

2018-19

50^{ans} ENPO
d'engagement

Rapport annuel de gestion



École nationale
de police

Québec





Invités d'honneur à la cérémonie
de la 205^e promotion soulignant les 50 ans de l'École

RAPPORT ANNUEL DE GESTION

2018-2019



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

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

© École nationale de police du Québec, 2019
Gouvernement du Québec
Tous droits réservés
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Dépôt légal — 4^e trimestre 2019
ISBN 978-2-550-85258-2 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-85259-9 (version PDF)

Québec, novembre 2019

Nicolet, novembre 2019

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

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

Monsieur le Président,

Je vous présente le *Rapport annuel de gestion 2018-2019* de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier ayant pris fin le 30 juin 2019.

Ce rapport fait état des résultats obtenus par l'École nationale de police du Québec, personne morale, mandataire du gouvernement, à l'égard de sa mission de formation et de perfectionnement des policiers du Québec. Il décrit aussi la gestion des ressources et présente ses états financiers vérifiés pour l'exercice 2018-2019.

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

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

ORIGINAL SIGNÉ

GENEVIÈVE GUILBAULT

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le rapport annuel de gestion de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier ayant pris fin le 30 juin 2019.

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

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

La présidente du conseil d'administration,

ORIGINAL SIGNÉ

GINETTE FORTIN

Table des matières

Lettre de présentation du rapport au président de l'Assemblée nationale par la ministre	3
Lettre de présentation du rapport à la ministre par la présidente du conseil d'administration	3
Déclaration du directeur général	6
Message de la présidente du conseil d'administration	7
Message du directeur général	8
Mission	9
L'École	11
Présentation générale	13
L'utilisation des ressources	17
Ressources humaines	19
Organigramme	27
Ressources informationnelles	28
Les résultats	31
Contexte et faits saillants de l'exercice 2018-2019	33
Résultats au regard de la <i>Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles</i>	43
<i>Plan stratégique 2017-2021</i> – Présentation des résultats	44
Tableau synthèse du plan stratégique	45
Orientation 1 – Valoriser l'approche client	46
Orientation 2 – Adapter notre offre	52
Orientation 3 – Innover dans nos pratiques	56
Les exigences législatives et gouvernementales	61
Accès aux documents, protection des renseignements personnels et sécurité de l'information	63
Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels	64
Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration	65
Politique de financement des services publics	66
Utilisation des ressources budgétaires et financières	67
Gestion et contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de service	69
Reddition de comptes en matière de développement durable	70
Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du web	80
Les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2019	81
Les statistiques	105
Statistiques sommaires des activités de formation	107
Participation des clientèles	110
Statistiques diverses	112
Les annexes	115
Liste des acronymes	117
Liste des comités liés à la mission de l'École	120
Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de l'École nationale de police du Québec	122

Liste des tableaux

Tableau 1	Nombre de postes autorisés en équivalent temps complet (ETC)	20
Tableau 2	Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin	20
Tableau 3	Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin par type et par catégorie d'emploi	20
Tableau 4	Effectif au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École	21
Tableau 5	Effectif au 30 juin selon le secteur d'activité	21
Tableau 6	Effectif utilisé au 30 juin selon le secteur d'activité	22
Tableau 7	Embauche totale au cours de l'exercice	22
Tableau 8	Taux de départ volontaire	22
Tableau 9	Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel par type d'activité	23
Tableau 10	Évolution des dépenses de formation	23
Tableau 11	Jours de formation selon les catégories d'emploi	23
Tableau 12	Formation du personnel	23
Tableau 13	Groupes visés – Taux d'embauche des membres des groupes visés par statut d'emploi	24
Tableau 14	Groupes visés – Taux de représentativité au sein de l'effectif régulier	24
Tableau 15	Groupes visés – Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	25
Tableau 16	Départ à la retraite de l'effectif régulier par catégorie d'emploi	25
Tableau 17	Répartition de l'effectif par sexe en nombre de personnes	26
Tableau 18	Répartition de l'effectif par groupe d'âge en nombre de personnes	26
Tableau 19	Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI)	30
Tableau 20	Détail relatif aux demandes d'accès aux documents reçues et traitées	64
Tableau 21	Politique de financement des services publics – Tarification	66
Tableau 22	Cadre de gestion budgétaire	68
Tableau 23	Contrats de services comportant une dépense de 25 000 \$ et plus	69
Tableau 24	Répartition de l'effectif pour la période du 1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 par catégorie d'emploi	69
Tableau 25	Statistiques sommaires des activités de formation	107
Tableau 26	Fréquentation des cours universitaires	108
Tableau 27	Admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	108
Tableau 28	Statistiques sommaires des activités de formation offertes sur le campus, hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance (centre de formation)	109
Tableau 29	Statistiques des formations offertes à la clientèle des corps de police du Québec	110
Tableau 30	Statistiques des formations offertes à la clientèle des Premières Nations	110
Tableau 31	Statistiques des formations offertes aux autres clientèles	111
Tableau 32	Satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu	112
Tableau 33	Statistiques sur les services offerts par le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)	112
Tableau 34	Statistiques sur les plaintes et recours administratifs	113
Tableau 35	Statistiques d'hébergement	114
Tableau 36	Statistiques des autres activités organisées par les services aux collectivités	114

Déclaration du directeur général

Nicolet, novembre 2019

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

Le *Rapport annuel de gestion 2018-2019* de l'École nationale de police du Québec :

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

Je déclare que les données contenues dans le présent rapport annuel de gestion, ainsi que les contrôles afférents à ces données, sont fiables et qu'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 30 juin 2019.

Le directeur général,

ORIGINAL SIGNÉ

YVES GUAY

Message de la présidente du conseil d'administration

À titre de présidente du conseil d'administration, je suis fière de vous présenter le *Rapport annuel de gestion 2018-2019* de l'École nationale de police du Québec, ci-après appelée l'École. Au fil des rencontres, les membres du conseil ont suivi avec rigueur les actions que l'École réalise en vue d'atteindre annuellement ses objectifs stratégiques. De plus, les membres du conseil d'administration ont été formés en matière de gouvernance, et ce, afin d'assurer que chacun puisse jouer pleinement son rôle d'administrateur.

À la lecture des pages qui suivent, vous pourrez constater les nombreuses activités et réalisations de l'École dans une année de forte croissance et de défis nécessitant, de la direction, des efforts importants d'agilité dans l'offre de formation. Les activités furent réalisées avec un souci constant d'efficacité et d'efficience, dans le plus grand respect du budget de l'École, tant par sa clientèle policière que par le gouvernement. Nous avons pu constater que l'approche de gestion de projets préconisée par l'École permet d'assurer le développement des dossiers prioritaires, dans le respect de l'alignement stratégique.

Cette année marque le lancement des activités des 50 ans de l'École. L'ensemble des événements soulignant cet anniversaire permettra un regard sur le passé, mais surtout une projection afin de répondre aux multiples enjeux de formation en sécurité publique du Québec.

Après une deuxième année à titre de présidente, je suis à même d'apprécier le travail des administrateurs du conseil d'administration qui ont participé avec dynamisme aux travaux, ainsi que le professionnalisme du personnel qui anime cette institution unique dont l'objectif principal est d'offrir, à la population du Québec, des policières et des policiers ainsi que du personnel de sécurité publique hautement qualifiés.

Bonne lecture,

ORIGINAL SIGNÉ

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

Message du directeur général

Engagement, accessibilité, innovation et excellence sont les mots clés qui marquent cette année de croissance exceptionnelle au chapitre des activités de formation. La hausse de 16 % mesurée est notamment attribuable au déploiement des formations en lien avec la légalisation du cannabis auprès de l'ensemble des clientèles de la sécurité publique, ainsi qu'à l'augmentation de diplomation de nouveaux enquêteurs.

Voici d'ailleurs quelques éléments de l'année 2018-2019 qui méritent d'être mis en valeur :

- L'École a pu déployer des solutions novatrices transitoires afin de pallier la baisse importante de candidats au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie et continuera activement ses travaux avec les partenaires au dossier;
- À l'intention des clientèles en sécurité publique et policière, l'École a entre autres élaboré une nouvelle formation en ligne sur la prévention des impacts psychologiques;
- L'École a diversifié ses clientèles de sécurité publique par une offre de cours dynamique en perfectionnement, dans les domaines de la désescalade, du droit et de l'enquête;
- Le Centre de recherche et de développement stratégique a reçu ses premières subventions à la suite de sa reconnaissance comme établissement gestionnaire de fonds par les organismes subventionnaires canadiens et québécois;
- Sur le plan national et international, l'École a accueilli plusieurs délégations et collaboré à l'organisation du congrès FRANCOPOL tenu à Dakar au Sénégal.

C'est un privilège de diriger cette institution lors des célébrations de ses 50 ans. En 1968, la Loi de police créait l'Institut de police du Québec. L'Assemblée nationale confiait alors à cet organisme la mission de former et de perfectionner l'ensemble des policiers du Québec. L'Institut de police allait remplacer les écoles de police qui existaient alors dans les organisations policières, et fournir des moyens de formation à celles qui n'en avaient pas auparavant.

L'évolution de la formation policière au Québec a évidemment suivi celle de la société québécoise. Plus celle-ci devenait informée, instruite, critique et ouverte, plus elle demandait à ses policiers qu'ils puissent répondre à ses exigences.

Le 16 juin 1969, l'Institut recevait ses 69 premiers cadets, comme on les appelait à l'époque. À ce jour, l'École a formé près de 32 000 aspirants policiers, pour ne parler que de cette clientèle.

Au-delà des chiffres, l'École est un lieu de rencontres et d'échanges, un carrefour de la formation policière où nous faisons rimer évolution avec concertation, que ce soit avec les collègues, les corps de police, les clients de la sécurité publique et les universités qui sont des partenaires de premier ordre. Le 50^e anniversaire sera l'occasion de créer des événements uniques pour reconnaître les acteurs de notre développement et promouvoir les différentes facettes et expertises de notre institution.

Tous ces projets et toutes ces réussites sont évidemment le fruit des efforts d'une équipe formidable dédiée à ses clientèles policière et de sécurité publique. Je remercie également les membres du conseil d'administration dont la collaboration contribue à l'essor de notre organisation.

Le directeur général,

ORIGINAL SIGNÉ

Yves Guay



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

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

L'École

50^{ans} ENPO
d'engagement



Défilé du droit de cité
dans la Ville de Nicolet

Présentation générale

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

Conseil d'administration

Le conseil d'administration, institué en vertu de l'article 18 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), exerce tous les droits et pouvoirs de l'École nationale de police du Québec. L'École est administrée par un conseil d'administration composé de quinze membres.

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU 30 JUIN 2019

Présidente*

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

Siège depuis le 3 mai 2017

Vice-présidente*

Sophie Bergeron

Directrice générale

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

Siège depuis le 3 mai 2017

Administrateurs

Yves Guay*

Directeur général

École nationale de police du Québec

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

Esther Blais

Directrice générale des affaires collégiales

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

Siège depuis le 2 juillet 2015

Robin Côté

Président

Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

Siège depuis le 3 mai 2017

Helen Dion

Présidente

Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)

Siège depuis le 3 mai 2017

Yves Francoeur

Président

Fraternité des policiers et policières de Montréal

Siège depuis le 7 juin 2006

Gina Landry

Retraitée

Siège depuis le 3 mai 2017

Liette Larrivée

Sous-ministre

Ministère de la Sécurité publique

Siège depuis le 26 avril 2011

Chantal Lavoie

Préfète

MRC de la Matapédia

Siège depuis le 3 mai 2017

Sylvain Caron

Directeur général

Service de police de la Ville de Montréal

Représenté par **Line Carbonneau***

Directrice adjointe à la Direction des normes professionnelles

Siège depuis le 12 décembre 2018

Mario Bouchard

Directeur général par intérim

Sûreté du Québec

Représenté par **Ronald Boudreault***

Directeur général adjoint

Siège depuis le 31 mai 2019

Pierre Veilleux

Président

Association des policières et des policiers provinciaux du Québec

Siège depuis le 7 décembre 2011

Secrétaire du conseil**Pierre St-Antoine**

Directeur des affaires institutionnelles et des communications

École nationale de police du Québec

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

- Aucun

Nominations

- Deux nominations à venir

ACTIVITÉS DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**Nombre d'assemblées tenues en 2018-2019 : 5**

- 25 octobre 2018 (11 membres présents)
- 24 janvier 2019 (11 membres présents)
- 12 mars 2019 – Assemblée extraordinaire (12 membres présents)
- 18 avril 2019 (11 membres présents)
- 6 juin 2019 (10 membres présents)

* Membre du comité administratif

Commission de formation et de recherche

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

COMPOSITION DE LA COMMISSION

Président

Yves Guay

Directeur général

École nationale de police du Québec

Siège depuis le 24 novembre 2014

Vice-président

Poste vacant

Membres

Nina Admo

Enseignante – Techniques policières et Techniques d'intervention en délinquance

Collège de Maisonneuve

Siège depuis le 20 septembre 2016

Marie Beaulieu

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

Université de Sherbrooke, Faculté des lettres et sciences humaines

École de travail social

Centre de recherche sur le vieillissement CSSS-IUGS

Siège depuis le 20 septembre 2016

Manon Beaumier

Professeure titulaire, directrice de comité de programme de cycles supérieurs en sécurité publique

Université du Québec à Trois-Rivières

Siège depuis le 20 septembre 2016

Caroline Bernard

Directrice adjointe, Direction des enquêtes et de la planification stratégique

Service de police de la Ville de Saint-Jérôme

Siège depuis le 20 septembre 2016

Marc Desaulniers

Directeur du développement pédagogique et des savoirs

École nationale de police du Québec

Siège depuis le 20 septembre 2016

André Deslauriers

Directeur du perfectionnement policier

École nationale de police du Québec

Siège depuis le 7 septembre 2017

André Gendron

Vice-président exécutif

Fraternité des policiers et policières de Montréal

Siège depuis le 7 janvier 2011

Lise Lebel

Présidente

Fondation Katherine Beaulieu

Siège depuis le 20 septembre 2016

Eve Paquette

Chercheuse

École nationale de police du Québec

Siège depuis le 20 septembre 2016

Dominic Ricard

Vice-président aux griefs et à la formation

Association des policières et policiers provinciaux du Québec

Siège depuis le 10 novembre 2017

Nathalie Roy

Avocate

Lavery avocats

Siège depuis le 20 septembre 2016

Trois postes d'administrateur sont vacants

Secrétaire de la Commission

Pierre St-Antoine

Directeur des affaires institutionnelles et des communications

École nationale de police du Québec

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

- Aucun

Nominations

- Trois nominations à venir

ACTIVITÉS DE LA COMMISSION**Nombre d'assemblées tenues en 2018-2019 : 4**

- 6 septembre 2018 (8 membres présents)
- 6 décembre 2018 (9 membres présents)
- 28 février 2019 (9 membres présents)
- 9 mai 2019 (8 membres présents)

L'utilisation des ressources



Rassemblement du personnel et des anciens
lors du lancement des 50 ans de l'École

Ressources humaines

Les activités liées à la dotation ont pris une grande place dans la gestion des activités de la Direction des ressources humaines. Le projet *Refonte de la dotation* a permis une meilleure gestion des candidatures spontanées, l'amélioration des guides d'entrevue avec une approche axée sur la gestion des compétences et l'ajout d'une imagerie lors des concours.

Des travaux concernant la réalisation de programmes de développement de compétences spécifiques aux instructeurs ont également été effectués pour les disciplines liées à l'intervention physique et à la conduite de véhicules d'urgence. Des profils ont été élaborés afin de faciliter le développement des compétences, dites techniques, des instructeurs de l'École, dans leurs champs d'activités respectifs.

En ce qui a trait aux relations de travail, les négociations se sont poursuivies au cours de l'automne avec le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ). Une entente de principe a été conclue et les parties ont signé une nouvelle convention collective pour la période de 2015-2020.

Dans le but de répondre aux enjeux d'attraction et de rétention des policiers en prêt de service dans des postes d'instructeurs, l'École a révisé les conditions de travail pour ce groupe d'employés.

En collaboration avec le Comité sur la qualité de vie au travail (QVT), la Direction des ressources humaines a organisé sa cinquième édition de la Semaine RH du 6 au 10 mai au cours de laquelle diverses activités ont été offertes à l'ensemble des employés. Voici quelques exemples d'activités qui ont eu lieu : une conférence, « L'effet WOW! », une façon de se distinguer et d'améliorer la satisfaction des gens que l'on côtoie, des ateliers thématiques pour mieux connaître les activités des autres directions de l'École et des rencontres sportives.

Le programme d'accueil et d'intégration du personnel en vigueur à l'École depuis quelques années comprend un plan de parrainage afin d'assurer un climat de travail stimulant dès l'entrée en fonction des nouveaux membres du personnel. À cet effet, 40 heures ont été utilisées à des fins de parrainage de nouveaux employés. De plus, les nouveaux membres du personnel participent à un accueil collectif au cours duquel divers intervenants de l'École présentent leur service. Finalement, les nouveaux membres du personnel sont accueillis de manière informelle lors d'une rencontre statutaire de l'équipe de gestionnaires.

Santé physique et mentale

La clinique de santé de l'École, composée d'un infirmier bachelier à temps plein et d'un médecin à temps partiel, offre ses services professionnels à la clientèle. Pendant l'exercice, 1 564 consultations et interventions de diverses natures ont été effectuées.

À nouveau cette année, l'École a renouvelé son entente pour offrir un programme d'aide aux employés (PAE) afin de favoriser une prise en charge des personnes ayant besoin de prévenir, d'identifier ou de résoudre divers problèmes pouvant affecter leur vie personnelle et professionnelle, et ce, sans frais. De plus, les services du PAE sont offerts aux membres de la famille immédiate d'un employé à un coût raisonnable. Le taux d'utilisation du PAE par les employés éligibles est passé de 17,4 % en 2017-2018 à 20,4 % en 2018-2019.

