	0	0	0
Équivalence constables spéciaux à PFIPG	s. o.	1	5	160	0
Perfectionnement professionnel (patrouille-gendarmerie, enquête, gestion, séminaires et colloques)	s. o.	57	350	5 476	s. o.
Certificat en gestion des organisations (gestion policière)	s. o.	0	0	0	s. o.
Autres clientèles					
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers	2	s. o.	48	34 752	44
Programme de formation de base des constables spéciaux du MSP	2	s. o.	47	23 427	45
Programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels	5	s. o.	272	104 448	229
Programme de formation des gestionnaires de premier niveau du MSP	1	s. o.	2	160	2
Programme de formation des gestionnaires de 1 ^{er} niveau - SC	1	s. o.	21	1 680	21
Programme de formation initiale des inspecteurs de la STM	1	s. o.	12	5 940	11
Programme d'actualisation des inspecteurs de la STM	0	s. o.	0	0	0
Programme de formation des moniteurs en convoyage de biens de valeur	0	s. o.	0	0	0
Programme d'intégration à la fonction d'inspecteur de l'AMT	0	s. o.	0	0	0
Programme d'actualisation des inspecteurs de l'AMT	0	s. o.	0	0	0
Perfectionnement professionnel (incluant les programmes de formation universitaire)	s. o.	s. o.	992	24 502	s. o.
Séminaires et colloques	0	s. o.	21	147	s. o.
Total partiel – Formation sur mesure	14	60	1 790	206 132	363
Total général des formations offertes à l'École	23	1 445	12 545	765 513	1 122

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 26 Fréquentation des cours universitaires	2017-2018		2016-2017	
	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions
Microprogramme de premier cycle en Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	5	69	4	18
Programmes universitaires en sécurité publique incluant : programme court en enquête policière, programme court en gestion policière, certificat en intervention policière, certificat en enquête policière, certificat en gestion policière, baccalauréat en sécurité publique	60	1 270	51	1 306
Autorisation d'études hors établissement	s. o.	327	s. o.	280
Reconnaissance d'acquis scolaires	s. o.	49	s. o.	47
Reconnaissance d'acquis expérientiels	s. o.	3	s. o.	15
Total de la fréquentation des cours universitaires	65	1 718	55	1 666

Tableau 27 Admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	2017-2018		2016-2017	
	Nombre d'admissions	Nombre de diplômés UQTR	Nombre d'admissions	Nombre de diplômés UQTR
Microprogramme de premier cycle en intervention policière	0	0	5	1
Microprogramme de premier cycle en Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	12	19	2	0
Programme court en enquête policière	271	83	303	75
Programme court en gestion policière	138	20	64	4
Certificat en intervention policière	160	29	121	13
Certificat en enquête policière	197	12	143	9
Certificat en gestion policière	35	2	42	11
Baccalauréat en sécurité publique	63	8	87	10
Total des admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	876	173	767	123



Tableau 28 Statistiques sommaires des activités de formation offertes sur le campus, hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance (antenne) Statistiques selon le pourcentage du nombre d'heures-personnes	Activités de formation offertes 2017-2018										Total
	Par l'École sur le campus		Par l'École hors établissement		En déconcentration par le réseau d'inst. et moniteurs accrédités ENPQ		À titre indicatif ¹			Nombre d'heures-pers. (100 %)	
							En ligne	À distance (centre de formation)			
FORMATIONS INITIALES											
Patrouille-gendarmerie	317 258	100 %	0	0 %	0	0 %	20 426	6 %	0	0 %	317 258
Enquête policière	27 943	50 %	27 918	50 %	0	0 %	1 800 ²	3 %	0	0 %	55 861
Programme de formation des enquêteurs du BEI	1 352	30 %	3 171	70 %	0	0 %	855	19 %	0	0 %	4 523
Gestion policière	15 200	82 %	3 375	18 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	18 575
Total partiel	361 753	91 %	34 464	9 %	0	0 %	23 081	6 %	0	0 %	396 217
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL											
Patrouille-gendarmerie	55 432	49 %	11 780	10 %	47 207	41 %	3 122	2,73 %	0	0 %	114 419
Enquête policière	30 814	74 %	10 665	26 %	0	0 %	3 272	8 %	0	0 %	41 479
Gestion policière	3 613	68 %	1 693	32 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	5 306
Séminaires et colloques	1 960	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1 960
Total partiel	91 819	56 %	24 138	15 %	47 207	29 %	6 394	4 %	0	0 %	163 164
PREMIÈRES NATIONS											
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (autochtone)	5 600	100 %	0	0 %	0	0 %	487	9 %	0	0 %	5 600
Programme de formation initiale de constable spécial	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Certificat en gestion des organisations (gestion policière)	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Perfectionnement professionnel – Patrouille-gendarmerie	962	21 %	3 441	74 %	236	5 %	0	0 %	0	0 %	4 639
Perfectionnement professionnel – Enquête policière	112	45 %	135	55 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	247
Perfectionnement professionnel – Gestion policière	457	100 %	0	0 %	0	0 %	7	2 %	0	0 %	457
Perfectionnement professionnel – Séminaires et colloques	133	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	133
Total partiel	7 264	66 %	3 576	32 %	236	2 %	494	4,5 %	0	0 %	11 076
AUTRES CLIENTÈLES											
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers	34 752	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	34 752
Programme de formation de base des constables spéciaux du MSP	23 427	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	23 427
Programme d'intégration fonction agent des services correctionnels	93 568	90 %	10 880	10 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	104 448
Programme de formation des gestionnaires de 1 ^{er} niveau du MSP	160	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	160
Programme de formation des gestionnaires de 1 ^{er} niveau - SC	1 680	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1 680
Programme de formation initiale inspecteurs de la STM	5 460	92 %	480	8 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	5 940
Programme d'actualisation des inspecteurs de la STM	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Programme de formation des moniteurs en convoyage de biens de valeur	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Programme d'intégration à la fonction d'inspecteur de l'AMT	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Programme d'actualisation des inspecteurs de l'AMT	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Perfectionnement professionnel intervention en sécurité publique	2 853	46 %	2 726	44 %	582	10 %	14	0,2 %	0	0 %	6 161
Perfectionnement professionnel – Enquête	4 694	42 %	6 486	58 %	0	0 %	60	0,5 %	0	0 %	11 180
Perfectionnement professionnel – Gestion	3 840	54 %	3 321	46 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	7 161
Perfectionnement professionnel – Séminaires et colloques	147	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	147
Total partiel	170 581	87 %	23 893	12 %	582	1,0 %	74	0 %	0	0 %	195 056
TOTAL	631 417	83 %	86 071	11 %	48 025	6 %	30 043	4 %	0	0 %	765 513

