

École nationale
de police *du* Québec

RAPPORT ANNUEL
2002-2003 *DE GESTION*

Québec 



ASSEMBLÉE NATIONALE

no 611-20031217

RAPPORT ANNUEL
2002-2003 *DE GESTION*



PRODUCTION : École nationale de police du Québec
350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4

Téléphone : (819) 293-8631

Télécopieur : (819) 293-8718

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, 2003

Gouvernement du Québec

Tous droits réservés

Bibliothèque nationale du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

Dépôt légal— 4^e trimestre 2003

ISBN 2-550-41685-6

Québec, octobre 2003

Monsieur Michel Bissonnet
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec (Québec)

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel de gestion de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier s'étant terminé le 30 juin 2003.

Ce rapport fait état des résultats obtenus par l'École nationale de police du Québec, corporation 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 de l'École et en présente les états financiers et le rapport du Vérificateur général du Québec pour la période.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma considération distinguée.

Le ministre de la Sécurité publique,

Jacques Chagnon

Nicolet, octobre 2003

Monsieur Jacques Chagnon
Ministre de la Sécurité publique
Tour des Laurentides
2525, boulevard Laurier, 5^e étage
Sainte-Foy (Québec) G1V 2L2

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel de gestion de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier qui a pris fin le 30 juin 2003.

Ce rapport constitue une reddition de comptes à l'égard des objectifs du plan stratégique de l'École.

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

Le président du conseil d'administration,



Robert Nelson

Déclaration de la directrice générale

Nicolet, octobre 2003

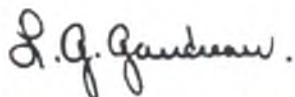
Les informations contenues dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données contenues dans le rapport et des contrôles afférents.

Les résultats et les données du rapport annuel de gestion 2002-2003 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'elles correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 30 juin 2003.

La directrice générale,



Louise Gagnon-Gaudreau

Table des matières

Lettre de présentation du rapport au président de l'Assemblée nationale par le ministre	3	Orientation stratégique 4	
Lettre de présentation du rapport au ministre par le président du conseil d'administration	3	Positionner l'École comme chef de file en recherche dans le domaine policier	44
Déclaration de la directrice générale	4	Orientation stratégique 5	
Message du ministre	6	Assumer un rôle d'expert-conseil en matière de sécurité publique	49
Message du président	7	Orientation stratégique 6	
Message de la directrice générale	8	Intensifier la visibilité de l'École tant sur le plan national que sur le plan international	57
Présentation générale	11	Orientation stratégique 7	
Les ressources humaines	19	Moderniser la gestion pour favoriser la transformation et la pérennité de l'École	61
Organigramme	23	Orientation stratégique 8	
Les faits saillants de l'exercice	24	Doter l'École de lieux physiques fonctionnels répondant adéquatement à sa mission	67
Les services à la clientèle	25	Application de certaines politiques gouvernementales	71
Rappel de la déclaration de services aux citoyens	27	États financiers	73
Les résultats au regard du plan stratégique	28	Statistiques	82
Orientation stratégique 1		Annexes	
Élaborer et offrir des activités de formation novatrices répondant aux standards d'excellence de l'École	28	Liste des corps de police offrant les services de niveau 1	97
Orientation stratégique 2		Liste des corps de police offrant les services de niveau 2	97
Élaborer et promouvoir un modèle de référence pédagogique en formation policière au Québec	37	Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics	98
Orientation stratégique 3			
Rendre la formation accessible à l'ensemble de la communauté policière québécoise	41		

Message du ministre

À titre de ministre récemment nommé, je désire souligner trois aspects de l'action de l'École nationale de police du Québec qui ont retenu mon attention.

En premier lieu, je note le rôle de leadership joué par l'École dans la mise en œuvre de la Loi concernant l'organisation des services policiers. Un comité de travail de l'École a créé trois tables de travail, chargées d'examiner les besoins de formation en enquête criminelle, en emploi de la force et en patrouille. Un séminaire d'information a suivi ces travaux, où l'ensemble des corps policiers ont été informés des conclusions et des recommandations émises par les tables de travail. Il s'agit là d'une collaboration entre l'École et ses partenaires qui mérite d'être soulignée.

En second lieu, j'apprécie le caractère exceptionnel du développement de la formation qu'a réalisé l'École durant le présent exercice. Le projet de baccalauréat en sécurité publique deviendra une réalité dans quelques mois. Ce sera alors le couronnement de plus de sept ans d'efforts soutenus de la part de l'École et de l'ensemble des universités partenaires. L'École a également travaillé sur l'offre de formation dans douze nouveaux domaines, pendant qu'elle développait plusieurs programmes de formation spécialisée. Également, une procédure de reconnaissance d'acquis scolaires et expérientiels visant les programmes d'enquête ou de gestion a été instaurée en partenariat avec l'Université du Québec à Trois-Rivières.

J'aimerais enfin aborder la question de l'éthique qui rejoint une préoccupation personnelle. Je note avec satisfaction qu'au plan de la formation initiale en patrouille-gendarmerie, l'introduction d'une épreuve de synthèse, en fin de programme, permet à l'École d'évaluer l'intégration de la dimension éthique chez l'aspirant. Cette dimension est également présente en formation initiale en enquête et en gestion.

La direction et le personnel de l'École ont réalisé cette année exceptionnelle alors qu'avaient lieu des travaux majeurs de construction et de rénovation. J'apprécie à sa juste valeur les efforts qui ont été nécessaires dans les circonstances.

Le ministre de la Sécurité publique,

Jacques Chagnon

Message du président

Le conseil d'administration de l'École nationale de police du Québec a tenu cinq réunions en 2002-2003.

Parmi les règlements adoptés, je désire souligner celui qui a modifié le régime des études pour y inclure les nouvelles normes médicales et physiques d'admission à l'École.

Les aspirants policiers étaient soumis à un règlement gouvernemental datant de 1981, qui était appliqué par l'Institut de police du Québec et les collèges et qui s'intitulait « Règlement sur les normes d'embauche des agents et cadets de la Sûreté du Québec et des corps de police municipaux (R.R.Q., 1981, c. P. 13, r. 14) ». Dorénavant, l'École aura la responsabilité de l'évaluation médicale et physique des aspirants policiers, selon des critères contemporains respectant les dernières données scientifiques en la matière, au moyen de tests fiables et viables. Ce règlement est le fruit d'un long travail de collaboration entre les experts de l'École, le groupe Santé Physimed, l'Université de Montréal et des représentants du Service de police de la Ville de Montréal, de la Sûreté du Québec et de l'Association des directeurs de police du Québec. Ce règlement a été soumis à l'approbation du ministre de la Sécurité publique. À tous les intervenants, particulièrement à tout le personnel de l'École qui a travaillé dans ce dossier, félicitations.

Les autres règlements adoptés par le conseil sont les suivants : le règlement de régie interne; le règlement sur les conditions de travail du personnel de l'École; le règlement sur la politique linguistique; le règlement de la Commission de formation et de recherche, une instance créée par la Loi sur la police (L.R.Q., c. P-13.1), en 2000, qui peut donner son avis au conseil sur toute question concernant la formation policière.

Le personnel de l'École a eu à composer avec un cadre physique faisant l'objet de travaux majeurs. Je tiens à souligner leur patience et la qualité de leur travail dans les circonstances.

Je tiens à remercier la directrice générale pour la qualité et le niveau de son travail.

Je désire enfin remercier mes collègues du conseil, qui, par leur assiduité et leur franche collaboration, ont facilité ma tâche.



Robert Nelson
Président du conseil d'administration
École nationale de police du Québec

Message de la directrice générale

Des ruines calcinées de l'ancien Séminaire de Nicolet, renaîtra bientôt ce que l'historien de l'art, Gérard Morisset, a déjà qualifié de « l'œuvre la plus belle peut-être de notre architecture conventionnelle ».

Le grand chantier, entrepris en 2000, sera parachevé au cours de l'automne 2003. L'École nationale de police du Québec aura alors retrouvé, comme le souhaitait le ministre des Finances lors de l'annonce du financement des travaux de construction et de requalification des immeubles de notre campus, M. Bernard Landry, « son élégance québécoise d'antan... (pour l') » « un des plus beaux spécimens du patrimoine architectural éducatif du Québec ».

À la rénovation des parties incendiées, se sera ajoutée la construction de quatre pavillons de simulation, d'un pavillon d'hébergement, de deux amphithéâtres, d'un bassin d'entraînement, d'une salle de tir de 27 pas, d'un poste de police virtuel et d'un circuit routier d'une superficie de 75 600 mètres carrés.

L'ampleur de ce chantier, dont les échéanciers exigeaient que les travaux se déroulent simultanément sur l'ensemble du campus, a été source d'inconvénients pour le personnel et la clientèle de l'École : bruits, odeurs, poussières, contournements et déménagements. Les données de notre Service de santé en témoignent, par l'augmentation du nombre d'accidents du travail, du nombre de ces accidents ayant nécessité un arrêt de travail, du nombre total de jours d'absence en accidents de travail et de l'utilisation du programme d'aide aux employés.

C'est donc dans ce contexte que s'est réalisée à l'École une année exceptionnelle en termes de résultats et d'atteintes des objectifs. La grande majorité de nos cibles ont été dépassées. Pendant que l'ensemble des activités quotidiennes respectaient les normes de gestion applicables, le personnel a poursuivi l'intégration des nouvelles technologies, le raffinement de certains de nos produits et l'adaptation de nos structures au développement continu de l'École.

J'aimerais vous faire part de certaines réalisations significatives, en me référant au plan stratégique 2002-2003 de la planification stratégique 2001-2004.

Au plan des **activités de formation novatrices répondant aux standards d'excellence de l'École nationale de police du Québec** (orientation stratégique 1), le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie représente un des fleurons de l'École. Encore cette année, ce programme a été bonifié. Aux sept améliorations apportées, l'École a revu ses critères d'évaluation de la performance, en introduisant une épreuve de synthèse permettant d'apprécier l'intégration des dimensions éthique, légale, méthodologique, technique et psycho-socio-communautaire.

Un projet d'amendement des conditions d'admission, établissant de nouvelles normes médicales et physiques, a reçu un avis favorable de la Commission de formation et de recherche et a été adopté à l'unanimité par les membres du conseil d'administration. L'École a soumis ce projet au ministre de la Sécurité publique pour son approbation, tel que le requiert la loi. Ce dossier était actif depuis plus de dix ans et plusieurs intervenants, préoccupés par le sujet, avaient tenté de le régler. En le récupérant, à la suite de l'entrée en vigueur de la Loi sur la police, en 2000, l'École a pu le rendre à terme en moins de deux ans.

Un nouveau poste de police école a été complété. Ces installations, comparables à celles d'un poste de police desservant une cinquantaine de policiers, permettent aux aspirants policiers d'y effectuer les tâches qu'ils devront accomplir lorsqu'ils seront embauchés comme policiers.

En ce qui concerne **l'élaboration et la promotion d'un modèle de référence pédagogique en formation policière au Québec** (orientation stratégique 2), l'École a créé, au sein de la Direction de la recherche et du développement, le Service de l'expertise pédagogique et du développement des programmes (SEPDEP), qui a comme raison d'être, l'élaboration et l'actualisation des orientations et des visées éducatives de l'École. Ce service peut désormais compter sur un instrument didactique polyvalent qui synthétise l'intervention policière et qui s'applique dans toutes les formations s'adressant aux policiers, le processus méthodique de l'intervention policière. Il est l'aboutissement de nombreuses années de recherche, de cycles expérimentaux et de validation.

En partenariat avec le groupe Performa de l'Université de Sherbrooke, l'École a élaboré un projet de programme, de niveau universitaire, d'études en formation des adultes/volet formateurs en milieu policier. Le partenaire universitaire devrait valider le programme prochainement.

En vue de **rendre la formation accessible à l'ensemble de la communauté policière québécoise** (orientation stratégique 3), l'École a procédé à l'acquisition d'actifs réseautiques, informatiques et logiques en vue d'intégrer au maximum les technologies à l'enseignement. Un projet de partage de réseau de fibre optique avec la Commission scolaire La Riveraine, nous permettra, s'il est mené à terme, d'entrer en lien avec des partenaires en formation policière.

Afin de **positionner l'École nationale de police du Québec comme chef de file en recherche dans le domaine policier** (orientation stratégique 4), l'École poursuit la mise sur pied de l'Agora de la recherche en sécurité publique. La création d'une communauté virtuelle de recherche vise à favoriser le rapprochement des milieux de la recherche et de la pratique en sécurité publique. Ce projet permettra, entre autres, d'intensifier les relations que l'École entretient déjà avec le Centre international de criminologie comparée, l'Institut des Hautes Études de la Sécurité Intérieure de France, le Centre francophone d'informatisation des organisations, le ministère de la Sécurité publique, la Sûreté du Québec et le Service de police de la Ville de Montréal.

Cependant, le problème du financement récurrent de la recherche devra trouver solution.

Afin d'**assumer son rôle d'expert-conseil en matière de sécurité publique** (orientation stratégique 5), l'École a présenté un projet remodelé du baccalauréat en sécurité publique, qui a reçu un avis favorable de la Conférence des recteurs et principaux des Universités du Québec (CREPUQ). Les suivis seront donnés à l'automne 2003. En discussion depuis plus de sept ans, la création d'une table de concertation, avec dix universités francophones du Québec, a permis à l'École de finaliser sa proposition à la CREPUQ. Ce projet est très attendu par la communauté policière du Québec.

L'entrée en vigueur de la Loi concernant l'organisation des services policiers a nécessité la mise sur pied d'un comité de travail ayant pour objet l'harmonisation de l'offre de formation. Plus de 80 cours doivent être soit élaborés, soit modifiés pour répondre aux exigences de cette loi. Les experts-conseils de l'École ont siégé à plusieurs comités consultatifs, portant en particulier sur les sujets de l'emploi de la force, de la sécurité routière, de la police communautaire et des aspects juridiques, contribuant ainsi à l'évolution des pratiques policières, des règlements et des lois.

La **visibilité de l'École nationale de police du Québec tant sur le plan national que sur le plan international** (orientation 6), s'est considérablement accrue par la création et la diffusion du journal *L'École aux postes*. Tiré à 14 000 exemplaires, cet instrument vise à faire connaître les activités d'enseignement et de recherche de l'École. Il est distribué aux policiers du Québec, aux partenaires collégiaux, universitaires et gouvernementaux, tant au plan national qu'international.

La **modernisation de la gestion pour favoriser la transformation et la pérennité de l'École nationale de police du Québec** (orientation 7), s'est vu consentir des efforts particuliers au plan des ressources informationnelles. Un plan directeur d'intégration technologique a été adopté, avec la collaboration des experts-conseils de l'Université du Québec à Trois-Rivières, en particulier sur les questions d'impartition du système de gestion des dossiers étudiants, de la gestion des ressources humaines et de l'adhésion à la Société du réseau informatique des collèges inc. (SRIC). L'infrastructure technologique globale a été modernisée de façon majeure en cours d'année. Dans un autre ordre d'idées, la Direction de la formation sur mesure et des services aux collectivités a été créée. Cette direction assume la responsabilité de la diffusion et de l'évaluation de l'ensemble des programmes de formation sur mesure et autochtone ainsi que la supervision du Centre d'appréciation du personnel de la police (CAPP). Le directeur est secondé par un responsable du Service aux collectivités, qui assume la responsabilité de la location des espaces et des équipements, de projets spéciaux externes à la mission de l'École et de la promotion des services offerts par son unité.

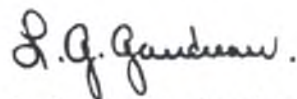
Notre volonté **de doter l'École nationale de police du Québec de lieux physiques fonctionnels répondant adéquatement à la mission** (orientation stratégique 8), s'est traduite par une étude de faisabilité doublée d'un exercice conjoint d'évaluation des besoins du Service de police de la Ville de Montréal, en vue de déconcentrer et de rendre plus accessible la formation donnée par l'École. Montréal représente une cible pour cette première déconcentration de nos locaux.

Une autre réalisation majeure pour l'École a été la construction et l'organisation d'un circuit routier, d'une superficie de 75 600 mètres carrés.

Ce bilan impressionnant est dû au travail soutenu de l'ensemble du personnel, dans les circonstances que je décrivais en début de texte. Merci à toutes et à tous pour votre tolérance, votre professionnalisme et votre détermination.

À mes collègues de la Commission de formation et de recherche et du conseil d'administration, je désire transmettre toute mon appréciation et mes remerciements pour leur appui.

La directrice générale,



Louise Gagnon-Gaudreau

Présentation générale

L'École nationale de police du Québec est une corporation mandataire du gouvernement du Québec sous l'autorité du ministre de la Sécurité publique. Elle existe depuis le 1^{er} septembre 2000 en vertu de la Loi sur la police (L.R.Q., c. P-13.1), sanctionnée en juin 2000. Elle remplace depuis cette date l'Institut de police du Québec, créé en 1969.

L'École est au cœur d'un continuum de formation dont font également partie les collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps), les universités québécoises et les corps de police. L'objectif de ces partenariats est de bénéficier de l'expertise particulière de chacun dans des domaines ciblés et de rendre les formations disponibles partout sur le territoire du Québec, à travers le réseau constitué par les organisations policières et les institutions d'enseignement.

L'École nationale de police du Québec est reconnue pour offrir une formation policière de haut niveau. Ses partenariats avec les collèges et les universités, ses stratégies de formation axées sur le développement des compétences dans un contexte de simulation conforme à la réalité opérationnelle de la fonction en plus de l'implication d'équipes multidisciplinaires et l'appui incessant de son personnel, toujours soucieux d'offrir un service de qualité, contribuent à la renommée de l'École.

MISSION

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.

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 à l'intérieur d'un programme conduisant à un diplôme d'études collégiales (DEC) ou à une attestation d'études collégiales (AEC) en techniques policières. La Loi prévoit qu'une personne doit, pour être embauchée par un corps de police, être diplômée de l'École nationale de police du Québec.

L'École offre également des activités de perfectionnement professionnel et des activités de perfectionnement de service destinées à répondre aux besoins des différents corps de police.

L'École a le mandat d'effectuer ou de faire effectuer de la recherche et des études orientées vers la formation policière. En ce sens, elle a créé le Centre d'intégration et de diffusion de la recherche en activités policières (CIDRAP) en 2001. Ses activités visent à répondre aux besoins en matière de recherche appliquée et fondamentale exprimés par l'ensemble des corps de police du Québec, de diffuser à l'enseignement la matière accumulée en recherche de pointe et de faire de l'École un lieu d'enseignement et de recherche de calibre international, susceptible d'être reconnu comme un lieu d'avant-garde.

L'École peut également homologuer des activités de formation professionnelle conçues à l'extérieur de ses cadres, susceptibles d'être intégrées dans ses programmes ou de bénéficier de son agrément. Elle conseille, en matière de formation professionnelle, les corps de police et les associations représentatives de leurs membres. Elle favorise la concertation et la collaboration des diverses institutions offrant de la formation policière et tient le ministre de la Sécurité publique informé à cet égard.

L'École peut, sur autorisation conjointe du ministre de l'Éducation et du ministre de la Sécurité publique et aux conditions qu'ils déterminent, élaborer et offrir des programmes de formation professionnelle de niveau collégial et des programmes d'enseignement universitaire.

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

VALEURS

Dans la réalisation de sa mission et dans sa gestion, l'École par l'engagement de ses ressources humaines, prône l'adoption et le respect des valeurs suivantes : le comportement éthique, la primauté du client, la qualité du service, l'innovation et la recherche de l'excellence et le travail d'équipe.

CLIENTÈLE

La clientèle de l'École est diversifiée. On y retrouve notamment : les aspirants policiers, les policiers en exercice, les corps de police ainsi que les ministères, les organismes publics et les entreprises du secteur parapublic reliés à la sécurité ou à l'administration de la justice.

PRINCIPAUX PARTENAIRES

Dans la réalisation de sa mission, l'École s'associe notamment aux partenaires suivants : les corps de police, les ministères de la Sécurité publique et de l'Éducation, les associations de directeurs de police, les syndicats policiers, les cégeps et les universités.

ENVIRONNEMENT

Dans l'ensemble de ses activités, l'École doit tenir compte de différents facteurs qui exercent une influence sur elle.

Facteurs externes

L'École doit tenir compte des éléments qui caractérisent le milieu policier, comme les exigences accrues en formation initiale et une demande croissante pour de la formation, l'évolution des pratiques policières, la mouvance de la carte policière, l'avènement de nouvelles législations et les diverses formes de criminalité avec lesquelles les corps de police doivent composer.

Facteurs internes

L'École comporte en elle-même des éléments d'influence notables en ce qui concerne son cadre juridique et ses relations de travail. La mission et les pouvoirs conférés par la Loi sur la police, le conseil d'administration, la Commission de formation et de recherche, les conventions collectives, la structure organisationnelle et le projet de restauration et de modernisation de ses lieux physiques font partie de ces facteurs.

PRINCIPAUX DÉFIS

Durant l'exercice 2002-2003, l'École a dû relever de nombreux défis. Voici les principaux :

- **Le défi de la pertinence et de la cohérence des activités relatives à la formation policière**
S'assurer de la coopération entre les principaux partenaires du continuum de formation policière.
- **Le défi de la qualité de la formation**
S'assurer que la formation qu'elle offre ou qu'elle homologue se conforme à ses règlements, à ses objectifs de formation, à ses stratégies pédagogiques et à ses processus d'évaluation.
- **Le défi de la formation universitaire, de la recherche et de la généralisation des savoirs**
 - S'associer aux partenaires universitaires québécois dans l'élaboration, la diffusion et la reconnaissance des programmes de formation.
 - Effectuer ou faire effectuer de la recherche orientée vers la formation et diffuser les résultats.
- **Le défi de s'affirmer comme une référence sociétale**
S'engager publiquement afin de contribuer à l'avancement de la société, qu'il s'agisse de témoigner à titre d'expert-conseil auprès des instances judiciaires lors de procès, de prendre position sur des projets de loi, d'intégrer des pratiques de formation et de recherche jusqu'ici disparates ou encore d'exposer sa position en matière de sécurité publique.
- **Le défi de la modernisation du système de gestion**
Mettre en place de nouvelles instances ainsi que de nouveaux processus de gestion et réviser la structure organisationnelle.
- **Le défi de la dispersion géographique de la clientèle sur le territoire québécois**
Élaborer et déployer une stratégie de déconcentration de la formation étant donné les coûts associés au déplacement de la clientèle.
- **Le défi de la technologie**
Dynamiser les activités d'enseignement, faciliter leur accessibilité, maximiser les interactions professeur-étudiant et favoriser une gestion optimale de l'information.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration, institué en vertu de l'article 7 de la Loi sur la police (L.R.Q., c. 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 répartis comme ci-dessous au 30 juin 2003.

Président***Robert Nelson**

Directeur de l'administration
École de technologie supérieure
Université du Québec

Vice-présidente***Paule Leduc**Administratrice**Louise Gagnon-Gaudreau**

Directrice générale*
École nationale de police du Québec

Administrateurs**Jean Boivin**

Professeur
Département des relations industrielles
Université Laval

Guy Demers

Directeur général de l'enseignement et de la recherche
Ministère de l'Éducation

Jocelyn Gagné

Maire
Saint-Joachim-de-Courval

Jean-Pierre Larose*

Directeur adjoint
Division de la surveillance du territoire
Service de police de Longueuil

Georges Painchaud

Président
Fraternité des policiers et policières de Montréal

* Membre du comité administratif.

Normand Proulx

Directeur général
Sûreté du Québec

Yves Prud'Homme

Président
Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

Daniel St-Onge

Sous-ministre associé
Direction générale des affaires policières, de la prévention et des services de sécurité
Ministère de la Sécurité publique

Michel Sarrazin

Directeur
Service de police de la Ville de Montréal

Michel Tremblay

Maire
Rimouski

Secrétaire du conseil**M^e Gérald Laprise**

Secrétaire général
École nationale de police du Québec

Départs et nominations au cours de l'exerciceDéparts

- M. Laurent Aubut, directeur général adjoint aux ressources humaines, Sûreté du Québec
- M. Tony Cannavino, président, Association des policiers provinciaux du Québec
- M. Régis Larivée, sous-ministre associé, Direction des affaires policières, de la prévention et des services de sécurité, ministère de la Sécurité publique

Nominations

- M. Normand Proulx, directeur général, Sûreté du Québec
- M. Daniel St-Onge, sous-ministre associé, Direction générale des affaires policières, de la prévention et des services de sécurité, ministère de la Sécurité publique
- Deux nominations gouvernementales restent à venir (un élu municipal et une personne provenant d'une association représentative des policiers).

Sommaire des activités

Au cours de l'année 2002-2003, les membres du conseil d'administration se sont réunis à cinq reprises.

Outre les sujets sur lesquels le conseil d'administration se penche annuellement, tels l'approbation des états financiers, l'adoption des prévisions budgétaires et le financement de l'École, plusieurs autres dossiers ont fait l'objet d'une étude particulière. Soulignons, entre autres choses, l'approbation relative à la création de la nouvelle Direction de la formation sur mesure et des services aux collectivités ainsi que l'adoption des règlements suivants : Règlement de régie interne; Règlement de la Commission de formation et de recherche; Règlement sur les conditions de travail du personnel de l'École nationale de police du Québec; Règlement modifiant le règlement sur le régime des études de l'École nationale de police du Québec.