Sécurité au travail

Au cours du présent exercice, on dénombre six accidents du travail comparativement à 16 en 2017-2018, ce qui constitue une diminution de près de 63 %. Sur les six événements, quatre ont impliqué un arrêt de travail. Le comité paritaire en santé et sécurité se réunit quatre fois par année et collabore à la prévention des accidents de travail en identifiant des situations et des méthodes de travail susceptibles de causer des accidents et propose des correctifs.

Développement organisationnel et administratif

Le plan d'effectifs n'a subi aucune modification au cours de l'année 2018-2019, se maintenant à un nombre total d'équivalents temps complet (ETC) de 209,8.

Tableau 1			
Nombre de postes autorisés en équivalents temps complet (ETC)	2018-2019	2017-2018	2016-2017
Dirigeant d'organisme*	1,0	1,0	1,0
Cadres	18,0	18,0	18,0
Professionnels	56,8	56,8	51,8
Fonctionnaires	92,9	92,9	94,9
Ouvriers	23,1	23,1	19,1
Policiers (prêt de service)	18,0	18,0	18,0
Total en ETC	209,8	209,8	202,8

* Nomination par décret

La hausse d'employés réguliers en place illustrée au tableau 2 s'explique, entre autres, par le fait que des postes ont été dotés pour combler les ETC qui avaient été autorisés lors de l'exercice précédent, soit : des ETC à durée déterminée de cinq ans pour le projet cannabis, des ETC ouvriers et un ETC professionnel pour le poste de coordonnateur au Service de l'hôtellerie et des immeubles.

Tableau 2			
Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin	2018-2019	2017-2018	2016-2017
Effectif total (personnes)*	210	206	197

* Incluant les policiers en prêt de service

Le tableau 3 démontre que le nombre total d'employés est en hausse de 8,1 % pour passer de 458 en juin 2018 à 495 en juin 2019. Cent embauches et 63 départs ont eu lieu pendant l'exercice.

Tableau 3	Réguliers			Occasionnels			Contractuels			Total		
Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Dirigeant d'organisme*	1	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Cadres	18	17	18	1	1	-	-	-	-	19	18	18
Professionnels	58	57	53	46	48	34	-	-	-	104	105	87
Fonctionnaires	89	90	86	221	190	175	-	-	-	310	280	261
Ouvriers	25	21	20	16	12	10	1	1	1	42	34	31
Policiers (prêt de service)	-	-	-	-	-	-	19	20	19	19	20	19
Total	191	186	178	284	251	219	20	21	20	495	458	417

* Nomination par décret

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

Tableau 4 Effectif* au 30 juin, selon le lien avec la mission de l'École	2018-2019		2017-2018		2016-2017	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Dédié à la mission de l'École	365	73,7 %	342	74,7 %	308	73,9 %
Soutien	130	26,3 %	116	25,3 %	109	26,1 %
Total	495	100 %	458	100 %	417	100 %

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

Le tableau 5 fait état de l'effectif utilisé par secteur d'activité au sein de l'École. Du côté de la Direction générale et de la Direction des affaires institutionnelles et des communications (DAIC), de bonnes variations sont remarquées puisque le Registrariat (anciennement l'Organisation scolaire) a été intégré à l'équipe de la DAIC. Une baisse considérable des effectifs à la Direction du perfectionnement policier (DPP) est également observée, puisqu'un grand nombre d'instructeurs occasionnels ont été déplacés vers le secteur multidirections. Le personnel multidirections a subi une hausse importante par le déplacement de ces effectifs, mais également à cause d'une embauche massive du nombre d'instructeurs en enquête afin de répondre aux besoins des organisations policières des prochaines années dans ce domaine. Finalement, l'augmentation des effectifs à la Direction des services administratifs et technologiques (DSAT) s'explique par l'embauche de ressources pour répondre à l'approbation de nouveaux ETC (voir explication au tableau 2) et au transfert de deux techniciennes à la planification logistique, qui étaient autrefois à l'Organisation scolaire.

Tableau 5 Effectif* au 30 juin, selon le secteur d'activité	2018-2019		2017-2018		2016-2017	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Direction générale**	3	0,6 %	16	3,5 %	16	3,8 %
Direction de la formation initiale en patrouille-gendarmerie	61	12,3 %	59	12,9 %	55	13,2 %
Direction du perfectionnement policier	20	4,0 %	34	7,4 %	33	7,9 %
Multidirections (personnel formateur)	157	31,7 %	119	26,0 %	97	23,3 %
Direction de la formation en sécurité publique***	33	6,7 %	32	7,0 %	32	7,7 %
Direction du développement pédagogique et des savoirs	86	17,4 %	85	18,6 %	78	18,7 %
Direction des affaires institutionnelles et des communications**	23	4,7 %	15	3,3 %	15	3,6 %
Direction des ressources humaines	17	3,4 %	15	3,3 %	14	3,4 %
Direction des services administratifs et technologiques	95	19,2 %	83	18,0 %	77	18,5 %
Total	495	100 %	458	100 %	417	100 %

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

** Le Registrariat (précédemment l'Organisation scolaire) est retiré de la Direction générale pour être intégré dans la Direction des affaires institutionnelles et des communications.

*** Précédemment la Direction des activités et de la formation sur mesure.

La proportion du nombre d'heures travaillées par secteur d'activité au tableau 6 est relativement stable pour la majorité des directions comparativement à l'année précédente. Pour les directions subissant des variations, celles-ci sont attribuables aux mêmes raisons que celles citées au paragraphe précédent.

Tableau 6 Effectif utilisé* au 30 juin, selon le secteur d'activité	2018-2019**		2017-2018**		2016-2017**	
	Heures régulières	%	Heures régulières	%	Heures régulières	%
Direction générale***	4 541	1,0 %	21 539	5,3 %	17 928	5,0 %
Direction de la formation initiale en patrouille-gendarmerie	71 274	17,2 %	74 647	18,3 %	69 113	19,2 %
Direction du perfectionnement policier	24 705	6,0 %	26 737	6,5 %	23 447	6,5 %
Multidirections (personnel formateur)****	35 105	8,5 %	25 444	6,2 %	23 356	6,5 %
Direction de la formation en sécurité publique*****	34 102	8,2 %	36 759	9,0 %	33 185	9,2 %
Direction du développement pédagogique et des savoirs	75 025	18,1 %	73 266	17,9 %	62 476	17,4 %
Direction des affaires institutionnelles et des communications***	34 523	8,3 %	21 571	5,3 %	18 145	5,0 %
Direction des ressources humaines	21 187	5,1 %	20 077	4,9 %	17 419	4,9 %
Direction des services administratifs et technologiques	114 379	27,6 %	108 632	26,6 %	94 458	26,3 %
Total	414 841	100 %	408 672	100 %	359 527	100 %

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

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

*** Le Registrariat (précédemment l'Organisation scolaire) est retiré de la Direction générale pour être intégré dans la Direction des affaires institutionnelles et des communications.

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

***** Précédemment la Direction des activités et de la formation sur mesure.

Bien que le nombre d'embauches demeure élevé, on constate une légère baisse en 2018-2019, passant de 107 à 100, soit une baisse de 6,5 %. Ces embauches sont majoritairement liées à des statuts occasionnels, mais aussi à plusieurs postes à statut régulier, dont des régularisations de statuts autrefois occasionnels.

Tableau 7 Embauche totale au cours de l'exercice	Réguliers			Occasionnels			Contractuels			Total	
	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2017
Nombre de personnes embauchées	10	9	18	78	79	59	4	6	9	92	86
Nombre de personnes embauchées (incluant les régularisations)*	18	22	24	78	79	59	4	6	9	100	92

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

Pour ce qui est du taux de départ volontaire du personnel régulier de 6,7 % figurant au tableau 8, il provient de 15 départs en cours d'année soit : 11 départs à la retraite et quatre départs volontaires. En comparaison, les données du Secrétariat du Conseil du trésor pour la fonction publique québécoise pour la même période ont été de 22,24 %¹.

Tableau 8 Taux de départ volontaire	2018-2019	2017-2018	2016-2017
Proportion du nombre d'employés réguliers qui ont volontairement quitté (démissions et retraites) durant l'année/Nombre moyen d'employés réguliers au cours de l'année	6,7 %	9,3 %	10,9 %

¹ https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/publications/rag_1819.pdf

Développement des ressources humaines

En vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RLRQ, chapitre D-8.3), l'École doit consentir 1 % de sa masse salariale à la formation de son personnel. Entre les 1^{er} juillet 2018 et 30 juin 2019, l'École a consacré un budget de 691 012 \$ au développement des ressources humaines, ce qui représente 3,3 % de sa masse salariale. Au cours de la même année, 319 employés ont reçu de la formation pour un total de 13 937,3 heures.

Tableau 9 Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel, par type d'activité	2018-2019	2017-2018	2016-2017
Colloque/congrès/séminaire	141 320 \$	76 638 \$	138 761 \$
Perfectionnement	87 579 \$	407 303 \$	117 868 \$
Formation qualifiante	462 113 \$	114 981 \$	260 341 \$
Total	692 012 \$	598 922 \$	516 970 \$

Tableau 10 Évolution des dépenses de formation	2018-2019	2017-2018	2016-2017
Proportion de la masse salariale (%)	3,3 %	3,2 %	3,0 %
Jours de formation par personne	3,89	3,24	3,10
Montants alloués par personne	1 395,98 \$	1 307,69 \$	1 239,70 \$

Tableau 11 Jours de formation selon les catégories d'emploi	2018-2019	2017-2018	2016-2017
Cadres (incluant le dirigeant d'organisme)	130,6	96,3	155,3
Professionnels	412,1	398,5	347,5
Fonctionnaires	1 434,4	1 220,0	977,8
Ouvriers	10,6	5,5	2,1
Autres*	2,2	11,0	-

* Services professionnels et prêts de personnel temporaires.

Tableau 12 Formation du personnel	2018-2019	2017-2018	2016-2017
Nombre de jours de formation par équivalent temps complet (ETC), au 30 juin	9,5	8,3	7,3

Accès à l'égalité en emploi

En vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics (RLRQ, chapitre A-2.01), l'École applique depuis janvier 2005 son programme d'accès à l'égalité en emploi. Les objectifs énoncés visent à corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes pouvant être victimes de discrimination en emploi et à rendre le personnel de l'École plus représentatif d'une main-d'œuvre disponible de plus en plus diversifiée.

Taux d'embauche

Le tableau 13 illustre la situation de l'École en fin d'exercice au regard des objectifs d'embauche du programme d'accès à l'égalité en emploi. On remarque une baisse du taux d'embauche des femmes à des postes ayant un statut d'emploi régulier, passant de 64 % en 2017-2018 à 50 % en 2018-2019, à la limite du seuil de l'objectif. À l'inverse, du côté des employées ayant un statut occasionnel, alors que le taux d'embauche était de 32 % en 2017-2018 il augmente à 38 % en 2018-2019.

Enfin, on constate qu'en 2018-2019, un candidat de la communauté autochtone a été embauché comme employé à statut régulier, et deux comme employé à statut occasionnel.

Tableau 13		Réguliers						Occasionnels						Contractuels*					
		2018-2019		2017-2018		2016-2017		2018-2019		2017-2018		2016-2017		2018-2019		2017-2018		2016-2017	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Embauches totales		18		22		18		78		79		59		4		6		9	
Objectifs du taux d'embauche																			
Autochtones	s. o.***	1	6 %	0	0 %	0	0 %	2	3 %	0	0 %	1	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Femmes	50 %	9	50 %	14	64 %	13	72 %	30	38 %	25	32 %	31	53 %	3	75 %	2	33 %	2	22 %
Minorités visibles et ethniques	25 %	0	0 %	0	0 %	1	6 %	0	0 %	2	3 %	1	2 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Personnes handicapées	50 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %

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

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

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

Taux de représentativité

Tableau 14	Cadres (Incluant le dirigeant d'organisme)		Professionnels		Fonctionnaires		Ouvriers		Policier* (Prêt de service)		Total	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	% versus l'effectif régulier **
Autochtones	0	0 %	0	0 %	1	1,1 %	0	0 %	1	5,3 %	2	1,0 %
Femmes	7	36,8 %	34	58,6 %	58	65,2 %	15	60,0 %	7	36,8 %	121	57,6 %
Minorités visibles et ethniques	0	0 %	1	1,7 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1	0,5 %
Personnes handicapées	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %

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

Note : En référence à l'effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin (voir tableau 3).

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

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

Tableau 15 Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	2018-2019	
	Groupe visé	Personnes visées
Recrutement Lors de leur inscription sur la plateforme de recrutement en ligne, les candidats sont invités à répondre à la question suivante : <i>Les examens ou les conditions d'administration doivent-ils être adaptés lors de la séance d'examen?</i> Dans le cas d'une réponse positive, une communication a lieu afin de connaître les accommodements nécessaires lors du processus de dotation. Lors du présent exercice, une candidate a bénéficié de mesures d'accommodement.	Personnes qui présentent un handicap	Les candidats qui sont admissibles pour venir passer les tests ou convoqués en entrevue
Dotation Dès la première étape du processus de dotation, les candidats visés sont invités à communiquer avec un organisme de la région, affilié à Emploi-Québec, qui peut aider les nouveaux arrivants à payer leurs frais de transport et les soutenir dans leur intégration dans la région.	Personnes de minorités visibles et ethniques	Les candidats qui sont admissibles pour venir passer les tests ou convoqués en entrevue
Intégration au travail Un partenariat a été établi avec le Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement de la Mauricie et du Centre-du-Québec concernant le Service d'adaptation/réadaptation à la personne en contexte d'intégration au travail.	Personnes qui présentent un handicap	Les personnes qui présentent un handicap et qui souhaitent intégrer le marché du travail
Note : Puisqu'il n'y a pas de sous-représentation d'Autochtones, tel qu'il est établi par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, l'École n'a pas à élaborer de mesures au sein de son programme.		

Planification de la main-d'œuvre

Le tableau 16 montre que 11 employés réguliers ont pris leur retraite pendant l'année.

Tableau 16 Départ à la retraite de l'effectif régulier* par catégorie d'emploi	2018-2019		2017-2018		2016-2017	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Cadres (incluant le dirigeant d'organisme)	1	5,3 %	1	5,6 %	3	15,8 %
Professionnels	3	5,2 %	1	1,8 %	2	3,8 %
Fonctionnaires	6	6,7 %	6	6,7 %	6	7,0 %
Ouvriers	1	4,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Total de l'effectif régulier	11	5,8 %	8	4,3 %	11	6,2 %

* Excluant les policiers en prêt de service

Au tableau 17, on constate que le taux de représentativité des femmes et des hommes est stable au fil des ans. La prédominance masculine peut être expliquée, entre autres, par une plus forte concentration d'instructeurs de sexe masculin, classe d'emploi qui est très présente parmi les effectifs.

Tableau 17 Répartition de l'effectif par sexe, en nombre de personnes	2018-2019		2017-2018		2016-2017	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Hommes	296	59,8 %	270	59,0 %	236	56,6 %
Femmes	199	40,2 %	188	41,0 %	181	43,4 %
Total	495	100 %	458	100 %	417	100 %

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

Tableau 18 Répartition de l'effectif par groupe d'âge, en nombre de personnes	2018-2019		2017-2018		2016-2017	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
34 ans et moins	60	12,1 %	62	13,5 %	57	13,7 %
35 à 54 ans	280	56,6 %	255	55,7 %	230	55,2 %
55 ans et plus	155	31,3 %	141	30,8 %	130	31,2 %
Total	495	100 %	458	100 %	417	100 %

Divulgence d'actes répréhensibles

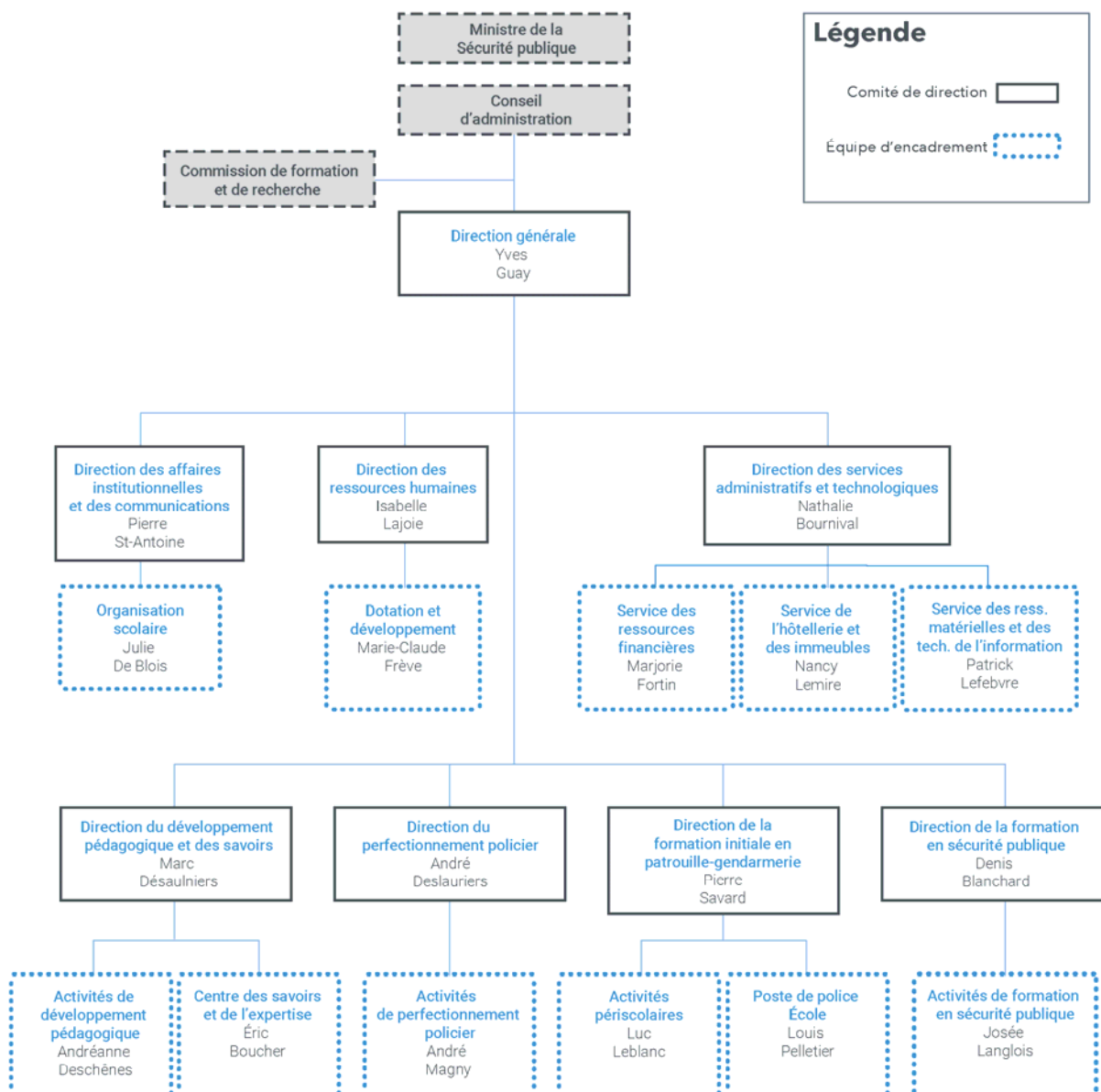
Selon la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (RLRQ, chapitre D-11.1), les organismes publics assujettis ont l'obligation de faire état dans leur rapport annuel, d'information en lien avec son application. Ainsi, pour l'année 2018-2019, aucune divulgation concernant des actes répréhensibles n'a été faite.