DÉFINITIONS

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

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

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

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

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

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

¹ Il est à noter que les heures réalisées par le mode en ligne ou à distance sont incluses dans les activités de formation.

² Dans le cadre du programme de formation initiale en enquête policière, le cours *Éléments d'éthique appliquée* (ETA-100) peut être en partie suivi en ligne.



Participation des clientèles

Statistiques de la clientèle des corps de police du Québec

Tableau 29 Formations offertes	2017-2018		2016-2017		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	669	317 258	662	317 618		
Enquête policière	1 024	55 861	891	47 051	↑	8 810 18,7 % ❶
Enquête policière - BEI	69	4 523	18	1 428	↑	3 095 216,7 %
Gestion policière	246	18 575	241	17 313	↑	1 262 7,3 %
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL						
Patrouille-gendarmerie	6 199	108 770	5 463	100 841	↑	7 929 7,9 %
Enquête policière	1 836	41 479	925	30 519	↑	10 960 35,9 % ❷
Gestion policière	284	5 306	359	6 675	↓	1 369 20,5 % ❸
Formation en pédagogie	148	5 649	136	5 312	↑	337 6,3 %
Séminaires et colloques	280	1 960	303	2 358	↓	398 16,9 %

- ❶ Ajout de formations *Activité d'intégration enquête* au calendrier.
- ❷ Ajout de nouvelles formations, par exemple : *Enquêtes sur les drogues et Techniques d'enquête sur les crimes majeurs*.
- ❸ Nouvelle offre de formation en gestion.

Statistiques de la clientèle des Premières Nations

Tableau 30 Formations offertes	2017-2018		2016-2017		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)	25	5 600	10	324	↑	5 276 1 628,4 % ❶
Perfectionnement professionnel						
Patrouille-gendarmerie	309	4 639	233	5 754	↓	1 115 19,4 % ❷
Enquête policière	15	457	5	40	↑	417 1 042,5 %
Gestion policière	7	247	0	0	↑	247
Formation en pédagogie	0	0	12	480	↓	480
Séminaires et colloques	19	133	4	35	↑	98 280,0 %

- ❶ Formation de deux cohortes ainsi qu'attribution d'équivalences au PFIPG.
- ❷ Forte demande de formation en tireur actif et sur l'utilisation de l'arme à impulsions électriques.



Statistiques des autres clientèles

Tableau 31 Formations offertes	2017-2018		2016-2017		Écart selon le nombre d'heures-pers.		
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.			
Formations initiales							
Contrôleurs routiers de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ)	48	34 752	20	14 200	↑	20 552	144,7 % ❶
Constables spéciaux du MSP	47	23 427	0	0	↑	23 427	
Agents des services correctionnels	272	104 448	287	110 208	↓	5 760	5,2 %
Programme de formation des gestionnaires de 1 ^{er} niveau du MSP – Services correctionnels	2	160	120	9 920	↓	9 760	98,4 % ❷
Programme de formation des gestionnaires de 1 ^{er} niveau – Services correctionnels	21	1 680	3	240	↑	1 440	600,0 % ❷
Inspecteurs de la Société de transport de Montréal (STM)	12	5 940	0	0	↑	5 940	❸
Moniteurs en convoyage de biens de valeur	0	0	1	160	↓	160	
Perfectionnement professionnel							
Intervention en sécurité publique ¹	337	6 161	289	5 015	↓	1 146	22,9 %
Enquête	356	11 180	331	11 906	↑	726	6,1 %
Gestion	299	7 161	25	1 125	↑	6 036	536,5 % ❸
Séminaires et colloques	21	147	48	336	↓	189	56,3 %

- ❶ Forte demande de nouvelles ressources de la part de CRQ.
- ❷ Programme modifié et nouvellement codifié à la demande des services correctionnels.
- ❸ Les résultats varient en fonction de la demande des clientèles.