COMMISSION DE FORMATION ET DE RECHERCHE

La Commission de formation et de recherche, instituée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la police (L.R.Q., c. P-13.1), a pour 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 le 19 octobre 2001, pour un mandat de trois ans, les membres suivants :

Présidente

Louise Gagnon-Gaudreau

Directrice générale

École nationale de police du Québec

Vice-président

M^e Paul Monty

Commissaire à la déontologie policière

Membres

Marc Alain

Responsable du CIDRAP

École nationale de police du Québec

Diane Bourdeau

Assistante directrice

Chef de division de la planification stratégique et budgétaire

Service de police de la Ville de Montréal

Claude Corbo

Professeur titulaire au Département des sciences politiques

Université du Québec à Montréal

Réjean Corriveau

Responsable de la formation
Association des policiers provinciaux du Québec

Daniel Desbiens

Sergent
Service de police de la Ville de Montréal

Marie Gagnon

Adjointe à la Direction des études
Collège de Maisonneuve

Madeleine Lupien

Responsable du Service de l'expertise pédagogique et du développement
École nationale de police du Québec

Madeleine-B. Lussier

Directrice de la formation et du développement
Sûreté du Québec

Alain Sirois

Directeur de la formation
École nationale de police du Québec

Raymond Vaillancourt

Professeur
Université du Québec à Trois-Rivières

Départs et nominations au cours de l'exerciceDéparts**Jean-Guy Roch**

Directeur exécutif
Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

Yves Gaudreault

Directeur
Sécurité de la protection du citoyen de Shawinigan

Nominations

Trois nominations ministérielles restent à venir (deux personnes provenant des diverses composantes du milieu policier, sur recommandation du conseil d'administration, ainsi qu'une personne choisie en raison de sa compétence).

Sommaire des activités

Au cours de l'exercice 2002-2003, les membres de la Commission se sont réunis à trois reprises. Les dossiers suivants ont été présentés à la Commission pour étude : la création d'un comité scientifique à l'appui du CIDRAP, les projets d'entente et les échanges d'expertise avec des organismes à l'extérieur du Québec, le Règlement sur la Commission de formation et de recherche, le Règlement modifiant le règlement sur le régime des études de l'École nationale de police du Québec et le projet de programme d'études en formation des adultes/volet formateurs en milieu policier (niveau universitaire). Tous ces dossiers ont reçu un avis favorable de la part de la Commission.

Les ressources humaines

L'exercice 2002-2003 s'est inscrit dans la continuité de la nouvelle structure organisationnelle mise sur pied en 2001-2002 dans le cadre de la transformation de l'École. En plus d'assurer la réalisation des activités courantes, la Direction des ressources humaines s'était alors fixé un ambitieux plan de travail centré sur les activités d'actualisation et de développement de la gestion de ses ressources humaines.

Le développement organisationnel et administratif

L'École s'est dotée d'un plan d'effectif qui favorise la consolidation des équipes de travail. La régularisation de postes, jusque-là occupés par des employés à statut précaire, permet d'intéresser et de maintenir à l'emploi une main-d'œuvre compétente et indispensable au développement de l'École. Ainsi, 8 postes ont fait l'objet d'une régularisation pendant l'exercice 2002-2003.

Le secteur de la dotation a été passablement sollicité pendant l'exercice. De fait, 23 postes réguliers ont été comblés. À cela, s'ajoute l'embauche de plus de 50 personnes à des postes occasionnels. La dotation de ces postes a nécessité le traitement d'environ 1 600 curriculum vitae. Quelque 500 candidats ont été invités à subir des tests et près de 200 ont été convoqués à une entrevue de sélection.

Le tableau 1 démontre que l'effectif de l'École s'est enrichi de 33 employés passant de 206 au 30 juin 2002 à 239 au 30 juin 2003, soit une augmentation de 16 %. Au total, 52 arrivées et 19 départs ont eu lieu au cours de l'exercice.

Tableau 1

Effectif de l'École au 30 juin	Réguliers		Occasionnels		Contractuels		Total	
	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002
Dirigeants d'organisme*	2	2	—	—	—	—	2	2
Cadres	20	20	1	2	—	—	21	22
Professionnels	29	25	18	13	—	—	47	38
Fonctionnaires	54	45	73	58	—	—	127	103
Ouvriers	17	15	4	6	—	—	21	21
Policiers (prêt de service)	—	—	—	—	21	20	21	20
Total	122	107	96	79	21	20	239	206

* Nomination par décret

En outre, l'École fait appel à une banque de salariés contractuels pour la conception et la diffusion de certains cours. Le nombre de salariés de cette banque est passé de 152 en 2001-2002 à 140 en 2002-2003. Pendant l'exercice, l'École a offert des contrats à 90 d'entre eux, pour un total de 13 472 heures travaillées.

Par ailleurs, l'École a également eu recours aux services de 27 personnes-ressources engagées à titre d'observateurs-évaluateurs pour les besoins du CAPP.

Le développement des ressources humaines

Toujours en vue de favoriser la cohérence entre le développement de ses ressources humaines et le développement de l'organisation, l'École a poursuivi l'implantation de son plan de développement des ressources humaines (PDRH) entreprise au mois d'avril 2001. Plusieurs composantes du PDRH qui avaient été amorcées lors de l'exercice précédent ont été achevées pendant l'exercice et la majorité d'entre elles étaient en vigueur au 30 juin 2003, notamment la politique de mobilisation des ressources humaines, la politique sur l'appréciation de la contribution des cadres ainsi que les programmes de rémunération des cadres, d'aide aux employés, de préparation à la retraite et de reconnaissance du personnel. D'autres politiques, programmes, directives et guides en lien avec le PDRH sont en développement ou à l'état de projet.

La mise en œuvre progressive du PDRH se devait d'être appuyée par un système informatisé de gestion des ressources humaines. Le processus d'implémentation de ce système informatisé a été amorcé en fin d'exercice et devrait être complété en décembre 2003. Une fois opérationnel, ce logiciel sera utilisé pour le traitement de données réelles et prévisionnelles concernant la dotation, la rémunération, les avantages sociaux, les conventions collectives de travail et la planification de l'effectif. Ce système informatisé permettra d'obtenir des informations fiables et à jour pour la prise de décisions rapides et éclairées.

Dans le cadre de l'application de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, l'École a investi 2,02 % de sa masse salariale pour la formation du personnel au cours de l'année 2002. Compte tenu de sa mission, l'École considère pertinent que le pourcentage qu'elle investit représente plus que le double de celui prescrit par la loi. Les formations suivies étaient axées principalement sur le maintien et le développement des compétences dans le domaine de l'enquête, de la gestion policière, de la formation des formateurs, du tir, de l'intervention physique, des langues (anglais et espagnol) et de l'informatique. Un total de 171 participations ont été dénombrées pour les 100 activités de maintien et de développement de compétences données au cours de l'année.

Par ailleurs, l'École a contribué au développement des connaissances de neuf stagiaires provenant des milieux d'enseignement professionnel, collégial et universitaire; soit deux de plus que lors de l'exercice précédent.

Les relations de travail

Sur le plan des relations de travail, la structure de représentation des employés syndiqués de l'École est demeurée inchangée. De cette façon, le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) qui regroupe le personnel de bureau, instructeur, technicien et ouvrier représente 124 salariés. Pour sa part, le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) représente, comme son nom l'indique, le personnel professionnel et regroupe 39 salariés.

Les relations de travail de l'exercice 2002-2003 ont principalement été caractérisées par le fait que les rapports patronaux-syndicaux s'inscrivaient dans un contexte de prénégociations. Ainsi, une entente de principe est intervenue à la mi-décembre 2002 avec le SFPQ, afin de renouveler pour un an, soit jusqu'au 31 décembre 2002, la convention collective de travail des fonctionnaires. De plus, le SFPQ déposait, le 15 mai 2003, un projet de convention couvrant la période du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2006. Ce projet comporte des demandes substantielles.

Par ailleurs, une entente de principe est intervenue à l'automne 2002 entre les représentants de l'École et ceux du SPGQ. Celle-ci visait le renouvellement de la convention collective des professionnels pour la période du 1^{er} janvier 2002 au 30 juin 2003. Cette entente de principe n'a toutefois pas reçu l'aval des membres du SPGQ lors de l'assemblée générale tenue le 23 janvier 2003. Un nouveau projet de convention collective a été soumis à l'employeur le 30 avril 2003 et fera l'objet de négociations au cours de l'automne 2003.

Quant aux rencontres des comités de relations professionnelles qui se tiennent entre l'employeur et chacune des accréditations syndicales, un total de neuf rencontres ont eu lieu, soit sept avec le SPGQ et deux avec le SFPQ. Ces rencontres ont permis de disposer de sujets d'actualité tout en favorisant le maintien de rapports harmonieux entre les parties.

Pendant l'année 2002-2003, le SPGQ a déposé 3 griefs et s'est désisté des requêtes qu'il avait soumises à la Commission des relations du travail. De son côté, le SFPQ a déposé 38 griefs et 1 requête. La majorité des griefs concernaient les modalités d'appel au travail des comédiens ainsi que la répartition des heures de travail de cette catégorie de personnel.

Ci-après, le Tableau 2 indique l'état de situation du contentieux en ce qui concerne les dossiers litigieux traités pendant l'exercice 2002-2003.

Tableau 2

Dossiers litigieux du contentieux	Dossiers en main au 1 ^{er} juillet 2002	Dépôt pendant l'exercice 2002-2003	Règlement/désistement pendant l'exercice 2002-2003	Dossiers en main au 30 juin 2003
Griefs du SFPQ	3	38	5	36
Requêtes du SFPQ	—	1	1	0
Griefs du SPGQ	4	3	4	3
Requêtes du SPGQ	19	0	19	0

Par ailleurs, le comité de liaison avec les cadres s'est réuni à neuf reprises pour mener diverses réflexions concernant notamment le développement de politiques et de programmes en ressources humaines. Ce comité a également contribué à l'élaboration du nouveau règlement sur les conditions de travail du personnel de l'École nationale de police du Québec.

La santé et la sécurité du travail

L'École possède un Service de santé qui offre des services professionnels tant à sa clientèle étudiante (72 % des patients) qu'à son personnel (28 % des patients). Pendant l'exercice, quelque 1 700 interventions de diverses natures y ont été effectuées, soit 6,5 % de plus qu'en 2001-2002.

Pendant l'année 2002-2003, l'École a été particulièrement préoccupée par la santé et la sécurité au travail de son personnel et de ses clients, puisque les activités de l'École ont eu lieu pour ainsi dire au beau milieu d'un chantier de construction avec tous les risques que cela comporte. Malgré les interventions fréquentes de l'École pour minimiser les inconvénients et le danger, une augmentation significative du nombre d'accidents, avec ou sans perte de temps (68 %), ainsi que du nombre total de jours d'absence (augmentation de 58 % par rapport à l'année précédente) a été enregistrée,

tel qu'il est indiqué au Tableau 3. De fait, 12 des 32 accidents du travail, représentant un total de 86 jours d'absence, sont directement liés à la présence du chantier de construction sur le campus de l'École.

Tableau 3

Accidents du travail	2002-2003	2001-2002	Écart
Accidents du travail n'ayant pas nécessité un arrêt de travail	19	10	90 %
Accidents du travail ayant nécessité un arrêt de travail	13	9	44 %
Total des accidents du travail	32	19	68 %
Nombre total de jours d'absence en accidents du travail	183	116	58 %

Le comité de santé et de sécurité du travail qui collabore grandement à la prévention des accidents a doublé ses efforts au cours de l'exercice 2002-2003 en identifiant des situations et des méthodes de travail susceptibles de causer des accidents et en proposant des correctifs à apporter.

Par ailleurs, le formulaire « Rapport d'événement survenu au travail » a été révisé afin de permettre une meilleure identification des événements survenus et d'en faciliter le suivi systématique. Dans cet ordre d'idées, l'École valorise la réintégration et la réadaptation au travail des employés accidentés, et ce, au moyen de l'assignation temporaire.

Programme d'aide aux employés

Depuis bientôt quatre ans, l'École offre aux membres de son personnel l'accès à un programme d'aide. Ce programme assure un service de consultation professionnelle de type psychologique, juridique, financière et autres. Ce programme est administré par la firme Impact Mauricie et les services offerts s'étendent, sous certaines conditions, aux membres des familles immédiates des employés.

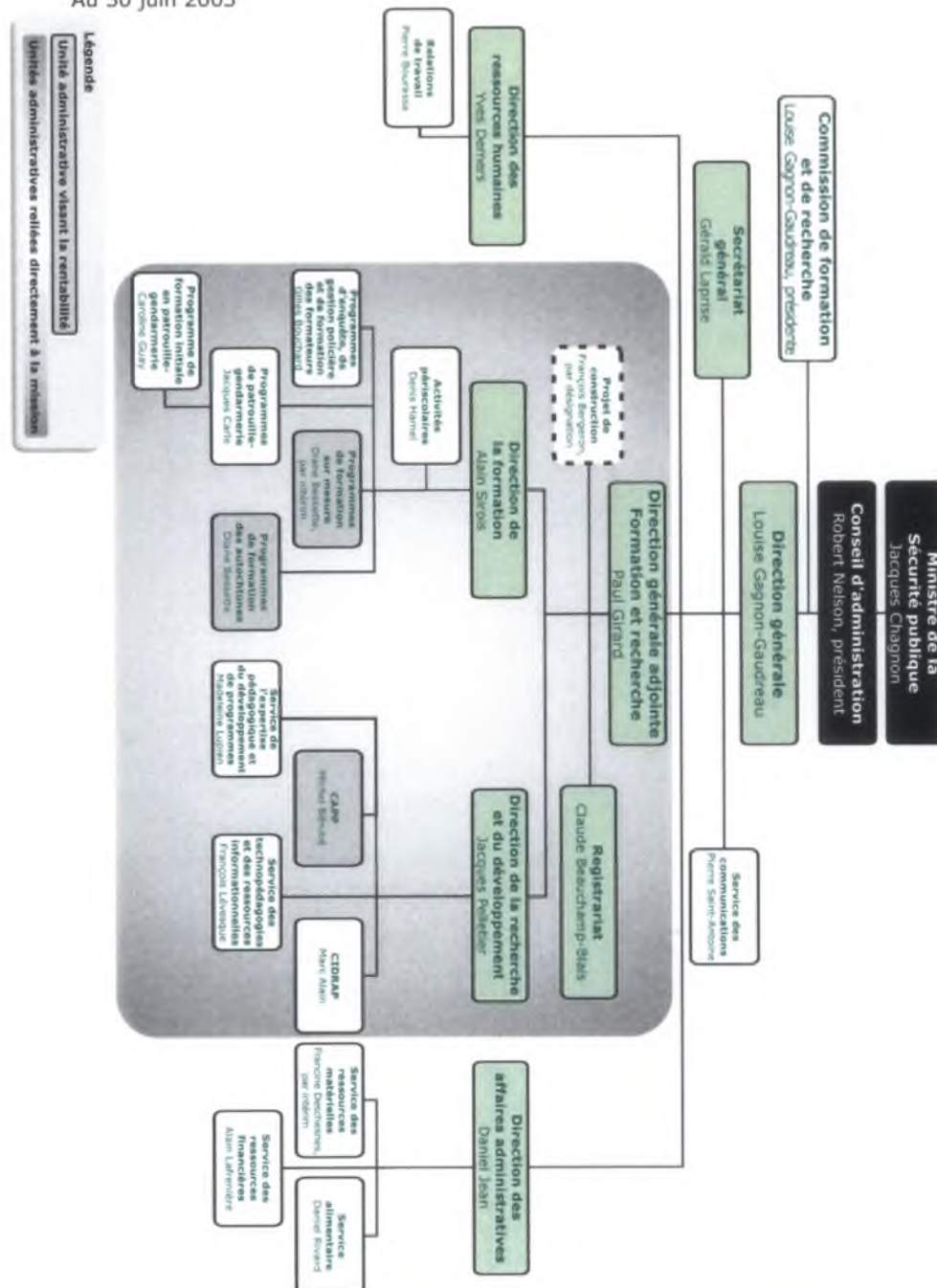
Pendant l'exercice, le taux d'utilisation du programme d'aide par les employés de l'École et les membres de leur famille a été de 10,1 %. Ce taux, comparable à celui du secteur public, représente toutefois une augmentation par rapport au taux de l'exercice précédent qui se situait à 7,45 %.

Politique visant à contrer le harcèlement

L'École applique une politique visant à contrer le harcèlement en vue d'assurer, aux membres de son personnel ainsi qu'à sa clientèle, un climat de travail et d'étude propice à la protection de l'intégrité physique et psychologique. À cet effet, un comité de sensibilisation et de traitement des plaintes demeure disponible pour donner suite à toute plainte de harcèlement qui lui serait adressée.

Pendant l'année 2002-2003, aucune plainte de harcèlement n'a été portée à l'attention de ce comité.

Au 30 juin 2003



Les faits saillants de l'exercice

- ▶ Restauration, transformation et modernisation de l'École
- ▶ Avis favorable de la Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec au projet de baccalauréat en sécurité publique
- ▶ Élaboration de nombreux cours et programmes de formation en vue de l'essor considérable de l'offre de formation en perfectionnement professionnel destiné à répondre aux besoins des corps de police reliés à leurs nouvelles responsabilités découlant de la Loi concernant l'organisation des services policiers
- ▶ Élaboration d'un programme d'études en formation des adultes/volet formateurs en milieu policier en partenariat avec le Groupe Performa de l'Université de Sherbrooke
- ▶ Participation au comité de travail créé par le ministère de la Sécurité publique en vue d'élaborer un projet de règlement visant à fixer les qualités minimales requises pour exercer les fonctions d'enquête
- ▶ Mise sur pied de la Direction de la formation sur mesure et des services aux collectivités
- ▶ Mise sur pied de l'Agora de la recherche en sécurité publique

Les services à la clientèle

Le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie

Ce programme d'études a été conçu de façon à permettre l'acquisition des compétences jugées essentielles au travail du policier patrouilleur lors de son entrée en fonction au sein d'un corps de police. Cette formation est nécessaire pour accéder à la fonction de policier patrouilleur. Elle est aussi préalable à la formation initiale en enquête et en gestion policières.

Le programme de formation initiale en enquête policière

Pour ce qui est de la formation initiale en enquête policière, elle doit permettre à l'enquêteur de répondre à l'ensemble des événements touchant sa compétence et ses responsabilités. Cette formation doit également permettre à tous les corps de police d'effectuer un certain niveau d'enquête. L'étudiant intéressé à développer son propre cheminement de formation peut obtenir conseil auprès du Registrariat de l'École ou auprès du responsable des programmes d'enquête et de gestion.

Cette formation universitaire est offerte en partie par l'École et par certaines universités partenaires.

Le programme de formation initiale en gestion policière

Contrairement à un programme universitaire régulier en gestion, le cheminement d'apprentissage de ce programme de formation initiale en gestion permet à l'étudiant d'en tirer un bénéfice de façon progressive puisque, après avoir complété chacun des blocs, l'étudiant peut se qualifier pour certaines fonctions de travail, dont les critères d'admissibilité seront déterminés par l'employeur. L'étudiant intéressé à développer son propre cheminement de formation peut obtenir conseil auprès du Registrariat de l'École ou auprès du responsable des programmes d'enquête et de gestion.

De niveau universitaire, le programme de formation initiale en gestion policière est constitué de trois blocs : la formation initiale de gestionnaire, la formation initiale de gestionnaire – Niveau intermédiaire et la formation initiale à la direction policière.

Le perfectionnement professionnel et de service

Le perfectionnement professionnel est la formation ayant pour objet la mise à jour des compétences ou l'acquisition d'une spécialité dans les domaines de la patrouille, de la gestion, de l'enquête criminelle, de l'emploi de la force, de la sécurité routière ainsi que de la police contemporaine.

L'École offre aux policiers en exercice, aux agents de la paix et à toute personne œuvrant dans un domaine lié à la sécurité publique des cours de perfectionnement et des activités de formation spécialisée dans chaque domaine de pratique policière.

Quant au perfectionnement de service, c'est l'ensemble des activités destinées à faciliter l'intégration du policier dans le corps de police auquel il appartient et à lui assurer une pratique professionnelle aussi harmonieuse et fonctionnelle que possible à l'intérieur de ce corps de police. Ce type de formation est diffusé sur demande expresse des corps de police.

La plupart des cours peuvent être diffusés sur demande, sur mesure ou en déconcentration, selon les besoins. Dans ces cas particuliers, différents critères sont examinés pour déterminer la tarification.

La formation policière des Premières Nations

L'École offre des programmes d'études à la clientèle policière des Premières Nations du Québec afin de lui assurer un cheminement de carrière professionnel et dynamique. Les programmes offerts touchent la formation initiale en patrouille-gendarmerie, la gestion policière (certificat en gestion des organisations policières) ainsi que la formation de constables spéciaux et d'agents intérimaires.

Elle offre également des cours de perfectionnement professionnel et de service dans les domaines de l'emploi de la force, de la patrouille-gendarmerie, de la sécurité routière, de la gestion et de l'enquête. Ces cours sont offerts en français et en anglais à la clientèle des Premières Nations.

Le Centre d'intégration et de diffusion de la recherche en activités policières (CIDRAP)

Par la création du CIDRAP, l'École s'est dotée d'une structure minimale de recherche autonome. De plus, elle continue de miser sur l'ouverture, la collaboration et le réseautage avec les partenaires du milieu policier afin de donner suite aux obligations découlant de la Loi sur la police.

Le Centre d'appréciation du personnel de la police (CAPP)

L'École propose aux différentes clientèles du domaine de la sécurité publique, par l'entremise du CAPP, des services d'évaluation et de sélection de personnel, principalement à des fins d'embauche ou de promotion. Le CAPP offre également deux cours dans le domaine de la sélection de personnel (un cours portant sur l'appréciation par simulation et un cours portant sur l'entrevue structurée).

L'expertise conseil

L'École offre, aux divers intervenants du domaine de la sécurité publique, des expertises professionnelles, technique et tactique, notamment en emploi de la force, en intervention policière lors d'événements à haut risque et en sécurité routière.

La formation sur mesure

L'École peut offrir de la formation sur mesure à des clientèles œuvrant dans le domaine de la sécurité dans les secteurs public et parapublic.

Rappel de la déclaration de services aux citoyens

Dans le cadre de la Loi sur l'administration publique, l'École a diffusé à l'ensemble de ses clients et de ses partenaires, au mois d'octobre 2002, sa *Déclaration de services aux citoyens*. La direction a en outre sensibilisé les gestionnaires aux engagements de l'École afin de s'assurer que tous les membres du personnel y adhèrent d'emblée.

La déclaration fait état de la mission et des valeurs de l'École ainsi que des quatre engagements en ce qui a trait à la qualité des services offerts. Ses engagements envers les clients sont :

- un accueil courtois;
- des délais de réponse connus (un retour d'appel dans les deux jours ouvrables, un accusé de réception aux courriels ou aux correspondances dans les cinq jours ouvrables, une réponse dans les quinze jours ouvrables);
- une réponse claire, exacte et fiable;
- la protection des renseignements personnels.

En ce qui concerne le délai de réponse relativement aux demandes d'information qui lui sont adressées par courriel, l'École a fait bonne figure. Une enquête menée par un journaliste du *Journal de Montréal* révèle que l'École fait partie des ministères et organismes gouvernementaux qui ont donné une réponse en moins de deux jours. Précisons que ce délai de réponse correspond aux engagements de l'École.

Les résultats au regard du plan stratégique

Les pages qui suivent présentent les résultats obtenus quant aux objectifs contenus dans le plan stratégique 2002-2003 de la planification stratégique 2001-2004.

La planification stratégique est un processus en constante mouvance. Depuis la rédaction de la planification stratégique 2001-2004, laquelle a eu lieu à l'automne 2000, l'environnement législatif a été modifié et de nouveaux besoins de formation sont apparus. Pour ces raisons, certains indicateurs et certaines cibles identifiés initialement ont été modifiés.

Il faut noter que la planification stratégique présentait des cibles pour 2002, 2003 et 2004. Par conséquent, les objectifs ne concernant pas l'exercice 2002-2003 apparaissent en italique afin de les distinguer rapidement.

Orientation stratégique 1	Élaborer et offrir des activités de formation novatrices répondant aux standards d'excellence de l'École nationale de police du Québec.
Axe d'intervention 1	LA FORMATION INITIALE
Objectif	▪ Élaborer, pour septembre 2001, des programmes de formation permettant d'acquérir les compétences de base pour exercer la profession dans les trois domaines de pratique policière définis dans la Loi sur la police.
Axe d'intervention 2	LE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL
Objectifs	▪ Produire et transmettre annuellement aux organisations policières, pour le 1^{er} septembre, un répertoire des cours correspondant aux besoins de formation découlant notamment des plans de formation soumis par les organisations policières. ▪ Élaborer et mettre en place les règles, les modalités et les procédures pour intégrer et reconnaître, avant décembre 2002, la formation et les acquis expérientiels des policiers au regard des activités de l'École.
Axe d'intervention 3	LA FORMATION SUR MESURE (FORMATION SPÉCIFIQUE NON PRÉVUE AU RÉPERTOIRE DES COURS)
Objectif	▪ Élaborer des activités de formation sur mesure générant des bénéfices aux fins de la mission première de l'École.