Éthique

Le déploiement des outils mis en place dans les dernières années a permis de déceler les situations pouvant avoir une apparence de conflits d'intérêts. En début d'année budgétaire, chaque déclaration comportant une situation à risque est évaluée par le comité de direction. Les employés sont rencontrés et invités à prendre les mesures nécessaires pour éliminer tout risque. En plus de cet exercice annuel, la répondante en éthique a fait quatre consultations en accompagnant des employés dans leur réflexion sur des dilemmes portant sur le double emploi, la participation à des activités bénévoles et l'acceptation ou non de marques de reconnaissance ayant une valeur modeste.

Organigramme

Au 30 juin 2019



Ressources informationnelles

La modernisation

L'équipe des technologies de l'information (TI) de l'École nationale de police du Québec doit assurer une mise à jour constante de ses environnements technologiques afin de répondre aux différents besoins des formations et de l'organisation, tout en suivant les grandes orientations de son Plan directeur en ressources informationnelles. Plusieurs projets technologiques ont été réalisés au cours de l'année 2018-2019 dont trois de plus grande envergure.

D'abord, l'équipe des TI a procédé à la mise à jour des simulateurs de tir virtuel. Les simulateurs en place étaient désuets et pouvaient compromettre la réalisation des activités de formation nécessitant ce type d'outil d'apprentissage. La mise à jour vers une nouvelle version des simulateurs de tir virtuel était devenue nécessaire, mais la transition devait se faire en minimisant les impacts sur la formation tout en réutilisant certains acquis, par exemple les armes et les scénarios de formation. La mise à niveau des simulateurs a donc permis d'assurer la continuité des activités de formation tout en offrant de nouvelles opportunités de développement.

De plus, l'École a entrepris la troisième phase de l'implantation d'un nouveau système de gestion des dossiers scolaires, projet débuté en 2017-2018. La mise en place d'un nouveau portail web permet dorénavant aux organisations policières de consulter les différentes formations offertes en perfectionnement policier et de procéder à l'inscription de leurs policiers, tout en ayant la possibilité de faire le suivi de leur cheminement académique.

Enfin, en début d'année, l'équipe des TI a complété ses travaux de mise en place d'un environnement technologique redondant pour sa plateforme de formation en ligne. Cette mise à niveau a permis le déploiement de formations en ligne de grande envergure, comme celle du Chantier cannabis par laquelle plus de 14 000 personnes ont pu être formées sur une période de six mois.

La consolidation des centres de traitement informatique

Dans la vision du gouvernement d'assurer une saine gestion des fonds publics et de prendre un virage vers le numérique, l'École a débuté sa réflexion sur la stratégie à mettre en place afin de rencontrer les attentes dans le cadre du projet de la consolidation des centres de traitement informatique. L'École participe activement aux activités organisées dans le cadre de ce projet, tout en assurant une présence lors des rencontres de webinaires, de forums des gestionnaires en technologies de l'information et de la Table des responsables organisationnels de la sécurité de l'information.

Sécurité de l'environnement technologique

La sécurité de l'information est un enjeu important pour l'équipe des TI de l'École qui s'assure d'appliquer les meilleures pratiques du marché afin de protéger ses environnements technologiques et ses données. Une maintenance régulière est effectuée en priorisant les mises à jour les plus critiques rapportées par les fournisseurs de logiciels et systèmes d'exploitation et en tenant compte aussi du Bulletin de sécurité transmis régulièrement par l'Équipe de réponse aux incidents de sécurité de l'information de l'Administration québécoise (CERT/AQ).

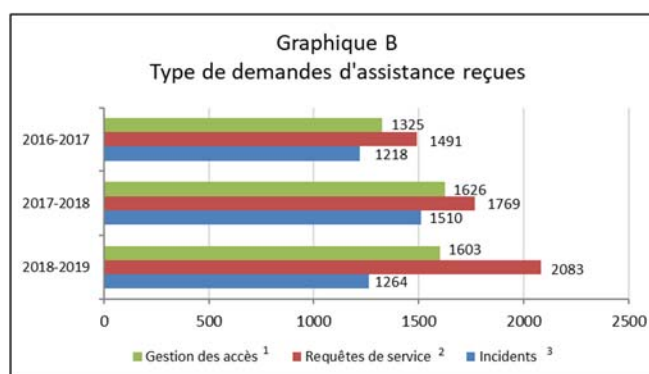
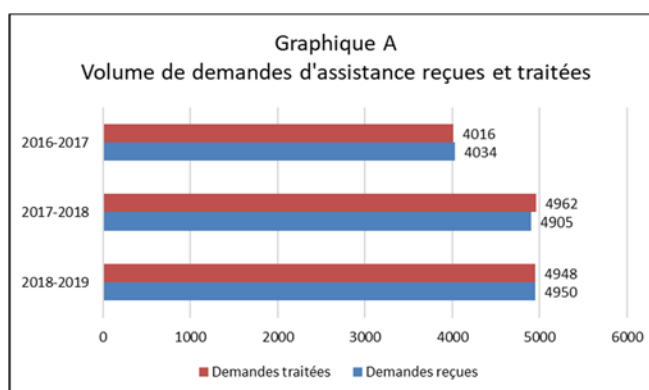
L'équipe des TI maintient aussi son approche de mandater aux deux ans une firme externe afin de procéder à des tests d'intrusion pour vérifier que ses environnements technologiques accessibles par le web sont sécuritaires. Le Comité de concertation en ressources informationnelles (CCRI) est aussi toujours actif au sein de l'École et a pour mandat de mettre en commun des idées dans le but d'établir une vision concertée des besoins en technologie de l'information.

Service à la clientèle

La gestion du centre d'assistance informatique selon l'approche ITIL (*Information Technology Infrastructure Library*) permet de documenter les différentes interventions effectuées par l'équipe des TI en lien avec les incidents qui ont eu un impact sur le service offert ainsi que sur les requêtes de service en relation avec les nouveaux besoins des usagers. Elle permet également d'assurer le maintien de la base de connaissances de l'équipe afin d'améliorer ses interventions, tout en réduisant le nombre d'incidents rapportés par la correction des problèmes à la source.

Au cours de la dernière année, nous avons constaté une diminution du nombre d'incidents rapportés de l'ordre de 16,3 % et une hausse des requêtes de service de 17,8 % en comparaison avec l'année précédente. Les demandes en lien avec la gestion des accès se sont maintenues. Au total, 4 950 demandes ont été reçues au centre d'assistance informatique au cours de l'année 2018-2019.

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



¹ Gestion des accès : La gestion des accès consiste en la création, la modification ou la suppression d'un compte réseau, d'un compte VPN ou des droits d'accès aux différents répertoires réseau, la gestion des mots de passe et les accès aux plateformes en ligne.

² Requête de service : Une requête de service est utilisée pour obtenir les services d'une ressource TI dans le cadre d'une formation, d'un questionnaire ou d'une aide quelconque.

³ Incident : Un incident est un événement qui ne fait pas partie du fonctionnement normal d'un service et qui cause, ou peut causer, une interruption ou une diminution de la qualité de ce service.

Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles

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

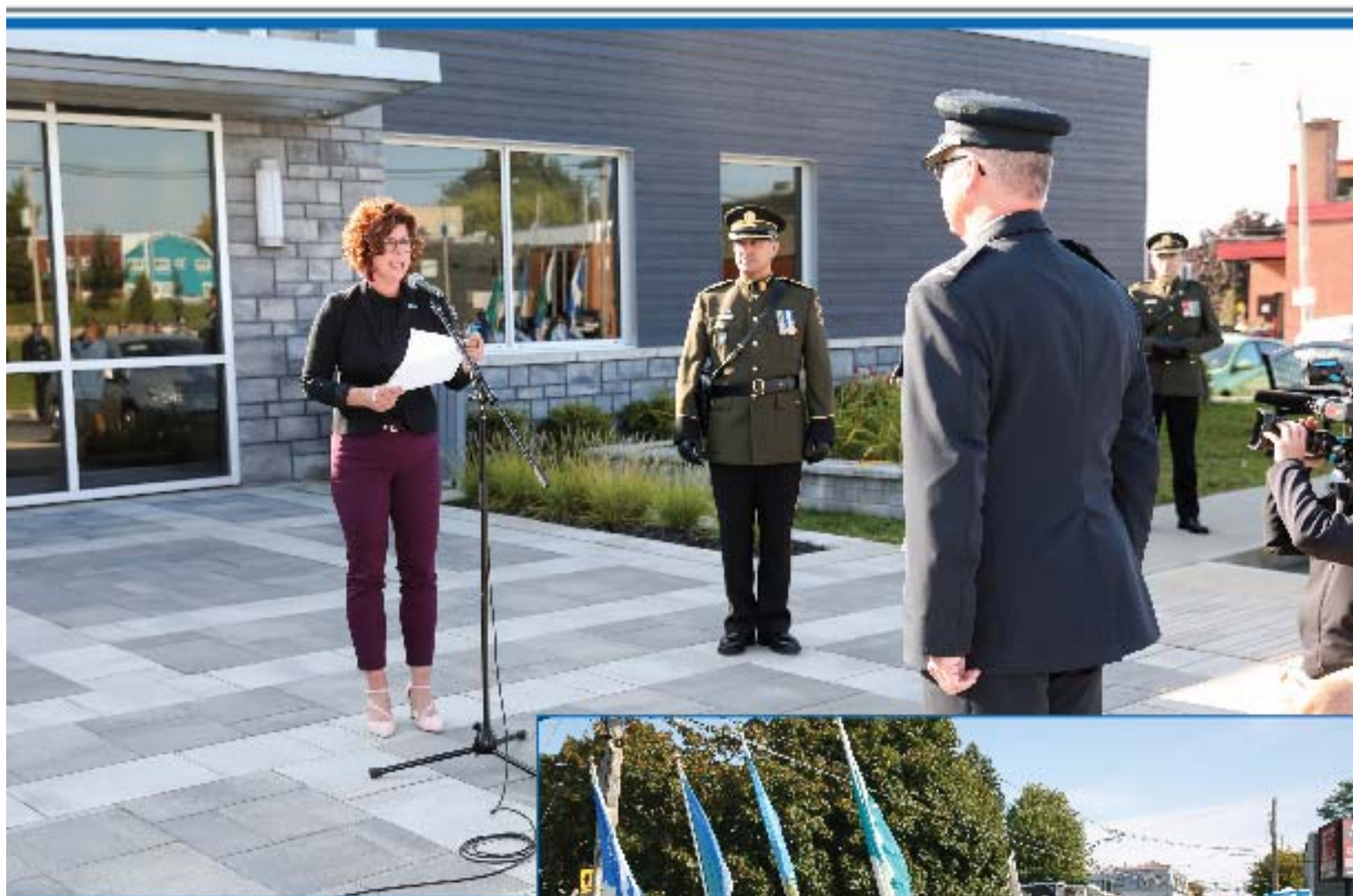
Cette loi détermine les outils de gestion qu'un organisme public doit mettre en place aux fins de la gouvernance et de la gestion de ses ressources informationnelles. Cette dernière prévoit ainsi la préparation, conformément aux conditions et modalités fixées par le Secrétariat du Conseil du trésor,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

Les dépenses et investissements planifiés et réels pour les opérations en ressources informationnelles pour la période 2018-2019 sont présentés au tableau 19. Les projets inférieurs à 100 000 \$ se retrouvent, sous la rubrique « Activités de continuité ». Aucun projet supérieur à 100 000 \$ n'a été réalisé au cours de la dernière année.

Tableau 19				
Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles (BARRI)	Dépenses et investissements prévus (en milliers de \$)	Dépenses et investissements réels (en milliers de \$)	Écarts (en milliers de \$)	Explication sommaire des écarts
Activités d'encadrement	83,2 \$	84,9 \$	(1,7 \$)	s. o.
Activités de continuité	2 158,7 \$	1 957,7 \$	201,0 \$	L'écart est principalement attribuable à la révision des investissements selon l'analyse des besoins
Projets ¹	0 \$	0 \$	0 \$	s. o.
Total des dépenses et investissements	2 241,9 \$	2 042,6 \$	199,3 \$	

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

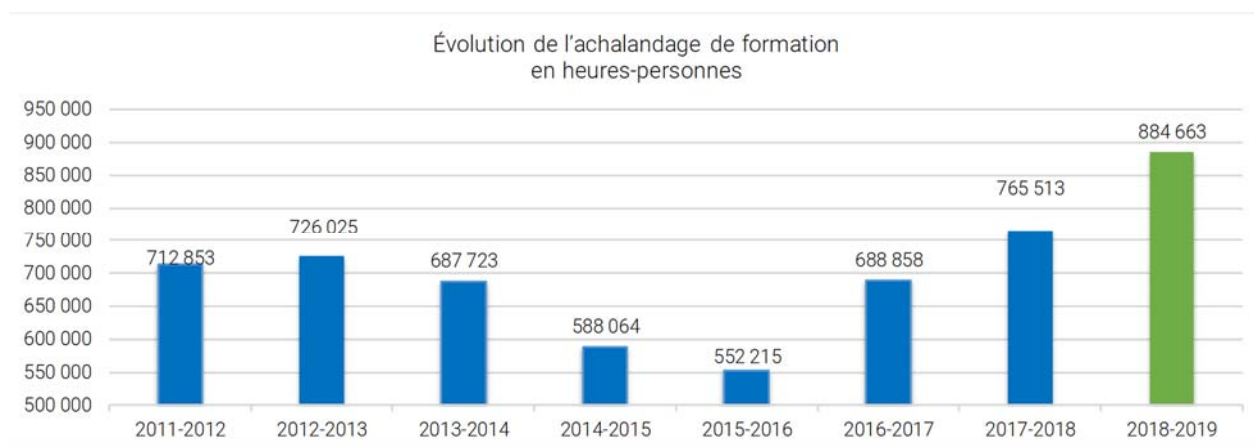
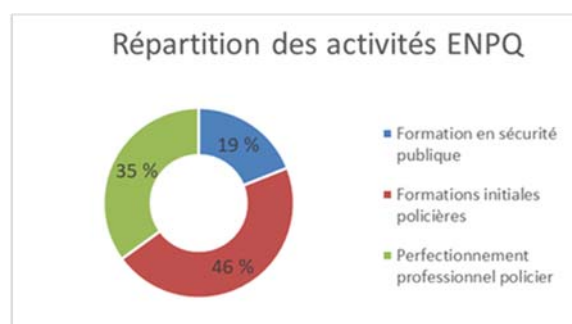
Les résultats



Cérémonie du droit de cité
à l'hôtel de ville de Nicolet

Contexte et faits saillants de l'exercice 2018-2019

- **Bilan positif qui marque le lancement des événements soulignant les 50 ans de l'École nationale de police du Québec**
- **Année marquée par l'agilité de notre offre de formation**
 - Malgré les délais serrés et le volume important de formations à offrir, beaucoup d'efforts de l'École pour le déploiement exceptionnel des formations cannabis. Les objectifs fixés ont été atteints;
 - Réponse rapide au besoin de formation de nouveaux enquêteurs afin de qualifier plus de 720 policiers au cours des trois prochaines années;
 - Premier déploiement de masse d'une formation en ligne (introduction au cannabis) auprès de 14 000 apprenants;
 - La Direction des activités et de la formation sur mesure (DAFM) devient la Direction de la formation en sécurité publique (DFSP) afin d'être plus représentative de ses clientèles.
- **Au plan global, hausse de 16 % des heures-personnes**
 - Hausse d'environ 45 000 heures-personnes consacrées aux activités de formation en ligne associées au Chantier cannabis par rapport à l'année précédente;
 - Nouveau sommet atteint au niveau des activités de formation.



CONTEXTE STATISTIQUE

Portrait des clientèles



- Hausse du nombre de femmes au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG) à 30,2 % comparativement à 29,1 %;
- 26 % de femmes en perfectionnement policier comparativement à 22 % en moyenne au cours des trois dernières années;
- 49 % de femmes à la formation initiale des services correctionnels;
- Hausse du nombre de minorités/autochtones à 8,1 % comparativement à 7,8 % au PFIPG;
- 26 % des aspirants policiers possèdent un autre diplôme de niveau collégial ou universitaire en plus du DEC en Techniques policières;
- 15 % des aspirants policiers bénéficient d'un prêt ou d'une bourse afin de les soutenir financièrement (470 723 \$ attribués par le MEES).

- 149 nouveaux permis d'exercice de la fonction d'enquêteur émis comparativement à 83 l'an dernier;
- 22 diplômés des écoles de police canadiennes ont demandé des équivalences au PFIPG comparativement à 16 l'an dernier;
- 38 % des formations du programme de formation initiale en enquête policière ont été offertes en mode hors établissement;
- 49 % de l'offre de formation de perfectionnement professionnel en patrouille-gendarmerie se fait par le réseau de moniteurs accrédités par l'École;
- Hausse de 93 % des activités de perfectionnement policier, dont 76 % attribuable au chantier cannabis;
- Baisse globale de 18 % des activités de formation en sécurité publique associée à la diminution d'agents des services correctionnels formés.