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



Statistiques diverses

Tableau 32 Satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu ¹ Secteurs d'activité	2017-2018		2016-2017		2015-2016	
	Taux de satisfaction	Nombre de répondants ²	Taux de satisfaction	Nombre de répondants ²	Taux de satisfaction	Nombre de répondants ²
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	86 %	135	86 %	137	85 %	162
Formation initiale en enquête policière	91 %	78	93 %	92	93 %	142
Formation initiale en gestion policière	89 %	87	85 %	70	94 %	63
Perfectionnement professionnel policier	94 %	363	94 %	239	94 %	344
Formation des formateurs	93 %	170	92 %	141	89 %	112
Formation des Premières Nations	95 %	10	s. o.	s. o.	96 %	67
Formation services correctionnels MSP	94 %	623	94 %	485	96 %	245
Formation sur mesure	93 %	698	94 %	303	93 %	571
MOYENNE PONDÉRÉE³	89,4 %	2 164	87,7 %	1 467	88,8 %	1706

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

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

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

Tableau 33 Services offerts par le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)	2017-2018	2016-2017	2015-2016
	Quantité	Quantité	Quantité
Examens de connaissances (PRQ)	458	302	439
Appréciation par simulation (APS)	348	540	403
Tests psychométriques	165	145	176
Entrevues structurées	31	50	91
Évaluation des compétences en gestion (profil)	10	25	14
Processus de recrutement Sûreté du Québec	s. o.	729	s. o.
Tests d'entrée du PFIPG	714	743	814
Formation - Connaissance de soi	s. o.	s. o.	52
Prévention des impacts - Séance d'information	s. o.	40	112
CAP-0001 Formation à l'entrevue structurée (Sûreté du Québec)	40	60	s. o.
CAP-0002 Prévention des impacts psychologiques (cadre)	16	8	45
CAP-0003 Prévention des impacts psychologiques (superviseur)	170	235	209
CAP-1001 Sélection du personnel policier 1 – Concepts et applications – Appréciation par simulation	22	6	26
CAP-1002 Sélection du personnel policier 2 – Principes et méthodes – Entrevue structurée	13	20	7
CAP-1003 Sélection du personnel policier : concepts, application spécifique à une fonction spécialisée	s. o.	0	3

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



Tableau 34 Plaintes et recours administratifs	2017-2018		2016-2017		2015-2016	
	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées
Plaintes	3	3	6	6	4	4
Recours administratifs pour contester une décision prise par l'École en vertu d'un de ses règlements ou d'une de ses directives	8	3	8	6	4	3



Hébergement et services aux collectivités

Les 648 aspirants policiers du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, effectuent un stage de quinze semaines à l'École. En 2017-2018, on constate une augmentation de 2 044 jours d'hébergement liée principalement à la variation naturelle du nombre de jours dans le calendrier de formation en fonction de l'année budgétaire. Dans le cas de l'année 2017-2018, il s'agit d'une augmentation de six jours. Le nombre de jours varie également en fonction des journées d'absence pour cause de maladie, de blessures ou d'abandon. Les aspirants policiers sont hébergés dans des dortoirs qui contiennent 218 lits.

L'École nationale de police du Québec dispose également de 233 chambres pour loger ses autres clientèles. Au cours de l'année 2017-2018, le Service de l'hôtellerie et des immeubles a géré, pour cette catégorie, 38 784 jours d'hébergement comparativement à 30 562 lors de l'exercice précédent, soit une hausse de 8 222 jours (26,9 %). L'ensemble des activités d'hébergement (chambres et dortoirs) a totalisé 84 331 jours d'hébergement, comparativement à 74 065 en 2016-2017, ce qui représente globalement une augmentation de 10 267 jours d'hébergement (13,9 %).

	2017-2018	2016-2017	2015-2016
	Nombre de journées d'hébergement	Nombre de journées d'hébergement	Nombre de journées d'hébergement
Formation initiale en patrouille-gendarmerie (aspirants policiers) (dortoirs)	45 547	43 503	46 075
Formation initiale en enquête, en gestion et en perfectionnement professionnel (policiers) (chambres)	13 766	11 371	11 367
Activités et formation sur mesure (autres clientèles) (chambres)	14 134	11 752	5 832
Services aux collectivités	10 884	7 439	7 365
Sous-total :	38 784	30 562	24 564
TOTAL	84 331	74 065	70 639

Selon le cadre de gestion budgétaire qui se retrouve sous la rubrique *Utilisation des ressources budgétaires et financières* (tableau 22), les résultats financiers du Service de l'hôtellerie et des services aux collectivités affichent des revenus de 5 832 k\$ (84 331 jours) comparativement à 4 844 k\$ (74 064 jours) en 2016-2017. L'augmentation des revenus s'explique principalement par le retour de toutes les clientèles qui avaient mis en œuvre des mesures de réduction de leurs dépenses au cours des dernières années.

Les services aux collectivités, dont le mandat est de louer les locaux et les chambres, ont observé une augmentation de 3 445 jours d'hébergement, soit une hausse de 46 % comparativement à 2016-2017.