Indicateur	Cible 2002-2003	Résultat 2002-2003
Nombre d'inscriptions aux programmes de formation initiale (R)		
↳ Patrouille-gendarmerie	600	628
↳ Enquête policière — Activité d'intégration sur les méthodes et techniques d'enquête policière	100	152
↳ Gestion policière — Activité d'intégration à la fonction de superviseur de la patrouille-gendarmerie	50	—
— Activité d'intégration à la fonction de superviseur des enquêtes	50	Nouvelle cible : 2003-2004
Taux d'obtention des diplômes de formation initiale (R)		
↳ Patrouille-gendarmerie	75 %	96,6 %
↳ Enquête policière ^o	2003-2004	—
↳ Gestion policière — Superviseur de la patrouille-gendarmerie ^o	2003-2004	—
— Superviseur des enquêtes ^o	2003-2004	—
Taux de satisfaction de la clientèle (R)		
Évaluation de la satisfaction de la clientèle à l'égard de la qualité des activités de formation.	85 %	92 %
Transmission du répertoire des cours aux organisations policières (R)	1 ^{er} septembre	Septembre 2002
Processus de reconnaissance d'acquis scolaires et expérientiels (MO)	Décembre 2002	Décembre 2002

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES FORMATION INITIALE

Programme actualisé de formation initiale en patrouille-gendarmerie

Pendant l'exercice, le programme actualisé de formation initiale en patrouille-gendarmerie a été complété par 628 aspirants policiers répartis en dix cohortes. Le taux d'obtention des diplômes a été de 96,6 % (réussite sans mesures particulières : 68,3 %; réussite suivant une formation d'appoint : 28,3 %) comparativement à 94 % (réussite sans mesures particulières : 77,3 %, réussite avec mesures particulières : 16,7 %) l'an dernier.

Tel qu'il avait été annoncé lors de l'exercice précédent, c'est le 15 juillet 2002, au moment de l'entrée à l'École de la 25^e cohorte, que le coup d'envoi a été donné au programme actualisé de formation initiale en patrouille-gendarmerie. La durée du programme actualisé est de 434 heures de formation réparties sur 70 jours d'activités, soit 15 semaines.

Bien que fraîchement actualisé, le nouveau programme a fait l'objet d'ajustements en cours d'exercice pour mieux répondre aux besoins de formation qui sont en constante mouvance. Ces ajustements ont été apportés à la suite de récentes analyses de situation de travail (AST), de recommandations formulées par différents coroners, des nouvelles responsabilités découlant de la Loi sur la police ainsi que de la mise à jour du *Guide des pratiques policières*.

^o Formation universitaire — Programme court de premier cycle (18 crédits) s'échelonnant normalement sur une période de 24 mois.

Ainsi, le programme actualisé comporte de la formation additionnelle et enrichie, notamment:

- en **enquête**. Cela permet l'intégration des notions apprises lors de mises en situation afin que les aspirants policiers soient en mesure de faire une enquête sommaire sur le terrain, et ce, dès leur entrée en fonction au sein d'un corps de police;
- en **conduite de véhicule d'urgence**. Le nouveau circuit routier, en service depuis l'automne 2002, permet l'enseignement de manœuvres supplétives. En plus, les aspirants policiers en difficulté d'apprentissage peuvent, en soirée, y pratiquer de manière autonome les manœuvres apprises pendant la formation régulière;
- en **intervention policière lors d'événements à haut risque**. Des scénarios d'intervention en relation avec les poursuites policières ont été introduits dans le programme;
- en **sauvetage aquatique**. L'ajout de cette formation avait pour but de permettre aux aspirants policiers d'être en mesure de diriger une opération de sauvetage, d'agir lors de cette opération et de sauver des vies. Cette formation comporte une partie théorique et une partie donnée en piscine. Depuis l'ouverture du bassin d'entraînement de l'École, au mois de mai 2003, la clientèle n'a plus à se déplacer à l'extérieur du campus pour suivre cette formation;
- sur l'**utilisation du pistolet** comme arme de service. La majorité des corps policiers québécois utilisent maintenant ce type d'arme;
- sur les **procédures judiciaires**. L'ajout d'une activité de simulation se déroulant au tribunal amène les aspirants policiers à présenter au procureur de la couronne les rapports qu'ils ont préparés à la suite de scénarios d'activités policières;
- sur les **nouvelles criminalités**. Les aspirants policiers ont la possibilité de suivre un séminaire portant sur un sujet d'actualité relié au crime. Ils peuvent choisir parmi des thèmes déjà déterminés, comme la pornographie infantile, le vol de véhicules, la Loi sur les armes à feu, les stupéfiants; comme ils peuvent demander un séminaire sur un sujet qui les préoccupe, par exemple sur de nouvelles dispositions légales. Pendant l'exercice 2002-2003, trois sujets ont été traités : la Loi sur les armes à feu, les drogues et le vol de véhicules.

Outre les améliorations apportées en ce qui a trait à la formation, l'École a également revu ses critères d'évaluation de la performance en introduisant une épreuve de synthèse. Afin d'évaluer l'intégration des dimensions éthique, légale, méthodologique, technique et psycho-socio-communautaire, le comportement des aspirants policiers assujettis à l'internat est évalué dans l'ensemble des activités et lors de l'épreuve de synthèse effectuée en fin de programme. La présentation du relevé de notes a aussi été révisée en cours d'exercice.

Dans un autre ordre d'idées, l'École s'est dotée, en fin d'exercice, d'un nouveau poste de police école des plus fonctionnels. Les activités virtuelles qui s'y tiennent sont au cœur du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, d'où l'importance qu'il ressemble le plus possible à un poste de police opérationnel et à son fonctionnement. Il permet aux aspirants policiers d'y effectuer les tâches qu'ils devront accomplir une fois qu'ils seront embauchés au sein d'un corps de police. Le poste de police école est comparable à un poste de police d'une cinquantaine de policiers et regroupe : 1 directeur du poste de police qui assume les responsabilités liées à son statut; 1 adjoint responsable du poste qui encadre et dirige les policiers lors des mises en état d'arrestation, des procédures d'écrou ou d'alcootest; 19 chargés de relève (les policiers en prêt de services qui agissent à titre de chefs d'équipe auprès des aspirants policiers en les *coachant* et en les évaluant); 3 préposées aux télé-

communications; 1 préposée aux véhicules; 1 agente de bureau; quelque 192 aspirants policiers, répartis également dans trois cohortes.

Projet d'amendement des conditions d'admission

À la fin de l'exercice précédent, le projet d'amendement des conditions d'admission au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, et plus particulièrement des conditions médicales et physiques, avait reçu un avis favorable de la part de la Commission de formation et de recherche et avait été adopté à l'unanimité par le conseil d'administration de l'École. L'étape subséquente consistait à rédiger un amendement au règlement en vigueur, lequel réfère au Règlement sur les normes d'embauche des agents et cadets de la Sûreté du Québec et des corps de police municipaux (R.R.Q., 1981, c. P. 13, r. 14).

Lors de sa réunion du 6 février 2003, le conseil d'administration s'est prononcé en faveur de la modification du Règlement sur le régime des études de l'École afin d'introduire les nouvelles exigences médicales et physiques. Le tout est maintenant sujet à l'approbation du ministre de la Sécurité publique et sera par la suite publié dans la *Gazette officielle du Québec*.

Étant donné que l'École a le mandat, en vertu de l'article 16 de la Loi sur la police, d'établir les conditions d'admission à ses programmes de formation et, plus spécifiquement, les exigences médicales et physique du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, elle ira de l'avant en implantant les nouveaux tests physiques au début de l'exercice 2003-2004.

Programmes de formation initiale en enquête et en gestion policières

Programme de formation initiale en enquête policière (0599)

Lors de la planification stratégique, il a été décidé que l'indicateur de résultat pour ce programme serait le nombre d'inscriptions à l'activité d'intégration. Pendant l'exercice, 152 étudiants se sont inscrits à cette activité, comparativement à 71 en 2001-2002. La cible de 100 inscriptions a été largement dépassée. Cela permet de conclure que ce programme répond adéquatement aux besoins de formation des policiers.

Programme de formation initiale en gestion policière (0499)

Le programme de formation initiale en gestion policière comporte deux volets parallèles, l'un s'adresse aux superviseurs de la patrouille-gendarmerie, l'autre aux superviseurs des enquêtes. Lors de la planification stratégique, il a été décidé que l'indicateur de résultat pour ce programme serait le nombre d'inscriptions à l'activité d'intégration de chacun des deux volets. Pendant l'exercice 2002-2003, l'activité d'intégration à la fonction de superviseur de la patrouille-gendarmerie a été offerte pour la première fois; celle destinée à la fonction de superviseur des enquêtes était, quant à elle, en développement et devrait être offerte en 2003-2004.

Tel qu'il avait été annoncé lors de l'exercice précédent, l'activité d'intégration de la fonction de superviseur de patrouille-gendarmerie a été disponible au cours du deuxième semestre de l'exercice 2002-2003. Un premier groupe, composé de seize policiers de la Sûreté du Québec, a reçu cette formation en fin d'exercice. Cette activité se divise en deux parties; la première a été offerte du 2 au 6 juin 2003, la seconde du 30 juin au 5 juillet 2003. Puisque cette activité prenait fin après le 30 juin, elle n'a pas été enregistrée dans le présent exercice. Ce premier groupe devrait en principe être suivi

de plusieurs autres puisque la Sûreté du Québec a créé récemment au-delà de 400 nouveaux postes de superviseurs de relève à travers la province.

Pour s'inscrire à l'activité d'intégration, les étudiants doivent avoir accumulé un minimum de 12 crédits à l'intérieur de leur programme. Puisque ce programme a pris son envol lors de l'exercice précédent, il fallait permettre aux étudiants de compléter les préalables avant d'offrir l'activité d'intégration. Au total, 63 inscriptions réparties dans sept cours du programme ont été enregistrées pendant l'exercice, comparativement à 202 réparties dans cinq cours en 2001-2002. Bien que le nombre d'inscriptions a chuté de 69 %, l'École considère cette baisse comme normale. En fait, trois des cours préalables sont des cours réguliers offerts dans les différents programmes de gestion ou d'administration de la majorité des universités québécoises offrant de la formation de premier cycle. La liste des cours équivalents a été publiée dans le répertoire des cours de l'École. Ainsi, plusieurs policiers ont suivi ces cours près de leur lieu de résidence. Une fois qu'ils auront réussi les cours équivalents, ces policiers seront réputés avoir réussi les préalables et pourront s'inscrire à l'activité d'intégration de la fonction de superviseur de patrouille-gendarmerie. Dans ces circonstances, l'École n'était pas en mesure de dénombrer le nombre de policiers inscrits dans des cours universitaires réguliers.

Par ailleurs, le certificat en gestion d'un bureau d'enquêtes (4699) est en voie d'être remplacé par le programme de formation initiale en gestion policière (0499) et le certificat en direction des organisations policières (4799). Pendant l'exercice 2002-2003, 188 inscriptions réparties dans dix cours ont été enregistrées, comparativement à 338 réparties dans sept cours en 2001-2002. Cette baisse de 44 % est compréhensible puisqu'il n'est plus possible d'être admis à ce certificat. Seuls les étudiants inscrits antérieurement complètent leur formation.

Il en est de même pour le certificat de premier cycle en gestion des organisations policières (4599) pour lequel 91 inscriptions réparties dans quatre cours ont été enregistrées pendant l'exercice, comparativement à 128 inscriptions réparties dans six cours en 2001-2002. Ce certificat est en voie d'être remplacé par le certificat en direction des organisations policières (4799). Comme il n'est plus possible de déposer une demande d'admission dans ce certificat, cette baisse de 29 % est également compréhensible.

Quant au démarrage du certificat en direction des organisations policières, un premier groupe de 19 policiers se sont inscrits au cours Prise de décision en situation difficile.

Signature d'ententes de partenariat

En plus de l'entente de partenariat entre l'École et l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) qui agit comme maître d'œuvre, l'École a également des ententes de partenariat particulières avec trois universités, soit l'Université de Sherbrooke, l'Université Laval et l'Université de Montréal. Ces ententes touchent les programmes de formation initiale en enquête et en gestion policières. Toutes les demandes d'admission et d'inscription aux programmes de formation universitaire doivent d'abord être soumises à l'École qui les transmet ensuite aux universités partenaires.

Par ailleurs, aux fins de présentation du projet de baccalauréat en sécurité publique à la CREPUQ, l'École a conclu, pendant l'exercice précédent, des ententes de partenariat avec onze universités québécoises. Ces ententes sont toujours en vigueur. Les partenaires sont : HEC Montréal, Télé-Université, Université de Montréal, Université de Sherbrooke, Université du Québec à Chicoutimi,

Université du Québec à Hull, Université du Québec à Montréal, Université du Québec à Rimouski, Université du Québec à Trois-Rivières, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue et Université Laval.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Le perfectionnement professionnel est la formation ayant pour objet la mise à jour des compétences ou l'acquisition d'une spécialité dans chacun des trois domaines de pratique policière, soit la patrouille-gendarmerie, l'enquête et la gestion.

Le nombre d'inscriptions aux cours de perfectionnement professionnel est passé de 4 978 inscriptions en 2001-2002 à 5 112 en 2002-2003. Ce résultat est similaire à celui de l'année précédente. Toutefois, lors du dernier exercice, le nombre d'inscriptions avait chuté de 28,5 % par rapport à l'année 2000-2001. Par conséquent, la légère hausse de 2,6 % en 2002-2003 reflète toujours le questionnement des organisations policières à l'égard des changements importants qu'a entraînés la Loi concernant l'organisation des services policiers et son interprétation. L'École croit que la réorganisation découlant des nombreuses fusions de corps de police municipaux avec la Sûreté du Québec a également contribué à maintenir le nombre d'inscriptions au même niveau que l'an dernier. L'École prévoit que ce scénario se répétera encore une fois au cours de l'exercice 2003-2004 et qu'une certaine stabilité devrait être atteinte pendant l'exercice 2004-2005.

Le nombre d'inscriptions enregistrées dans le domaine de la patrouille-gendarmerie est similaire à celui de l'exercice précédent passant de 4 027 en 2001-2002 à 3 887 en 2002-2003, soit une légère baisse de 4 %.

Une hausse d'achalandage a été perçue dans le domaine de la formation en enquête policière passant de 799 inscriptions en 2001-2002 à 1107 en 2002-2003, soit une augmentation de 39 %. Deux raisons expliquent cette hausse significative. D'une part, les modifications législatives desquelles est découlé un cours de mise à jour en matière de contrebande d'alcool (391 inscriptions). D'autre part, l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents qui a nécessité la formation expresse de 143 agents multiplicateurs par rapport aux nouvelles dispositions légales ainsi qu'aux devoirs et pouvoirs s'y rattachant.

Le nombre d'inscriptions enregistrées dans le domaine de la gestion policière est passé de 152 en 2001-2002 à 118 en 2002-2003, soit une baisse de 22 %. Cela s'explique par le fait que des cours offerts en perfectionnement professionnel dans le domaine de la gestion (Commandant de scène, Évaluation de personnel, Formation de superviseur et Gestion d'équipe et leadership) sont délaissés au profit de cours universitaires diplômants, soit le programme court de premier cycle en gestion policière et le certificat en direction des organisations policières. Cela confirme que l'offre de formation de l'École correspond bien à l'esprit de la loi qui souhaite le rehaussement du niveau de formation initiale des gestionnaires policiers.

En ce qui a trait au nombre d'inscriptions enregistrées aux activités de formation en évaluation et sélection de personnel offertes par le CAPP, le nombre d'inscriptions enregistrées est passé de 43 en 2001-2002 à 36 en 2002-2003, soit une baisse de 16 %.

Au-delà des résultats précités, il importe de mentionner que l'exercice 2002-2003 a été exceptionnel en ce qui concerne le développement de nouvelles activités de formations destinées au perfectionnement professionnel policier. Les besoins de formation reliés aux nouvelles responsabilités découlant de la Loi concernant l'organisation des services policiers a entraîné un essor important de l'offre de formation de l'École.

Même si le nombre d'activités de formation à développer est considérable, le processus d'élaboration respecte une grande rigueur. De façon systématique, pour chacune des nouvelles activités de formation, il y a création d'une table de concertation dont l'objectif est d'identifier les besoins de formation et les compétences à développer. Fait partie de ces tables, au moins un représentant de chacun des niveaux de services concernés par l'activité de formation visée. Par la suite, une première analyse relative à l'identification du besoin de formation est soumise au comité de gestion – Formation et recherche de l'École en vue d'une approbation initiale du projet de développement. Dans certains cas, les universités sont consultées afin de vérifier leur intérêt à être partenaires dans le projet. Après approbation, le dossier est transmis à la Direction de la recherche et du développement et, selon la nature du projet, est présenté à la Commission de formation et de recherche de l'École et au conseil d'administration. Un conseiller pédagogique et un ou des spécialistes de contenu travaillent alors ensemble à l'élaboration de l'activité de formation selon l'approche par compétences.

Afin de répondre aux besoins pressants de formation découlant de la Loi concernant l'organisation des services policiers, l'École a été en mesure d'offrir trois nouveaux cours dès la fin du présent exercice : le cours Loi sur les véhicules hors route (SER-1020) (préalable à tous les autres cours de ce domaine); le cours Patrouille nautique – Niveau II – Capitaine classe I (SER-2019) a pu être offert dès le mois de mai 2003, grâce à une entente entre la Sûreté du Québec et l'École; le cours Patrouille en motoquad (SER-1019) a été offert au mois de juin 2003.

Plusieurs autres cours ou programmes ont également été développés pendant l'exercice.

À court terme, le cours ci-dessous sera offert dès l'automne 2003 :

- **Microprogramme de premier cycle d'enquête interne en sécurité publique** — Ce microprogramme de quinze crédits s'adressera spécifiquement aux enquêteurs œuvrant dans un département d'affaires internes, de même qu'à ceux qui occupent une fonction similaire au sein de différentes organisations.

À moyen terme, l'École prévoit pouvoir offrir les activités de formation décrites ci-dessous dès 2004 :

- **Programme de formation en enquête spécialisée** — Ce programme permettra de répondre aux besoins de formation dans tous les domaines spécialisés de l'enquête, soit tout ce qui entoure le crime organisé, le crime économique, le crime contre la personne, l'incendie criminel, le vol de véhicule, les vols qualifiés, les produits de la criminalité, la cybercriminalité, l'homicide, l'agression sexuelle, les abus physiques faits aux enfants, etc.;
- **Agent d'infiltration** — Cette formation touchera également les agents couvreurs et les superviseurs. Il existait deux cours dans ce domaine : l'un donné par la Sûreté du Québec, l'autre offert aux corps de police municipaux par l'École en collaboration avec le SPVM. Un groupe de travail a fait en sorte de regrouper ces deux formations en une seule offerte dorénavant par l'École;
- **Relations publiques;**
- **Contrôle de foule** — Plusieurs cours de ce domaine seront offerts aux corps de police en fonction des niveaux de services;

- **Groupes d'intervention** — Élaboré spécialement pour les groupes d'intervention appartenant à des corps de police de niveaux 2, 3, 4, 5 et 6, ce programme s'adressera aux policiers qui composeront les groupes d'intervention, de même qu'aux superviseurs. Ce programme comprendra également la formation reliée aux commandants de scène et aux négociateurs;
- **Renseignement criminel** — Développé en collaboration avec le Service de renseignement criminel du Québec et l'École de criminologie de l'Université de Montréal, ce programme court universitaire dans le domaine du renseignement criminel s'adressera aux analystes, aux agents de renseignement et aux gestionnaires d'un service de renseignement criminel.

Transmission du répertoire des cours

Une réorganisation interne de l'activité de publication du répertoire des cours a été effectuée pendant l'exercice. Cela a permis d'atteindre la cible puisque le répertoire des cours 2002-2003 a été transmis aux organisations policières et aux partenaires au cours du mois de septembre 2002. Il a également été rendu disponible sur le site Web de l'École.

Processus de reconnaissance d'acquis scolaires et expérientiels

Au cours de l'exercice 2002-2003, l'École et l'UQTR ont instauré une procédure de reconnaissance d'acquis scolaires et expérientiels visant des cours spécifiques des programmes de gestion ou d'enquête. Les candidats doivent déposer les documents officiels ou rédiger un rapport permettant aux instances d'évaluer les apprentissages faits en milieu de travail. Les démarches des personnes qui entament ces requêtes sont soutenues par le Registrariat de l'École pour le dépôt de leur demande. Les demandes de reconnaissance sont analysées par les responsables des programmes et confirmées par l'UQTR.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES FORMATION SUR MESURE (clientèle non policière)

Pendant l'exercice, les activités de formation sur mesure ont occasionné un déficit de 18 704 dollars, comparativement à un bénéfice net de 144 795 dollars en 2001-2002. Les deux éléments suivants expliquent cet écart :

- Au cours de l'exercice 2002-2003, l'ajout de clients provenant du Service de la formation sur mesure à des activités régulières de perfectionnement professionnel a permis de générer des revenus importants de 96 390 dollars;
- Compte tenu de l'important projet de construction en cours pendant l'exercice, l'École a donné priorité à sa mission principale. Ainsi, le nombre d'activités de formation sur mesure a dû être réduit, notamment en raison du manque de locaux.

Par ailleurs, il importe de mentionner que l'actualisation de la structure organisationnelle pour y ajouter la nouvelle Direction de la formation sur mesure et des services aux collectivités régularisera cette situation à compter du 1^{er} juillet 2003.

La formation sur mesure permet de répondre à un besoin particulier ou de corriger une situation problématique précise. Les conseillers pédagogiques et les experts en patrouille, en sécurité routière, en emploi de la force et en enquête collaborent à l'élaboration des programmes de formation adaptés aux particularités des clients provenant des secteurs public et parapublic et œuvrant dans le domaine de la sécurité publique. Au cours de l'année 2002-2003, l'École a notamment donné de la formation au ministère de la Sécurité publique, à la Société de l'assurance automobile du Québec - Contrôle routier, à

la police militaire, à la Commission des valeurs mobilières, au ministère du Revenu, à l'Agence des douanes et du revenu du Canada, à la Chambre des notaires, au Bureau d'assurance du Canada.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES

SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE

Au printemps 2003, une enquête conduite auprès de 363 clients issus des programmes de formation initiale en patrouille-gendarmerie, en enquête et en gestion policières ainsi que de cours de perfectionnement professionnel, de perfectionnement de service, de formation des formateurs et de formation autochtone a révélé que 92 % d'entre eux étaient satisfaits de la qualité des activités de formation, comparativement à 91 % en 2001-2002.

COMMENTAIRES GÉNÉRAUX

Projet de règlement visant à fixer les qualités minimales requises pour exercer les fonctions d'enquête

Participation de l'École au comité de travail créé par le ministère de la Sécurité publique en vue d'élaborer un projet de règlement visant à fixer les qualités minimales requises pour exercer les fonctions d'enquête. Conséquemment à l'adoption de ce règlement, l'École aura la responsabilité de la formation qualifiante et de l'émission du diplôme donnant accès à la pratique de l'enquête policière.

Nouveau relevé de notes

Pendant l'exercice 2002-2003, l'École a conçu un nouveau relevé de notes similaire à ceux qui sont délivrés par les autres maisons d'enseignement supérieur, c'est-à-dire qu'il comptabilise dorénavant l'ensemble des activités de formation du participant regroupées par programme ou par domaine de formation. L'École a commencé l'utilisation de ce nouveau relevé dès février 2003.

Orientation stratégique 2 **Élaborer et promouvoir un modèle de référence pédagogique en formation policière au Québec.**

Axe d'intervention 1 LES PROCESSUS PÉDAGOGIQUES

- Objectifs**
- Implanter une approche programme dans les activités de formation soutenant le développement des compétences avant juin 2002.
 - Formaliser, avant janvier 2003, les processus pédagogiques spécifiques visant le développement de compétences transférables dans la pratique.

Axe d'intervention 2 LA STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE EXPÉRIENTIEL

- Objectif**
- Actualiser et élaborer des outils pédagogiques favorisant le recours systématique à la « pensée réflexive » dans les activités de formation.

Axe d'intervention 3 LA FORMATION DES FORMATEURS

- Objectif**
- Offrir un programme de formation destiné aux formateurs en milieu de travail policier afin de rendre leur pratique éducative conforme aux processus pédagogiques retenus.

Indicateur	Cible 2002-2003	Résultat 2002-2003
Implantation d'une approche programme (MO)		
↳ Patrouille-gendarmerie	Juin 2003	Réalisé à 90 %
↳ Enquête policière	Juin 2003	Réalisé à 75 %
↳ Gestion policière	Juin 2003	Réalisé à 75 %
Nombre d'outils pédagogiques favorisant le recours systématique à la pensée réflexive (R)		
↳ Enquête policière	1	Réalisé à 50 %
↳ Gestion policière	1	Réalisé à 100 %
Formation des formateurs (R)		
↳ Nombre d'inscriptions au programme de formation des formateurs	130	153
↳ Requalification des formateurs accrédités	200	58
Taux de satisfaction des formateurs formés (R)		
Évaluation de la satisfaction à l'égard de la qualité des services de formation.	85 %	79 %
Formalisation des processus pédagogiques (MO)	Janvier 2003	Décembre 2002

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES PROCESSUS PÉDAGOGIQUES

Implantation d'une approche programme

Programmes de formation en patrouille-gendarmerie, en enquête et en gestion policières

Implanter une approche programme signifie la création d'une cohérence interne dans les programmes et les activités de formation les composant, en utilisant comme leviers principaux la mise en relief et

la distribution des objets d'études au sein d'un curriculum stratégiquement conçu pour développer les compétences ciblées.