- Hausse de 22 % des activités de perfectionnement en sécurité publique auprès de clientèles diversifiées : Direction de la sécurité dans les palais de justice, Services correctionnels, Contrôle routier, Agence des services frontaliers du Canada, Police militaire, Revenu Québec, Régie du bâtiment du Québec, Ministère des Ressources naturelles et de la Faune, Autorité des marchés financiers, Commission de la construction du Québec, Gendarmerie royale du Canada, Hydro-Québec, Fédération québécoise des clubs quads, Ministère de la Santé et Services sociaux, Bureau de l'inspecteur général de Montréal, Via Rail, Canadien Pacifique, Canadien National;
- Hausse de 28 % de la formation des constables spéciaux du ministère de la Sécurité publique (MSP);
- Hausse de 46 % des activités de formation autochtone associée à une cohorte importante de 16 aspirants policiers.



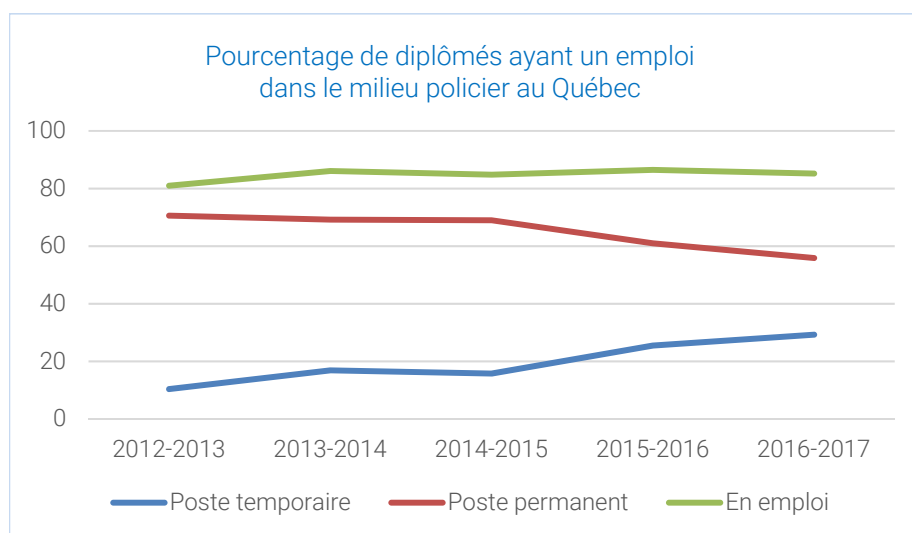
Formation policière

Admission au PFIPG

- Autre baisse importante de candidats aux tests d'entrée du PFIPG de l'École;
- Des 702 candidats qui ont déposé une demande d'admission au PFIPG pour l'année 2019-2020, 563 se sont qualifiés sur la liste de classement pour les 648 places disponibles;
- Utilisation des candidats de l'année scolaire suivante pour combler les places libres;
- Actions réalisées au cours de l'exercice :
 - Sondage effectué auprès des aspirants policiers confirmant un taux de placement de 90 % des diplômés ENPQ à titre de policier;
 - Mise à jour des besoins de main-d'œuvre pour les cinq prochaines années confirmant un besoin pressant de nouveaux policiers;
 - Discussions afin de modifier le contingentement collégial pour répondre aux besoins de l'École;
 - Entente conclue avec la Sûreté du Québec (SQ) pour ajouter en 2019-2020 une Attestation d'études collégiales de 32 candidats;
 - Abolition du délai d'attente de trois mois concernant la reprise de l'Épreuve standardisée d'aptitudes physiques;
 - Prolongation de la période d'inscription jusqu'au 31 janvier pour certains candidats des collèges.
- L'École, en collaboration avec les partenaires du continuum de formation policière, poursuit les travaux et les consultations afin de se positionner sur les différentes options qui ont émergées des premières consultations.

Taux de placement des diplômés du PFIPG

- Sondage effectué en mars 2019 auprès de 3 264 diplômés entre août 2012 et juillet 2017 avec un taux de réponse 52,9 %.



85 %
en emploi
dans un
corps de
police

5,4 %
en emploi
en sécurité
publique

4,1 % à 6,8 %
recherche
un emploi de
policier

Formation des enquêteurs

- La demande de nouveaux enquêteurs a nécessité la mise en place de locaux spécialisés, comme des salles d'interrogatoire et des salles d'observation (SISO), ainsi que l'embauche d'un nombre important de ressources supplémentaires (comédiens et formateurs notamment);
- Le personnel du Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP) sera relocalisé dans de nouveaux locaux en début de la prochaine année afin de permettre la croissance des activités en enquête sur le campus principal.



Légalisation du cannabis



- Plus de 14 521 policiers, intervenants en sécurité publique et employés de l'École ont complété la formation en ligne *Introduction aux dispositions législatives sur le cannabis*;
- 9 507 policiers et intervenants en sécurité publique ont suivi la formation *Mise à jour des pouvoirs et devoirs de l'agent de la paix en matière de capacité de conduite affaiblie*;
- 9 416 policiers et intervenants en sécurité publique ont fait la formation *Mise à jour de l'enquête de capacité de conduite affaiblie*;
- 108 moniteurs policiers et instructeurs de l'École en plus de deux contrôleurs routiers ont été formés sur la *Mise à jour de l'enquête et des pouvoirs et devoirs de l'agent de la paix en matière de capacité de conduite affaiblie*. Les moniteurs peuvent par la suite former les policiers au sein de leur organisation policière;
- 20 instructeurs policiers et employés de l'École ont été formés sur la *Mise à jour de l'enquête et des pouvoirs et devoirs de l'agent de la paix en matière de capacité de conduite affaiblie – L'instructeur*;
- 28 policiers moniteurs et employés de l'École ont été formés sur la *Mise à jour : les épreuves de coordination des mouvements – Le moniteur*;
- 5 instructeurs de l'École ont été formés sur la *Mise à jour : les épreuves de coordination des mouvements – L'instructeur*;
- 40 policiers et enquêteurs ont suivi la formation *Intervention en matière de contrebande de cannabis*, dont l'objectif est de réprimer les réseaux d'approvisionnement illégaux du cannabis destinés au marché québécois;
- 139 agents évaluateurs sont actifs sur le territoire québécois et les formations se poursuivent.

Formation en sécurité publique

- L'année a été marquée par la baisse du nombre de diplômés agents des services correctionnels en formation initiale en sécurité publique;
- Il y a eu une forte demande en perfectionnement professionnel dans les domaines de la désescalade, du tactique, du droit et de l'enquête auprès de diverses clientèles;
- Nouveauté : l'ENPQ a offert une formation aux agents de surveillance de sentiers (ASS) de la Fédération québécoise des clubs quads (FQCQ);
- 287 activités de démarchage ont permis de tenir 210 activités de formation en cours d'exercice.

Nouvelles formations

- Nouvelle formation en ligne sur la prévention des impacts psychologiques :
 - Vise à améliorer la compréhension quant aux impacts psychologiques inhérents au métier d'intervenant en situation d'urgence;
 - Une formation adaptée aux paramédics, pompiers, policiers, répartiteurs et agents des services correctionnels.
- Nouvel outil d'apprentissage – Les capsules interactives :
 - L'ENPO innove en instaurant ce nouvel outil d'apprentissage;
 - Davantage informatives que formatives, les capsules interactives ne comportent pas d'étape certificative formelle;
 - Elles sont de courte durée, soit entre 15 et 30 minutes, et permettent de diffuser une information juste, de façon uniforme et dynamique lors d'un breffage du personnel.



Service à la clientèle

- Tournée complète des organisations policières réalisée par le coordonnateur à la formation au perfectionnement policier afin de faire de la promotion et le suivi des relations d'affaires :
 - 31 déplacements;
 - 51 personnes rencontrées;
 - 821 thèmes et dossiers discutés;
 - 328 démarches de suivi.
- Nouvelle *Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* :
 - L'École reconnaît l'importance d'offrir un milieu d'étude, de travail et de prestation de services sain, respectueux pour tous et exempt de violences à caractère sexuel;
 - L'atteinte des objectifs de l'École en matière de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel requiert la participation de tous, à savoir des clientèles étudiantes, des membres du personnel, des gestionnaires ainsi que des tiers.

- Acquisition d'un terrain adjacent à l'École :
 - o Ce nouvel espace permettra de répondre adéquatement aux besoins grandissants de l'École en ce qui concerne les plateaux extérieurs d'expérimentation dans tous les domaines de formation;
- Amélioration des chambres :
 - o Début de la modernisation des chambres de l'École.

Publications et communications

- L'École collabore à une publication sur les violences à caractère sexuel :
 - o L'expert-conseil en enquête de l'ENPQ a notamment rédigé le chapitre portant sur le continuum de formation policière en matière d'enquête en agression sexuelle et abus physique d'enfants au Québec¹.
- L'École est active dans les médias pour expliquer la formation et les enjeux :
légalisation du cannabis, signes religieux, enquêtes, baisse de candidats au PFIPG et santé mentale.
- Une nouvelle carte des droits est élaborée par l'École :



- o Elle contient l'ensemble des ordres mis à jour depuis la refonte du Code criminel du 18 décembre 2018 concernant les infractions relatives au moyen de transport;
- o Le format et l'aspect visuel sont plus pratiques et un code de couleur facilite son emploi.



- L'ENPQ se joint à Bell Cause pour la cause :
 - o Le mercredi 30 janvier 2019, l'École s'est jointe à la Journée Bell Cause pour la cause et a diffusé un direct sur Twitter animé par Josée Bergeron, psychologue à l'École. Cette dernière a parlé de la difficulté pour les intervenants en situation d'urgence de demander de l'aide en période de vulnérabilité psychologique.
- En collaboration avec l'Université du Québec à Trois-Rivières, tenue du Colloque sur les enjeux en matière de santé psychologique dans la pratique des métiers d'urgence, les 13 et 14 septembre 2018. Les pratiques existantes en matière de prévention psychologique pour les organisations liées aux métiers d'urgence ont pu être partagées auprès des 260 personnes présentes.
- Organisation de la 4^e édition du Forum sur la formation policière les 7 et 8 janvier 2019 où plus de 284 participants ont pris part à 21 ateliers et 56 conférences sur différents sujets d'actualités.



Recherche

- Le Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS) a déposé des demandes de subventions au Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) afin d'appuyer les premières étapes de deux projets de recherche. Il s'agissait des premières demandes de subvention déposées par le CRDS depuis que l'École a été reconnue comme établissement gestionnaire de fonds par les organismes subventionnaires canadiens et québécois.

¹ Fernet, Mylène, Bergeul, Saïd, et al., Les violences à caractère sexuel - Représentations sociales, accompagnement, prévention, Presses de l'Université du Québec, 2018, 312 p.

- Au cours de l'année, l'équipe du CRDS a démarré plusieurs nouveaux projets de recherche, notamment :
 - **Regard sur le vécu des policiers œuvrant auprès d'autochtones au Québec : La méthode d'analyse en groupe au service de l'amélioration de la formation.** Ce projet portant sur les réalités vécues par les policiers intervenant auprès des membres de communautés autochtones a reçu une subvention du CRSH et fait suite au projet pilote réalisé en 2017-2018.
 - **Depolicing chez les policiers québécois.** Des consultations auprès de membres d'organisations policières ont été menées afin de définir et de mieux comprendre le *depolicing* au Québec. Le *depolicing* survient lorsque des policiers n'interviennent pas alors qu'ils le devraient. Cette recherche se poursuivra afin de proposer à la communauté policière une meilleure compréhension de cette problématique.
 - **Étude longitudinale sur l'attrition des candidats à la profession policière.** Un projet pilote a été réalisé auprès d'étudiants de troisième année inscrits en Techniques policières. Ce projet était préalable à l'implantation d'une étude de suivi qui sera menée par l'Université de Montréal et qui a pour but de mieux comprendre les trajectoires de formation et professionnelle des étudiants en Techniques policières.
 - **Analyse de l'impact du visionnement d'enregistrements d'interventions policières sur la perception et la narration d'événements.** Des collectes de données ont été réalisées auprès d'aspirants policiers et de policiers en formation, afin de documenter l'influence du visionnement des images captées par une caméra corporelle sur le rapport narratif de l'événement rédigé par le policier impliqué, mais aussi sur l'influence du port de la caméra sur la rédaction du rapport. Les travaux se poursuivent.

Expertise à la cour et assignations à comparaître

- Au cours de l'exercice 2018-2019, 19 demandes d'expertise disciplinaire ont été adressées à l'École. Dix d'entre-elles ont été acceptées, sept ont été refusées et deux demandeurs se sont désistés;
- Les interventions policières ont été analysées sous l'angle de l'emploi de la force, de l'enquête et de la sécurité routière. Ces expertises donnent lieu à la réalisation de rapports d'analyse et de témoignages, tant auprès du Commissaire à la déontologie policière, lors d'audiences publiques demandées par un coroner, qu'auprès des tribunaux criminels et civils;
- Durant cette même période, 22 demandes d'assignation à témoigner ont été signifiées à l'École par voie d'assignation à un témoin (*subpoena*);
- La grande majorité de ces demandes portaient sur les enseignements de l'École en matière de capacité de conduite affaiblie par l'alcool.

Partenariat

- Nouveau partenariat avec l'organisme Mission Old Brewery à Montréal qui permet l'agrément terrain des agents évaluateurs;
- L'ENPQ s'engage à éliminer l'eau embouteillée sur son campus d'ici le 30 juin 2020 :
 - L'École s'associe à la Ville de Nicolet, nouvellement certifiée Communauté bleue, et s'est engagée à éliminer l'eau embouteillée sur son campus.



Implications communautaires



- Première cohorte d'abeilles ENPQ – Depuis août 2018, des ruches sont installées sur le campus de l'École. Le miel récolté est utilisé lors d'activités de reconnaissance du personnel et de la clientèle.
- Relais de la flamme 2019 – Les aspirants policiers de la 204^e cohorte et des employés de l'ENPQ ont participé à la Course au flambeau des agents de la paix de cinq kilomètres – Les 1 250 \$ amassés seront versés au mouvement des Olympiques spéciaux.
- Comité bénévole du personnel ENPQ :
 - Opération sourire – À l'occasion de la St-Valentin, des roses ont été offertes aux résidents du Centre d'hébergement de Nicolet;
 - Collectes de denrées non périssables;
 - Travaux de peinture au Centre d'action bénévole de Nicolet;
 - Sécurité des enfants lors de la sortie de l'Halloween;
 - Collectes de sang d'Héma-Québec;
 - Campagne Entraide secteur public – 8 000 \$ ont été amassés;

- Soutien des citoyens de Nicolet par les aspirants policiers et le personnel lors des inondations du printemps.



Échanges d'expertise aux plans national et international

- Soutien actif à l'organisation du 5^e congrès international FRANCOPOL qui a eu lieu du 17 au 19 octobre 2018 à Dakar, au Sénégal :
 - Plus de 160 personnes, provenant d'une vingtaine de pays francophones d'Amérique du Nord, d'Europe, d'Afrique et d'Asie ont participé au congrès portant sur la gestion des risques et des nouvelles menaces;
 - L'ENPQ est un membre fondateur actif de FRANCOPOL, réseau institutionnel de la Francophonie, qui se fixe comme objectif d'être un lieu d'échange, de collaboration et de diffusion afin de faire progresser les pratiques et la formation policières;
 - Il s'agit d'un succès de participation sans précédent, d'autant plus gratifiant qu'il survient lors du 10^e anniversaire de FRANCOPOL.



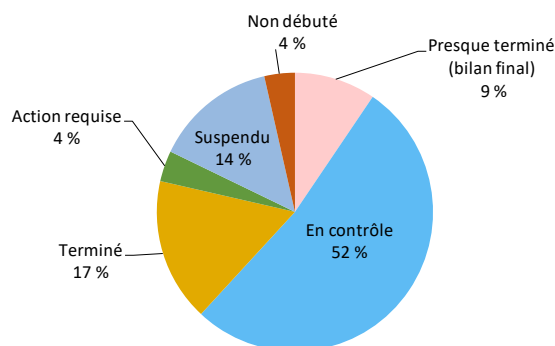


- Formation sur les techniques d'enquête sur les crimes à caractère sexuel en Haïti :
 - o À la suite d'une demande de l'École de magistrature de Port-au-Prince, en Haïti, deux spécialistes en enquête de l'ENPQ ont diffusé une formation sur les techniques d'enquête aux juges d'instruction et aux juges de siège d'Haïti, en décembre 2018;
 - o Développée sur mesure par les spécialistes en enquête de l'ENPQ, cette formation, d'une durée de 32 heures, traite des techniques d'enquête pour les auditions de témoins, plaignants, victimes et suspects dans un contexte d'enquête sur les crimes à caractère sexuel;
 - o Diffusée à deux groupes de 20 personnes grâce à un financement par le gouvernement norvégien dans le cadre de la Mission des Nations Unies pour l'appui à la Justice en Haïti (MINUJUSTH).
- L'École a l'opportunité de développer ses liens aux plans national et international grâce à l'accueil de délégations et à la réalisation de missions. Il s'agit de moments privilégiés pour partager les expertises, les enjeux, l'approche et les activités de formation. Au cours de l'année 2018-2019, les échanges suivants ont été réalisés :
 - o Police nationale d'Haïti : Formation sur les techniques d'enquête en agressions sexuelles (Accueil – Juillet 2018);
 - o Policiers de la Belgique en collaboration avec le Collège Notre-Dame-de-Foy (Accueil – Octobre 2018);
 - o Attaché de sécurité intérieure pour l'ambassade d'Italie à Ottawa (Accueil – Janvier 2019);
 - o Représentant régional pour l'Afrique de l'Ouest et l'Afrique centrale de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDD) (Accueil – Janvier 2019);
 - o Agence des services frontaliers du Canada (Accueil – Février 2019);
 - o Partage d'expertise en emploi de la force en Suisse (Mission – Février 2019);
 - o Collège canadien de police (Mission – Mars 2019);
 - o 60 participants du congrès de l'Association canadienne des intervenants en formation policière (Accueil – Juin 2019).