	2017-2018			2016-2017			2015-2016		
	Quant.	Nombre de jours	Participants	Quant.	Nombre de jours	Participants	Quant.	Nombre de jours	Participants
Colloques, congrès ou réunions d'envergure tenus à l'École mais organisés par des organisations gouvernementales ou des organismes sans but lucratif	21	30	2 615	13	16	1 283	14	17	1 668
Réunions	109	117	1 915	76	92	1 233	91	105	1 188
Cérémonies – Formation sur mesure	9	8	2 520	7	7	2 270	1	1	200
Activités de formation tenues à l'École	68	229	1 532	46	179	1 206	36	210	1 130
Divers (banquets, visites guidées, location d'un amphithéâtre, du circuit routier, etc.)	41	53	970	34	68	1 477	32	54	1 328
TOTAL	248	437	9 552	176	362	7 469	174	387	5 514

Les annexes





Liste des acronymes utilisés dans ce document

ACCES	Actions concertées pour contrer les économies souterraines
ADPQ	Association des directeurs de police du Québec
AIIP	Arme intermédiaire d'impact à projectiles
AMT	Agence métropolitaine de transport
APSAM	Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur « affaires municipales »
AQC	Association Québécoise de Criminalistique
BAR	Bureau d'affectation des ressources
BARRI	Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles
BEI	Bureau des enquêtes indépendantes
BIG	Bureau de l'inspection générale de Montréal
CCC	Comité consultatif clients
CCP	Collège canadien de police
CCRI	Comité de concertation en ressources informationnelles
CCW	Centre de compétences Web
CECAP	Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles
CEPDEP	Centre d'expertise pédagogique et de développement de programme
CIS	Carrefour de l'information et du savoir
CRDS	Centre de recherche et de développement stratégique
CRM	<i>Customer relationship Management</i> (Système de gestion de la relation client)
CSE	Centre des savoirs et de l'expertise
CSPQ	Centre de services partagés du Québec
DAFM	Direction des activités et de la formation sur mesure
DDPS	Direction du développement pédagogique et des savoirs
DEC	Diplôme d'études collégiales
DPCP	Directeur des poursuites criminelles et pénales
DPP	Direction du perfectionnement policier
DSAT	Direction des services administratifs et technologiques
ENPQ	École nationale de police du Québec
ESAP	Épreuve standardisée d'aptitudes physiques
GES	Gaz à effet de serre
GI	Groupe d'intervention
GTI	Groupe tactique d'intervention
GRC	Gendarmerie royale du Canada
ITIL	<i>Information Technology Infrastructure Library</i>
LGCE	Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État
MRC	Municipalité régionale de comté
MSP	Ministère de la Sécurité publique
NPS	<i>Net Promoter® Score</i>
PAE	Programme d'aide aux employés
PARI	Programmation annuelle en ressources informationnelles
PDRI	Plan directeur des ressources informationnelles



PFIASC	Programme de formation initiale des agents des services correctionnels
PFIGG	Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie
PTPARI	Planification triennale des projets et des activités en ressources informationnelles
QVT	Qualité de vie au travail
SAAQ	Société de l'assurance automobile du Québec
SGC	Système de gestion des contenus
SGDS	Système de gestion des dossiers scolaires
SGQRI	Standard du gouvernement du Québec sur l'accessibilité du Web
SPAL	Service de police de l'agglomération de Longueuil
SPGQ	Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec
SPVM	Service de police de la Ville de Montréal
SPVQ	Service de police de la Ville de Québec
SQ	Sûreté du Québec
STM	Société de transport de Montréal
TI	Technologies de l'information
UPAC	Unité permanente anticorruption
UQTR	Université du Québec à Trois-Rivières
VTT	Véhicule tout-terrain



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

Comités externes

Comité aviseur national du Réseau canadien du savoir policier

Comité capacités affaiblies (DPCP) (CIRC)

Comité consultatif clients (ENPQ)

Comité consultatif du Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale (LSJML)

Comité COPS

Comité d'analyse des recommandations du rapport du Comité sur les disparitions et les enlèvements d'enfants

Comité d'harmonisation en sécurité routière (collèges)

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 liaison collèges-ENPQ en patrouille policière

Comité de pratiques policières sur la surveillance physique auxiliaire

Comité de programme (Baccalauréat en sécurité publique)

Comité de sélection BEI

Comité de travail témoins experts

Comité directeur - Mégaprocès

Comité intersectoriel MSP/MELS recommandations du coroner – affaire Villanueva

Comité provincial sur les interventions auprès des personnes présentant un problème de santé mentale

Comité sur la conduite d'urgence (MSP)

Comité sur la formation des futurs policiers et policières autochtones

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 en enquête policière

Comité technique en intervention tactique

Comité technique en intervention physique

Comité technique en tir

Comité technique FRANCOPOL – Comité des écoles

Comité technique FRANCOPOL – Comportement policier

Comité technique FRANCOPOL – Police et citoyen

Comité technique provincial en emploi de la force

Comité technique sur la conduite d'un véhicule de police

Comité technique sur la police communautaire

Comité technique sur la sécurité routière lors d'une interception

Comité technique sur le maintien et le rétablissement de l'ordre

Comité technique sur les appareils d'analyse d'alcool

Comité thématique ADPQ

Comité thématique séminaire Intersection MSP

Conseil sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial (MSP)

Conseil sur les services policiers du Québec

Programme canadien de sûreté et sécurité (PCSS), *Communities of Practice for Law Enforcement*

Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force (MSP)



Sous-comité « Outils de sensibilisation/formation » vidéo de l'AITQ sur la cohérence des actions policières et programme de réduction des méfaits

Sous-comité santé mentale

Sous-comité sur la révision des pratiques policières en matière de sécurité routière

Sous-comité sur la révision du Règlement sur les appareils de détection d'alcool

Table des directeurs de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)

Table des partenaires du Centre d'expertise en agressions sexuelles Marie-Vincent (CEASMV)

Table québécoise de la sécurité routière

Groupes de travail

Groupe de liaison police (APSAM)