Pendant l'exercice 2002-2003, les équipes de concepteurs ont franchi les étapes de mise en relation des objets d'études. Les équipes de formateurs collaborent activement aux divers processus de mise en place de l'approche programme en procédant à un nouveau partage de leur expertise et de leur contribution respective à la formation des étudiants. Le taux d'implantation du processus de mise en place de l'approche programme était d'environ 90 % en fin d'exercice. Ce processus sera complètement réalisé dans les différents champs disciplinaires au cours de l'année 2003-2004.

Formalisation des processus pédagogiques

Des stratégies et des outils communs de soutien à l'enseignement et à l'apprentissage, conçus dans le but d'orienter et de supporter les interventions pédagogiques des formateurs, d'une part, et la progression des apprentissages des étudiants, d'autre part, étaient utilisés dans les trois programmes de formation initiale et dans la plupart des activités de formation qui les composent, et ce, dès le mois décembre 2002. Ils prennent la forme de techniques d'animation spécifiques, de grilles critériées d'observation et d'appréciation formative, de guides pédagogiques ou de rédaction de rapports de progression des apprentissages. Bien que la préparation des formateurs à l'utilisation judicieuse des processus pédagogiques représente une démarche continue, il y a lieu de préciser que cette préparation s'est effectuée selon un rythme soutenu pendant le deuxième semestre de l'exercice.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE EXPÉRIENTIEL

Dans une stratégie de formation visant le développement de compétences et non seulement l'acquisition de connaissances ou le développement d'habiletés techniques, des stratégies et des mécanismes particuliers doivent être mis sur pied, notamment des outils favorisant le recours systématique à la pensée réflexive, et cela, afin de soutenir l'acquisition du savoir chez les participants et de structurer progressivement leur personnalité de futur intervenant.

Des modèles de référence dits opératoires ont été conçus en ce sens et sont utilisés dans les différents programmes offerts. Se présentant sous la forme de tableaux synthétisant les éléments d'un processus d'intervention donné, ils constituent les référentiels théoriques et pratiques sur lesquels s'appuient toutes les démarches d'enseignement et d'apprentissage.

Le processus méthodique de l'intervention policière, développé lors de l'exercice précédent, intègre et synthétise les dimensions légale, méthodologique, technique, psycho-socio-communautaire et éthique propres à toute intervention policière et est utilisé comme référentiel principal dans toutes les démarches de développement et d'acquisition des compétences des programmes de patrouille-gendarmerie. Le cycle de gestion, utilisé dans les activités de formation des programmes de gestion policière, a été conçu et est utilisé dans ce même esprit. La réunion des processus de référence fondamentaux dans le domaine des enquêtes policières est en cours et permettra l'élaboration d'un modèle de référence opératoire pertinent à ce champ disciplinaire d'ici la fin de l'exercice 2003-2004.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES FORMATION DES FORMATEURS

Pendant l'exercice 2002-2003, deux cheminements permettaient aux policiers de devenir moniteurs. Le premier, en vigueur depuis plusieurs années, exige que le policier réussisse le cours Animateur. Ensuite, il peut s'inscrire à un cours de moniteur. Le deuxième cheminement, soit le programme Méthodes d'enseignement en milieu policier, a été actualisé selon de nouvelles exigences et est en vigueur depuis l'année dernière. Il est composé de deux cours de niveau universitaire, soit Enseignement et didactique et Instrumentation didactique. Après avoir réussi ces deux cours, le policier peut s'inscrire à un cours de moniteur.

Pendant l'exercice 2002-2003, le programme Méthodes d'enseignement en milieu policier a reçu 60 inscriptions comparativement à 32 en 2001-2002, soit une augmentation de 88 %. Parallèlement, 93 inscriptions au cours Animateur ont été enregistrées comparativement à 105 en 2001-2002, soit une baisse de 11 %. Un total de 243 inscriptions ont été enregistrées aux différents cours de moniteurs dans le domaine de l'emploi de la force et de la sécurité routière comparativement à 107 en 2001-2002, soit une augmentation de 127 %. Quant à la cible de 200 inscriptions pour la requalification des formateurs/moniteurs accrédités, elle n'a pas été atteinte. Pendant l'exercice, 58 inscriptions ont été enregistrées comparativement à 57 en 2001-2002. L'École croit que ces écarts par rapport à la cible sont attribuables, comme c'était également le cas l'an dernier, à la réorganisation découlant des nombreuses fusions de corps de police municipaux avec la Sûreté du Québec.

Au-delà des indicateurs sélectionnés, la poursuite de l'objectif caractérisant cet axe d'intervention a représenté une préoccupation importante tout au long de l'année et a conduit à l'établissement d'un partenariat entre l'École et le Groupe Performa de l'Université de Sherbrooke. Cette alliance a permis le développement et la structuration d'un projet de programme d'études en formation des adultes/volet formateurs en milieu policier. De niveau universitaire, ce nouveau programme s'adressera aux instructeurs et aux moniteurs de l'École, de même qu'aux autres formateurs œuvrant au sein des organisations policières. Ce projet a fait l'objet d'une discussion par les membres de la Commission de formation et de recherche lors de la réunion du 22 mai 2003. C'est de manière unanime que la Commission a émis un avis favorable par rapport à ce projet.

Conduisant ultimement à l'obtention d'un certificat de premier cycle en pédagogie, la formule retenue a été élaborée de façon à permettre aux participants d'obtenir une attestation de formation minimale, leur permettant d'intervenir à titre de moniteurs accrédités dans des champs disciplinaires tels l'emploi de la force et la sécurité routière. Les moniteurs sont formés pour agir dans leur organisation auprès des intervenants de première ligne. Quant aux instructeurs, ce sont des employés de l'École qualifiés pour former les utilisateurs et les moniteurs. Il importe de préciser que les cours Enseignement et didactique et Instrumentation didactique, actuellement offerts en partenariat avec l'Université de Sherbrooke, seront intégrés à ce nouveau programme.

Le nouveau programme devrait débiter dès qu'il aura reçu la validation finale du partenaire universitaire.

Satisfaction de la clientèle

Une enquête conduite au printemps 2003 auprès d'un groupe de 14 clients issus du programme de formation des formateurs a révélé que 79 % d'entre eux étaient satisfaits de la qualité des services de formation.

Le nouveau programme d'études en pédagogie destiné aux formateurs en milieu policier, qui doit prendre son envol au cours du prochain exercice, devrait permettre une hausse du taux de satisfaction à l'égard de la qualité des services de formation offerts aux formateurs.

Orientation stratégique 3 **Rendre la formation accessible à l'ensemble de la communauté policière québécoise.**

Axe d'intervention 1 DÉCONCENTRATION DE LA FORMATION

- Objectif**
- Assurer une offre de formation dans les régions du Québec suivantes :
 - Communauté métropolitaine de Montréal (CMM) (couronnes nord et sud incluses);
 - Communauté métropolitaine de Québec (CMQ);
 - Régions métropolitaines de recensement (RMR) de Hull, Chicoutimi, Sherbrooke, Trois-Rivières;
 - Bas-Saint-Laurent, Côte-Nord, Abitibi-Témiscamingue.

Axe d'intervention 2 LE RÉSEAU DES FORMATEURS ACCRÉDITÉS

- Objectif**
- Élargir l'éventail des activités de formation offertes par les formateurs accrédités.

Axe d'intervention 3 LES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

- Objectif**
- Intégrer l'utilisation des technologies de l'information dans la formation, notamment dans la préparation et la mise à niveau des connaissances, des apprenants et des formateurs.

Indicateur	Cible 2002-2003	Résultat 2002-2003
Nombre d'inscriptions aux cours de perfectionnement professionnel selon le lieu de diffusion (R)		
↳ École nationale de police du Québec	1 800	1 777
↳ En déconcentration	3 700	3 371
Éventail des cours offerts par les formateurs accrédités (R)	7	20
Nombre d'inscriptions pour la formation et la qualification par les moniteurs accrédités (R)	18 000	19 216
Taux de satisfaction de la clientèle (R)		
Évaluation de la satisfaction de la clientèle à l'égard de l'accessibilité à la formation.	85 %	84 %
Nombre de cours offerts en formation en ligne (R)	1	—

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES DÉCONCENTRATION DE LA FORMATION

La déconcentration de la formation a pour objet d'offrir les activités de perfectionnement professionnel près du lieu de travail des policiers. Pour l'exercice 2002-2003, le pourcentage d'activités de perfectionnement professionnel offertes en déconcentration par rapport aux activités diffusées sur le campus de l'École a légèrement augmenté, passant de 63 % en 2001-2002 à 65,6 % en 2002-2003. Le nombre d'inscriptions aux cours en déconcentration est passé de 3 141 en 2001-2002 à 3 371 en 2002-2003, ce qui représente une hausse de 7 %.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES RÉSEAU DES FORMATEURS ACCRÉDITÉS

La renommée de l'École en matière de perfectionnement professionnel repose en grande partie sur la déconcentration des activités. L'École a su créer au fil des ans un véritable réseau de moniteurs qui assurent la formation d'intervenants en sécurité publique relative à l'emploi de la force et à la sécurité routière sur tout le territoire québécois. Ces moniteurs, formés par l'École, constituent l'une des deux pierres angulaires de la déconcentration; l'autre étant les instructeurs de l'École qui se rendent dans les organisations pour former directement des intervenants dans une discipline particulière.

Pendant l'exercice, l'ensemble des moniteurs accrédités ont enregistré un total de 19 216 inscriptions aux différentes activités de formation et de qualification offertes dans les domaines de l'emploi de la force et de la sécurité routière. La cible a été atteinte.

Dans le domaine de l'emploi de la force, un total de 16 561 inscriptions ont été enregistrées pour la qualification en tir comparativement à 11 930 en 2001-2002, soit une augmentation de 39 %. Quant à la qualification en rapport avec la problématique du Tableau de l'emploi de la force, 540 inscriptions ont été enregistrées en 2002-2003 comparativement à 681 en 2001-2002, soit une baisse de 21 %. En ce qui concerne le domaine de la sécurité routière, un total de 2 115 inscriptions ont été enregistrées en 2002-2003 comparativement à 1 801 en 2001-2002, soit une hausse de 17 %.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

Sur le plan technologique, il importait de faire évoluer les technologies présentes à l'École afin de permettre éventuellement l'offre d'un accès Web sécurisé aux contenus et aux connaissances. L'année 2002-2003 a représenté un virage majeur en ce sens. Les acquisitions effectuées en cours d'année en matière d'actifs réseautiques, informatiques et logiques ainsi que les investissements de la Société immobilière du Québec (SIQ) ont tous été orientés vers un but ultime, celui d'intégrer au maximum les technologies à l'enseignement. (Voir l'orientation stratégique 7 pour plus de détails.) L'École est maintenant en mesure de créer des contenus multimédias et de les diffuser dans les deux classes et les deux nouveaux amphithéâtres dotés d'équipements à la fine pointe des technologies. Le dernier pas à franchir en termes d'accessibilité sera de doter l'École d'un système informatique sécurisé, en complément aux actifs déjà en place, qui permettra la diffusion des contenus multimédias par le biais d'un extranet sans compromettre la sécurité informatique de l'École.

Au 30 juin 2003, des démarches étaient en cours afin d'offrir des produits de formation de qualité, livrés de façon conviviale tout en respectant les normes et standards de l'industrie de la formation à distance. La participation active de l'École à la création de « FormationPolicier.com — PoliceLearn.com », les démarches auprès des fournisseurs et du Réseau d'informations scientifiques du Québec (RISQ) ainsi que la mise sur pied de l'Agora de la recherche en sécurité publique font foi de la volonté ferme de l'École de relever le défi technologique.

Pendant l'exercice, le Conseil national de recherches du Canada (CNRC) a interpellé l'ensemble des institutions d'enseignement policier du Canada, dont l'École, afin de mettre en commun les expertises, les connaissances et les contenus requis pour offrir à l'ensemble des policiers du Canada des formations en ligne de qualité et adaptées selon les particularités régionales. Ainsi a été créé « FormationPolicier.com — PoliceLearn.com » (FPC/PLC). En tant que nouvelle entité, FPC/PLC

devrait coordonner les efforts de développement de formation en ligne des écoles de police participantes, en lien avec les besoins exprimés par les organisations policières dans une synergie « client/expert de contenu/expert en technologie » visant la plus grande efficacité dans l'utilisation des fonds publics.

Par ailleurs, des pourparlers amorcés pendant l'exercice avec des fournisseurs ont visé essentiellement deux cibles : doter l'École d'un système de gestion des apprentissages parfaitement arrimé au futur système de gestion des dossiers étudiants et offrir un lieu virtuel de formation, d'échange, de création et de gestion du téléapprentissage. Les démarches en cours devraient permettre à l'École d'offrir deux cours en ligne durant l'année 2003-2004.

Dans un autre ordre d'idées, la Commission scolaire La Riveraine a fait une requête pour que l'École devienne partenaire dans le déploiement de la fibre optique du RISQ. Le processus d'appel d'offres est complété et la planification du déploiement de la fibre optique est en cours. Une fois reliée au RISQ, l'École pourra offrir un lien Web allant jusqu'à 1 Gbit/s, ce qui répond amplement aux besoins futurs de formation en ligne.

L'acquisition et la mise en place de l'infrastructure requise pour l'Agora de la recherche représentent un premier pas en avant vers la diffusion électronique sécurisée. Cette structure réseau en parallèle permet d'ores et déjà de tester un lieu virtuel transactionnel.

Malgré le fait que la formation en ligne ne pourra être offerte qu'à compter de 2004, les nombreuses démarches en cours permettront à l'École d'être en lien avec des partenaires en formation policière désireux d'offrir des cours en ligne, d'avoir un système de gestion des apprentissages parfaitement intégré à ses autres systèmes, d'être reliée à l'un des meilleurs réseaux en fibre optique qui soit et d'avoir expérimenté les technologies transactionnelles.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES

SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE

Une enquête conduite au printemps 2003 auprès de 87 clients du perfectionnement professionnel a révélé que 84 % d'entre eux étaient satisfaits quant à l'accessibilité à la formation, comparativement à 61 % en 2001-2002. Cet écart représente une hausse de 23 %. La cible visée (85 %) est considérée comme atteinte.

L'École croit que l'écart important entre les deux résultats s'explique en grande partie par le moment où les enquêtes ont été réalisées. Lors de la première enquête, au printemps 2002, les travaux de construction perturbaient intensément la tenue de certains cours ainsi que l'hébergement. En revanche, lors de la deuxième enquête au printemps 2003, les travaux de construction étaient très avancés et déjà la clientèle pouvait profiter des nombreux avantages que lui procure le nouveau campus de l'École, tant par rapport aux installations utilisées pour la formation que par rapport à l'hébergement.

Orientation stratégique 4 **Positionner l'École nationale de police du Québec comme chef de file en recherche dans le domaine policier.**

Axe d'intervention 1 LA VEILLE :

- TECHNOLOGIQUE
- PÉDAGOGIQUE
- CONCERNANT LES MEILLEURES PRATIQUES OPÉRATIONNELLES

Objectifs

- Fournir un lieu privilégié de partage de l'information et des savoirs, constamment renouvelé, permettant aux utilisateurs d'être à la pointe de l'avancement des connaissances dans le domaine policier.
- Favoriser la mise sur pied d'un réseau interactif pour l'ensemble des acteurs touchés par le domaine policier.
- Créer un climat d'innovation incitant l'amélioration constante des pratiques, des savoirs et des savoir-faire de l'ensemble des acteurs touchés par le domaine policier.

Axe d'intervention 2 LA RECHERCHE APPLIQUÉE

Objectifs

- Susciter l'émergence d'une approche réseau parmi l'ensemble des acteurs touchés de près ou de loin par le domaine policier : organisations policières, ministères concernés, universités, organisations parapolicieres ou privées.
- Devenir le lieu privilégié de l'avancement des connaissances dans le domaine policier.
- Élaborer des modalités de financement assurant la pérennité de la capacité de recherche de l'École nationale de police du Québec.

Indicateur	Cible 2002-2003	Résultat 2002-2003
Mise sur pied de l'Agora de la recherche en sécurité publique (MO)	Automne 2002	Réalisé à 95 %
Taux de satisfaction de la clientèle (R) <i>Évaluation de la satisfaction de la clientèle à l'égard du rôle de l'École en matière de recherche policière.</i>	2003-2004 85 %	—
Mise sur pied d'un réseau virtuel de veille (MO)	2003-2004 Printemps 2004	—
Taux de notoriété spontanée ¹ de l'École nationale de police du Québec en recherche dans le domaine policier (R)	2003-2004 75 %	—

1. Nombre de fois où le nom de l'École nationale de police du Québec vient à l'esprit en premier en matière de recherche dans le domaine policier.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES VEILLE ET RECHERCHE APPLIQUÉE

Après une année d'activité, le CIDRAP, tout en continuant de miser sur l'ouverture, la collaboration et le réseautage, s'est doté d'une structure minimale de recherche autonome. En plus de son responsable, le CIDRAP compte sur deux postes réguliers de niveau professionnel et un poste régulier de niveau technique.

Pressé de répondre à des mandats précis, provenant autant de l'externe que de l'interne, il s'adjoint à l'occasion du personnel contractuel, des stagiaires rémunérés ainsi que des stagiaires non rémunérés.

Mise sur pied de l'Agora de la recherche en sécurité publique (ARSP)

Concernant la mise sur pied de l'Agora de la recherche, le retard par rapport à la date cible a été occasionné par la décision d'installer un deuxième garde-barrière (*firewall*) afin d'assurer la sécurité du lien informatique. Le deuxième garde-barrière (*firewall*) a été installé au printemps 2003. Plusieurs tests ont été effectués en fin d'année. Les groupes de discussion pourront commencer à discuter et à échanger à l'automne 2003.

La création d'une communauté virtuelle de recherche vise à favoriser le rapprochement des milieux de la recherche et de la pratique en sécurité publique. La réunion de ces deux milieux permettra d'élaborer des activités de recherche privilégiant une approche interdisciplinaire en réponse à des problématiques préalablement identifiées. L'utilisation d'une plate-forme informatique virtuelle permettra aux participants de discuter et d'échanger tout en minimisant le nombre de rencontres et en maximisant la qualité des informations transmises.

Ce projet a été développé conjointement avec le Centre francophone d'informatisation des organisations (CEFRIO). La collaboration du CEFRIO s'est poursuivie épisodiquement pendant l'exercice 2002-2003 et continuera de cette façon au cours du prochain exercice.

Satisfaction de la clientèle

La direction a l'intention de procéder à l'évaluation de la satisfaction de la clientèle à l'égard du rôle de l'École en matière de recherche policière à compter de l'exercice 2003-2004.

Par ailleurs, il importe de souligner que le soutien méthodologique et scientifique du CIDRAP a continué de faire l'objet de commentaires positifs de la part des partenaires de l'École au cours de l'année 2002-2003.

Mise sur pied d'un réseau virtuel de veille

En ce qui a trait à la mise sur pied d'un réseau virtuel de veille, le CIDRAP avait rédigé, au printemps 2002, un mémoire d'identification de projet portant sur le soutien informatique nécessaire à la réalisation future de ce service. Outre le report de ce projet en raison de l'attente de l'installation d'un deuxième garde-barrière (*firewall*) pour le fonctionnement de l'Agora de la recherche en sécurité publique, l'École n'a pas non plus réussi à dégager le budget nécessaire pour la réalisation de ce projet au cours de l'exercice 2002-2003.

Taux de notoriété spontanée de l'École en recherche dans le domaine policier

Parmi les indicateurs de résultat sélectionnés au moment de l'élaboration de la planification stratégique 2001-2004, l'École avait, entre autres, opté pour le taux de notoriété spontanée de l'École en matière de recherche dans le domaine policier. Toutefois, étant donné que la réalisation d'une enquête en vue d'obtenir ce résultat exige de faire affaire avec des entreprises spécialisées dans le domaine de la statistique et que ces services sont coûteux, l'École a décidé qu'elle n'entamera pas de démarches à cet effet au cours du prochain exercice. Par conséquent, aucune dépense à ce sujet n'a été prévue dans le budget 2003-2004 de l'École.

COMMENTAIRES GÉNÉRAUX

Recensement des activités de recherche

Le CIDRAP avait entrepris, au printemps 2002, le recensement des activités de recherche conduites par les organisations policières québécoises. La cueillette des renseignements n'a cependant pu être réalisée dans le délai prévu. En conséquence, la publication des résultats de ce recensement, initialement prévue pour l'automne 2002, a dû être reportée à l'automne 2003.

Projets de recherche

Pendant l'exercice, le CIDRAP a initié ou poursuivi plusieurs projets de recherche en collaboration avec différents partenaires des milieux de la recherche et de la pratique policière. Ces projets de recherche sont mentionnés ci-après.

- **Étude sur le contexte d'utilisation des armes intermédiaires d'impact** — Au 30 juin 2003, le taux de réalisation de cette étude était de 60 %.
- **Groupe de travail sur les techniques d'immobilisation provoquée** — Un rapport de recherche portant sur les techniques d'immobilisation provoquée a été déposé au ministère de la Sécurité publique au mois de décembre 2002.
- **Agora de la recherche en sécurité publique (ARSP)** — Les tests relatifs à la sécurité informatique ont été complétés en fin d'exercice et les activités pourront débuter à l'automne 2003.
- **Étude sur la socialisation professionnelle des policiers québécois** — Cette étude permettra de comparer la socialisation professionnelle des policiers québécois avec celle de leurs homologues français et australiens. On entend par « socialisation professionnelle » les mécanismes organisationnels, sociaux et culturels permettant à un individu d'intégrer une profession. La première phase de ce projet, qui consistait à faire un sondage auprès des aspirants policiers en stage à l'École, a débuté au printemps 2002 et s'est terminée au printemps 2003. En fin d'exercice, les résultats du sondage étaient en voie d'être compilés et feront l'objet d'un rapport d'analyse en 2004. La deuxième phase a été enclenchée au printemps 2003 et s'étalera tout au long de l'exercice 2003-2004. Celle-ci consiste à relancer les répondants après une année. Il en sera de même pour les phases 3, 4 et 5. D'autres phases sont déjà prévues pour reproduire l'expérience en Australie et en France.
- **Recherche sur les déviations policières et les actes dérogatoires en milieu policier** — Cette recherche a pour objet le passage des modalités répressives à l'égard des actes dérogatoires à des modalités préventives. Pendant l'exercice, la recherche a été amorcée à partir des données disponibles au Bureau du Commissaire à la déontologie policière du Québec. De plus, des pourparlers ont été entamés auprès des principales organisations policières afin de créer un comité de recherche. Les étapes suivantes viseront la meilleure compréhension possible du phénomène des

comportements dérogatoires en milieu policier et mèneront à l'élaboration d'un vocabulaire commun à l'ensemble des corps de police et autres organismes préoccupés par les activités policières au Québec.

- **Étude comparative internationale concernant les attitudes des policiers québécois, français, australiens et américains quant à l'usage de la force et à la propension à dénoncer ou non des comportements dérogatoires** — Le Centre national de recherche scientifique (CNRS) de Paris et le Service de police de New South Wales en Australie collaborent à cette étude. La partie québécoise de l'étude a été complétée pendant l'exercice. Elle a donné lieu à deux publications scientifiques (une en français et une en anglais) ainsi qu'à une série de communications scientifiques tenues lors de différents congrès, dont un en Australie. Cette série de communications scientifiques devrait se poursuivre au cours du prochain exercice puisque des négociations sont en cours avec des services de police de la France et du Canada, notamment avec ceux de l'Ontario.
- **Étude sur les conditions d'implantation du modèle de police communautaire au Québec** — Cette étude est effectuée en collaboration avec le ministère de la Sécurité publique et l'Université de Montréal. Au 30 juin 2003, le taux de réalisation de cette étude était d'environ 50 %. La cueillette de renseignements a été facilitée notamment par la remise d'une trousse d'autodiagnostic organisationnel destinée aux corps de police.
- **Projet de recherche conjoint sur le terrorisme et le renseignement au Canada** — Le CIDRAP participe à ce projet de recherche en collaboration avec le Centre international de criminologie comparée (CICC) de l'Université de Montréal. Ce projet de recherche portera sur les événements survenus au Canada depuis 1973, et ce, jusqu'en 2005. Le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) a versé une subvention de 203 000 \$ pour la réalisation de ce projet.
- **Étude de standardisation des tests physiques pour l'admission des aspirants policiers au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie** — En fin d'exercice, le CIDRAP a travaillé à la conception de cette étude qui sera réalisée à l'automne 2003 en vue de faire la publication éventuelle d'un cahier des charges. Cela permettra ultérieurement à d'autres maisons d'enseignement, dûment homologuées par l'École, de faire passer ces tests.