Portefeuille de projets

- Depuis près de vingt ans, l'École préconise une approche de gestion de projets. Celle-ci consiste à déterminer annuellement le portefeuille des projets de développement selon une démarche de priorisation multicritères où l'alignement stratégique occupe une place importante, assurant ainsi rigueur et flexibilité pour atteindre les objectifs fixés.
- La répartition des projets en fonction de leur statut à la fin de l'année était la suivante :

Répartition des statuts des projets au 30 juin 2019



- Voici quelques exemples de projets réalisés au cours de l'année :
 - o Formation sur les impacts psychologiques (policiers et pompiers);
 - o Actualisation d'une formation en gestion des informateurs – volets pratique et gestionnaire;
 - o Implantation du Système de gestion des dossiers scolaires (SGDS) et améliorations;
 - o Acquisition d'un nouveau Système d'analyse d'intervention à risque (SAIR);
 - o Actualisation du cours *Investigation d'une scène d'incendie* (CRI-1016);
 - o Intégration des collections du centre de documentation de la Sûreté du Québec;
 - o Harmonisation des camps d'évaluation pour les membres d'un groupe d'intervention (MGI);
 - o Implantation d'un logiciel de téléphonie IP ouvert et complémentaire pour des besoins de l'organisation;
 - o Mise à jour des formations en sécurité routière;
 - o Analyse de l'utilisation et de l'optimisation du circuit routier;
 - o Révision du *Programme de formation initiale en enquête policière*;
 - o Mise à niveau provinciale du cours *Enquête en matière de drogue*.

Administration

- Les résultats financiers au 30 juin 2019 présentent un déficit de 282 000 \$ équivalent à moins de 1 % des revenus totaux de l'École.
- Une décision du Tribunal administratif du travail a été rendue le 17 juillet 2018. Celle-ci faisait suite à une contestation d'une décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) par l'École. Décidant de ne pas faire appel, l'École a procédé aux calculs et versé les sommes dues aux employés en conformité avec la décision.

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

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

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

Engagement	Référence
<i>L'École s'engage auprès de l'étudiant à :</i>	
o Offrir un lieu et des équipements propices à l'apprentissage	Objectifs stratégiques 5 et 8
o Avoir un contenu de formation contemporain	Objectifs stratégiques 1, 3, 5 et 6
<i>L'École s'engage auprès du client du milieu de la sécurité publique à :</i>	
o Donner un service de qualité	Ensemble des orientations et objectifs stratégiques
o Répondre aux besoins de formation en fonction de sa capacité organisationnelle	Objectif stratégique 7
<i>L'École s'engage auprès du partenaire à :</i>	
o Collaborer avec les acteurs du milieu	Objectifs stratégiques 1, 4 et 5
o Assurer la cohérence des formations	Objectifs stratégiques 1 et 6
<i>L'École s'engage auprès du citoyen et de la communauté à :</i>	
o Faire connaître davantage la formation et la profession policière	Objectif stratégique 1

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

Résultats

L'École s'engage à fournir une réponse aux demandes écrites de la clientèle à l'intérieur de trois jours ouvrables ou, s'il est impossible de respecter ce délai, à informer le demandeur par un accusé de réception et, au besoin, à convenir avec lui d'un délai de réponse. Une vérification effectuée à l'interne, sur un échantillonnage aléatoire de demandes, a révélé que le délai moyen de réponse se situait à 1,8 jour ouvrable comparativement à 2,6 jours ouvrables en 2017-2018. Les plaintes et recours administratifs figurant au tableau 34 ont été traités dans les délais prescrits dans nos politiques et directives.

De plus, l'École a procédé à 107 évaluations auprès de ses clients au cours de la dernière année. Le taux de satisfaction global pondéré relatif aux enseignements reçus est de 90,9 % comparativement à 89,4 % l'an dernier (voir le tableau 32 pour les détails). Quant aux installations et services connexes mis à la disposition de la clientèle, l'École a procédé à 86 évaluations (1 410 participants) pour un taux de satisfaction qui se situe à 83,4 % comparativement à 83,3 % en 2017-2018.

PLAN STRATÉGIQUE 2017-2021
SUIVI DES OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET INDICATEURS – AN 2

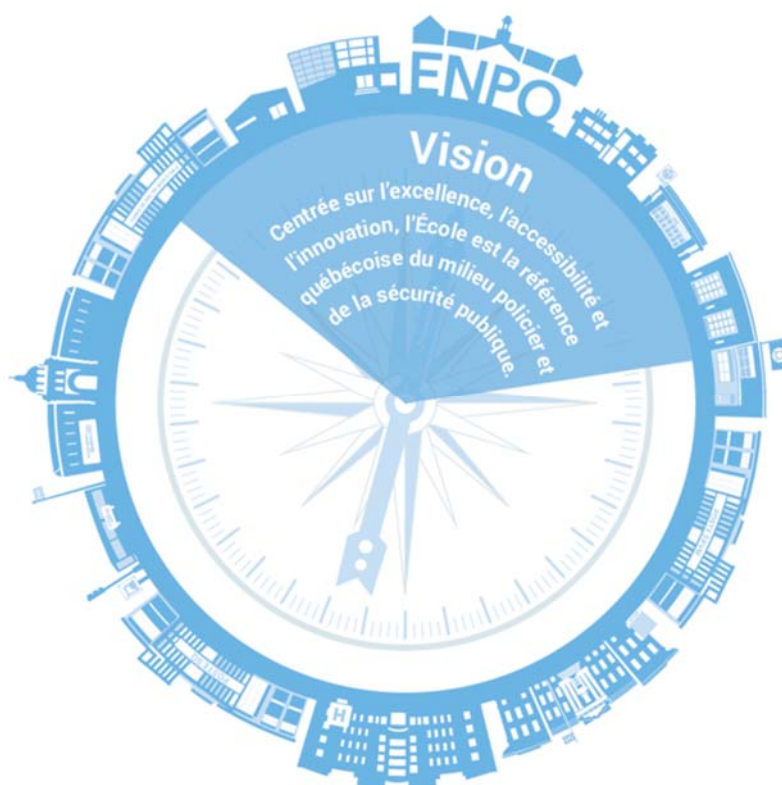


Tableau synthèse du Plan stratégique 2017-2021

			RÉSULTATS 2018-2019	PAGE
Orientation 1 – Valoriser l'approche client				
Objectif stratégique 1	Augmentation du nombre de « promoteurs » de l'École			
Cible	Augmentation du pourcentage de clients promoteurs de 10 % (de 59 % à 69 %) dans les 4 prochaines années.	✓	58,8 %	46
Objectif stratégique 2	Mise en place d'un nouveau cadre de gestion budgétaire			
Cible	D'ici 2021, mise en place d'un nouveau cadre budgétaire, avec un taux d'avancement de ce chantier de 100 %	✓	43,1 %	50
Objectif stratégique 3	Diminution des délais de développement des formations identifiées comme prioritaires par les clients			
Cible	Obtention d'un taux moyen annuel d'avancement du développement des formations ciblées de 80 %	X	55 %	51
Orientation 2 – Adapter notre offre				
Objectif stratégique 4	Révision du système de requalification et de maintien des compétences des policiers et des intervenants en sécurité publique			
Cible	D'ici 2021, avancement du chantier de révision du système de requalification et du maintien des compétences des policiers et intervenants en sécurité publique à 100 %	✓	91 %	52
Objectif stratégique 5	Augmentation des formations en ligne et en mode hors établissement			
Cibles	a) Annuellement, 50 % des nouvelles activités de formation offertes par l'École contiendront des activités de formation en ligne	✓	84 %	53
	b) Croissance des formations en mode hors établissement au perfectionnement policier pour atteindre une proportion de 33 % en 2021	✓	21,3 %	54
Objectif stratégique 6	Intégration dans les formations des actions relatives aux réalités sociales			
Cible	Obtention d'un taux moyen annuel d'avancement au niveau des actions relatives aux réalités sociales à 80 %	✓	81 %	55
Orientation 3 – Innover dans nos pratiques				
Objectif stratégique 7	Respect du capital humain dans l'amélioration de l'excellence opérationnelle			
Cibles	a) Taux de satisfaction de son personnel selon le sondage <i>Net Promoter Score</i> (NPS)	✓	Fort Score = 63	56
	b) Taux d'avancement des processus d'amélioration ciblés comme prioritaires	✓	Fort Taux = 81,8 %	57
	c) Taux d'employés ayant travaillé plus de 150 heures en temps supplémentaire par année	X	Moyen Taux = 5,2 %	57
	d) Taux d'employés rencontrés dans le cadre du processus d'appréciation du personnel	X	Faible Taux = 57 %	57
Objectif stratégique 8	Mise en œuvre du Campus numérique			
Cible	Le taux de réalisation du Plan directeur des ressources informationnelles (PDRI) est l'indicateur de la réussite de cet objectif stratégique que l'École souhaite concrétiser à 80 % d'ici 2021	✓	53 %	58
Objectif stratégique 9	Intégration d'une culture d'innovation organisationnelle			
Cible	L'indicateur de performance retenu vise à ce que l'École prenne de la maturité dans la catégorie « innovation ouverte » en atteignant un pointage de 2,5 ou plus au test d'innovation d'ici 2021.	✓	Score = 2,38	59

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

ORIENTATION 1

Valoriser l'approche client

Objectif stratégique 1

Augmentation du nombre de « promoteurs » de l'École

CIBLE Augmentation du pourcentage de clients promoteurs de 10 % (de 59 % à 69 %) dans les 4 prochaines années.		
Année		Résultats
2018-2019	✓	58,8 %
2017-2018	✓	67,7 %

SONDAGE

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

L'École possède un nombre important de clients satisfaits et fidèles (25,95 % dits passifs et 58,82 % promoteurs), pour un total de 84,8 %. Les éléments et commentaires positifs qui reviennent d'année en année sont les mêmes depuis la mise en place de cette mesure, c'est-à-dire : la qualité des enseignements et des services, l'écoute de l'École des besoins de ses clients, la passion, l'engagement et la compétence de ses instructeurs et de ses employés, l'ambiance agréable et la culture de l'École. L'École constate également une hausse de la satisfaction des clientèles de sécurité publique.

Par ailleurs, le pourcentage de promoteurs (répondants qui accordent une cote de 9 ou 10 sur une échelle de 10) a baissé lors de la dernière année passant de 67,7 % à 58,82 % à la fin juin 2019. Cette baisse est présente parmi les clientèles sondées (policier en service, responsable de formation, personnel de l'ENPQ, aspirant policier). Les raisons évoquées diffèrent d'une clientèle à l'autre. Les principaux irritants mentionnés par les 15 % d'insatisfaits sont les suivants :

- Le manque de réalité terrain dans certaines formations en perfectionnement;
- L'inexistence de promesse d'embauche préalable à la formation pour les aspirants policiers;
- Le manque de variété dans les menus de la cafétéria;
- Les coûts élevés de formation pour les aspirants policiers;
- La lenteur et la lourdeur de certains processus;
- De la part du personnel :
 - Les silos entre les directions;
 - La surcharge de travail.

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

MISE EN PLACE DU CHANTIER CANNABIS

Bien avant l'entrée en vigueur de la légalisation du cannabis le 17 octobre 2018, l'École s'est mise en action. Ainsi en janvier 2018, l'équipe de projet et de développement s'est réunie afin d'établir une compréhension des lois et de choisir des

orientations. Conjointement avec le MSP ainsi qu'avec la communauté policière, l'École a élaboré un plan de formation évolutif contenant sept initiatives de formation qui se déclinent en trois vagues, sur un horizon de cinq ans (voir le tableau résumé du plan de développement ci-après).

PLAN DE FORMATION DES ORGANISATIONS POLICIÈRES À LA SUITE DE LA LÉGALISATION DU CANNABIS				
Vague 1 : Cadre légal (les changements et la formation sur l'enquête de capacité de conduite affaiblie (pouvoirs et devoirs))				
Formation	Contenu	Début de la diffusion	Durée	Modalités de diffusion
1.1 Cadre législatif C-45 (+ Projet 157)	« Introduction aux dispositions législatives sur le cannabis » avec la GRC et le RCSP	17 septembre 2018	2 à 3 heures	En ligne
1.2 Cadre législatif C-46 (+ Projet 157)	Mise à jour des pouvoirs et devoirs de l'agent de la paix en matière de capacité de conduite affaiblie	Octobre 2018	½ jour*	À l'ENPQ et dans les corps de police (hors établissement et en déconcentration)
1.3 Mise à jour sur l'enquête de capacité de conduite affaiblie	7 catégories de drogues (avec accent sur le cannabis) - Prise de décision – Schéma d'intervention - Processus en 3 phases	Octobre 2018	½ jour*	À l'ENPQ et dans les corps de police (hors établissement et en déconcentration)

*Il est possible que ces deux formations soient combinées en une seule journée de formation.

Vague 2 : Mise à jour sur l'acquisition des motifs				
Formation	Contenu	Début de la diffusion	Durée	Modalités de diffusion
2.1 Mise à jour des épreuves de coordination des mouvements (ECM)	- Données de recherche - Restrictions - Tests - Interprétation	Avril 2019	½ jour	À l'ENPQ et dans les corps de police (hors établissement et en déconcentration)
2.2 Agents évaluateurs	Même contenu. Augmentation du nombre d'agents formés chaque année	En continu	2 semaines + 4 jours (agrément terrain)	À l'ENPQ
2.3 Matériel de détection de drogues approuvé (MDDA) : Appareil de détection salivaire	- Procédure d'utilisation de l'appareil - Utilité et limites - Obligations - Témoignage à la cour	Les modalités de diffusion seront revues à la suite de l'homologation récente de l'appareil.		
2.4 Prélèvement sanguin	Procédure de prélèvement de l'échantillon sanguin	À déterminer	1 heure	En ligne

Vague 3 : Enquête de capacité de conduite affaiblie				
Formation	Contenu	Début de la diffusion	Durée prévue	Modalités de diffusion
3.1 Formation en enquête de capacité de conduite affaiblie	- Processus en 3 phases - Signes et symptômes (+ médical) - Éléments essentiels - Questions/éléments de preuve - Rapports/notes - Témoignage à la cour	À déterminer	1-2 jours	En présentiel ou hybride (en présentiel/en ligne)
		Au terme du programme de cinq ans, cette formation restera dans l'offre de formation régulière de l'École.		

Autre : Développement d'une formation de lutte contre le cannabis illégal (ACCES Cannabis)				
Formation	Contenu	Début de la diffusion	Durée	Modalités de diffusion
Formation des enquêteurs sur la lutte contre le cannabis illégal	7 thèmes et objectifs sont en développement afin d'intensifier la lutte contre le cannabis illégal	Mars 2019	3 jours	Hybride (en présentiel / en ligne)

En surcroît au plan de formation, plusieurs directions de l'École ont travaillé à établir des volumétries ainsi qu'une offre de service auprès du MSP, afin de déterminer les remboursements des frais de formation pour les différents corps policiers à travers le Québec.

DÉPLOIEMENT DU CHANTIER CANNABIS

Pour assurer un déploiement des formations efficace et pour mieux répondre aux besoins des organisations, l'École a procédé à la mise en place d'une équipe de coordination cannabis. Le lancement des formations a débuté en septembre 2018, un mois avant la légalisation officielle du cannabis. Malgré les délais serrés et le volume important de formations à offrir, l'École a décuplé ses efforts pour le déploiement de ses formations sur le cannabis, si bien que les objectifs fixés ont été atteints. Voir les statistiques de déploiement en page 36.

En plus de la publication de trois affiches aide-mémoire, de la construction d'une serre factice de production de cannabis, de l'assemblage de trousse d'échantillons pour les policiers, de la structuration des espaces sur la plateforme d'apprentissage en ligne Moodle, et de la création d'une page Internet d'information, il s'agit d'un effort de développement et de déploiement sans précédent, ainsi que d'une grande réussite pour l'École.

FORMATION INITIALE EN ENQUÊTE

Au cours des derniers mois, le SPVM ainsi que d'autres corps de police ont identifié des besoins croissants d'enquêteurs à former. Plus de 720 enquêteurs devront être formés au cours des trois prochaines années. Cette formation nécessite des besoins importants en matière de locaux étant donné le recours à des salles d'interrogatoire, à des salles d'observation (SISO) et à des plateaux de simulation, ainsi qu'à un nombre important de ressources, notamment au niveau des comédiens et des formateurs. Dès janvier 2019, l'École s'est mise en action et a procédé à un important investissement d'argent et de temps afin de relocaliser les services du CECAP dans de nouveaux locaux à l'extérieur de l'École et pour y installer une nouvelle aile en enquête fonctionnelle pour la prochaine rentrée.

COMITÉ CONSULTATIF CLIENTS

Le mandat du Comité consultatif clients (CCC) consiste principalement à conseiller l'École sur son offre de formation, notamment en ce qui concerne les besoins des corps de police reliés au développement des activités de formation universitaire et de formation professionnelle. Le CCC s'est rencontré à quatre reprises au cours de l'année 2018-2019. Plusieurs présentations et consultations auprès de cette instance auront permis :

- De discuter de l'offre de formation de cours universitaires comme : le renouvellement de l'entente de collaboration des maîtres d'œuvre des programmes en sécurité publique (1^{er} cycle), l'activité de synthèse en management en sécurité publique (2^e cycle), etc.;
- D'informer les organisations policières sur le fonctionnement du nouveau Système de gestion des dossiers scolaires (SGDS) et le nouveau module d'inscriptions en ligne pour les policiers;
- De valider l'initiative d'augmenter l'offre de formation en enquête ainsi que d'aménager une nouvelle aile d'enquête à l'École;
- De présenter les orientations de la refonte du programme de formation initiale en enquête policière (PFIEP);
- De valider l'évolution du dossier de la nouvelle directive sur le réseau de moniteurs.