Groupe de travail FRANCOPOL portant sur l'élaboration d'un guide sur la gestion démocratique des foules

Groupe de travail sur l'application réglementaire en matière de sécurité nautique

Groupe de travail sur la capacité de conduite affaiblie et les distractions au volant (TQSR)

Groupe de travail sur la vitesse en milieu urbain

Groupe de travail sur le maintien des compétences des TQA (MSP)

Table de vigie GI – GTI

Conseils d'administration

Association canadienne des chefs de police

Association canadienne des professionnels de la sécurité routière

Association québécoise de criminalistique

Association sur l'accès et la protection de l'information (AAPI)

Bureau international et comité de direction FRANCOPOL

Conseil d'administration de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)

Conseil d'administration du réseau INTERSECTION

Conseil des sages de FRANCOPOL

International Association of Chiefs of Police

Réseau canadien du savoir policier

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

Réseau policier en accès et protection de l'information

State and Provincial Police Academy Directors (SPPADS)



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

Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1, article 25)

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Dans le présent code, on entend par :
 - a) **Administrateurs publics** : Tous les membres du conseil d'administration de l'École ainsi que le directeur général et, s'il y a lieu, les directeurs généraux adjoints.
 - b) **Conflit d'intérêts** : Toute situation réelle, apparente ou potentielle qui est objectivement de nature à compromettre l'indépendance et l'impartialité nécessaire à l'exercice de sa fonction, ou à l'occasion de laquelle l'administrateur public utilise ou cherche à utiliser les attributs de sa fonction pour en retirer un avantage indu ou pour procurer un tel avantage indu à une tierce personne.
 - c) **Conflit d'intérêts indirect** : Cas où un administrateur public peut tirer un avantage quelconque par ricochet. Cette notion inclut également l'apparence de conflit.
 - d) **École** : École nationale de police du Québec.
 - e) **Intérêt personnel** : Intérêt auquel l'administrateur public a partie liée, soit par des liens de parenté, d'amitié, d'affaires ou autres.
 - f) **Lien de parenté** : Lien qui existe entre un administrateur public et l'une ou l'autre des personnes suivantes : conjoint ou conjointe, fils, fille, père, mère, beau-frère, belle-sœur, beau-père, belle-mère, gendre, bru, petit-fils, petite-fille, neveu, nièce.
2. Les membres du conseil d'administration de l'École doivent se doter d'un code d'éthique et de déontologie dans le respect des principes et règles édictés par le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (Décret 824-98, 17 juin 1998, Loi sur le ministère du Conseil exécutif, L.R.Q., c. M-30).
3. Le présent code a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration publique, de favoriser la transparence au sein de l'École et de responsabiliser ses administrateurs publics.
4. Le présent code établit les principes d'éthique et les règles de déontologie de l'École.

Les principes d'éthique tiennent compte de la mission de l'École, des valeurs qui sous-tendent son action et de ses principes généraux de gestion.

L'École a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de cette dernière.

Les règles de déontologie portent sur les devoirs et les obligations des administrateurs publics : elles les explicitent et les illustrent de façon indicative. Elles traitent notamment :

- 1° des mesures de prévention, notamment des règles relatives à la déclaration des intérêts détenus par les administrateurs publics;
- 2° de l'identification de situations de conflit d'intérêts;
- 3° des devoirs et obligations des administrateurs publics même après qu'ils ont cessé d'exercer leurs fonctions.

5. Les personnes déjà régies, le cas échéant, par des normes d'éthique ou de déontologie en vertu de la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1) sont de plus soumises au présent code lorsqu'elles occupent des fonctions d'administrateurs publics.

SECTION II DEVOIRS ET OBLIGATIONS EN REGARD DES PRINCIPES D'ÉTHIQUE ET DES RÈGLES GÉNÉRALES DE DÉONTOLOGIE

6. Le président du conseil d'administration doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les administrateurs publics de l'École.



§1. Dispositions générales

7. Les administrateurs publics sont nommés ou désignés pour contribuer, dans le cadre de leur mandat, à la réalisation de la mission de l'État et, le cas échéant, à la bonne administration de ses biens.

Leur contribution doit être faite, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

8. L'administrateur public est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la loi et le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, ainsi que ceux établis dans le présent code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.

Il doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

L'administrateur public qui, à la demande d'un organisme ou d'une entreprise du gouvernement, exerce des fonctions d'administrateur dans un autre organisme ou entreprise, ou en est membre, est tenu aux mêmes obligations.

Au moment de son entrée en fonction, l'administrateur public atteste par écrit qu'il a pris connaissance du présent code et qu'il se déclare lié par ses dispositions.

§2. Discrétion, indépendance et réserve

9. L'administrateur public est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un administrateur public représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

10. L'administrateur public doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisans.
11. Le président du conseil d'administration, le directeur général et l'administrateur public à temps plein doivent faire preuve de réserve dans la manifestation publique de leurs opinions politiques.

§3. Conflit d'intérêts

12. L'administrateur public doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

Il doit dénoncer à l'École tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre l'École, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur. Sous réserve de l'article 9, l'administrateur public nommé ou désigné dans un autre organisme ou entreprise doit aussi faire cette dénonciation à l'autorité qui l'a nommé ou désigné.