Activités de diffusion

Au cours de l'exercice, le CIDRAP a fait valoir la teneur de ses activités par le biais de la participation de ses membres à onze congrès scientifiques et professionnels.

Les rapports de recherche du CIDRAP sont disponibles à l'École, sur demande. Pour ce qui est des articles scientifiques et professionnels ainsi que des textes des conférences, ils peuvent être obtenus auprès du CIDRAP.

Modalités de financement

Pendant l'exercice, le CIDRAP n'a pas été en mesure de trouver des sources récurrentes de financement. Toutefois, les réalisations du CIDRAP pendant ses deux premières années d'existence devraient placer l'École en meilleure position pour pallier cette problématique au cours du prochain exercice.

Par ailleurs, au printemps 2002, le CIDRAP avait adressé à la Commission des partenaires du marché du travail une demande de subvention au montant de 175 000 \$ pour la réalisation d'une activité de recherche portant sur l'étude, en mode comparatif, des modalités de discussions et de négociations entre les syndicats et les patronats en ce qui a trait à la mise en place des plans de formation

continue au sein des corps de police et autres organisations du domaine de la sécurité et de la protection. Pendant l'exercice 2002-2003, le CIDRAP a été informé que la Commission a jugé sa demande pertinente et qu'elle était maintenant à l'étape de l'évaluation scientifique. Au 30 juin 2003, les résultats de cette évaluation n'étaient pas encore connus.

Orientation stratégique 5 **Assumer un rôle d'expert-conseil en matière de sécurité publique.**

Axe d'intervention 1 LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- Objectif** • Conseiller, en matière de formation policière, les corps de police et les associations représentant leurs membres.

Axe d'intervention 2 LA COHÉSION DU CONTINUUM DE FORMATION POLICIÈRE

- Objectif** • Favoriser la concertation et la collaboration des diverses institutions offrant de la formation policière et tenir le ministre de la Sécurité publique informé à cet égard.

Axe d'intervention 3 LES EXPERTISES TECHNIQUES OU TACTIQUES, NOTAMMENT EN EMPLOI DE LA FORCE, EN INTERVENTION POLICIÈRE À RISQUE ET EN SÉCURITÉ ROUTIÈRE

- Objectifs**
- Conseiller les différentes clientèles.
 - Donner des avis professionnels.
 - Agir à titre d'expert québécois tant sur le plan national que sur le plan international.
 - Agir à titre de témoin expert auprès des différentes instances judiciaires.

Axe d'intervention 4 LES DOMAINES DE L'ORGANISATION ET DES OPÉRATIONS POLICIÈRES

- Objectif** • Conseiller les corps de police dans les champs d'expertise touchant les domaines de l'organisation et des opérations policières.

Axe d'intervention 5 L'ÉVALUATION ET LA SÉLECTION DU PERSONNEL

- Objectif** • Offrir aux différentes clientèles du domaine de la sécurité publique des services d'évaluation et de sélection du personnel, principalement à des fins d'embauche, de formation ou de promotion.

Indicateur	Cible	Résultat 2002-2003
<i>Taux de notoriété spontanée² de l'École nationale de police du Québec en tant qu'expert-conseil en sécurité publique (R)</i>	<i>2003-2004</i> 80 %	—
<i>Taux de satisfaction de la clientèle (R)</i> <i>Évaluation de la satisfaction de la clientèle à l'égard des services rendus en tant qu'expert-conseil.</i>	<i>2003-2004</i> 90 %	—

2. Nombre de fois où le nom de l'École nationale de police du Québec vient à l'esprit en premier à titre d'expert-conseil en sécurité publique.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES FORMATION PROFESSIONNELLE

En vue de favoriser l'arrimage entre les besoins de formation des policiers en exercice et l'offre de formation de l'École, les membres du comité de gestion – Formation et recherche tiennent annuellement des rencontres statutaires avec les corps de police pour échanger sur ce sujet.

Dans un autre ordre d'idées, il importe de préciser que la Loi concernant l'organisation des services policiers a eu une incidence majeure quant aux nouveaux besoins de formation, au développement de nouvelles activités de formation et à leur harmonisation. Devant l'ampleur de la tâche, le comité de travail, créé par l'École en juin 2002, a décidé de créer trois tables de travail pour analyser les besoins de formation en enquête criminelle, en emploi de la force et en patrouille (sécurité routière au sens large). Au cours de l'automne 2002, ces tables de travail, composées de représentants de tous les niveaux de services, ont analysé l'offre de formation de l'École, ont identifié les clientèles cibles, ont évalué la pertinence d'établir des tronc communs pour certaines activités et ont finalement fait des recommandations. Pour chaque domaine de formation, les activités de formation de l'École ont été regroupées en trois catégories :

- activités de formation qui répondent adéquatement aux besoins identifiés;
- activités de formation qui répondraient adéquatement aux besoins identifiés moyennant certaines modifications;
- activités de formation qui doivent être développées pour répondre adéquatement aux besoins identifiés.

Les tables de travail ont présenté leur rapport final au comité principal le 6 décembre 2002, ainsi qu'au comité de gestion – Formation et recherche le 15 janvier 2003. Par la suite, l'École a invité tous les corps de police du Québec à participer à un séminaire d'information qui s'est tenu le 18 février 2003. Lors de cette journée, l'ensemble des corps de police ont été informés quant aux conclusions et aux recommandations émises par les tables de travail. De plus, l'École a fait part de ses préoccupations quant à l'identification des priorités en matière de développement.

Conséquemment aux échanges qui ont eu lieu lors du séminaire d'information, l'École a tenu des rencontres personnalisées avec la Sûreté du Québec (niveau 6), le Service de police de la Ville de Montréal (niveau 5), le Service de police de Québec (niveau 4) et les services de police de niveau 3, soit le Service de police de Gatineau, le Service de police de la protection des citoyens de Laval et le Service de police de Longueuil. En fin d'exercice, une partie des corps de police de niveau 2 avaient été rencontrés. Ces rencontres se poursuivront dès l'automne 2003 jusqu'à ce que l'ensemble des corps de police de niveau 2 et de niveau 1 aient été entendus.

L'établissement de tels liens permet à l'École de mieux évaluer les besoins de formation de ses clients et de répondre plus adéquatement à leurs attentes, tant en ce qui a trait aux priorités de développement qu'à l'actualisation des cours existants.

À un autre point de vue, l'École remet annuellement à chacun des corps de police les outils qui serviront à établir leur bilan de formation et leur planification prévisionnelle de formation requis par la Loi sur la police. Ces documents types sont livrés aux corps de police par courrier électronique, lesquels sont retournés à l'École une fois complétés. Finalement, l'École effectue la compilation des renseignements et présente un rapport à la Commission de formation et de recherche.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES COHÉSION DU CONTINUUM DE FORMATION POLICIÈRE

Le continuum québécois de formation policière est composé de plusieurs intervenants : cégeps, École nationale de police du Québec, services de formation des corps de police, universités, formateurs accrédités. En tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration, l'École doit notamment assurer la pertinence et la cohérence des activités relatives à la formation policière. Cette responsabilité représente un défi en soi, compte tenu de l'autonomie historique des partenaires précités.

Pendant l'exercice 2002-2003, le comité de concertation sur la formation des futurs policiers et des futures policières s'est réuni à deux reprises. Quant à la table réseau universitaire sur la formation policière, elle n'a tenu aucune réunion pendant l'exercice. Une réunion est toutefois prévue au mois d'octobre 2003.

Avis favorable de la Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CREPUQ) au projet de baccalauréat en sécurité publique

Le premier projet de baccalauréat déposé à la CREPUQ par l'École en juin 2001 n'avait pas reçu l'approbation attendue. Un projet remodelé a été déposé à la fin de l'exercice 2001-2002, plus précisément au mois de mai 2002. La CREPUQ a accueilli favorablement le document de présentation de ce deuxième projet.

Pendant l'exercice 2002-2003, la CREPUQ devait se prononcer sur la gestion du programme (les inscriptions, le suivi pédagogique, la diplomation, etc.), son objectif et son contenu ainsi que sur sa structure particulière qui a trait au partenariat entre les universités québécoises. Au mois de mars 2003, des membres de la CREPUQ se sont rendus à l'École et à l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) pour poursuivre leur évaluation du dossier. Finalement, le 9 juin 2003, la CREPUQ a émis un avis favorable quant à la pertinence et la qualité du programme. Elle a également émis des recommandations. L'École et l'UQTR devraient être en mesure de donner suite à ces recommandations dès l'automne 2003.

Création et animation d'un comité de travail portant sur l'harmonisation de l'offre de formation eu égard à la Loi concernant l'organisation des services policiers

Depuis que l'École a mis sur pied, au printemps 2002, un comité de travail sur l'harmonisation de l'offre de formation eu égard à la Loi concernant l'organisation des services policiers, plusieurs projets de développement ont été enclenchés. Les principaux domaines touchés par ces travaux sont :

- les groupes d'intervention,
- le contrôle de foule,
- l'enquête criminelle (formation spécialisée dans plusieurs domaines),
- l'infiltration,
- le renseignement criminel,
- les relations publiques,
- la patrouille nautique,
- la patrouille en motoquad,
- la patrouille en motoneige,
- la reconstitution,
- l'ensemble du programme de formation des moniteurs et instructeurs dans les domaines suivants :
 - emploi de la force (toutes les spécialités),
 - sécurité routière (toutes les spécialités).

Les projets de développement sont dirigés par la Direction de la recherche et du développement, par l'entremise de son Service d'expertise pédagogique et de développement de programmes, en collaboration avec la Direction de la formation ainsi qu'avec plusieurs organisations policières.

Les travaux des différentes tables de travail créées pendant l'année 2002-2003 se poursuivront pendant l'année 2003-2004. D'autres thématiques seront abordées au cours du prochain exercice.

L'École travaille en étroite collaboration avec le ministère de la Sécurité publique pour arrimer l'offre de formation aux nouveaux besoins découlant de la Loi concernant l'organisation des services policiers. En vue de cela, elle participe à toutes les rencontres des différents comités créés par le ministère pour l'application de cette loi.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES EXPERTISES TECHNIQUES OU TACTIQUES

Experts-conseils en emploi de la force et en sécurité routière

Pendant l'exercice 2002-2003, les activités des experts-conseils en emploi de la force et en sécurité routière ont été marquées par l'entrée en vigueur de la Loi concernant l'organisation des services policiers qui oblige l'École à revoir une partie de la formation offerte aux policiers, notamment dans les domaines de l'intervention policière lors d'événements à haut risque ainsi que du contrôle de foule. Les experts-conseils ont planifié, organisé et animé plusieurs réunions auxquelles étaient conviés différents partenaires de l'École afin d'analyser l'offre de formation actuelle et d'évaluer si elle permet de répondre aux besoins de formation des corps de police par rapport à leur niveau de services respectif. Cette analyse a permis de déterminer quelles sont les formations qui répondent adéquatement aux besoins, celles qui répondraient aux besoins moyennant certaines modifications et celles qui doivent être développées.

Les experts-conseils ont assuré, à l'intérieur de leur propre champ de compétence, le suivi des modifications des projets de loi 38 et 67 (Loi modifiant le Code de la sécurité routière et d'autres dispositions législatives) en vue d'élaborer, en collaboration avec les partenaires de l'École et la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), les documents nécessaires pour la mise à jour de la formation des aspirants policiers ainsi que des policiers en exercice. Ils ont également joué un rôle de soutien et de conseil dans le dossier ministériel portant sur la révision de la pratique policière n° 2.1.2 concernant les armes de service, les armes de support et les armes intermédiaires ainsi que dans le dossier portant sur la formation des contrôleurs routiers pour l'utilisation de l'aérosol capsique.

De plus, ils collaborent avec plusieurs organisations, notamment les corps de police, le ministère de la Sécurité publique, le Commissaire à la déontologie policière, le Coroner, etc., en vue de résoudre des problématiques bien précises.

Les experts-conseils en emploi de la force et en sécurité routière ont siégé à plusieurs comités, notamment : le comité consultatif en matière de capacité de conduite affaiblie par l'alcool mis sur pied afin de faire des recommandations pour modifier la législation; le comité consultatif en matière de drogue et d'alcool au volant (CAMDAV) en vue de la mise à jour du guide du poursuivant en matière de capacités de conduite affaiblie par l'alcool; le comité consultatif sur les sciences de la circulation (Forensic Traffic Sciences Advisory Committee); le comité sur les problèmes de radio-communication; le comité responsable de l'élaboration du rapport sur l'utilisation de l'aérosol capsique

par les policiers; la table de concertation pour l'établissement de critères prédéterminés inhérents au processus de sélection des membres des groupes d'intervention policière lors d'événements à haut risque. Leur participation au sein de tous ces comités contribue à positionner l'École comme leader en matière de formation policière.

Dans un objectif de veille, les experts ont pris part à différentes activités tels une formation sur les interventions mettant en cause les matières radioactives organisée par la Direction de la sécurité civile de la Mauricie—Centre-du-Québec; un forum en sécurité routière organisé par la SAAQ, le ministère des Transports et le Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies; un symposium sur la formation en enquête de collision organisé par le Collège canadien de police.

En ce qui concerne le domaine de la sécurité routière, cinq demandes de rapport d'expertise ou de témoignage devant les tribunaux ou des commissions d'enquête ont été adressées à l'École pendant l'année 2002-2003. Finalement, une seule de ces demandes a progressé et a abouti à un témoignage devant les tribunaux, comparativement à l'exercice précédent où l'École avait donné suite à quatre de ces demandes.

Pour ce qui est du domaine de l'emploi de la force, l'École a reçu quatorze demandes de rapport d'expertise ou de témoignage devant les tribunaux ou des commissions d'enquête et a donné suite à treize d'entre elles.

Étude de validation des techniques d'immobilisation provoquée et des opérations planifiées de contrôle routier

Conséquemment aux travaux de développement des techniques d'immobilisation provoquée (TIP) et de modèles d'opérations planifiées de contrôle routier (MOPCR), l'École a déposé un rapport d'étude au ministère de la Sécurité publique au mois de décembre 2002. Au 30 juin 2003, l'École était en attente des commentaires du ministère.

Par ailleurs, la SAAQ a fait appel à l'expertise de l'École à l'occasion de la révision du « P.A.S. alcool » (programme d'application sélective) qui est, en fait, une opération planifiée de contrôle routier.

Taux de notoriété spontanée de l'École en tant qu'expert-conseil en sécurité publique

Parmi les indicateurs de résultat sélectionnés au moment de l'élaboration de la planification stratégique 2001-2004, l'École avait, entre autres, opté pour le taux de notoriété spontanée de l'École à titre d'expert-conseil en sécurité publique. Toutefois, étant donné que la réalisation d'une enquête en vue d'obtenir ce résultat exige de faire affaire avec des entreprises spécialisées dans le domaine de la statistique et que ces services sont coûteux, l'École a décidé qu'elle n'entamera pas de démarches à cet effet au cours du prochain exercice. Par conséquent, aucune dépense à ce sujet n'a été prévue dans le budget 2003-2004 de l'École.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES**DOMAINES DE L'ORGANISATION
ET DES OPÉRATIONS POLICIÈRES****Expert-conseil en gestion et police communautaire**

L'expert-conseil en gestion et police communautaire veille à ce que tous les programmes de formation de l'École soient élaborés dans l'esprit du modèle de police communautaire. Au cours de l'année 2002-2003, il a grandement contribué à l'élaboration d'activités d'intégration, dont celle du programme de formation en gestion de premier niveau (superviseur). Son équipe et lui ont créé de toute pièce un environnement dans lequel les étudiants inscrits interviennent, c'est-à-dire une organisation policière de même qu'une équipe de travail virtuelles, un organigramme, des formulaires, des directives et même une convention collective.

Par ailleurs, il a siégé au sous-comité ministériel de la Direction des affaires policières et de la prévention de la criminalité visant à faciliter la mise en œuvre de la politique ministérielle « Vers une police plus communautaire ». Par l'entremise de son expert-conseil, l'École a également apporté sa collaboration au comité de coordination mis sur pied par cette même direction en vue de coordonner l'ensemble des actions à réaliser pour l'implantation de cette politique dans les corps de police. En vue de cela, l'engagement de l'École a consisté principalement à :

- assister techniquement les gestionnaires policiers dans l'intégration de l'approche de police communautaire au sein de leur organisation;
- collaborer à la production d'outils d'aide à l'implantation de l'approche de police communautaire, notamment le *Guide des pratiques policières*;
- intégrer à l'ensemble de ses programmes de formation les caractéristiques de l'approche de police communautaire, en accentuant particulièrement la formation destinée aux gestionnaires des corps de police;
- favoriser le transfert des connaissances sur l'approche de police communautaire et à en faire la diffusion;
- participer activement aux travaux du comité consultatif et d'orientation sur l'approche de police communautaire de manière à permettre la mise à jour régulière des programmes de formation en fonction des besoins exprimés par les membres des corps de police.

Prenant en compte la satisfaction exprimée par les corps de police conséquemment aux deux séries d'ateliers-conférences données par l'expert-conseil en gestion et police communautaire lors de l'exercice précédent (une portait sur le rôle des gestionnaires policiers par rapport au changement organisationnel, l'autre sur le management du changement), l'École a poursuivi le développement de ce créneau en proposant cette fois-ci une série d'ateliers-conférences portant sur la politisation du changement. Bien que cette nouvelle série n'ait pas connu le succès anticipé au cours de l'exercice 2002-2003, plusieurs organisations, en pleine période de bouleversements occasionnés par une fusion ou un regroupement, ont fait part à l'École de leur intention d'y inscrire leurs membres au cours du prochain exercice. L'École a donc choisi de reporter sa troisième série d'ateliers-conférences à l'année 2003-2004.

Dans un autre ordre d'idées, l'expert-conseil en gestion et police communautaire a poursuivi sa contribution aux activités du Groupe Intersection, notamment pour l'organisation du Séminaire Intersection. Il a également participé à la sélection des récipiendaires des prix d'excellence remis lors de ce séminaire en vue de promouvoir les efforts déployés dans la résolution de situations liées à la sécurité

publique à plus long terme que ne le permet la traditionnelle réponse aux appels. L'École a également collaboré à la revue *Intersection*.

Expert-conseil juridique

L'expert-conseil juridique de l'École agit à titre de personne-ressource dans le domaine du droit pénal et criminel auprès de la Direction de la formation, de la Direction de la recherche et du développement, des différentes clientèles de l'École ainsi qu'auprès des organismes publics et de tout intervenant concerné. Il assure un rôle de soutien et de conseil dans le développement, la conception, l'élaboration, la diffusion et la mise à jour des cours, et ce, dans le respect des politiques et des directives de l'École. En outre, il donne le cours universitaire Droit pénal appliqué à l'enquête policière offert à l'École et voit à la coordination de ce cours également offert en déconcentration.

Pendant l'exercice, l'expert-conseil juridique était membre du comité de révision du *Guide des pratiques policières*. Il a également siégé au comité interministériel sur la réforme de la Loi sur les jeunes contrevenants, duquel comité est découlée la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents. Depuis le 1^{er} avril 2003, cette nouvelle loi remplace la Loi sur les jeunes contrevenants. Par conséquent, tous les policiers du Québec devaient avoir été formés par rapport à cette nouvelle législation avant l'entrée en vigueur de celle-ci. Dès le mois de février 2003, l'expert-conseil juridique de l'École a donné une formation d'une journée à quelque 140 agents multiplicateurs provenant de tous les corps de police du Québec. Après leur formation, ces agents multiplicateurs sont retournés dans leur corps de police respectif pour transmettre cette formation à l'ensemble des membres de leur organisation.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES ÉVALUATION ET SÉLECTION DU PERSONNEL

L'achalandage du Centre d'appréciation du personnel de la police pendant l'exercice 2002-2003 a été sensiblement le même que pendant l'exercice précédent. Toutefois, une baisse de 34 % a été enregistrée en ce qui a trait au nombre de candidats à des tests psychométriques, passant de 552 candidats en 2001-2002 à 362 en 2002-2003. Cette baisse est attribuable, d'une part, à une diminution de la demande d'examens de candidats à des fonctions de policiers temporaires pour la période des vacances; d'autre part, aux contraintes budgétaires qu'ont subies certains corps de police à la suite des fusions. Si les fusions ont eu un effet à la baisse quant à la demande de tests psychométriques, elles ont eu l'effet contraire par rapport à la demande d'appréciations par simulation (APS). Plusieurs corps de police ont eu recours à l'APS pour combler de nouveaux postes ou des postes devenus vacants à la suite des réorganisations. Le nombre d'APS effectuées est passé de 380 en 2001-2002 à 522 en 2002-2003, soit une augmentation de 37 %.

L'année 2002-2003 a été marquée par une entente entre le CAPP et la Sûreté du Québec concernant l'évaluation du potentiel des policiers aspirant au grade d'officier. Cette entente est le résultat de plusieurs rencontres qui ont permis de définir un processus d'évaluation parfaitement adapté au cadre du nouveau programme de gestion de carrières de la Sûreté du Québec.

Au cours de l'exercice, le CAPP a fourni son expertise, entre autres, à la Direction des services de sécurité et de protection du ministère de la Sécurité publique pour la sélection de gardes du corps-instructeurs. L'expertise des professionnels du CAPP a également été mise à contribution dans

un groupe de travail chargé de définir un processus de sélection harmonisé pour la fonction d'agent d'infiltration.

Enfin, le CAPP a poursuivi sa collaboration habituelle avec la Direction de la formation de l'École dans différents dossiers, tels la sélection d'un adjoint au responsable du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie et la sélection d'instructeurs pour le même programme. Le CAPP a également participé au développement du mode d'évaluation des étudiants inscrits à l'activité d'intégration de la fonction de superviseur de patrouille-gendarmerie du programme court de premier cycle en gestion policière.

Orientation stratégique 6 Intensifier la visibilité de l'École nationale de police du Québec tant sur le plan national que sur le plan international.

- Objectifs**
- Informer, expliquer et promouvoir la mission, les activités et les services de l'École afin :
 - de favoriser sa reconnaissance comme la référence en matière de formation policière au Québec;
 - d'accroître le sentiment d'appartenance auprès de sa clientèle.
 - Définir le rôle et l'implication de l'École nationale de police du Québec sur le plan international.

Indicateur	Cible 2002-2003	Résultat 2002-2003
Création et diffusion d'un outil de communication à l'intention de la clientèle externe (R)	Été 2002	1 ^{er} numéro : sept. 2002 2 ^e numéro : mars 2003
Présence de l'École dans les médias (nombre d'entrevues et de reportages) (R)	40	58
Élaboration d'un plan de communication annuel (R)	Automne 2002	Automne 2002
Colloques, congrès, séminaires, conférences, publications (R)		
↳ nombre de colloques et de séminaires organisés par l'École	2	2
↳ nombre de fois où des représentants de l'École ont agi à titre de conférenciers (dans des colloques, séminaires ou rencontres) ou ont collaboré à des publications	4	11
↳ nombre de fois où des représentants de l'École ont participé à des colloques, congrès, séminaires ou autres	40	70
Implication sur le plan international (R)		
↳ Nombre de missions de l'École à l'étranger	2	3
↳ Nombre de missions étrangères accueillies par l'École	5	8
Taux de notoriété spontanée ³ de l'École nationale de police du Québec en formation policière (R)	2003-2004 70 %	—

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES

Création et diffusion d'un outil de communication à l'intention de la clientèle externe

Préparé lors de l'exercice 2001-2002, le premier numéro du journal *L'École aux postes* a été diffusé durant l'exercice 2002-2003, en septembre 2002 plus précisément. Le deuxième numéro a été distribué en mars 2003.

Tiré à 14 000 exemplaires, ce journal vise principalement à faire connaître les activités d'enseignement et de recherche de l'École. Il est distribué auprès des policiers du Québec ainsi que des partenaires collégiaux, universitaires, gouvernementaux, tant sur le plan national que sur le plan international.

3. Nombre de fois où le nom de l'École nationale de police du Québec vient à l'esprit en premier en matière de formation policière.

Cet outil de communication contribue largement à intensifier la visibilité de l'École. De nombreux commentaires favorables ont été exprimés jusqu'à ce jour et témoignent de l'intérêt des clientèles et des partenaires de l'École d'en savoir plus sur tout ce qui touche la formation policière et l'École. L'objectif est de publier deux numéros annuellement.

Présence de l'École dans les médias

Les résultats de cet indicateur permettent d'affirmer sans contredit que les médias s'intéressent grandement à l'École. Malgré une cible de 40, ce sont 58 reportages et entrevues qui ont été réalisés. Notons que ce résultat est inférieur à celui de l'exercice 2001-2002, qui était de 86, mais supérieur à ceux des exercices antérieurs : une quarantaine en 2000-2001, 38 en 1999-2000 et 33 en 1998-1999. Rappelons que le lancement des travaux de construction ainsi que l'instauration du nouveau programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie durant l'exercice 2001-2002 avaient grandement contribué à accroître la couverture médiatique. De plus, l'actualité policière (les balles de plastique, la transition du revolver vers le pistolet, etc.) avait fait de l'École un interlocuteur de premier plan relativement au rôle de la formation policière dans différents domaines. Comme nous savions que le résultat de l'exercice 2001-2002 était exceptionnel, nous n'avions pas augmenté la cible. Nous croyons que le résultat du prochain exercice devrait se situer autour de 40.