PROMOUVOIR LES PRATIQUES PÉDAGOGIQUES DE L'ÉCOLE

Afin de répondre aux besoins de ses clientèles, l'École a une importante équipe de développement pédagogique. Les conseillers pédagogiques et les conseillers en technopédagogie ont consacré quelque 1 200 heures (soit environ 10 % de la capacité organisationnelle de l'équipe) pour :

- Procéder à l'intégration du volet pédagogique auprès du nouveau personnel (gestionnaires, formateurs, développeurs, et autres);
- Faire du coaching personnalisé sur le terrain auprès du personnel formateur;
- Animer plusieurs ateliers pédagogiques lors des neuf journées pédagogiques au calendrier et avec plusieurs types de clientèles, par exemple :
 - Une journée pédagogique avec les instructeurs du réseau de moniteurs en intervention physique (mise à jour de la trousse du moniteur);
 - Une journée pédagogique auprès des instructeurs de l'École et du réseau concernant l'arme de support (séminaire diffusé à six reprises);
 - Une journée pédagogique auprès des enquêteurs responsables du coaching sur la scène de crime;
 - Quatre ateliers sur l'intégration de la vidéo en formation;
 - Deux ateliers de coaching pédagogique dans les organisations auprès du réseau de moniteurs (Trois-Rivières et Québec);
 - Deux demi-journées de coaching pédagogique avec les instructeurs du Chantier cannabis.

L'APPORT DE LA RECHERCHE DANS LA FORMATION

En adéquation avec la première finalité de son programme de recherche, le Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS) a mené ou collaboré à des projets qui ont contribué à l'amélioration de la formation offerte par l'École. Au cours de l'année, le CRDS s'est intéressé au *depolicing* chez les policiers québécois. Le *depolicing* survient lorsque des policiers n'interviennent pas alors qu'ils le devraient. Lors de la première phase des travaux de recherche, une revue de littérature et des consultations auprès de policiers en fonction et d'acteurs clés de l'École a été réalisée. Celle-ci a permis de proposer une conceptualisation du *depolicing*, qui semble être au cœur de différentes problématiques vécues par la communauté policière. Cette recherche se poursuivra en 2019-2020 afin de proposer à la communauté policière une meilleure compréhension de ce phénomène.

Les travaux de recherche du projet pilote « Regard sur le vécu des policiers œuvrant au sein de corps de police autochtones du Québec : La méthode d'analyse en groupe au service de la recherche de solutions » se sont poursuivis en 2018-2019. Ces premiers travaux ont permis de démontrer l'efficacité du dispositif méthodologique, en plus de fournir un portrait partiel des réalités vécues par les policiers œuvrant en milieu autochtone. Afin d'aller plus loin, une subvention du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) a été obtenue et permettra de poursuivre les travaux déjà entamés. Au cours des deux prochaines années, les résultats de cette recherche permettront de mieux comprendre les enjeux de l'intervention policière auprès d'Autochtones à partir du vécu des policiers, de leurs représentations du métier, de la formation reçue et de leurs besoins en contexte d'intervention.

L'ÉCOLE AU CŒUR DES PRIORITÉS DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

Du côté de la Direction de la formation en sécurité publique (DFSP), 287 activités de démarchage auront permis de tenir 210 activités de formation. Malgré la baisse du nombre d'agents des services correctionnels diplômés, il y a eu une forte demande en perfectionnement dans les domaines de la désescalade, du tactique, du droit et de l'enquête auprès de diverses clientèles.

De plus, il y a une augmentation marquée de la demande de formation de constables spéciaux du MSP ainsi que d'agents de la Société de transport de Montréal (STM).

L'École a été très active pour animer le milieu et partager les meilleures pratiques. Voici quelques exemples :

- Officialisation et rencontres de démarrage des sept comités-conseils de formation (CCF) de l'École (anciennement les comités techniques). Les CCF réunissent environ 80 représentants partenaires policiers (pour la grande majorité) et en sécurité publique, couvrant les domaines en conduite, en emploi de la force, en enquête, en maintien et rétablissement de l'ordre (MRO), en sécurité routière, en police communautaire et en gestion;
- Participation aux rencontres de l'Association des chefs de police du Québec (ADPQ), permettant à l'École de mieux comprendre les différents enjeux des corps de police, d'être proactive dans ses plans d'action de développement de formation et aussi de faire la promotion de ses pratiques et formations;
- Meilleure harmonisation entre l'ENPO et les collèges grâce au comité liaison, l'objectif étant de déterminer les compétences clés pour mieux définir le profil à l'entrée des aspirants policiers.

Force est de constater que l'École a une obligation de résultats difficile à réaliser étant donné l'augmentation des enjeux sociétaux et les délais serrés avec lesquels elle doit composer. L'augmentation de l'offre en enquête et la légalisation du cannabis sont deux exemples de l'obligation d'agilité de l'École. Malgré les initiatives mises de l'avant pendant l'année, l'atteinte de la cible de l'objectif stratégique 1 n'a pas été à la hauteur des attentes. Ainsi, une communication accrue avec ses clientèles, concernant l'ensemble des réalisations et défis avec lesquels l'École doit jongler, pourrait résulter en une meilleure compréhension de ses enjeux.

Objectif stratégique 2

Mise en place d'un nouveau cadre de gestion budgétaire

CIBLE D'ici 2021, mise en place d'un nouveau cadre budgétaire, avec un taux d'avancement de ce chantier de 100 %		
Année		Résultats
2018-2019	✓	43,1 %
2017-2018	✓	20,4 %

RÉVISION DU MODÈLE DE FINANCEMENT

Le modèle de financement actuel de l'École n'a pas été revu depuis le début des années 2000. Depuis, le contexte budgétaire de l'École et de ses différentes clientèles a évolué. La Direction des services administratifs et technologiques (DSAT) s'est vu confier le mandat d'élaborer un nouveau modèle de financement orienté vers les besoins des clients qui tiendra compte des éléments suivants : le nouveau contexte budgétaire, les nouveaux modes de diffusion de la formation, la transparence de l'utilisation du 1 % de la contribution des corps de police, ainsi que de la subvention affectée partiellement au loyer. Les travaux s'échelonneront sur les deux prochaines années (réalisé à 35 %).

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

L'objectif premier de ce projet est l'acquisition ou l'optimisation du système financier actuel afin qu'il soit adapté aux bonnes pratiques de gestion. La finalité du projet est d'avoir un outil budgétaire qui offre des contrôles informatisés et un module budgétaire permettant l'élaboration et le suivi des coûts de revient ainsi qu'une gestion de la performance à l'aide de tableaux de bord (réalisé à 41,3 %).

L'analyse des propositions et des orientations du projet a été complétée au cours de l'année 2018-2019.

OPTIMISATION ET MODERNISATION DES PROCESSUS FINANCIERS

En lien avec les projets de *Révision du modèle de financement* et d'*Implantation d'un outil de gestion budgétaire*, l'École a amorcé la révision de certains processus financiers et outils de travail. Ce projet comporte plusieurs livrables. Un des livrables de 2018-2019 a été l'implantation du paiement en ligne pour les inscriptions et les tests d'admission des futurs aspirants policiers (réalisé à 69 %).

Objectif stratégique 3

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

CIBLE		
Obtention d'un taux moyen annuel d'avancement du développement des formations ciblées de 80 %		
Année		Résultats
2018-2019	X	55 %
2017-2018	✓	88 %

Les formations identifiées comme prioritaires par les clients de l'École sont déterminées grâce à la consultation du CCC ou lors de la publication de rapports, de recommandations du MSP et de coroners. Au cours de l'exercice 2018-2019, quatre projets de développement de formation ont été retenus, avec un taux de réalisation moyen de 55 %. Parmi ceux-ci, trois sont des projets d'envergure nécessitant la participation de nos partenaires, donc beaucoup d'efforts de coordination et de consensus de part et d'autre, ce qui explique pourquoi l'École n'a pas réussi à atteindre sa cible de 80 %.

ENQUÊTES LONGUES ET COMPLEXES

Parmi les projets en cours de réalisation en 2018-2019, notons le développement d'un microprogramme sur les enquêtes longues et complexes, développé en collaboration avec le MSP et le DPCP et faisant suite aux recommandations du « Rapport du comité d'examen sur la gestion des mégaprocès ». Afin de mieux outiller les policiers dans ce genre d'enquête, le microprogramme offrira deux cours, soit la *Gestion de la preuve et règles applicables* (comportant une portion en ligne) et la *Gestion de projet appliquée à une enquête longue et complexe*. Différents enjeux expliquent la lente progression de ce dossier : la complexité de la thématique, les nombreuses parties prenantes et le processus de validation des contenus (projet avancé à 46 %).

CYBERENQUÊTE

À la demande de plusieurs corps policiers, l'École s'est penchée sur le phénomène de la cybercriminalité en débutant par la compréhension des besoins entourant cette réalité moderne de la criminalité. À la suite de plusieurs observations de formations et de discussions avec des spécialistes dans le domaine, l'École a rassemblé une équipe d'experts en matière de cybercriminalité et créé un comité de travail chargé de développer une offre de formation répondant aux besoins de divers acteurs du milieu policier et de la sécurité publique (projet avancé à 17 %).

SCÈNE D'INCENDIE

Conjointement avec l'Association paritaire pour la santé et la sécurité au travail (APSAM) et l'Université de Montréal (UDM), qui était déjà en lien avec la section incendie du SPVM, l'École a actualisé sa formation en prenant soin d'établir les besoins de protection des policiers lors d'enquêtes à la suite d'un incendie. La formation a également été bonifiée d'un volet sur la décontamination ainsi que sur la manipulation de matières dangereuses. Il est à noter que l'actualisation donne suite aux dernières recommandations de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) qui oblige le port de l'*Appareil de protection respiratoire isolant autonome* (APRIA) pour toute personne qui travaille lors des opérations de *Recherche des circonstances et des causes de l'incendie* (RCCI) (projet réalisé à 100 %).

TECHNICIEN EN SCÈNE DE CRIME

L'École travaille en collaboration avec le Collège canadien de police (CCP), l'Association Québécoise de Criminalistique (AQC), la Sûreté du Québec (SQ) et l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), afin d'adapter en français la formation de technicien en scène de crime du CCP et de répondre aux besoins des clientèles policières du Québec. Au cours de l'exercice, des rencontres pour vérifier les intérêts et les engagements des différents intervenants ont eu lieu, et une entente de développement reste à venir (projet réalisé à 57 %). La non-atteinte de l'objectif dans ce dossier est associée à la complexité d'avoir un consensus sur les éléments à modifier dans la nouvelle formation.

ORIENTATION 2 Adapter notre offre

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

Objectif stratégique 4

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

CIBLE		
D'ici 2021, avancement du chantier de révision du système de requalification et du maintien des compétences des policiers et intervenants en sécurité publique à 100 %		
Année		Résultats
2018-2019	✓	91 %
2017-2018	✓	39,5 %

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

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

À la suite de l'élaboration de la nouvelle approche sur la gestion du réseau de moniteurs et instructeurs l'année dernière, des rencontres ont pu avoir lieu avec les corps de police. Ces rencontres ont permis de bonifier et d'expérimenter la nouvelle directive de gestion auprès des moniteurs et instructeurs d'un corps de police. La nouvelle approche a été présentée à nos différentes instances et sera diffusée par phases. Le modèle intègre une nouvelle classification du réseau des formateurs, des obligations de reddition de comptes et une meilleure répartition du réseau au sein des organisations (projet réalisé à 83 %).

Parallèlement, des travaux de révision et une actualisation des itinéraires de formation des formateurs dans le domaine de l'emploi de la force et de la sécurité routière ont progressé. Le prochain exercice sera consacré à la mise en œuvre de ces nouveaux itinéraires ainsi qu'à l'évaluation de sa transférabilité à d'autres réseaux : enquête, tactique, ainsi qu'à d'autres domaines comme la gestion (projet réalisé à 84 %).

Objectif stratégique 5

Augmentation des formations en ligne et en mode hors établissement

Après avoir connu une augmentation significative du recours aux technopédagogies dans ses formations au cours des dernières années, l'École s'est lancée dans une démarche structurante visant à mieux baliser son offre de service et ses processus de production en ce domaine. L'intégration d'outils technopédagogiques dans l'enseignement et l'apprentissage grâce aux appareils mobiles de formation (tablettes et caméras corporelles) et l'accompagnement de nos clients dans le déploiement de formations en ligne sont des exemples de démarches structurantes.

CIBLE

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

Année	Résultats
2018-2019	 84 %
2017-2018	 52 %

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

- Offrir de nouvelles activités de formation avec contenu en ligne : 11 sur 13 (84 % des nouvelles formations contiennent un volet en ligne);
- Développer et déployer des guides de formation en ligne de façon systématique afin de soutenir les différents acteurs impliqués en formation en ligne (réalisé à 100 %);
- Accompagner le Service de police de la Ville de Lévis dans l'expérimentation d'une unité mobile de formation et émettre des recommandations à la suite d'un sondage des participants afin d'améliorer les méthodes (réalisé à 100 %);

Légende :



Cible atteinte



Cible en voie d'être atteinte



Cible non atteinte

- Tester le déploiement de formations en ligne du Réseau canadien du savoir policier (RCSP) via la plateforme Moodle dans une organisation policière, telle que le Service de police de la Ville de Sherbrooke, et émettre des recommandations (groupe de discussion et sondage auprès des participants) pour améliorer les méthodes (réalisé à 100 %). Quelques exemples de formations testées :
 - Le suicide : sensibilisation et prévention;
 - Les enquêtes de la cybercriminalité niveau 1;
 - Caractéristiques des personnes armées;
 - Superviseur de première ligne – Leadership.
- Développer des vitrines promotionnelles pour donner des accès aux formations en ligne à certaines instances (réalisé à 100 %);
- Effectuer une tournée des partenaires afin d'évaluer l'efficacité des formations produites par l'École et les contraintes en matière d'infrastructures lors du déploiement de formations en ligne (documenté et réalisé à 100 %).

CIBLE

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

Année	Résultats
2018-2019	✓ 21,3 %
2017-2018	✓ 29,1 %

Tableau comparatif du portrait des activités de formation en mode hors établissement*				
	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Formation initiale enquête	36,9 %	39,9 %	50,0 %	37,9 %
Formation initiale gestion	27,6 %	27,9 %	18,2 %	8,0 %
Perfectionnement professionnel	15,5 %	25,4 %	20,8 %	15,2 %
TOTAL **	23,4 %	30,0 %	29,1 %	21,3 %

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

** Le calcul du hors établissement ne tient pas compte du Chantier cannabis.

L'École note une diminution de la demande des formations en mode hors établissement de la part des clients. De plus, afin de permettre une meilleure efficacité, l'Activité d'intégration en enquête policière est dorénavant offerte sur le campus. Voici quelques exemples de stratégies et initiatives déployées par la DPP :

- 1) Offrir, par l'intermédiaire de l'École, des formations existantes ou développer des partenariats avec d'autres organisations de formation. Exemples de formations diffusées cette année :
 - *Arme à impulsions électriques – Transition vers le Taser X2* (214-101-15), MRC-des-Collines. En plus de donner la formation, l'instructeur aide l'organisation à implanter et à structurer la formation Taser X2 (6 et 7 février 2019).
- 2) Organiser des journées thématiques hors établissement :
 - *Journée d'actualisation des connaissances sur l'entrevue d'enquête et les vulnérabilités mentales* (436-006-18), au Grand quartier général de la SQ (19 décembre 2018);
 - *Preuve numérique et témoignage d'expert*, conférence diffusée au Grand quartier général de la SQ (30 janvier 2019);
 - *Perfectionnement pédagogique* (232-002-19), diffusée au SPVQ (5 avril 2019).

3) Cibler davantage de formations hors établissement et les mettre au calendrier :

- *Superviser: droits et devoirs du gestionnaire* (626-101-18) une formation diffusée à Richelieu-Saint-Laurent (30 octobre 2018);
- *Programme court en gestion*, en continu depuis l'automne 2018 (cohorte fermée au SPVQ dans leurs locaux);
- *Certificat en intervention policière*, en continu (cohorte sur la Rive-Sud de Montréal);
- *Introduction à la supervision de personnel* (644-105-19), diffusée à la SQ à Québec (5 au 7 juin 2019) et à la SQ à Montréal (10 au 13 juin et du 17 au 20 juin 2019);
- *Introduction aux méthodes d'entrevues enregistrées* (436-111-17), diffusée à la SQ à Montréal (15 au 16 avril et du 17 au 18 avril 2019).

4) Poursuivre l'offre de cours en hors établissement spécifique au SPVM :

- *Activité d'intégration en enquête policière* (bloc C) (4 au 21 mars 2019);
- Examen de validation des acquis, *Droit pénal appliqué à l'enquête policière* (436-216-18), diffusée au SPVM (3 avril 2019);
- *Fondements stratégiques de l'emploi de la force* (232-301-08) (15 au 19 avril 2019);
- *Évaluation du risque associé à une intervention planifiée* (215-105-18) (24 et 25 avril et 7 mai 2019).

Objectif stratégique 6

Intégration dans les formations des actions relatives aux réalités sociales

CIBLE

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

Année	Résultats
2018-2019	✓ 81 %
2017-2018	✓ 82 %

Afin de répondre aux préoccupations en matière de réalités sociales, des plans d'action gouvernementaux sont élaborés. Ces plans d'action ont pour objectif de donner suite aux recommandations émises, par exemple, lors du dépôt de rapports d'enquête. Les sujets d'intérêt de l'année ont été : les relations entre les autochtones et certains services publics, les violences et l'exploitation sexuelles, la violence conjugale et familiale, la légalisation du cannabis, la capacité de conduite affaiblie par les drogues et l'évolution de la science.

L'École accorde une grande importance à ces préoccupations, et quatre thématiques ont été retenues pour l'an 2 du *Plan stratégique 2017-2021* :

- Autochtones : De nombreuses mesures ont été proposées, sous réserve de financement :
 - Élaboration d'un programme en enquête en anglais grâce à une entente conjointe avec l'*Ontario Police College* (OPC);
 - Évaluation de la faisabilité d'élaborer une nouvelle formation portant sur la préparation des policiers allochtones aux réalités propres aux communautés autochtones;
 - Évaluation de la faisabilité d'élaborer une nouvelle formation en matière de violence conjugale pour les corps de police autochtones;
 - Évaluation de la faisabilité d'élaborer une nouvelle formation sur des notions de base en enquête pour le policier-patrouilleur des corps de police autochtones.