13. L'administrateur public à temps plein ne peut, sous peine de révocation, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association mettant en conflit son intérêt personnel et celui de l'École. Toutefois cette révocation n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

Tout autre administrateur public qui a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de l'École doit, sous peine de révocation, dénoncer par écrit cet intérêt au président du conseil d'administration et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

Le présent article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher un administrateur public de se prononcer sur des mesures d'application générale relatives aux conditions de travail au sein de l'organisme ou de l'entreprise par lesquelles il serait aussi visé.

14. L'administrateur public ne doit pas confondre les biens de l'École avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.
15. L'administrateur public ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un administrateur public représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.



§4. *Exclusivité des fonctions*

16. L'administrateur public à temps plein doit exercer ses fonctions de façon exclusive sauf si l'autorité qui l'a nommé ou désigné le nomme ou le désigne aussi à d'autres fonctions. Il peut, toutefois, avec le consentement du président du conseil d'administration, exercer des activités didactiques pour lesquelles il peut être rémunéré et des activités non rémunérées dans des organismes sans but lucratif.

Le président du conseil d'administration peut pareillement être autorisé par le secrétaire général du Conseil exécutif.

§5. *Donation, cadeau, faveur ou autre semblable avantage*

17. L'administrateur public ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste et qu'à la condition qu'ils aient été offerts à l'occasion d'un événement auquel il a participé.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État.

18. L'administrateur public ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.
19. L'administrateur public doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

§6. *L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions*

20. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'École.
21. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant l'École, ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle l'École est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

Les administrateurs publics de l'École ne peuvent traiter avec l'administrateur public visé au paragraphe précédent dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

§7. *Charge publique élective et activités politiques*

22. L'administrateur public à temps plein, le président du conseil d'administration ou le directeur général de l'École qui a l'intention de présenter sa candidature à une charge publique élective doit en informer le secrétaire général du Conseil exécutif.
23. Le président du conseil d'administration ou le directeur général de l'École qui veut se porter candidat à une charge publique élective doit se démettre de ses fonctions.
24. L'administrateur public à temps plein qui veut se porter candidat à la charge de député à l'Assemblée nationale, de député à la Chambre des communes du Canada ou à une autre charge publique élective dont l'exercice sera probablement à temps plein doit demander et a droit à un congé non rémunéré à compter du jour où il annonce sa candidature.
25. L'administrateur public à temps plein qui veut se porter candidat à une charge publique élective dont l'exercice sera probablement à temps partiel, mais dont la candidature sera susceptible de l'amener à enfreindre son devoir de réserve, doit demander et a droit à un congé non rémunéré à compter du jour où il annonce sa candidature.
26. L'administrateur public à temps plein qui obtient un congé sans rémunération conformément à l'article 24 ou à l'article 25 a le droit de reprendre ses fonctions au plus tard le 30^e jour qui suit la date de clôture des mises en candidature, s'il n'est pas candidat, ou, s'il est candidat, au plus tard le 30^e jour qui suit la date à laquelle une autre personne est proclamée élue.
27. L'administrateur public à temps plein dont le mandat est à durée déterminée, qui est élu à une charge publique à temps plein et qui accepte son élection, doit se démettre immédiatement de ses fonctions d'administrateur public.

Celui qui est élu à une charge publique dont l'exercice est à temps partiel doit, si cette charge est susceptible de l'amener à enfreindre son devoir de réserve, se démettre de ses fonctions d'administrateur public.

28. L'administrateur public à temps plein dont le mandat est à durée indéterminée et qui est élu à une charge publique a droit à un congé non rémunéré pour la durée de son premier mandat électif.



58. Rémunération, allocation et indemnité de départ

29. L'administrateur public n'a droit, pour l'exercice de ses fonctions, qu'à la seule rémunération reliée à celles-ci. Cette rémunération ne peut comprendre, même en partie, des avantages pécuniaires tels ceux établis notamment par des mécanismes d'intéressement basés sur la variation de la valeur des actions ou sur la participation au capital-actions de l'entreprise.
30. L'administrateur public révoqué pour une cause juste et suffisante ne peut recevoir d'allocation ni d'indemnité de départ.
31. L'administrateur public qui a quitté ses fonctions, qui a reçu ou qui reçoit une allocation ou une indemnité de départ et qui occupe une fonction, un emploi ou tout autre poste rémunéré dans le secteur public pendant la période correspondant à cette allocation ou indemnité doit rembourser la partie de l'allocation ou de l'indemnité couvrant la période pour laquelle il reçoit un traitement, ou cesser de la recevoir durant cette période.

Toutefois, si le traitement qu'il reçoit à titre d'administrateur public est inférieur à celui qu'il recevait antérieurement, il n'a à rembourser l'allocation ou l'indemnité que jusqu'à concurrence du nouveau traitement, ou il peut continuer à recevoir la partie de l'allocation ou de l'indemnité qui excède son nouveau traitement.

32. Quiconque a reçu ou reçoit une allocation ou une indemnité de départ du secteur public et reçoit un traitement à titre d'administrateur public pendant la période correspondant à cette allocation ou indemnité doit rembourser la partie de l'allocation ou de l'indemnité couvrant la période pour laquelle il reçoit un traitement, ou cesser de la recevoir durant cette période.

Toutefois, si le traitement qu'il reçoit à titre d'administrateur public est inférieur à celui qu'il recevait antérieurement, il n'a à rembourser l'allocation ou l'indemnité que jusqu'à concurrence du nouveau traitement, ou il peut continuer à recevoir la partie de l'allocation ou de l'indemnité qui excède son nouveau traitement.