Il est important toutefois de souligner que durant le présent exercice, une série de reportages a été réalisée par un journaliste de TVA sur la formation donnée à l'École. Chacun des trois reportages a été télédiffusé à trois reprises, ce qui a donné à l'École une visibilité considérable compte tenu des importantes cotes d'écoute de ce réseau. Par ailleurs, la revue *Civique France*, le magazine du ministère de l'Intérieur français, a consacré un dossier spécial sur la police au Québec et la formation donnée à l'École nationale de police du Québec. Cette couverture médiatique française a contribué à augmenter la visibilité de l'École sur le plan international.

Outre les 53 reportages réalisés sur l'École et les 5 entrevues accordées par des représentants de l'École, le nom de l'École a été mentionné à 49 reprises dans les médias. De plus, un cahier spécial sur l'École, réalisé en collaboration avec *Le Nouvelliste* et tiré à 120 000 exemplaires, a été distribué dans les quotidiens *La Presse* (territoire de l'Île de Montréal), *Le Soleil* (territoire de Québec) et *Le Nouvelliste* (la Mauricie et le Centre-du-Québec). Nous croyons que ce cahier, qui s'adressait à un large public, a grandement contribué à accroître la notoriété de l'École.

Les mentions de l'École dans les médias ainsi que le cahier spécial ne sont pas comptabilisés dans le résultat inscrit, le libellé de l'indicateur ne le permettant pas.

Élaboration d'un plan de communication annuel

Le Service des communications a produit une programmation des activités pour l'année 2002-2003. Par ailleurs, un plan de communication interne a été élaboré spécifiquement pour l'un des dossiers majeurs de l'École, soit le déménagement des différents services dans les parties restaurées de l'École.

Colloques, congrès, séminaires, conférences et publications

L'École a organisé un séminaire d'information sur les niveaux de services policiers qui s'est tenu sur son campus en février 2003. De plus, l'École a agi à titre de co-organisateur pour le 5^e colloque de l'Association des directeurs de police du Québec qui s'est déroulé à Trois-Rivières au mois de mai 2003.

À onze reprises, des représentants de l'École ont été invités à prononcer des conférences dans des colloques, congrès, séminaires ou rencontres, alors qu'à soixante-dix reprises des représentants de l'École ont participé à des colloques, congrès ou autres. La cible a donc été dépassée.

Par ailleurs, l'École est co-organisateur de deux colloques qui se tiendront en 2004 et en 2005, soit le Colloque international sur les entrevues policières (février 2004) et le Colloque international franco-phonie sur la police et les citoyens (mai-juin 2005). Même si une somme importante de travail a déjà été fournie pour la préparation de ces colloques, rien n'a été enregistré dans les résultats 2002-2003.

Implication sur le plan national

En vue d'établir des liens avec ses pairs canadiens œuvrant dans le domaine de la formation policière, l'École a délégué des membres de la direction qui ont rendu visite aux maisons d'enseignement suivantes : Collège canadien de police, École des recrues de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), Ontario Police College et Toronto Police College. Les échanges tenus lors de ces rencontres ont touché notamment le développement de programmes et les possibilités de partenariat sur ce plan, le financement, la Loi sur les armes à feu, les procédures d'admission et la recherche.

Par ailleurs, l'École a accueilli deux délégations du Justice Institute of B.C. (JIBC). Des échanges avec cet organisme ont lieu sur une base permanente en ce qui a trait aux produits de formation. L'École a également accueilli une délégation de la Commission de sécurité publique de l'Alberta qui désire mieux connaître le modèle québécois en matière de formation policière.

Implication sur le plan international

L'École a participé à trois missions à l'étranger : une en Catalogne (Espagne); une au Costa Rica, au Chili et en France; une en Angleterre et en Belgique. Des échanges d'expertise en matière de formation policière ont découlé de ces missions. Par ailleurs, l'École a accueilli huit délégations étrangères provenant du Chili, du Brésil, de la Catalogne (Espagne), de la Belgique et de la France.

Nous devons préciser que nous n'avons pas enregistré dans nos résultats les visiteurs étrangers qui ne sont pas investis d'une mission officielle.

De plus, l'École a coordonné à l'intention du commissaire chef du Service de police Mossos d'Esquadra (Catalogne, Espagne), M. Joan Unió Gracià, une formation d'une semaine d'initiation au système policier québécois.

Taux de notoriété spontanée de l'École en formation policière

Parmi les indicateurs de résultat sélectionnés au moment de l'élaboration de la planification stratégique 2001-2004, l'École avait, entre autres, opté pour le taux de notoriété spontanée de l'École en matière de formation policière. Toutefois, étant donné que la réalisation d'une enquête en vue d'obtenir ce résultat exige de faire affaire avec des entreprises spécialisées dans le domaine de la statistique et que ces services sont coûteux, l'École a décidé qu'elle n'entamera pas de démarches à cet effet au cours du prochain exercice. Par conséquent, aucune dépense à ce sujet n'a été prévue dans le budget 2003-2004 de l'École.

COMMENTAIRES GÉNÉRAUX

En plus des résultats obtenus pour les cinq indicateurs de l'orientation 6, qui témoignent de l'intensification de la visibilité de l'École, nous devons également considérer les quelque 6 850 personnes qui ont été informées sur nos activités et qui ne sont pas enregistrées à l'aide des indicateurs.

Ainsi, l'École a accueilli durant l'exercice un peu plus de 2 000 personnes intéressées à visiter ses lieux physiques et à en connaître plus sur ses activités, dont 500 élèves en techniques policières lors d'une journée Portes ouvertes tenue à leur intention et 800 citoyens de Nicolet lors d'une autre journée Portes ouvertes tenue afin de leur faire visiter les installations du nouveau complexe sportif qu'ils pourront utiliser sous peu; 2 750 personnes ont assisté aux dix cérémonies de remise de diplômes qui se sont déroulées à l'École; grâce aux projets communautaires intégrés dans le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, qui favorisent un rapprochement entre la population et les aspirants policiers, ceux-ci ont rencontré plus de 1 500 personnes; enfin, le site Web a aussi contribué à augmenter la notoriété de l'École puisque nous avons répondu à plus de 600 demandes d'information à l'aide de notre courriel principal.

Enfin, soulignons que l'École a procédé au lancement de son intranet en juin 2003. L'intranet est réservé au personnel et à la clientèle de l'École.

Orientation stratégique 7 **Moderniser la gestion pour favoriser la transformation et la pérennité de l'École nationale de police du Québec.**

Axe d'intervention 1 LA REFONTE DE LA STRUCTURE

- Objectifs**
- Adopter, avant le 1^{er} mai 2001, une structure organisationnelle révisée visant la clarté des rôles et la cohérence des actions pour réaliser la mission première de l'École.
 - Mettre en place prioritairement la nouvelle structure organisationnelle avant l'automne 2001.

Axe d'intervention 2 LES RESSOURCES HUMAINES

- Objectifs**
- Transformer culturellement la gestion des ressources humaines afin qu'elle joue un rôle stratégique et mobilisateur.
 - Adapter l'organisation du travail et l'organisation administrative des ressources humaines aux défis de développement de l'École, tant dans l'accomplissement des mandats élargis que dans la gestion des opérations courantes.
 - Doter l'École d'un plan de développement des ressources humaines.

Axe d'intervention 3 LES RESSOURCES INFORMATIONNELLES

- Objectif**
- D'ici 2004, doter l'École de systèmes d'information (SI) et de technologies de l'information et de la communication (TIC) lui permettant de réaliser sa mission tout en répondant aux besoins de ses clientèles.

Axe d'intervention 4 LES OUTILS DE GESTION ET LES PROCESSUS ADMINISTRATIFS

- Objectifs**
- Mettre en place ou optimiser les processus organisationnels et opérationnels.
 - Adopter et implanter une nouvelle structure budgétaire au regard de la structure organisationnelle révisée.

Indicateur	Cible 2002-2003	Résultat 2002-2003
Actualisation de structures alignées sur les orientations stratégiques (MO)		
↳ Révision des processus organisationnels et opérationnels	Décembre 2002	Juin 2003
Taux de satisfaction des clientèles (R)		
↳ Clientèle interne	75 %	—
↳ Clientèle externe	75 %	88 %
Mise en place du plan directeur d'intégration technologique (R)	Hiver 2002	Cible devancée : printemps 2002
Mise en place du plan de développement des ressources humaines (R)	Automne 2002	Réalisé à 50 % (évolution continue)

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES REFONTE DE LA STRUCTURE**Mise sur pied de la Direction de la formation sur mesure et des services aux collectivités**

La nouvelle structure organisationnelle de l'École a été adoptée par son conseil d'administration le 26 avril 2001. Sa mise en place a été complétée pendant l'exercice 2001-2002. Cela dit, l'École nationale de police du Québec a la volonté d'explorer toutes les avenues envisageables pour se donner les moyens de réaliser sa mission dans les meilleures conditions possibles. Dans cet ordre d'idées, l'École a proposé, au cours de l'exercice 2002-2003, un projet de modification à sa structure organisationnelle pour y ajouter la Direction de la formation sur mesure et des services aux collectivités. La nouvelle direction gèrera l'ensemble des activités lucratives de l'École, telles la formation policière autochtone, la formation sur mesure, l'évaluation du personnel policier ainsi que la location des espaces et des équipements spécialisés de l'École, de même que la gestion de projets spéciaux qui pourraient se dérouler sur son campus. Ces activités représentent un potentiel d'affaires intéressant et constituent une source de revenus additionnels pour financer une partie des dépenses afférentes aux activités régulières et aux projets liés à la mission de l'École. Cette direction, autonome dans son fonctionnement, aura le mandat de gérer toutes ses activités de façon à séparer clairement les revenus et dépenses qui y sont liés.

Le conseil d'administration a approuvé le projet de création de la Direction de la formation sur mesure et des services aux collectivités lors de sa réunion du 6 février 2003. La nouvelle direction sera opérationnelle à compter du prochain exercice budgétaire, soit le 1^{er} juillet 2003.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES RESSOURCES HUMAINES

Plusieurs actions ont été posées en gestion des ressources humaines, particulièrement en ce qui a trait à l'adoption d'une philosophie de gestion et d'une politique de mobilisation; à l'élaboration d'un manuel de gestion des ressources humaines où sont réunis politiques, programmes et directives en la matière; à l'actualisation des processus de gestion dont la mise en œuvre s'est poursuivie pendant l'année 2002-2003.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES RESSOURCES INFORMATIONNELLES

Dans un premier temps, l'avis technologique n° 1 portant sur le développement des systèmes informatiques de soutien de l'École a été déposé au comité de direction le 21 décembre 2001. Ensuite, le plan d'action du développement des technopédagogies et des ressources informationnelles a été remis à la Direction générale le 9 avril 2002. Finalement, l'École a doté le poste de responsable du Service des technopédagogies et des ressources informationnelles le 25 juin 2002.

L'ensemble des réflexions et des actions a permis à l'École d'atteindre l'objectif initial tout en remaniant le produit et en réorientant l'exercice sur le développement technologique futur et sur les conditions préalables requises.

Les responsables du projet visant à doter l'École d'un plan directeur d'intégration technologique se sont adjoint des experts-conseils de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Ces experts-conseils se sont impliqués au-delà de leur mandat initial afin d'orienter adéquatement l'École dans son projet technologique. Voici les principaux sujets qu'ils ont traités en plus de leur mandat initial : conseil

pour le choix d'un système de gestion de base de données et d'un système d'exploitation, conseil sur l'impartition du système de gestion des dossiers étudiants, avis sur le système de gestion des ressources humaines de la Société du réseau informatique des collèges inc. (SRIC) et avis sur l'organisation du Service des technopédagogies et des ressources informationnelles, démarche entamée avec le Fonds de partenariat interministériel 2000-2003, avis sur des systèmes informatisés de gestion des ressources humaines et avis écrit sur le système de gestion des horaires de CCM Softwares.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES Outils de gestion et processus administratifs

Révision des processus organisationnels et opérationnels

Pendant l'exercice, la Direction de la formation a rédigé 19 processus administratifs relatifs aux activités de formation de l'École. La Direction de la recherche et du développement a fait de même en rédigeant une dizaine de processus relatifs au développement et à la mise à jour des activités de formation ainsi qu'à la recherche. En conséquence, le Registrariat a procédé à la révision des processus qu'il avait établis lors de l'exercice précédent afin de les ajuster à l'ensemble des processus de la Direction de la formation et de la Direction de la recherche et du développement. Tous ces processus devraient être approuvés au début du prochain exercice budgétaire.

En vue de couvrir l'ensemble de ses huit secteurs d'activité, le Service des ressources matérielles a établi les grandes lignes de 25 processus administratifs. En fin d'exercice, 8 des 25 processus établis avaient été rédigés et étaient en voie d'approbation. Par ailleurs, le Service des ressources matérielles a intégré une nouvelle application à son logiciel d'inventaire afin de faciliter la gestion de l'inventaire des uniformes des aspirants policiers et des instructeurs, dont la valeur totale au 30 juin 2003 était de 326 643 \$.

Mise en place du plan directeur d'intégration technologique

Pendant l'exercice, le Service des technopédagogies et des ressources informationnelles a complété sa restructuration. Le personnel dédié à l'audiovisuel a été intégré au sein de l'équipe d'informatique. Il est maintenant clair, pour l'ensemble du personnel et des intervenants de l'École, que toutes les demandes de nature technologique passent par cette unité administrative. Il faut noter que le virage technologique, la modernisation des actifs technologiques et la mise en service de plusieurs nouveaux plateaux de simulation, classes et locaux équipés en TIC représentent des défis de taille. Sur cette lancée, la structure organisationnelle transitoire a fait en sorte qu'un poste de niveau technique a été transformé en poste de niveau professionnel. Il y a également eu régularisation de deux postes de niveau technique ainsi que l'ouverture d'un nouveau poste régulier de niveau technique. Au cours de l'année, l'École a accueilli trois stagiaires possédant des formations en informatique; un provenait du milieu universitaire et deux du milieu collégial.

L'infrastructure technologique globale a été modernisée de façon majeure en cours d'année :

1. migration de plus de 60 % des ordinateurs de Microsoft Windows NT 4.0 à Windows 2000 et mise à jour de la suite bureautique de Microsoft, soit le passage de la suite Office 97 à la suite Office XP;
2. installation du système de gestion de base de données de Microsoft, soit SQL Server 2000;

3. implantation d'un système temporaire de gestion des inventaires permettant de compléter la prise d'inventaire des actifs informatiques et audiovisuels. Des démarches auprès de plusieurs fournisseurs pour obtenir une solution informatique d'inventaire dynamique ont été effectuées. Notons également le remplacement des ordinateurs ne pouvant pas supporter la version 2000 de Windows;
4. installation du système de montage vidéo de Matrox et formation du personnel concerné;
5. configurations de deux nouveaux serveurs, soit le serveur intranet et le serveur pour un deuxième garde-barrière (*firewall*);
6. proposition de la Commission scolaire La Riveraine concernant un projet majeur en termes de fibre optique qui permettrait de relier l'École au RISQ.

Dans la foulée de l'avis technologique n° 1 approuvé à l'hiver 2002, l'équipe de développement des systèmes d'information a réalisé les projets suivants :

1. transfert du système de gestion des dossiers étudiants de DBase IV à Visual Basic/SQL Server 2000. Ce projet visait à stabiliser la technologie en conservant autant que possible les mêmes fonctionnalités. Par la suite, certains modules existants ont été modifiés et plusieurs nouveaux modules ont été développés afin de répondre aux besoins actuels du Registrariat;
2. développement d'un système de gestion des chambres, version améliorée de l'ancien module intégré dans le SGDE sur DBase IV. Cette application permettra de faire le pont entre l'ancien module et le nouveau progiciel de gestion de l'hébergement à acquérir;
3. soutien à l'implémentation du progiciel Expert SGRH^{MC} de CGI et à l'évaluation d'un module de gestion de la paie s'arrimant avec Expert SGRH^{MC} et Virtuo^{MC} de CIO;
4. assistance dans le déploiement de l'intranet de l'École;
5. soutien dans la recherche et l'évaluation d'un système de gestion de l'hébergement;
6. analyse conceptuelle et fonctionnelle de la planification des sorties du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie;
7. analyse conceptuelle et fonctionnelle partiellement complétée du futur système d'information du CAPP;
8. validation de l'analyse des processus liés à la gestion des dossiers étudiants, détermination des processus-clefs de l'ensemble des unités de la Direction de la recherche et du développement, modélisations partielles des processus du SEPDEP et du CIDRAP ainsi que soutien dans le cadre des travaux de modélisation des processus du Service des ressources matérielles.

Durant la phase exploratoire de recherche d'une solution en téléphonie, le Service des technopédagogies et des ressources informationnelles a secondé le Service des ressources matérielles en ce qui a trait à la téléphonie IP et a émis un avis à cet égard. Enfin, les travaux majeurs liés au projet de construction ont exigé une implication constante du Service des technopédagogies et des ressources informationnelles sur les plans de la réseautique et de l'audiovisuel.

Mise en place du plan de développement des ressources humaines

La mise en place du système informatisé de gestion des ressources humaines, initialement prévue pour l'automne 2002, a débuté en janvier 2003. L'implémentation ainsi que la formation des utilisateurs seront complétées en décembre 2003. La disponibilité d'un tel système est indispensable pour compléter l'actualisation et la gestion du PDRH.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES

SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE

Clientèle interne

Pendant l'exercice 2002-2003, l'École n'a pas conduit d'enquête pour établir le taux de satisfaction des membres de son personnel par rapport aux services rendus par les collègues. Rappelons que l'enquête menée lors de l'exercice précédent avait révélé un taux de satisfaction de 94 %.

Clientèle externe

Une enquête conduite au printemps 2003 auprès d'un échantillon de 363 clients issus des programmes de formation initiale en patrouille-gendarmerie, en enquête et en gestion policières ainsi que des cours de perfectionnement professionnel et de formation autochtone a révélé que 88 % d'entre eux étaient satisfaits des services rendus par l'École, comparativement à un taux de 91 % en 2001-2002. Les résultats de ces enquêtes permettent à l'École de conclure que ses services répondent adéquatement aux besoins de sa clientèle.

COMMENTAIRES GÉNÉRAUX

Gestion de projet

Pendant l'exercice, 70 projets ont été autorisés et ont fait l'objet d'un suivi administratif. Le processus de gestion de projet, adopté au cours l'année 2000-2001, a permis à l'École de gérer efficacement l'effervescence provenant, d'une part, de son imposant projet de réaménagement et d'agrandissement et, d'autre part, de la croissance rapide du développement de nouvelles activités de formation découlant de l'entrée en vigueur de la Loi concernant l'organisation des services policiers.

Par ailleurs, un outil informatique d'estimation des coûts de formation a été développé et mis à la disposition des gestionnaires au début de l'exercice. En plus de calculer les prévisions des coûts de formation selon les paramètres fixés par la direction et le conseil d'administration, cet outil sert également à la préparation de projets de soumission ainsi qu'à la facturation des projets réalisés.

Décentralisation du processus budgétaire

Conformément aux règles de décentralisation du processus budgétaire, l'École a effectué la préparation de son budget pour le prochain exercice en collaboration avec ses 22 gestionnaires, quant à l'établissement des prévisions budgétaires des activités pour lesquelles ils sont imputables.

Tous les membres du personnel cadre ont accès au logiciel comptable de l'École pour consulter le ou les centres de responsabilité inhérents aux activités dont ils ont la responsabilité. Cela leur permet d'obtenir rapidement et facilement les informations financières requises pour assurer une gestion et un suivi efficaces de leur budget.

Comité budgétaire

Le comité budgétaire, mis sur pied lors de l'exercice précédent pour assurer l'arrimage entre le développement de l'École et l'évolution de la structure budgétaire, s'est réuni à sept reprises durant l'année 2002-2003. Au cours de l'exercice, le comité s'est penché, entre autres, sur les dossiers

suivants : le suivi des résultats financiers, le budget d'immobilisations, la structure budgétaire, la révision de certains tarifs et le plan d'effectif. Toutes les directions de l'École sont représentées à ce comité.

Service d'hôtellerie

Depuis toujours, l'attribution des chambres de l'École était effectuée par l'entremise du Registrariat. Toutefois, la rénovation des 149 chambres existantes, l'ajout de 92 nouvelles chambres et de services complémentaires (téléphone, téléviseur, accès Internet, etc.) ainsi que l'utilisation de cartes-clés permettant l'accès aux chambres ont eu une incidence quant aux activités de gestion de ce service. Pour ces raisons, l'École a procédé à la planification d'un Service d'hôtellerie et a fait l'acquisition d'un logiciel de gestion de l'hébergement, dont les travaux d'implantation ont débuté en fin d'exercice. Le Service d'hôtellerie aura pour mission l'arrimage de l'offre de cours et de la disponibilité d'hébergement, l'optimisation de la capacité d'hébergement ainsi que l'amélioration des services à la clientèle. Sa mise en service est prévue pour l'automne 2003.

Orientation stratégique 8 **Doter l'École de lieux physiques fonctionnels répondant adéquatement à sa mission.**

Axe d'intervention 1 LA RESTAURATION, LA TRANSFORMATION ET LA MODERNISATION

- Objectif**
- En collaboration avec la Société immobilière du Québec, gérer les impacts du projet de rénovation des lieux physiques sur les activités de l'École et en effectuer le suivi afin :
 - d'harmoniser le déroulement quotidien des activités durant les travaux;
 - d'actualiser le projet en fonction des besoins, s'il y a lieu;
 - de relever de possibles économies de coûts pouvant permettre l'amélioration de certaines installations actuelles ou futures;
 - d'assurer une bonne communication entre les instances concernées (SIQ-ENPQ).

Axe d'intervention 2 LES SITES *EXTRA-MUROS*

- Objectif**
- Établir, avant décembre 2002, un ou des centres de diffusion dans les régions du Québec.

Axe d'intervention 3 L'ORGANISATION D'UN CIRCUIT ROUTIER

- Objectifs**
- Doter l'École d'un circuit routier sécuritaire avec des installations aux fins de simulation favorisant l'acquisition des différentes compétences reliées à la conduite d'un véhicule d'urgence et d'interventions tactiques particulières nécessaires à l'exercice de la fonction policière.
 - Rendre disponibles les installations d'un circuit routier en répondant aux besoins exprimés par des organisations parapolicieres ou privées, et ce, seulement lorsque le circuit routier est inutilisé lors des différentes activités de formation de l'École.

Indicateur	Cible 2002-2003	Résultat 2002-2003
Mise sur pied d'un circuit routier (R)	Automne 2001	Cible modifiée : automne 2002
Nombre de nouveaux centres de diffusion au Québec (R)	2002-2003 1	Nouvelle cible : été 2004
Taux de satisfaction de la clientèle (R) Évaluation de la satisfaction de la clientèle à l'égard de l'aspect fonctionnel des lieux physiques de l'École	2002-2003 75 %	—

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES RESTAURATION, TRANSFORMATION ET MODERNISATION

Au 30 juin 2003, la majorité des modifications apportées à l'ancien bâtiment et la construction des nouvelles parties étaient presque entièrement complétées.

L'année 2002-2003 s'est déroulée au beau milieu d'un chantier de construction. Malgré tout, les activités régulières de l'École se sont déroulées de manière convenable dans l'ensemble. Il y a toutefois lieu de mentionner que l'hébergement à l'École a été très problématique pendant la première moitié de l'exercice où les aspirants policiers ont dû être hébergés soit au pavillon D'Youville, soit au Grand Séminaire, alors que la clientèle du perfectionnement professionnel a été dirigée vers différents établissements hôteliers de la région.

À la fin du mois de décembre 2002, l'ensemble des services administratifs de l'École ont pu emménager dans les ailes restaurées du bâtiment historique. Bien que les travaux n'étaient pas complètement terminés, tous les services étaient opérationnels.

La surchauffe qui a frappé le domaine de la construction a entraîné un ralentissement des travaux par rapport à ce qui était prévu aux échéanciers. Les retards se sont faits sentir surtout sur le plan des finitions.

Au 30 juin 2003, les travaux mentionnés ci-après étaient à faire :

- la construction de deux amphithéâtres multimédias totalisant 379 places;
- l'aménagement extérieur;
- la reconstruction d'une partie du bâtiment historique pour y loger des chambres et des aires administratives (aile A);
- la rénovation de l'aile F pour y loger des locaux administratifs.

Ces travaux devraient être complétés pendant le mois d'octobre 2003, menant ainsi à terme l'ambitieux projet de réaménagement et d'agrandissement de l'École.

En fin d'exercice, le bassin d'entraînement et la salle d'entraînement faisaient l'objet de pourparlers entre l'École et la Ville de Nicolet concernant la possibilité de rendre ces installations disponibles pour les Nicolétains, lorsqu'elles ne sont pas requises pour les besoins de formation de l'École.

Par ailleurs, au printemps 2003, le toit du nouveau complexe de tir, érigé il y a un an, a donné lieu à des problèmes majeurs qui ont entraîné d'importants travaux.