- Itinérance : une journée d'actualisation sur les enjeux reliés à l'itinérance a eu lieu à l'École le 11 avril 2019, réunissant plus d'une centaine d'acteurs touchés par cette réalité sociale importante, tels que des partenaires de Centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS), MSP, ministère de la Justice, collèges, organisations policières, et plusieurs autres.
- Légalisation du cannabis : de nombreuses actions ont été réalisées en vue de la légalisation du cannabis. Voir le détail de ces actions dans la section de l'objectif stratégique 1.

ORIENTATION 3

Innover dans nos pratiques

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

Objectif stratégique 7

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

CIBLES L'École a choisi des indicateurs de performance qui devront se classer dans la catégorie « fort » d'ici 2021 :	Résultats	
	18-19	17-18
a) Taux de satisfaction de son personnel selon le sondage NPS <i>Excellent 70 et plus – Fort 60 à 69 – Moyen 40 à 59 – Faible 0 à 40</i>	✓ Fort Score = 63	Excellent Score = 70
b) Taux d'avancement des processus d'amélioration ciblés comme prioritaires <i>Excellent 90 % et plus – Fort 80 à 89 % – Moyen 70 à 79 % – Faible 0 à 69 %</i>	✓ Fort Taux = 81,8 %	Excellent Taux = 100 %
c) Taux d'employés ayant travaillé plus de 150 heures en temps supplémentaire par année <i>Excellent 3,5 % et moins – Fort 3,6 % à 4,5 % – Moyen 4,6 % à 5,5 % – Faible 5,6 % et plus</i>	✗ Moyen Taux = 5,2 %	Faible Taux = 7,6 %
d) Taux d'employés rencontrés dans le cadre du processus d'appréciation du personnel <i>Excellent 85 % et plus – Fort 71 à 84 % – Moyen 61 à 70 % – Faible 60 % et moins</i>	✗ Faible Taux = 57 %	Faible Taux = 44 %

a) SATISFACTION DE SON PERSONNEL

L'excellence opérationnelle se concrétise par un ensemble de démarches d'amélioration de la performance au sein d'une organisation et des individus et équipes qui la constituent. Malgré le maintien d'un climat harmonieux, la diminution du score annuel peut être associée à une surcharge de travail mentionnée par le personnel lors du sondage.

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

Certaines initiatives visent à mieux répartir la charge de travail des employés. Par exemple :

- Plusieurs inductions et embauches (39 instructeurs pour 7 473,5 heures d'induction et 100 nouvelles embauches) permettant de mieux répondre à l'augmentation de la demande de formation, tout en offrant des services de qualité.
- Plus de 16 rencontres ont eu lieu à la Régie des ressources de formation, l'objectif étant de faire des rencontres de concertation pour une utilisation optimale et efficiente des ressources de formation.

b) AMÉLIORATION DES PROCESSUS

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

L'École a ciblé quatre processus, dont certains sont de grande ampleur et touchent plusieurs directions. C'est pourquoi leur avancement se fera sur une période de deux à trois ans. Les processus qui permettront de viser l'excellence sont :

- **Optimisation de l'offre de formation ENPQ** (Objectif d'avancement 40 % – Réalisé à 57 %) : Ce processus inclut une révision, une amélioration et une instauration de différents éléments, tels qu'un guichet unique ENPQ, la promotion des produits et services, l'élaboration d'un calendrier de 18 mois en continu, l'ajout d'un calendrier hors établissement, la révision de la politique d'annulation afin de refléter ces nouvelles réalités, ainsi que plusieurs autres aspects.
- **Optimisation des processus du Bureau d'affectation des ressources (BAR) – phase 4** (Objectif d'avancement 95 % – Réalisé à 78 %) : Ce processus consiste à optimiser l'affectation du personnel de formation en collaboration avec les différentes directions concernées. Cette année, l'équipe de projet s'est penchée sur la mise en place d'une billetterie afin de mieux gérer les demandes (la fin de ce projet avait été annoncée en 2018-2019).
- **Optimisation de la gestion des dossiers clients à la DFSP** (Objectif d'avancement 50 % – Réalisé à 42 %) : Ce processus inclut une révision de l'analyse des besoins de formation. Lors du présent exercice, l'équipe de projet a débuté l'implantation d'un système de gestion de la relation client (*Customer relationship Management (CRM)*).
- **Optimisation des productions vidéo et multimédias** (Objectif d'avancement 80 % – Réalisé à 20 %) : Ce processus consiste à standardiser les différentes phases d'une production vidéo ou multimédia (narration, animation, etc.) du design jusqu'à la diffusion. Lors du présent exercice, l'équipe s'est concentrée sur la mise en place de mécanismes de standardisation dans la phase du design, ce qui a nécessité plus de temps que prévu. Par contre, ces travaux auront permis de régler plusieurs irritants.

c) TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Au 30 juin 2019, 461 employés ont travaillé en temps supplémentaire. De ce nombre, 24 employés ont cumulé en temps supplémentaire plus de 150 heures dans l'année, ce qui donne un résultat « moyen » de 5,2 %. Les employés ayant effectué ce temps supplémentaire étaient principalement des formateurs dans des domaines de formation où la demande de nos clients est forte. Il s'agit d'une amélioration par rapport à l'an dernier.

d) APPRÉCIATION DU PERSONNEL

Le résultat pour cet indicateur de performance est de 57 %, donc un résultat « faible ». Parmi les démarches mises de l'avant pour améliorer ce résultat, notons un accompagnement et un suivi auprès des gestionnaires par les conseillères en ressources humaines, ainsi que par la simplification du processus et des outils de soutien lors du prochain exercice. Il s'agit également d'une amélioration comparativement à 2017-2018.

Objectif stratégique 8

Mise en œuvre du Campus numérique

CIBLE

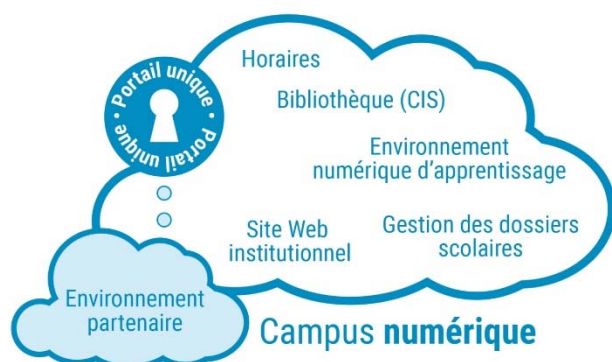
Le taux de réalisation du PDRI est l'indicateur de la réussite de cet objectif stratégique que l'École souhaite concrétiser à 80 % d'ici 2021.

Année	Résultats
2018-2019	✓ 53 %
2017-2018	✓ 44 %

Comme planifié dans le Plan directeur des ressources informationnelles (PDRI), l'École a poursuivi ses efforts visant à mettre en œuvre le Campus numérique. Les projets technologiques priorités se sont inscrits dans les trois orientations suivantes :

- l'École est un leader technologique au sein de la sécurité publique du Québec;
- l'École offre des produits de qualité et place en priorité l'expérience de l'utilisateur;
- les technologies offertes par l'École visent à soutenir la performance et l'efficacité des ressources.

Au cours de l'exercice, l'École a déployé le portail du Système de gestion des dossiers scolaires auprès des organisations policières afin de permettre l'inscription en ligne. Cette nouveauté s'intègre dans les réflexions du futur portail unique qui permettra un accès facilité aux différentes ressources web disponibles pour nos clientèles.



Des efforts ont également été réalisés afin de mettre en place un premier environnement Moodle partenaire et une offre de services numériques tels que le développement de formation en collaboration, l'offre de formation et d'information en ligne et le soutien technologique et technopédagogique. Le déploiement à plus grande échelle de la formation en ligne demande un arrimage avec les réalités et les installations de nos clientèles. À titre d'exemple, l'École a déployé une trousse d'équipements de formation en ligne mobile et une unité mobile, afin de maximiser

l'accessibilité aux formations en ligne. Le personnel de l'École ne fait pas exception à ce besoin de mobilité et d'accessibilité. C'est pourquoi une stratégie d'acquisition de portables et tablettes a été mise en place pour une attribution en fonction des besoins.

Aussi, plusieurs projets d'amélioration des infrastructures, comme l'exploration pour l'implantation d'un logiciel de téléphonie IP ouvert et complémentaire ainsi que l'amélioration de la diffusion des vidéos web (*streaming*), ont été finalisés en 2018-2019.

Légende :



Cible atteinte



Cible en voie d'être atteinte



Cible non atteinte

Objectif stratégique 9

Intégration d'une culture d'innovation organisationnelle

CIBLE

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

Année		Résultats
2018-2019	Score au questionnaire « Évaluation de la culture innovante de mon organisation » par Quali-Scope (juin 2019)	✓ 2,38
2017-2018	Score au questionnaire « Évaluation de la culture innovante de mon organisation » par Quali-Scope (janvier 2018)	✓ 2,1

L'innovation représente la concrétisation de nouvelles idées pour faire face à l'environnement changeant, rapide et complexe dans lequel la société évolue. Pour devenir une organisation plus innovante, l'École doit aligner sa stratégie d'affaires et développer son agilité en gestion, production et commercialisation pour mieux satisfaire et fidéliser sa clientèle. La base de ce virage est l'intégration d'une culture d'innovation auprès du personnel. Ci-après une liste des actions les plus significatives de l'année :

ACTIVITÉS DE VALORISATION DE LA RECHERCHE

L'année 2018-2019 a été l'occasion de mettre de l'avant des activités de valorisation de la recherche. Le CRDS a organisé trois midis-conférences, portant sur des thématiques variées : les stratégies de prévention en matière d'insécurité urbaine, la conduite automobile et le stress en situation d'apprentissage. Les midis-conférences sont ouverts à tout le personnel et permettent de présenter des thématiques sur lesquelles le CRDS ou ses partenaires travaillent et qui sont d'intérêt pour l'École et la communauté policière. D'autres rencontres permettant d'explorer et de contribuer à de nouveaux sujets de recherche ont également eu lieu, notamment sur les prédictors potentiels de stress post-traumatique et d'idéations suicidaires, ainsi que sur les facteurs de protection de la santé psychologique.

INNOVATION PÉDAGOGIQUE

En plus des participations à différents événements, l'équipe du CEPDEP a consacré 260 heures en recherche et développement afin d'innover dans les pratiques pédagogiques. De nouvelles thématiques ont été introduites. En voici quelques exemples :

- Réflexion et mise en commun de l'utilisation de la vidéo en formation au travers des différents outils disponibles (appareils mobiles, caméras traditionnelles, caméras corporelles, drone, etc.). Détermination des meilleures stratégies selon les besoins;
- Introduction du « serious game » en conduite pour tester une nouvelle approche de formation en ligne;
- Conception d'un prototype de réalité virtuelle en formation pour alimenter la réflexion institutionnelle;
- Utilisation de capsules de rappel dans Moodle (de type « boosters ») dans un cours pour gestionnaires afin de favoriser la rétention des compétences;
- Expérimentation avec de nouveaux logiciels de production multimédias et de conception de formations en ligne (H5P, Articulate 360, Captivate 2019);
- Expérimentation de la narration automatisée pour réduire les délais de développement en utilisant des logiciels auteurs;

- Animation d'ateliers de groupe sur le transfert négatif en formation (cicatrices de formation) et des impacts sur les pratiques policières. Les transferts négatifs sont des mauvaises habitudes involontaires acquises lors de l'entraînement ou lors d'une formation;
- Proposition d'un modèle de programme novateur pour la formation initiale en enquête qui valorise l'intégration des différentes disciplines contributives aux tâches spécifiques de l'enquête.

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

- À la suite de la participation des employés de l'École à des missions, colloques, congrès et formations, un inventaire des meilleures pratiques a été réalisé;
- La refonte des comités techniques pour sept nouveaux comités-conseils de formation (CCF). À compter de février 2019, les comités-conseils ont débuté les rencontres, réunissant environ 80 représentants partenaires policiers (la grande majorité) et en sécurité publique, couvrant les domaines en conduite, emploi de la force, enquête, maintien et rétablissement de l'ordre (MRO), sécurité routière, police communautaire et gestion;
- La refonte de la dotation à l'École, incluant un nouveau processus et une nouvelle approche des candidats.

Les exigences législatives et gouvernementales



Exposition d'œuvres d'art du personnel
dans le cadre des 50 ans de l'École

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

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

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

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

Président

Yves Guay

Directeur général

Membres

Nathalie Bournival

Directrice des services administratifs et technologiques

Responsable de la sécurité de l'information

Isabelle Lajoie

Directrice des ressources humaines

Pierre Savard

Directeur de la formation initiale en patrouille-gendarmerie

Daniel Guillemette

Registraire

Patrick Lefebvre

Responsable des ressources matérielles et des technologies de l'information

Pierre St-Antoine

Directeur des affaires institutionnelles et des communications

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

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

En 2018-2019, l'École a reçu et traité 230 demandes d'accès aux documents (voir le tableau 20 à la page suivante).

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

Tableau 20

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

Nombre total de demandes reçues : 230				
Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais				
Nature des demandes traitées au cours de l'année financière				
Demandes d'accès				
Délais de traitement	Documents administratifs	Renseignements personnels	Rectification	
0 à 20 jours	14	214	-	
21 à 30 jours	2	-	-	
31 jours et plus (le cas échéant)	-	-	-	
Total	16	214	-	
Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et de la décision rendue				
Demandes d'accès				
Décision rendue	Documents administratifs	Renseignements personnels	Rectification	Disposition de la Loi invoquée
Acceptée (entièrement)	7	211	-	
Partiellement acceptée	9	2	-	Articles 12, 15, 22, 28, 29, 40, 50, 53 et 54
Refusée (entièrement)	-	1	-	Articles 53 et 54
Autres	-	-	-	
Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable				-
Nombre d'avis de révision reçus de la Commission d'accès à l'information				-

Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration

La politique linguistique de l'École a été adoptée par son comité de direction et diffusée auprès de l'ensemble de son personnel lors de l'exercice précédent. Dans le but d'en faciliter la lecture, un document résumé a également été produit et rendu disponible.

COMITÉ PERMANENT ET MANDATAIRE

Avez-vous un mandataire?	Oui
Combien d'employés votre organisation compte-t-elle?	50 ou plus
- Moins de 50	
- 50 ou plus	
Avez-vous un comité permanent?	Oui
Si oui, y a-t-il eu des rencontres des membres du comité permanent au cours de l'exercice?	Non
Si oui, combien?	

STATUT DE LA POLITIQUE LINGUISTIQUE INSTITUTIONNELLE

Votre organisme a-t-il adopté une politique linguistique institutionnelle?	Oui (5 février 2018)
Depuis son adoption, cette politique linguistique institutionnelle a-t-elle été révisée?	Non
Si oui, à quelle date les modifications ont-elles été officiellement approuvées par la plus haute autorité de l'organisme après que vous ayez reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française?	

IMPLANTATION DE LA POLITIQUE LINGUISTIQUE INSTITUTIONNELLE

Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour faire connaître votre politique linguistique institutionnelle?	Oui
Si oui, expliquez lesquelles :	Diffusion auprès des nouveaux employés (liste des politiques auxquelles ils doivent se conformer)
Si non, durant le prochain exercice, quelles activités prévoyez-vous tenir pour faire connaître votre politique linguistique et pour former le personnel à son application?	

Politique de financement des services publics

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

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

Au cours de l'année financière 2018-2019, la variabilité importante des revenus amène une discordance sur les taux de financement prévus. Cette discordance est engendrée par la répartition des clientèles entre les niveaux de financement et leur provenance.

Le tableau 21 présente les résultats obtenus au cours de l'exercice financier 2018-2019, la méthode de fixation du tarif, le mode d'indexation, le mode de révision et le niveau de financement.

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

Revenus provenant de la tarification	Méthode de fixation du tarif*	Mode d'indexation	Date de révision	Revenus de tarification ¹	Coût total ²	Niveau de financement	
						Taux réel	Taux prévu
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	CS-T	Indice des prix à la consommation**	2005-2006	8 231,0 \$	15 817,5 \$	52 % ^{2,3}	25 %
Programmes de formation initiale en enquête et gestion policières et formation des formateurs	CS-T	Révision des coûts	Mai 2018	2 464,0 \$	5 886,3 \$	42 % ^{1,2,3}	25 %
Perfectionnement policier	CS-D	Révision des coûts	Avril 2018	4 110,2 \$	7 151,8 \$	57 % ^{1,2,3}	100 %
Inscriptions et autres services tarifés	MAG	Révision des coûts	Mai 2018	721,0 \$	527,5 \$	s. o.	s. o.
Service de l'hôtellerie	CS-T	Révision des coûts	Mai 2018	3 248,6 \$	6 246,5 \$	52 %	100 %
Formation et services aux autres clientèles**	CS-T	Révision des coûts	Mai 2018	2 261,4 \$	6 227,5 \$	36 % ^{1,4}	109 %
Total				21 036,2 \$	41 857,1 \$		

* Légende :

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

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

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

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

¹ Pour 2018-2019, 49 % des revenus faisaient partie du périmètre comptable gouvernemental. Ces revenus sont exclus du calcul du taux réel.

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

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

⁴ Le coût des services a été déterminé en fonction d'un volume d'activités afin de répartir adéquatement les coûts fixes de formation. Le volume d'activités important a donc un impact sur le niveau de financement.

Utilisation des ressources budgétaires et financières

L'École prépare les budgets et comptabilise les opérations financières par secteur d'activités depuis de nombreuses années. Pour l'exercice 2018-2019, le conseil d'administration de l'École a approuvé le budget le 7 juin 2018.