33. L'administrateur public à temps plein qui a cessé d'exercer ses fonctions, qui a bénéficié de mesures dites de départ assisté et qui, dans les deux ans qui suivent son départ, accepte une fonction, un emploi ou tout autre poste rémunéré dans le secteur public doit rembourser la somme correspondant à la valeur des mesures dont il a bénéficié jusqu'à concurrence du montant de la rémunération reçue, du fait de ce retour, durant cette période de deux ans.
34. L'exercice à temps partiel d'activités didactiques par un administrateur public n'est pas visé par les articles 31 à 33.
35. Pour l'application des articles 31 à 33 « secteur public » s'entend des organismes, des établissements et des entreprises visés par l'annexe du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics.

SECTION III PROCESSUS DISCIPLINAIRE

§1. Autorité compétente

36. Aux fins de la présente section, l'autorité compétente pour agir est le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsque c'est le président du conseil d'administration ou un administrateur public nommé ou désigné par le gouvernement ou un ministre qui est en cause.

Le président du conseil d'administration est l'autorité compétente pour agir à l'égard de tout autre administrateur public.

§2. Procédure

37. L'autorité compétente fait part à l'administrateur public des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut, dans les sept jours, lui fournir ses observations et, s'il le demande, être entendu à ce sujet.

§3. Situation d'urgence et cas présumé de faute grave

38. L'administrateur public à qui l'on reproche des manquements à l'éthique ou à la déontologie peut être relevé provisoirement de ses fonctions, avec rémunération, par l'autorité compétente, afin de permettre la prise d'une décision appropriée dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave.

§4. Sanction

39. Sur conclusion que l'administrateur public a contrevenu à la loi ou au présent code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente lui impose une sanction.



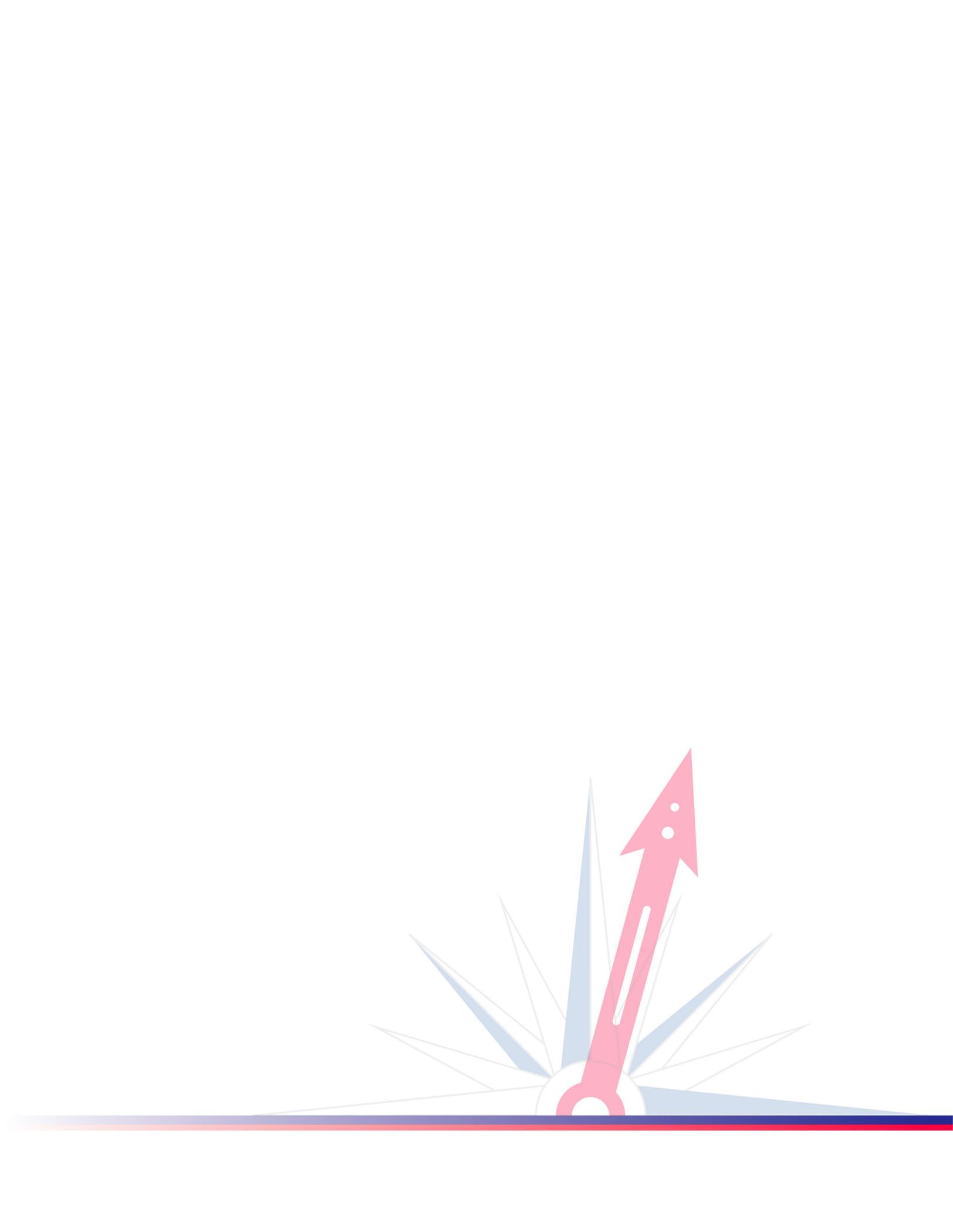
Toutefois, lorsque l'autorité compétente est le secrétaire général associé visé à l'article 36, la sanction est imposée par le secrétaire général du Conseil exécutif. En outre, si la sanction proposée consiste en la révocation d'un administrateur public nommé ou désigné par le gouvernement, celle-ci ne peut être imposée que par ce dernier, dans ce cas, le secrétaire général du Conseil exécutif peut immédiatement suspendre sans rémunération l'administrateur public pour une période d'au plus trente jours.