Pendant l'exercice, deux séances d'information à l'intention du personnel ont été organisées pour faire le point sur l'état de situation des travaux de construction. De plus, le bulletin interne *Info-Construction*, créé lors de l'exercice précédent pour tenir le personnel informé quant à l'avancement des travaux et à leurs impacts sur les activités de l'École, a été publié à trois reprises.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES SITES EXTRA-MUROS

Durant l'année, l'École a mené une étude de faisabilité doublée d'un exercice conjoint d'évaluation des besoins du SPVM. L'objectif est de déconcentrer, en tout ou en partie, certaines activités de formation offertes au répertoire des cours de l'École. Les corps de police de la Ville de Montréal représentent une cible pour cette première déconcentration des locaux de l'École.

Le premier défi est l'autofinancement des activités de formation et le choix d'un lieu satisfaisant pour l'ensemble des clientèles potentielles. Les locaux devront être faciles d'accès, dotés d'espaces de stationnement et permettre une offre de formation répondant aux standards des formations données sur le campus de Nicolet.

Par conséquent, la cible concernant l'ouverture d'un nouveau centre de diffusion au Québec a été revue et devrait être atteinte à l'été 2004.

RÉSULTATS ET COMMENTAIRES

ORGANISATION D'UN CIRCUIT ROUTIER

Le nouveau circuit routier était prêt pour la reprise des activités de l'automne 2002, tel que prévu à la suite de l'annonce, au mois d'avril 2002, d'un investissement supplémentaire de 1,6 million de dollars pour la réalisation de ce projet.

Ce circuit offre des conditions optimales de formation pour les aspirants policiers en matière de conduite de véhicules en situations d'urgence, de poursuites policières, de techniques d'immobilisation provoquée et de contrôles routiers.

Grâce à cette nouvelle infrastructure, l'École peut maintenant offrir de la formation sur mesure dans le domaine de la sécurité routière. De la formation sur des techniques de conduite d'urgence a été donnée à une cinquantaine de personnes, dont des employés de l'Agence des douanes et du revenu du Canada, du ministère de l'Environnement ainsi que du ministère de la Sécurité publique. Ce type de formation devrait connaître un engouement croissant.

Situé sur un terrain à 1,5 km de l'École, le circuit routier comprend 1,65 km de tracé. D'une superficie de 75 600 mètres carrés, il est composé de routes, rues avec intersections, grandes surfaces de manœuvres et de dérapages, panneaux de signalisation et feux de circulation.

COMMENTAIRES GÉNÉRAUX

Février 2003 : annonce d'un investissement supplémentaire de 5,7 millions de dollars

Le 25 février 2003, le gouvernement du Québec a annoncé un investissement supplémentaire de 5,7 millions de dollars pour couvrir une partie du dépassement des coûts. Le dépassement des coûts a été occasionné notamment par l'instabilité du sol glaiseux, qui a nécessité l'ajout imprévu de squelettes de soutien des bâtiments, ainsi que par la surchauffe qui a touché le domaine de la construction entraînant des écarts importants entre les prévisions budgétaires et les coûts réels.

Depuis le lancement des travaux, à l'automne 2001, le gouvernement du Québec a investi 62,1 millions de dollars à l'École pour sa restauration, sa modernisation et son agrandissement.

Budget d'immobilisations de 3,1 millions de dollars

Bien que l'École ait adopté un budget d'immobilisations de 3,1 millions de dollars, les acquisitions d'immobilisations ont totalisé 1,9 million de dollars pendant l'exercice 2002-2003. Cette somme a été consacrée à la réalisation de dix-huit projets reliés au remplacement, à la modification et à la

modernisation des équipements de l'École. Le retard dans les travaux de construction a fait en sorte que certaines acquisitions prévues ont dû être reportées au prochain exercice budgétaire.

Investissement régional

Dans le cadre du projet de réaménagement et d'agrandissement de l'École, un total de plus de 35 millions de dollars ont été alloués à des entreprises locales et régionales, dont 10,1 millions à des entreprises de Nicolet. Ces données n'incluent pas les montants alloués pour les contrats relatifs à l'aménagement extérieur.

Maître d'œuvre

La Société immobilière du Québec agit à titre de maître d'œuvre dans le projet de réaménagement et d'agrandissement de l'École. Elle voit à la gestion des travaux, du chantier, des appels d'offres et des sous-traitants.

Application de certaines politiques gouvernementales

Accès aux documents et protection des renseignements personnels

Comité de protection des renseignements personnels

Présidente

Louise Gagnon-Gaudreau

Directrice générale

Membres

M^e Gérald Laprise

Secrétaire général

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

Claude Beauchamp-Blais

Registraire

François Lévesque

Responsable du Service des technopédagogies et des ressources informationnelles

Mélanie Houle

Technicienne en droit

Daniel Jean

Directeur des affaires administratives

Ce comité doit dresser un bilan exhaustif de la sécurité et de la confidentialité des renseignements personnels détenus par l'École.

Pendant l'exercice 2002-2003, l'École a traité treize demandes d'accès aux documents. Cent pour cent de ces demandes ont été acceptées par l'École, certaines en totalité, certaines en partie seulement. Par ailleurs, une demande de révision a été adressée à la Commission d'accès à l'information.

En plus d'assister à des rencontres *ad hoc* avec des collègues d'autres ministères et organismes impliqués dans la mise en œuvre du plan d'action gouvernemental, le responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels de l'École a participé à des sessions d'information et de formation offertes aux membres du réseau des responsables de la protection des renseignements personnels.

À un autre point de vue, l'École a donné de la formation à ses employés au regard de la nouvelle directive portant sur la collecte, la conservation, l'utilisation, la destruction de renseignements personnels ainsi que sur les règles relatives à l'accès à ces mêmes renseignements et à leur communication à des tiers. Cette nouvelle directive a été élaborée au cours de l'exercice précédent.

Gestion interne de la Loi sur le tabac

La fermeture du fumoir a dû être maintenue pendant toute l'année 2002-2003, en raison des travaux de construction. Ainsi, la directive invitant le personnel et les clients à se rendre à l'extérieur pour fumer, laquelle avait été émise lors de l'exercice précédent, est demeurée en vigueur durant tout l'exercice.

Une nouvelle politique pour un environnement sans fumée a été rédigée en fin d'exercice. Elle devrait être approuvée par le comité de direction de l'École à l'automne 2003.

Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'administration**Comité permanent sur la politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'administration****M^e Gérald Laprise**

Secrétaire général

Mandataire de la Charte de la langue française pour l'École

Francine Deschenes

Responsable du Service des ressources matérielles par intérim

François Lévesque

Responsable du Service des technopédagogies et des ressources informationnelles

Pierre Saint-Antoine

Responsable du Service des communications

Ce comité doit s'assurer que la politique linguistique de l'École relative à l'emploi et à la qualité de la langue française est appliquée et promue.

Le 6 février 2003, l'École a mis à jour sa politique linguistique. En vertu de cette politique, le comité de gestion de la formation a été constitué commission linguistique de l'École avec mission de traiter des questions linguistiques et, notamment, de proposer la terminologie normalisée propre aux activités de l'École.

Dans son ensemble, la politique linguistique de l'École est respectée par le personnel.

Procédure d'évacuation

Pendant l'exercice, l'École a eu recours aux services d'une firme spécialisée pour réviser son plan d'évacuation afin de l'adapter à ses nouvelles installations. La nouvelle procédure d'évacuation a été achevée au mois de juin 2003. Une séance de formation pour les membres du personnel désignés pour exercer un rôle en cas d'évacuation est prévue à l'automne 2003.

États financiers

RAPPORT DE LA DIRECTION

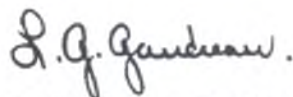
Les états financiers de l'École nationale de police du Québec ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées et qui respectent les principes comptables généralement reconnus du Canada. 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 comptables 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.

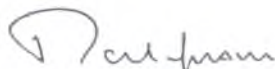
L'École reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Le conseil d'administration doit surveiller la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il a approuvé les états financiers.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à la vérification des états financiers de l'École, conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada, et son rapport du vérificateur expose la nature et l'étendue de cette vérification et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, rencontrer le conseil d'administration pour discuter de tout élément qui concerne sa vérification.



Louise Gagnon-Gaudreau
Directrice générale



Daniel Jean, CMA
Directeur des affaires administratives

Nicolet, le 21 août 2003

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

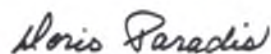
À l'Assemblée nationale,

J'ai vérifié le bilan de l'École nationale de police du Québec au 30 juin 2003 ainsi que l'état des revenus, des dépenses et de l'avoir de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de l'École. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de l'École au 30 juin 2003, ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Conformément aux exigences de la Loi sur le Vérificateur général (L.R.Q., chap. V-5.01), je déclare qu'à mon avis ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

La vérificatrice générale par intérim,


Doris Paradis, CA

Québec, le 21 août 2003

REVENUS ET DÉPENSES ET AVOIR

de l'exercice terminé le 30 juin 2003

	2003	2002
REVENUS		
Contributions des corps de police	8 397 141 \$	8 105 348 \$
Subvention du gouvernement du Québec (note 3)		
Loyer	3 100 000	1 700 000
Autre	253 600	—
Hébergement (note 4)	2 890 984	2 587 547
Formation (note 4)	4 272 747	3 110 216
Intérêts	39 531	70 452
Autres	52 348	28 995
	19 006 351	15 602 558
DÉPENSES		
Traitements et avantages sociaux (note 5)	12 254 861	10 867 957
Transport et communication	589 577	395 243
Services professionnels	666 871	777 317
Entretien et réparations	159 558	179 476
Loyer	3 221 987	1 516 830
Location d'espaces et autres	157 554	218 677
Fournitures et matériel pédagogique (note 6)	1 345 231	1 062 726
Mobilier et équipement	44 909	33 779
Amortissement des immobilisations	673 632	548 613
	19 114 180	15 600 618
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES (DES DÉPENSES SUR LES REVENUS)	(107 829)	1 940
AVOIR AU DÉBUT	938 815	936 875
AVOIR À LA FIN	830 986 \$	938 815 \$

BILAN

au 30 juin 2003

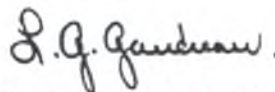
	2003	2002
ACTIF		
À court terme		
Encaisse	3 321 522 \$	4 017 119 \$
Débiteurs	2 016 488	1 439 234
Contributions des corps de police à recevoir		
Premier versement	—	5 441
Deuxième versement	2 774 732	2 930 451
Loyer payé d'avance	668 176	3 283 170
Stocks	414 950	59 975
	9 195 868	11 735 390
À long terme		
Immobilisations (note 7)	2 458 362	1 230 189
	11 654 230 \$	12 965 579 \$
PASSIF		
À court terme		
Créditeurs et frais courus		
Salaires à payer	528 800 \$	343 259 \$
Autres	1 798 723	1 182 262
Provision pour vacances	647 131	514 546
Revenus reportés (note 9)		
Contributions des corps de police	6 853 741	6 112 561
Subvention du gouvernement du Québec	—	3 100 000
Autres	299 829	175 953
	10 128 224	11 428 581
À long terme		
Provision pour congés de maladie (note 10)	695 020	598 183
	10 823 244	12 026 764
AVOIR	830 986	938 815
	11 654 230 \$	12 965 579 \$

ENGAGEMENTS (note 11)

Pour le conseil d'administration,


Robert Nelson

Président du conseil d'administration


Louise Gagnon-Gaudreau

Directrice générale

NOTES COMPLÉMENTAIRES

30 juin 2003

1. CONSTITUTION ET OBJET

L'École nationale de police du Québec (l'École), corporation mandataire du gouvernement constitué par la Loi sur la police (L.R.Q., c. 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.

En vertu des lois fédérale et provinciale de l'impôt sur le revenu, l'École n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

2. CONVENTIONS COMPTABLES

Les états financiers de l'École ont été préparés par la direction, selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Ces états comprennent des montants fondés sur les meilleurs jugements et estimations. L'état des flux de trésorerie de l'École n'est pas présenté, car il n'apporterait pas de renseignements supplémentaires utiles pour la compréhension des mouvements de trésorerie durant l'exercice.

Stocks

Les stocks de fournitures de bureau, de produits alimentaires, de munitions et de vêtements sont évalués selon la méthode du coût spécifique.

Immobilisations

Les immobilisations sont comptabilisées au coût et elles sont amorties selon la méthode de l'amortissement linéaire sur les périodes suivantes :

Mobilier et équipement	5 et 10 ans
Matériel roulant	5 ans
Améliorations locatives	5 ans
Équipement et logiciels informatiques	3 et 5 ans

Régimes de retraite

La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes interentreprises 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.

3. SUBVENTIONS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

	2003	2002
Subvention pour la dépense de loyer	3 100 000 \$	1 700 000 \$
Indemnité suite à l'incendie de la salle de tir	253 600	—
	3 353 600 \$	1 700 000 \$

4. HÉBERGEMENT ET FORMATION

	Hébergement		Formation	
	2003	2002	2003	2002
Formation aux aspirants-policiers	1 552 225 \$	1 325 986 \$	1 740 224 \$	993 923 \$
Formation aux policiers	739 966	685 438	810 211	478 086
Formation aux autochtones	255 696	167 038	697 978	440 583
Formation sur mesure	47 150	155 118	418 116	642 165
Centre d'appréciation du personnel de la police	39 504	21 667	606 218	555 459
Autres	256 443	232 300	—	—
	2 890 984 \$	2 587 547 \$	4 272 747 \$	3 110 216 \$

5. TRAITEMENTS ET AVANTAGES SOCIAUX

	2003	2002
Policiers – Sûreté du Québec	577 709 \$	389 843 \$
Policiers municipaux	1 277 512	1 321 483
Formateurs et conférenciers	531 859	376 988
Autres employés	9 867 781	8 779 643
	12 254 861 \$	10 867 957 \$

6. FOURNITURES ET MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE

	2003	2002
Matériel pédagogique	653 456 \$	535 103 \$
Produits alimentaires et fournitures d'hébergement	513 797	371 516
Papeterie, fournitures et articles de bureau	177 978	156 107
	1 345 231 \$	1 062 726 \$

7. IMMOBILISATIONS

	2003			2002
	Coût	AMORTISSEMENT CUMULÉ	NET	NET
Mobilier et équipement	2 452 557 \$	1 155 794 \$	1 296 763 \$	308 317 \$
Matériel roulant	1 359 955	928 076	431 879	458 096
Améliorations locatives	640 043	541 644	98 399	94 293
Équipement et logiciels informatiques	1 431 875	800 553	631 322	369 483
	5 884 430 \$	3 426 067 \$	2 458 363 \$	1 230 189 \$

Les acquisitions d'immobilisations de l'exercice s'élèvent à 1 901 805 \$ (2002 : 519 977 \$). Les dispositions d'immobilisations de l'exercice ont généré des gains sur disposition de 4 602 \$ (2002 : gains de 1 400 \$) et des produits de disposition de 4 602 \$ (2002 : 1 400 \$).

8. EMPRUNT À COURT TERME

L'École est autorisée à contracter des emprunts à court terme ou par voie de marge de crédit, jusqu'à concurrence d'un montant total en cours de 5 000 000 \$, et ce, jusqu'au 30 juin 2007, à taux variable ou à taux fixe ne dépassant pas le taux préférentiel, auprès d'institutions financières ou auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec. Au 30 juin 2003, l'École n'avait aucun emprunt à court terme.

9. REVENUS REPORTÉS

Les revenus reportés relatifs aux contributions des corps de police représentent la portion de la contribution totale qui sera gagnée au cours de l'exercice subséquent.

Le revenu reporté relatif à la subvention représente, le cas échéant, le montant reçu du gouvernement du Québec afin de financer la dépense de loyer de l'École pour l'exercice subséquent.

Les autres revenus reportés sont principalement constitués des revenus d'hébergement perçus d'avance au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

10. AVANTAGES SOCIAUX FUTURS

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 des fonctionnaires (RRF), au Régime de retraite des membres de la Sûreté du Québec (RRMSQ) ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). Ces régimes interentreprises sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Les cotisations de l'École imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 355 281 \$ (2002 : 276 601 \$) et elles comprennent les cotisations d'employeur pour les membres de son personnel libéré par la Sûreté du Québec et qui contribuent au RRMSQ. Les obligations de l'École envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

Provision pour congés de maladie

	2003	2002
Solde au début	598 183 \$	555 086 \$
Charge de l'exercice	204 950	153 197
Prestations versées au cours de l'exercice	(108 113)	(110 100)
Solde à la fin	695 020 \$	598 183 \$

11. ENGAGEMENTS

L'École s'est engagée en vertu d'une convention d'emphytéose échéant en 2028 pour la location d'immeubles et par des contrats de location-exploitation échéant en 2007 pour la location de biens et de services.

La dépense de l'exercice pour la location de l'immeuble est de 3 221 987 \$ (2002 : 1 516 830 \$), celle pour la location de biens et de services est de 94 484 \$ (2002 : 72 857 \$). Les paiements minimums futurs s'établissent comme suit :

ANNÉES	IMMEUBLES	BIENS ET SERVICES
2004	7 085 100 \$	51 843 \$
2005	7 085 100	51 843
2006	7 085 100	51 843
2007	7 085 100	38 883
2008	7 085 100	—
2009 et subséquemment	141 702 000	—
	177 127 500 \$	194 412 \$

12. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

En plus des opérations entre apparentés déjà divulguées dans les états financiers et comptabilisées à la valeur d'échange, l'École est apparentée avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec ou soumis, soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. L'École n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations ne sont pas divulguées distinctement aux états financiers.

13. INSTRUMENTS FINANCIERS

La juste valeur des instruments financiers à court terme est équivalente à la valeur comptable.

14. CHIFFRES COMPARATIFS

Certains chiffres de 2002 ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée en 2003.

Statistiques

STATISTIQUES SOMMAIRES

Formation initiale en patrouille-gendarmerie, en enquête et en gestion policières
Formation universitaire – Perfectionnement professionnel – Formation sur mesure – Formation des Premières Nations

Formation donnée par l'École nationale de police du Québec	2002-2003		2001-2002	
	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	10	628	9	540
Formation universitaire				
Formation initiale en enquête policière – Programme court en enquête	30	734	12 ^Δ	310
Formation initiale en gestion policière – Programme court en gestion policière	7	63	7	202
Certificat de premier cycle en gestion des organisations policières	4	91	7	128
Certificat en gestion d'un bureau d'enquêtes	10	188	14 ^Δ	338 ^Δ
Programme de formation des formateurs – Méthodes d'enseignement en milieu policier	4	60	2	32
Certificat en direction des organisations policières*	1	19	—	—
Total partiel	56	1 155	41 ^Δ	1 010 ^Δ
Perfectionnement professionnel				
Patrouille-gendarmerie				
Emploi de la force (formation par les instructeurs et les moniteurs)	120	769	122	681
Sécurité routière (formation par les instructeurs et les moniteurs)	468	2 885	409	2 868
Activités du patrouilleur	16	233	44	478
Enquête policière	53	1 107	42	799
Gestion policière	17	118	9	152
Formation en évaluation et sélection de personnel (CAPP)	4	36	5 [†]	43 [†]
Total partiel	678	5 148	631 [*]	5 021 [*]
Formation sur mesure	37	732	24	802
Formation des Premières Nations	55	391	95	646
TOTAL GÉNÉRAL	836	8 054	800 ^Δ	8 019 ^Δ
STATISTIQUES COMPLÉMENTAIRES — Formation donnée par le réseau de moniteurs accrédités de l'École				
Tir	4 047	16 561	Non disponible	11 930

◇ Nouveau programme.

Δ Donnée corrigée en vue de rectifier une erreur qui figurait dans le rapport annuel de gestion 2001-2002.

* Inclut la formation donnée en déconcentration par le réseau des moniteurs de l'École, en emploi de la force et en sécurité routière.

† Dans le rapport annuel de gestion 2001-2002, ces données avaient été comptabilisées à la page 83, dans la section « Autres statistiques ».

STATISTIQUES DÉTAILLÉES

Formation initiale en patrouille-gendarmerie

Durant l'exercice, 628 inscriptions réparties en dix cohortes ont été enregistrées au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie comparativement à 540 réparties en neuf cohortes en 2001-2002, soit une augmentation de 88 inscriptions. Deux raisons expliquent cette hausse : d'une part, l'exercice précédent ne prenait en compte que neuf cohortes étant donné que la dixième était toujours en formation au 30 juin 2002; d'autre part, l'École accueille quatre aspirants policiers supplémentaires par cohorte depuis le 15 juillet 2002.

Diplomation	2002-2003	2001-2002
Réussite du programme sans mesures particulières	68,3 %	77,3 %
Réussite du programme suivant une formation d'appoint	28,3 %	16,7 %
En attente d'une formation d'appoint	1,0 %	1,7 %
Échec du programme	1,3 %	1,3 %
Abandon temporaire du programme	1,1 %	3,0 %

Nombre d'aspirants policiers titulaires d'une promesse d'embauche de la part d'un corps de police au dernier jour du programme	2002-2003 : 368 (58,6 %)	2001-2002 : donnée non disponible
--	-----------------------------	-----------------------------------

Répartition de la clientèle ⁴	2002-2003	2001-2002
Hommes	52,9 %	52,8 %
Hommes des Premières Nations	0,5 %	0,2 %
Hommes provenant de communautés culturelles	2,4 %	5,0 %
Total	55,8 %	58,0 %
Femmes	42,8 %	39,0 %
Femmes des Premières Nations	—	1,0 %
Femmes provenant de communautés culturelles	1,4 %	2,0 %
Total	44,2 %	42,0 %

Profil d'admission	2002-2003	2001-2002
Aspirants policiers titulaires d'un DEC en techniques policières	90 %	85 %
Aspirants policiers titulaires d'un DEC en techniques policières et détenteurs d'une promesse d'embauche	1 %	0 %
Aspirants policiers titulaires d'une AEC en techniques policières et détenteurs d'une promesse d'embauche	9 %	15 %

Moyenne d'âge	2002-2003 : 24,7 ans	2001-2002 : 24,2 ans
---------------	----------------------	----------------------

4. L'identification de la provenance culturelle est fournie de façon volontaire par les aspirants policiers à l'aide d'un sondage sur le profil de la clientèle qui leur est distribué à leur entrée à l'École.

Provenance collégiale	2002-2003	2001-2002
Ahuntsic	19 %	24 %
De Maisonneuve	18 %	19 %
Alma	10 %	7 %
F.-X.-Garneau	10 %	13 %
Rimouski	9 %	7 %
Sherbrooke	9 %	8 %
John-Abbott	8 %	7 %
Trois-Rivières	8 %	6 %
Outaouais	6 %	4 %
Campus Notre-Dame-de-Foy	3 %	5 %

Renseignements sur la scolarité additionnelle des aspirants policiers (autre que formation en techniques policières)	2002-2003				2001-2002			
	Hommes Nombre	Femmes %	Hommes Nombre	Femmes %	Hommes Nombre	Femmes %	Hommes Nombre	Femmes %
Aspirants policiers titulaires d'un diplôme universitaire de 1 ^{er} ou de 2 ^e cycle	21	3 %	14	2 %	21	4 %	16	3 %
Aspirants policiers titulaires d'un DEC Sciences humaines	33	5 %	34	5 %	33	6 %	50	9 %
Sciences de la nature	13	2 %	7	1 %	12	2 %	9	2 %
DEC technique (autre que techniques policières)	21	3 %	19	3 %	13	2 %	10	2 %

Frais de formation	2002-2003	2001-2002
Processus d'admission	129 \$	125,00 \$
Frais d'hébergement	2 625 \$	2 372,50 \$
Frais de scolarité	1 594 \$	1 025,00 \$
Frais d'inscription et matériel pédagogique	524 \$	510,00 \$
Total	4 872 \$	4 032,50 \$

Formation universitaire

Programme de formation initiale en enquête policière

Programme court en enquête (0599)	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	2002-2003	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	2001-2002
		Nombre d'inscriptions		Nombre d'inscriptions
École nationale de police du Québec				
Activité d'intégration (CRI-1001)	7	152	3 ^Δ	71
Droit pénal appliqué à l'enquête policière (LAV-1081)	4	115	6	157
Analyse stratégique en enquête criminelle (MTL-1053)	1	32	—	—
Éléments d'éthique appliquée (SHE-0551)	3	76	—	—
Cours en déconcentration à Laval				
Analyse stratégique en enquête criminelle (MTL-1053)	1	37	1	8
Éléments d'éthique appliquée (SHE-0551)	1	21	—	—
Cours en déconcentration à Longueuil				
Analyse stratégique en enquête criminelle (MTL-1053)	1	10	—	—
Éléments d'éthique appliquée (SHE-0551)	1	18	—	—
Cours en déconcentration à Montréal				
Droit pénal appliqué à l'enquête policière (LAV-1081)	3	97	2	74
Analyse stratégique en enquête criminelle (MTL-1053)	2	45	—	—
Éléments d'éthique appliquée (SHE-0551)	3	54	—	—
Cours en déconcentration à Québec				
Droit pénal appliqué à l'enquête policière (LAV-1081)	1	28	—	—
Éléments d'éthique appliquée (SHE-0551)	1	27	—	—
Cours en déconcentration à Richelieu				
Éléments d'éthique appliquée (SHE-0551)	1	22	—	—
Total partiel	30	734	12^Δ	310

Programme de formation initiale en gestion policière

Programme court en gestion policière (0499)	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	2002-2003	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	2001-2002
		Nombre d'inscriptions		Nombre d'inscriptions
École nationale de police du Québec				
Activité d'intégration à la fonction de superviseur de la patrouille-gendarmerie (PPU-1032)	1	16		
Droit du travail (DRT-1003)	1	22		
Gestion stratégique et transformation des organisations (GAE-1012)	—	—	2	62
Évaluation continue du rendement en milieu policier (GPE-1013)	—	—	1	54
Cours en déconcentration à Trois-Rivières				
Management des organisations (ADM-1010)	2	9		
Développement des habiletés de direction (GPE-1012)	3	16		
Cours en déconcentration à Laval				
Développement des habiletés de direction (GPE-1012)	—	—	1	14
Évaluation continue du rendement en milieu policier (GPE-1013)	—	—	1	17
Comportement et relations humaines au travail (HEC 30-401-00)	—	—	1	22
Éléments d'éthique appliquée	—	—	1	33
Total partiel	7	63	7	202

^Δ Donnée corrigée en vue de rectifier une erreur qui figurait dans le rapport annuel de gestion 2001-2002.