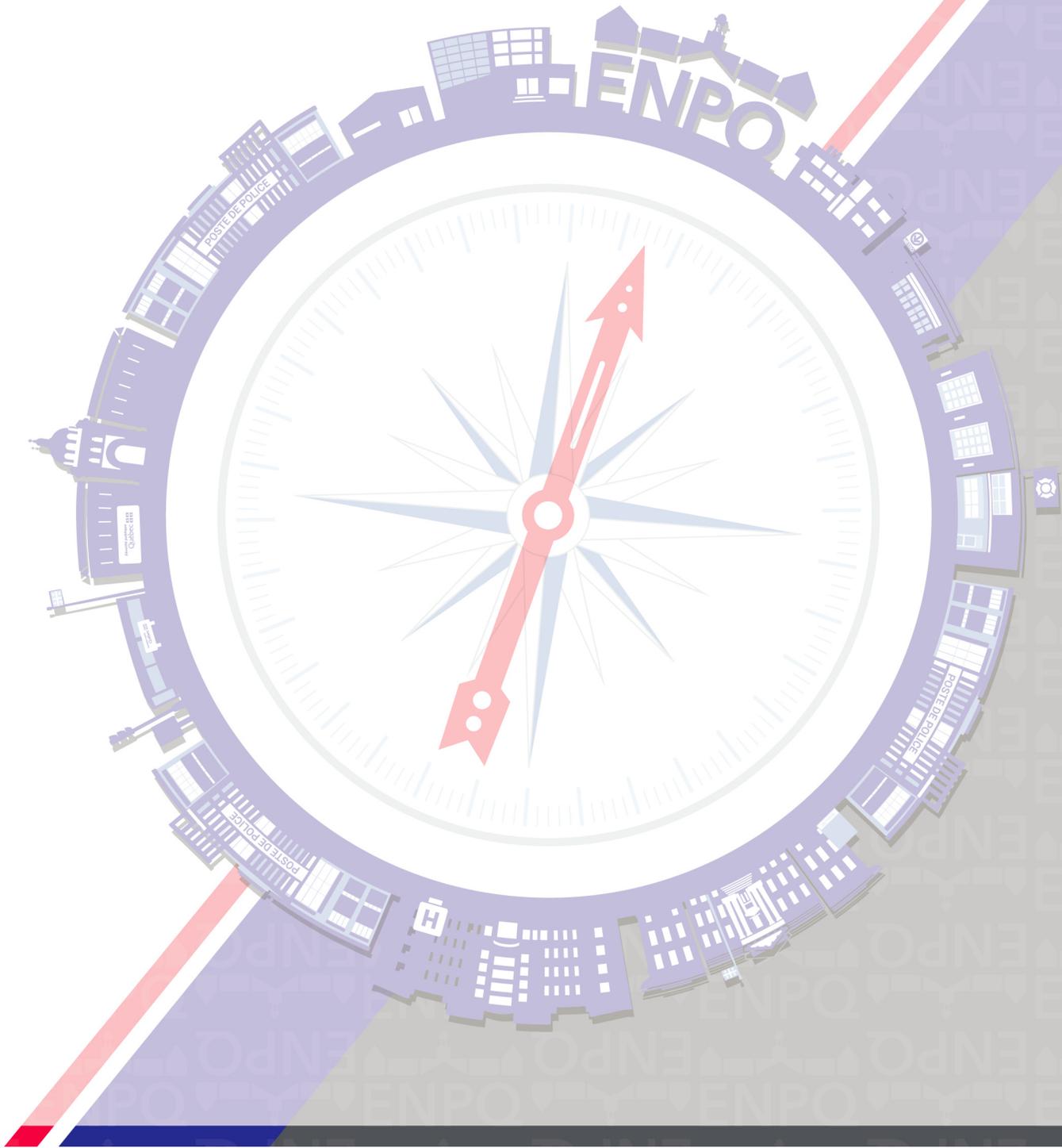
40. La sanction qui peut être imposée à l'administrateur public est la réprimande, la suspension sans rémunération d'une durée maximale de trois mois ou la révocation.
41. Toute sanction imposée à un administrateur public, de même que la décision de le relever provisoirement de ses fonctions, doit être écrite et motivée.

SECTION IV DISPOSITIONS FINALES

42. Le présent code entre en vigueur lors de son adoption.

Note : Ce code d'éthique et de déontologie a été adopté par le conseil d'administration de l'École nationale de police du Québec le 4 octobre 2006. Il est également disponible sur le site Web de l'École à l'adresse <http://www.enpg.qc.ca>. Par ailleurs, aucun cas en matière d'éthique et de déontologie n'est survenu au cours de l'année 2017-2018.





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

www.enpq.qc.ca

**École nationale
de police**

Québec