Autres programmes universitaires

Certificat de premier cycle en gestion des organisations policières (4599)*	2002-2003		2001-2002	
	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions
École nationale de police du Québec				
Séminaire de gestion (Bloc V) (GAE-1014)	—	—	1	18
Gestion de crises et relations avec les médias (PAF-1008)	—	—	—	—
Gestion des équipes performantes (Bloc I) (GPE-1009)	—	—	1	19
Pratiques contemporaines en gestion des ressources humaines et des relations de travail (Bloc II) (GPE-1011)	—	—	1	24
Cours en déconcentration à Longueuil				
Séminaire de gestion (Bloc V)	1	24	—	—
Gestion de crises et relations avec les médias	1	25	—	—
Politique et prise de décision en milieu policier (Bloc IV) (ADM-1052)	—	—	1	20
Gestion des nouvelles technologies de l'information et des communications (Bloc I) (SIF-1050)	—	—	1	22
Cours en déconcentration à Montréal				
Éléments d'éthique appliquée (SHE-0551)	1	28	—	—
Cours en déconcentration en Beauce et à Trois-Rivières				
Séminaire de gestion (Bloc V)	1	14	—	—
Gestion de crises et relations avec les médias (Bloc V) (PAF-1008)	—	—	1	12
Gestion des nouvelles technologies de l'information et des communications (Bloc I) (SIF-1050)	—	—	1	13
Total partiel	4	91	7	128

* Il n'y a plus d'admission dans ce programme.

Certificat en gestion d'un bureau d'enquêtes (4699)	2002-2003		2001-2002	
	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions
École nationale de police du Québec				
Évaluation continue du rendement en milieu policier (GPE-1013)	1	38	—	—
Gestion de crises et relations avec les médias (PAF-1008)	1	17	1	26
Gestion des nouvelles technologies de l'information et des communications (SIF-1050)	—	—	2	63
Éléments d'éthique appliquée (SHE-0551)	—	—	1	13
Gestion opérationnelle d'un bureau d'enquêtes (PPU-1028)	—	—	1	28
Cours en déconcentration à Gatineau				
Gestion de crises et relations avec les médias (PAF-1008)	1	17	—	—
Cours en déconcentration à Hull				
Évaluation continue du rendement en milieu policier (GPE-1013)	1	17	—	—
Gestion opérationnelle d'un bureau d'enquêtes (PPU-1028)	—	—	1	23
Gestion des nouvelles technologies de l'information et des communications (SIF-1050)	—	—	1	18
Cours en déconcentration à Longueuil				
Évaluation continue du rendement en milieu policier (GPE-1013)	1	12	—	—
Gestion de crises et relations avec les médias (PAF-1008)	1	15	—	—
Gestion stratégique et transformation des organisations (GAE-1012)	—	—	1	16
Gestion opérationnelle d'un bureau d'enquêtes (PPU-1028)	—	—	1	29
Cours en déconcentration à Montréal				
Gestion des nouvelles technologies de l'information et des communications (SIF-1050)	1	31	—	—
Gestion des équipes performantes (GPE-1009)	—	—	1	30
Résolution de problèmes en gestion des enquêtes (PPU-1030)	—	—	1	28
Cours en déconcentration à Québec				
Évaluation continue du rendement en milieu policier (GPE-1013)	1	14	—	—
Gestion de crises et relations avec les médias (PAF-1008)	1	17	—	—
Gestion stratégique et transformation des organisations (GAE-1012)	—	—	1	14
Gestion opérationnelle d'un bureau d'enquêtes (PPU-1028)	—	—	1	21
Cours en déconcentration à Trois-Rivières				
Gestion des nouvelles technologies de l'information et des communications (SIF-1050)	1	10	1	29
Total partiel	10	188	14	338

Certificat en direction des organisations policières (4799)	2002-2003		2001-2002	
	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions
Cours en déconcentration à Richelieu				
Prise de décision en situation difficile (SHE-0590) (ETA-101)	1	19	—	—
Total partiel	1	19	—	—

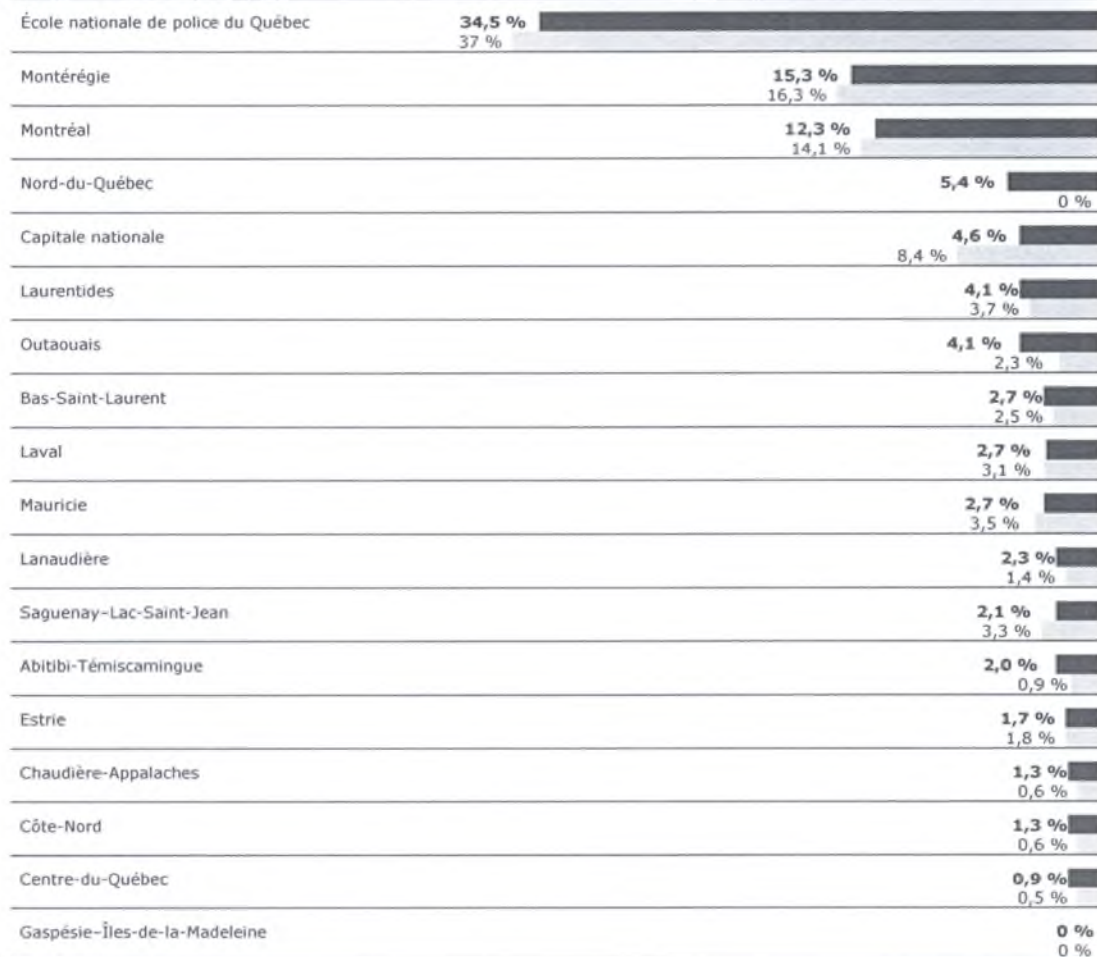
Méthodes d'enseignement en milieu policier (programme de formation des formateurs)	2002-2003		2001-2002	
	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions	Nombre de cohortes ou de groupes/cours	Nombre d'inscriptions
École nationale de police du Québec				
Enseignement et didactique (CFA-104)	1	14	1	16
Instrumentation didactique (CFA-105)	1	14	1	16
Cours en déconcentration à Montréal				
Enseignement et didactique (CFA-104)	1	16	—	—
Instrumentation didactique (CFA-105)	1	16	—	—
Total partiel	4	60	2	32
TOTAL GÉNÉRAL	56	1 155	42^Δ	1 010

^Δ Donnée corrigée en vue de rectifier une erreur qui figurait dans le rapport annuel de gestion 2001-2002

Perfectionnement professionnel

Durant l'exercice, il y a eu 5 148 inscriptions à l'un ou l'autre des cours de perfectionnement, dont 66 % donnés en déconcentration par les instructeurs de l'École ainsi que par le réseau des moniteurs. Lors de l'exercice précédent, 5 021 inscriptions avaient été enregistrées et 63 % des activités de perfectionnement avaient été données en déconcentration.

Répartition des inscriptions aux cours réguliers de perfectionnement professionnel selon le lieu de diffusion



■ Exercice budgétaire 2002-2003

■ Exercice budgétaire 2001-2002

Répartition des inscriptions aux cours de perfectionnement par domaine de formation

La formation en patrouille-gendarmerie

Emploi de la force

En 2002-2003, l'École a offert 120 cours de perfectionnement professionnel relié à la problématique de l'emploi de la force, notamment en tir, en communication tactique, en intervention policière lors d'événements à haut risque ainsi que sur l'utilisation d'armes intermédiaires. Au total, 769 inscriptions ont été enregistrées comparativement à 681 en 2001-2002, soit une augmentation de 13 %.

Parmi les 769 inscriptions, 168 ou 22 % provenaient de la formation donnée par les instructeurs de l'École et 78 % de la formation donnée par le réseau de moniteurs.

En ce qui concerne la qualification en tir, le réseau de moniteurs a enregistré un total de 16 561 inscriptions en 2002-2003 comparativement à 11 930 en 2001-2002, soit une hausse de 39 %.

Sécurité routière

En 2002-2003, l'École a offert 468 cours de perfectionnement professionnel en sécurité routière touchant notamment la formation sur l'utilisation d'appareils de détection d'alcool et de cinémomètres. Au total, 2 885 inscriptions ont été enregistrées comparativement à 2 868 en 2001-2002, soit une augmentation de moins de 1 %.

Parmi les 2 885 inscriptions, 810 ou 28 % provenaient de la formation donnée par les instructeurs de l'École et 72 % de la formation donnée par le réseau de moniteurs.

Activités du patrouilleur

En 2002-2003, 16 groupes ont suivi les 4 cours de perfectionnement professionnel offerts en activités du patrouilleur, soit Didactique de l'enquête en patrouille-gendarmerie, Maintien de l'ordre par la résolution de problèmes, Patrouilleur à bicyclette et Stage d'actualisation des connaissances du patrouilleur. Au total, 233 inscriptions ont été enregistrées comparativement à 478 en 2001-2002, soit une baisse de 51 %.

La formation en enquête policière

En 2002-2003, l'École a offert 53 cours de perfectionnement professionnel en enquête policière, notamment en ce qui a trait à l'actualisation des connaissances en matière de contrebande d'alcool, en ce qui a trait à la Loi sur le système de justice pénale pour adolescent, en enquête sur des crimes à caractère sexuel, aux techniques d'interrogatoire sur vidéo et à l'actualisation des connaissances juridiques. Au total, 1107 inscriptions ont été enregistrées comparativement à 799 en 2001-2002, soit une augmentation de 39 %.

La formation en gestion policière

En 2002-2003, l'École a offert 17 cours de perfectionnement professionnel en gestion policière, notamment en ce qui a trait à la formation d'animateurs, au commandement de scène et à l'application stratégique du maintien de l'ordre par la résolution de problèmes. Au total, 118 inscriptions ont été enregistrées comparativement à 152 en 2001-2002, soit une baisse de 22 %.

La formation en évaluation et sélection de personnel (CAPP)

En 2002-2003, l'École a offert, par l'entremise du CAPP, 4 cours de perfectionnement professionnel en formation d'évaluateurs et d'interviewers. Au total, 36 inscriptions ont été enregistrées comparativement à 43 en 2001-2002, soit une baisse de 16 %.

**Nombre d'inscriptions aux cours de perfectionnement professionnel
selon les niveaux de services au 30 juin 2003**

Organisations policières offrant les services de niveau 1*	735	625
Organisations policières offrant les services de niveau 2*	851	945
Organisations policières offrant les services de niveau 3		
Service de police de Gatineau	216	120
Service de police de la protection des citoyens de Laval	223	240
Service de police de Longueuil	295	309
Organisation policière offrant les services de niveau 4		
Service de police de Québec	142	335
Organisation policière offrant les services de niveau 5		
Service de police de la Ville de Montréal	505	392
Organisation policière offrant les services de niveau 6		
Sûreté du Québec	2082	1961
Membres du personnel de l'École	99	51

■ Exercice budgétaire 2002-2003

□ Exercice budgétaire 2001-2002

**Formation et qualification par les moniteurs dans le
domaine de l'emploi de la force**

	2002-2003 Nombre d'inscriptions	2001-2002 Nombre d'inscriptions
Qualification et requalification en tir	16 561	11 930
Problématique du Tableau de l'emploi de la force	540	681 ^Δ
Total	17 101	12 611^Δ

**Formation et qualification par les moniteurs dans le
domaine de la sécurité routière**

	2002-2003 Nombre d'inscriptions	2001-2002 Nombre d'inscriptions
Doppler (qualification et requalification)	731	805
Laser (qualification et requalification)	520	464
Appareils de détection d'alcool	786	511
Manipulation des alcootests Breathalyzer® et 900A et Intoxilyzer® 5000C	78	21
Total	2 115	1 801

* La liste des corps de police offrant les services de niveaux 1 et 2 est incluse en annexe, à la page 97.

Δ Donnée corrigée en vue de rectifier une erreur qui figurait dans le rapport annuel de gestion 2001-2002

FORMATION SUR MESURE

Provenance de la clientèle	2002-2003 Nombre d'inscriptions	2001-2002 Nombre d'inscriptions
Ministère de la Sécurité publique		
Direction des services correctionnels		
Emploi de la force	197	215
Gestion	58	—
Sécurité routière	11	—
Animateur	8	—
Enquête	1	—
Sélection de personnel	1	—
Direction des services de sécurité et protection		
Emploi de la force	21	10
Gestion	6	29
Techniques spécifiques de conduite de personnalités	4	12
Garde du corps – Actualisation	—	62
Animateur	—	1
Contrebande d'alcool – Actualisation	—	1
Techniques d'entrevue et interrogatoire	—	1
Organisation de la sécurité civile du Québec		
Formation en conduite	—	46
Total partiel	307	377
Société de l'assurance automobile du Québec – Vice-présidence au contrôle routier		
Animateur	40	2
Emploi de la force	30	—
Programme de formation initiale en contrôle routier	17	—
Actualisation des connaissances légales	—	62
Alcotest – Technicien	—	30
Formation des formateurs	—	5
Total partiel	87	99
Police militaire		
Sécurité routière	49	58
Enquête	14	20
Animateur	6	3
Maintien de l'ordre par la résolution de problèmes	6	2
Emploi de la force	—	3
Total partiel	75	86
Agence des douanes et du revenu du Canada		
Sécurité routière	70	56

Ministère du Revenu		
Techniques spécifiques de conduite d'un véhicule d'urgence	10	14
Commission des valeurs mobilières		
Enquête	10	—
Sûreté d'Hydro-Québec		
Sécurité routière	9	30
Ministère de l'Environnement		
Sécurité routière	8	—
Gendarmerie royale du Canada (GRC)		
Interrogatoire sur vidéo	5	5
Enquête	2	—
Cinémomètre Doppler - L'opérateur + Regualification et mise à jour	—	25
Code de la sécurité routière	—	15
Alco-Sensor IV DWF et Manipulation de l'alcootest Breathalyzer	—	8
Total partiel	7	53
Ministère des Transports		
Commission des transports du Québec		
Principes de défense, communication et entrevue	—	12
Autres clients publics et parapublics		
Enquête	83	49
Sécurité routière	38	9
Emploi de la force	21	4
Animateur	6	5
Évaluateur	1	—
Équivalence - Formation de base	—	8
Total partiel	149	75
TOTAL GÉNÉRAL	732	802

FORMATION POLICIÈRE DES PREMIÈRES NATIONS

Répartition de la clientèle du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie selon le sexe	2002-2003		2001-2002	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Hommes	13	81 %	19	86 %
Femmes	3	19 %	3	14 %

Profil d'admission	2002-2003		2001-2002	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Aspirants policiers titulaires d'une AEC en techniques policières et détenteurs d'une promesse d'embauche	16	100 %	22	100 %

Moyenne d'âge	2002-2003 : 26,4 ans	2001-2002 : 26,3 ans
---------------	----------------------	----------------------

Répartition de la clientèle du programme de formation de constable spécial selon le sexe	2002-2003		2001-2002	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Hommes	21	72 %	9	82 %
Femmes	8	28 %	2	18 %

Répartition des inscriptions aux autres programmes selon le lieu de diffusion ⁵	2002-2003		2001-2002	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
En déconcentration	150	56 %	288	77 %
École nationale de police du Québec	117	44 %	87	23 %

Répartition des inscriptions selon les différents programmes	2002-2003			2001-2002		
	Nombre de gr./cours	Nombre d'inscr.	%	Nombre de gr./cours	Nombre d'inscr.	%
Cours de perfectionnement professionnel	36	189	48 %	64	316	49 %
Cours du certificat en gestion des organisations	14	146	38 %	20	238	37 %
Programme de formation de constable spécial	2	29	7 %	1	11	2 %
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	1	16	4 %	3	22	3 %
Programme de formation d'agent intérimaire	2	11	3 %	7	59	9 %

5. Les pourcentages relatifs à la répartition des inscriptions selon le lieu de diffusion ne comprennent pas les programmes de formation initiale en patrouille-gendarmerie, de constable spécial ainsi que la formation universitaire puisque tous ces programmes ne se donnent que sur le campus de l'École, à Nicolet.

AUTRES STATISTIQUES

Centre d'appréciation du personnel de la police (CAPP)	2002-2003	2001-2002
	Nombre	Quantité
Examens de connaissances	581	584
Centre d'évaluation - APS	522	380
Tests psychométriques	362	552

Reconnaissance d'équivalence d'acquis scolaires et expérientiels	2002-2003	2001-2002
	Nombre	Quantité
Examens de reconnaissance d'équivalence du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	8	26

Hébergement

Pendant l'exercice, le Registrariat de l'École a géré un total de 26 161 journées d'hébergement, dont 7 179 hors campus (27 %); alors que 25 352 journées d'hébergement avaient été enregistrées lors de l'exercice précédent, dont 1 258 hors campus (5 %). D'un point de vue global, cela représente une augmentation de 809 journées d'hébergement (3,2 %). À noter, une hausse fulgurante de 570 % en ce qui a trait à l'hébergement hors campus en 2002-2003 comparativement à l'exercice précédent. Cette augmentation ponctuelle a évidemment été occasionnée par les travaux de construction qui ont obligé l'École à diriger une grande partie de sa clientèle vers différents établissements hôteliers de la région.

Les statistiques susmentionnées regroupent l'hébergement de tous les clients de l'École, à l'exception des aspirants policiers du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie qui sont hébergés dans des dortoirs. Malgré tous les bouleversements qui se sont succédés pendant l'année 2002-2003, l'École a réussi à héberger sur son campus les 628 aspirants policiers des dix cohortes du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie pendant toute la durée de leur programme.

Annexe

Liste des corps de police offrant les services de niveau 1

au 30 juin 2003

Corps de police municipaux à desserte unique

- | | |
|-------------------------------------|----------------------------|
| • Bromont | • Saint-Jean-sur-Richelieu |
| • Granby (Granby, Canton de Granby) | • Saint-Jérôme |
| • Mont-Tremblant | • Sainte-Adèle |
| • Rivière-du-Loup | • Sainte-Agathe-des-Monts |
| • Rouyn-Noranda | • Sainte-Marie |
| • Saint-Georges | • Thetford Mines |

Corps de police municipaux à desserte multiple

- Memphrémagog
- Région de Joliette (régie)
- Rivière-du-Nord (régie)

Liste des corps de police offrant les services de niveau 2

au 30 juin 2003

Corps de police municipaux à desserte unique

- | | |
|----------------|-------------------------|
| • Blainville | • Rosemère |
| • Boisbriand | • Saguenay |
| • Carignan | • Saint-Basile-le-Grand |
| • Chambly | • Saint-Eustache |
| • L'Assomption | • Sainte-Thérèse |
| • Lévis | • Sherbrooke |
| • Lorraine | • Trois-Rivières |
| • Mascouche | • Varennes |

Corps de police municipaux à desserte multiple

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------------|
| • Châteauguay | • Région de Roussillon (régie) |
| • Des Riverains (régie) | • Région de la Vallée-du-Richelieu |
| • Mirabel | • Repentigny |
| • MRC Les Collines-de-l'Outaouais | • Sainte-Julie |
| • Région de Deux-Montagnes | • Terrebonne |

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

Chapitre 1

Dispositions générales

1.01 Les membres du conseil d'administration de l'École nationale de police du Québec 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).

1.02 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 nationale de police du Québec et de responsabiliser ses administrateurs publics.

1.03 Le présent code établit les principes d'éthique et les règles de déontologie de l'École nationale de police du Québec.

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

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.

1.04 Les « administrateurs publics » auxquels s'applique le présent code sont : les membres du conseil d'administration, le directeur général et le ou les directeurs adjoints de l'École nationale de police du Québec.

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.

1.05 Dans le présent code, on entend par :

- a) « administrateurs publics » : les personnes mentionnées à l'article 1.04;
- b) « École » : l'« École nationale de police du Québec » instituée en vertu de l'article 7 de la Loi sur la police (2000, chapitre 12).

Chapitre 2

Devoirs et obligations en regard des principes d'éthique et des règles générales de déontologie

- 2.01 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.

Section 1 – Dispositions générales

- 2.01.01 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.

- 2.01.02 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.

Section 2 – Discrétion, indépendance et réserve

- 2.02.01 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.

- 2.02.02 L'administrateur public doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisans.

- 2.02.03 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.

Section 3 – Conflit d'intérêts

- 2.03.01 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 2.02.01, 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.

- 2.03.02 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.

- 2.03.03 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.
- 2.03.04 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.

Section 4 – Exclusivité des fonctions

- 2.04.01 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.

Section 5 – Donation, cadeau, faveur ou autre semblable avantage

- 2.05.01 L'administrateur public ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

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

- 2.05.02 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.
- 2.05.03 L'administrateur public doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

Section 6 – L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions

- 2.06.01 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.
- 2.06.02 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.

Section 7 – Charge publique élective et activités politiques

- 2.07.01 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.

- 2.07.02 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.
- 2.07.03 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.
- 2.07.04 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.
- 2.07.05 L'administrateur public à temps plein qui obtient un congé sans rémunération conformément à l'article 2.07.03 ou à l'article 2.07.04 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.
- 2.07.06 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.
- 2.07.07 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.

Section 8 – Rémunération, allocation et indemnité de départ

- 2.08.01 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.
- 2.08.02 L'administrateur public révoqué pour une cause juste et suffisante ne peut recevoir d'allocation ni d'indemnité de départ.
- 2.08.03 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.

- 2.08.04 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.

- 2.08.05 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.
- 2.08.06 L'exercice à temps partiel d'activités didactiques par un administrateur public n'est pas visé par les articles 2.08.03 à 2.08.05.
- 2.08.07 Pour l'application des articles 2.08.03 à 2.08.05 « secteur public » s'entend des organismes, des établissements et des entreprises visés par l'annexe.

Chapitre 3

Processus disciplinaire

Section 1 – Autorité compétente

- 3.01.01 Aux fins du présent chapitre, 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.

Section 2 – Procédure

- 3.02.01 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.

Section 3 – Situation d'urgence et cas présumé de faute grave

- 3.03.01 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.

Section 4 – Sanction

- 3.04.01 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 3.01.01, 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.

- 3.04.02 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.
- 3.04.03 Toute sanction imposée à un administrateur public, de même que la décision de le relever provisoirement de ses fonctions, doit être écrite et motivée.

Chapitre 4
Disposition finale

- 4.01 Le présent code entre en vigueur lors de son adoption.



2002-2003

rapport annuel de gestion

École nationale
de police

Québec