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

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

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

Tableau 22

Cadre de gestion budgétaire (en milliers de \$)

Activités subventionnées					
	Budget 2019	Réel 2019	Réel 2018	Écart réel \$	Variation %
Revenus					
Contribution des corps de police	14 703 \$	14 702 \$	14 179 \$	523 \$	4 %
Subvention du gouvernement	5 395 \$	5 395 \$	5 395 \$	0 \$	0 %
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	3 107 \$	3 111 \$	3 060 \$	51 \$	2 %
Perfectionnement policier	3 475 \$	6 035 \$	3 661 \$	2 374 \$	65 % ¹
Autres	983 \$	814 \$	858 \$	(44 \$)	- 5 %
	27 663 \$	30 057 \$	27 153 \$	2 904 \$	
Charges					
Direction générale	386 \$	334 \$	1 120 \$	21 \$	7 %
Direction affaires institutionnelles et communications	1 891 \$	1 865 \$	1 232 \$	(33 \$)	- 2 %
Portefeuille de projets	275 \$	490 \$	412 \$	78 \$	19 % ²
Direction des ressources humaines	1 920 \$	3 033 \$	2 652 \$	381 \$	14 % ³
Direction du développement pédagogique et des savoirs	3 148 \$	2 884 \$	2 864 \$	20 \$	1 %
Direction formation policière en patrouille-gendarmerie	6 429 \$	6 703 \$	6 202 \$	501 \$	8 %
Direction du perfectionnement policier	5 120 \$	6 589 \$	4 955 \$	1 634 \$	33 % ¹
Direction des services administratifs et technologiques	3 173 \$	3 017 \$	2 745 \$	131 \$	5 %
Amortissement	514 \$	540 \$	581 \$	(41 \$)	- 7 %
Dépense de loyer	8 949 \$	9 374 \$	8 867 \$	507 \$	6 %
Loyer imputé aux activités	(1 951 \$)	(1 934 \$)	(1 918 \$)	(16 \$)	1 %
Recouvrement soutien activités non subventionnées	(1 463 \$)	(1 707 \$)	(1 433 \$)	(274 \$)	19 % ⁴
	28 391 \$	31 188 \$	28 279 \$	2 909 \$	
Excédent (déficit) des activités	(728 \$)	(1 131 \$)	(1 126 \$)	(5 \$)	
Activités non subventionnées					
Direction de la formation en sécurité publique					
Revenus	5 252 \$	5 314 \$	5 457 \$	(143 \$)	- 3 %
Charges	5 071 \$	4 669 \$	5 125 \$	(456 \$)	- 9 %
	181 \$	645 \$	332 \$	313 \$	
Service de l'hôtellerie et services aux collectivités					
Revenus	5 696 \$	5 676 \$	5 832 \$	(156 \$)	- 3 %
Charges	5 410 \$	5 566 \$	5 214 \$	352 \$	7 %
	286 \$	110 \$	618 \$	(508 \$)	
Autres activités					
Revenus	842 \$	528 \$	638 \$	(110 \$)	- 17 % ⁵
Charges	671 \$	434 \$	540 \$	(106 \$)	- 20 %
	171 \$	94 \$	98 \$	(4 \$)	
Excédent (déficit) des activités	638 \$	849 \$	1 048 \$	(199 \$)	
Ensemble des activités					
Excédent des activités subventionnées	(728 \$)	(1 131 \$)	(1 126 \$)	(5 \$)	
Excédent des activités non subventionnées	638 \$	849 \$	1 048 \$	(199 \$)	
Excédent (déficit) total	(90 \$)	(282 \$)	(78 \$)	(204 \$)	- 262 %

Explication des écarts

¹ Impact des formations données dans le cadre du Chantier cannabis et hausse du volume d'activité des formations universitaires.

² Hausse du niveau d'investissement selon les besoins de développement.

³ Règlement du dossier d'équité salariale plus élevé que prévu et augmentation des versements en assurance-salaire.

⁴ Recouvrement plus important en lien avec le niveau général des activités.

⁵ Autres activités incluent : les tests d'entrée, les formations d'appoint, les honoraires professionnels (témoignages à la cour, traductions, prêts d'employés), les colloques, la vente de matériel pédagogique et les activités de recherche en collaboration avec des partenaires externes.

Note : Au cours de l'exercice, certains services ont changé de direction responsable. La planification logistique est passée de la Direction générale à la Direction des services administratifs et technologiques. De plus, le Registrariat est maintenant sous la responsabilité de la Direction des affaires institutionnelles et des communications. Cette nouvelle réalité est reflétée dans les résultats présentés.

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

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

Tableau 23 Contrats de services comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1 ^{er} avril 2018 et le 31 mars 2019		
	Nombre	Valeur (\$)
Contrats de services avec une personne physique ¹	0	0
Contrats de services avec un contractant autre qu'une personne physique ²	23	2 399 074 \$
Total des contrats de services	23	2 399 074 \$

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

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

Au tableau 24, la répartition de l'effectif pour la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 est présentée par catégorie d'emploi, telle que requise pour les organismes publics dont le personnel n'est pas assujéti à la Loi sur la fonction publique, et ce, à la suite de l'entrée en vigueur de la Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État (RLRQ, chapitre G-1.011).

Tableau 24 Répartition de l'effectif en heures rémunérées pour la période du 1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 par catégorie d'emploi			
	Heures rémunérées 2018-2019	Heures rémunérées 2017-2018	Écart
Personnel d'encadrement	35 022	34 317	705
Personnel professionnel	116 527	107 741	8 786
Personnel enseignant	97 499	85 579	11 920
Personnel de bureau, technicien et assimilé	180 649	175 615	5 034
Agents de la paix	38 760	36 850	1 910
Ouvriers, personnel d'entretien et de service	51 003	43 945	7 058
Étudiants et stagiaires	4 256	4 246	10
Total des heures rémunérées	523 716	488 293	35 423
Total en ETC transposés (total des heures rémunérées / 1 826,3 h)	286,76	267,37	19,4

La cible fixée pour l'École par la ministre de la Sécurité publique est de 506 215 heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019. Elle a été dépassée de 17 501 heures rémunérées.

Reddition de comptes en matière de développement durable

L'École poursuit la mise en oeuvre de son *Plan d'action de développement durable 2016-2020*, lequel a été adopté le 27 septembre 2016.

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

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

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

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

Objectif gouvernemental 1.1

Renforcer les pratiques de gestion écoresponsables dans l'administration publique

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

Action	Cibles et indicateurs	Liens et contributions gouvernementales ¹	Résultats de l'année
1. Favoriser une gestion efficace des documents papier et électroniques	Indicateur : Nombre de mesures significatives mises en place Cibles : Six mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020, dont minimalement une par année	Activité incontournable 1 : Contribution à l'atteinte de résultats visés en matière de gestion écoresponsable Résultats recherchés : 1) Réalisation d'actions écoresponsables liées aux opérations courantes de gestion de ressources matérielles et des matières résiduelles Domaines d'intervention : 1) Activités courantes de gestion administrative	Cible atteinte Autres actions en cours Année 18-19 : 1 nouvelle mesure mise en place - Début des travaux pour l'instauration d'une nomenclature uniforme pour l'appellation des dossiers et des documents électroniques - Application assidue des modalités d'épuration prévues dans le calendrier de conservation de l'École (en continu) - Formation du personnel sur le nouveau plan de classification, le calendrier de conservation et les règles de nomenclature uniformes (en continu) - Utilisation du logiciel de gestion des instances (conseil sans papier) (en continu)

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

Action	Cibles et indicateurs	Liens et contributions gouvernementales	Résultats de l'année
2. Réduire la consommation d'encre, de papier et d'énergie	Indicateur : Nombre de mesures significatives mises en place Cibles : Trois mesures mises en place, dont une avant le 30 juin 2017	Activité incontournable 1 : Contribution à l'atteinte de résultats visés en matière de gestion écoresponsable Résultats recherchés : 1) Réalisation d'actions écoresponsables liées aux opérations courantes de gestion de ressources matérielles et des matières résiduelles 6) Mise en œuvre d'actions dans le but d'améliorer la gestion écoresponsable des parcs ou systèmes informatiques Domaines d'intervention : 1) Activités courantes de gestion administrative	Cible atteinte Autres actions en cours Année 18-19 : 1 nouvelle mesure mise en place - Finalisation d'un processus pour l'impression, la photocopie et la numérisation des documents au Carrefour de l'information et du savoir (CIS) de l'École - Déploiement d'un réseau d'imprimantes plus écopertes (en continu) - Diminution du nombre d'exemplaires papier du rapport annuel de gestion et autres rapports institutionnels, comme le <i>Plan stratégique 2017-2021</i> (en continu) - Remplacement de formulaires papier par des formulaires électroniques (en continu) - Utilisation de transfert bancaire en remplacement des chèques avec l'implantation du nouveau système de gestion des dossiers scolaires (SGDS) qui permet le paiement électronique des inscriptions (en continu)
3. Réaliser des activités visant une meilleure gestion du parc automobile et des déplacements des employés et clientèles de l'École	Indicateur : Nombre de mesures significatives mises en place Cibles : Trois mesures mises en place, dont une avant le 30 juin 2017	Activité incontournable 1 : Contribution à l'atteinte de résultats visés en matière de gestion écoresponsable Résultats recherchés : 2) Réduction, d'ici 2020, de 9 % des émissions de GES des véhicules légers de la flotte gouvernementale 3) Réalisation d'actions pour favoriser la réduction des déplacements Domaines d'intervention : 2) Transport et déplacements des employés	Cible atteinte Autres actions en cours Année 18-19 : Maintien des mesures mises en place - Augmentation du nombre de salles équipées d'un système de visioconférence - Augmentation de 3,6 % du nombre d'utilisations des systèmes de visioconférence et de conférence téléphonique en comparaison à l'année 17-18

Action	Cibles et indicateurs	Liens et contributions gouvernementales	Résultats de l'année
4. Appliquer les meilleures pratiques environnementales dans la gestion des immeubles et l'aménagement de locaux	Indicateur : Nombre de mesures significatives mises en place Cibles : Deux mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020	Activité incontournable 1 : Contribution à l'atteinte de résultats visés en matière de gestion écoresponsable Résultats recherchés : 4) Diminution, d'ici 2020, de 10 % des émissions de GES des bâtiments Domaines d'intervention : 1) Activités courantes de gestion administrative 3) Bâtiments et infrastructures	Cible atteinte Autres actions en cours Année 18-19 : 3 nouvelles actions mises en place - Début des travaux visant à éliminer l'eau embouteillée sur le campus de l'École d'ici le 30 juin 2020 - Installation de ruches sur le terrain de l'École - Dons de livres et d'articles promotionnels inutilisés ou désuets aux employés qui le désirent - Promotion du plan de gestion des matières résiduelles auprès du personnel et de la clientèle (en continu) - Mise à jour de la <i>Politique sur les biens meubles excédentaires et les rebuts recyclables</i>
5. Poursuivre la gestion écoresponsable du parc informatique et du matériel électronique de l'organisation	Indicateur : Nombre de mesures significatives mises en place Cibles : Trois mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020	Activité incontournable 1 : Contribution à l'atteinte de résultats visés en matière de gestion écoresponsable Résultats recherchés : 1) Réalisation d'actions écoresponsables liées aux opérations courantes de gestion de ressources matérielles et des matières résiduelles 6) Mise en œuvre d'actions pour améliorer la gestion écoresponsable des parcs ou des systèmes informatiques Domaines d'intervention : 1) Activités courantes de gestion administrative 4) Technologies de l'information et des communications	Cible atteinte Autres actions en cours Année 18-19 : 1 nouvelle action mise en place - Mise à jour de la plateforme infonuagique de l'École pour la transmission de documents électroniques - Amélioration du ratio d'ordinateurs, portables, imprimantes et photocopieurs sur le nombre d'employés (en continu) - Prolongation de la durée de vie des équipements du parc informatique à un minimum de cinq ans (en continu) - Amélioration de la gestion de la fin de vie des équipements (en continu) - Optimisation de l'utilisation des liens Internet lors des envois de masse par courriel (en continu)

Action	Cibles et indicateurs	Liens et contributions gouvernementales	Résultats de l'année
6. Poursuivre la mise en place de mesures de gestion écoresponsable des événements et des communications de l'organisation	Indicateur : Pourcentage d'événements planifiés selon le Guide sur l'organisation d'événements écoresponsables Cibles : 75 % des événements planifiés selon le Guide sur l'organisation d'événements écoresponsables	Activité incontournable 1 : Contribution à l'atteinte de résultats visés en matière de gestion écoresponsable Résultats recherchés : 7) Réalisation de produits et d'activités de communication et organisation d'événements écoresponsables Domaines d'intervention : 1) Activités courantes de gestion administrative 5) Communications gouvernementales et organisation d'événements	Cible atteinte Actions en continu Année 18-19 : 75 % des actions mises en place 1. Planification d'au moins 75 % des événements en suivant les principes du Guide sur l'organisation d'événements écoresponsables produit par le ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques 2. Utilisation écoresponsable d'objets promotionnels (en continu) 3. Sensibilisation de la clientèle aux mesures mises en place pour favoriser la tenue d'un événement écoresponsable (en continu) 4. Promotion de l'accès aux ordinateurs du Carrefour de l'information et du savoir (CIS) (en continu) 5. Promotion de la journée de l'environnement dans l'administration publique en apposant des affiches informatives près des aires de repas de l'École et sur les sites Internet et intranet.

7. Augmenter de façon significative les acquisitions faites de façon écoresponsable	Indicateur : Pourcentage d'acquisitions faites de façon écoresponsable Cibles : 75 % d'acquisitions faites de façon écoresponsable	Activité incontournable 1 : Contribution à l'atteinte de résultats visés en matière de gestion écoresponsable Résultats recherchés : 1) Réalisation d'actions écoresponsables liées aux opérations courantes de gestion de ressources matérielles et des matières résiduelles 8) D'ici 2020, intégration de considérations écoresponsables dans notre politique interne de gestion contractuelle et l'élaboration d'une politique d'acquisition écoresponsable Domaines d'intervention : 1) Activités courantes de gestion administrative 4) Technologies de l'information et des communications 6) Marchés publics	Cible non atteinte Action en retard Environ 50 % des acquisitions ont été faites de façon écoresponsable
---	--	---	--

Objectif gouvernemental 1.2

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

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

Action	Cibles et indicateurs	Liens et contributions gouvernementales	Résultats de l'année
8. Élaborer et mettre en place un processus organisationnel appuyant la démarche de prise en compte des principes de développement durable	Indicateur : Mise en place d'un processus de prise en compte des principes de développement durable au sein de l'École Cibles : D'ici le 30 juin 2018	Activité incontournable 2 : Prise en compte des principes de développement durable Résultats recherchés : 10) Mise en œuvre de processus organisationnels de prise en compte des principes de développement durable	Cible atteinte Année 18-19 – Utilisation du processus de prise en compte des principes DD dans le développement des projets suivants : 1. Début des travaux pour l'implantation d'un CRM (<i>Customer relationship management</i>) pour la gestion des relations avec les clients de directions de formation en sécurité publique 2. Implantation du système de gestion des dossiers scolaires (SGDS) 3. Partage de la plateforme Moodle avec des partenaires 4. Offre de formations en ligne

Objectif gouvernemental 1.5

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

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

Action	Cibles et indicateurs	Liens et contributions gouvernementales	Résultats de l'année
9. Participation de l'École à la vie culturelle et au développement social de la région nicolétaine et du Québec	Indicateur : Nombre de mesures significatives mises en place Cibles : Trois mesures mises en place, dont une avant le 30 juin 2017	Activité incontournable 3 : Contribution au Chantier gouvernemental d'intégration de la culture au développement durable	Cible atteinte Autres actions en cours Année 18-19 : 1 nouvelle action 1. Exposition d'œuvres d'art dans les divers pavillons de l'École, notamment lors du lancement des festivités des 50 ans de l'École 2. Organisation de quatre visites des infrastructures pour la communauté, en partenariat avec Tourisme Nicolet-Yamaska 3. Maintien du comité bénévole ENPQ et présentation des actions bénévoles menées par les membres du personnel dans l'intranet de l'École (en continu) 4. Implication des aspirants policiers auprès d'organismes de soutien à la communauté (en continu)

Objectif gouvernemental 1.6

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

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

Action	Cibles et indicateurs	Liens et contributions gouvernementales	Résultats de l'année
10. Soutenir les activités visant le partage d'expertise dans le domaine policier en lien avec les réseaux	Indicateur : Nombre d'activités et de processus visant le partage d'expertise Cibles : Trois activités ou processus mis en place, dont un avant le 30 juin 2017	Résultats recherchés : 18) Réalisation de projets de transfert et d'échange de connaissances, d'expertises ou de technologies associés à l'économie verte, à l'intégration de la culture dans le développement durable, à la gouvernance du développement durable et à la publication de documents d'orientation en la matière 19) Consolidation des liens de collaboration et de coopération avec les pays et les États de la Francophonie sur ces sujets, notamment par l'entremise de l'Organisation internationale de la Francophonie	Cible atteinte Autres actions en cours Année 18-19 : 5 nouvelles actions 1. Organisation du 5^e congrès international FRANCOPOL : <i>Gestion des risques et des nouvelles menaces</i>, en octobre 2018 et participation à titre de conférencier 2. Mise en place d'un partenariat de recherche avec Thales afin d'évaluer l'impact du stress en situation d'apprentissage 3. Travaux sur l'<i>Étude longitudinale du test M-PULSE</i> 4. Projet d'analyse de l'impact du visionnement d'enregistrement d'interventions policières sur la perception et la narration d'événements 5. Coordination du comité FRANCOPOL portant sur la rédaction du guide <i>Gestion des risques et des nouvelles menaces</i> 6. Mise à jour en continu du site Internet FRANCOPOL 7. Présentation des résultats de recherche auprès de diverses délégations venant du Canada et de l'international 8. Partage d'expertise avec le SPPADS (<i>State and Provincial Police Academy Directors</i>), le CAPE (<i>Canadian Association of Police Educators</i>) et le Centre d'information de la police canadienne (CIPC)

Objectif gouvernemental 4.1

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

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

Action	Cibles et indicateurs	Liens et contributions gouvernementales	Résultats de l'année
11. Faciliter l'accès en emploi à des policiers canadiens et des policiers autochtones sur le marché québécois	Indicateur : Nombre de mesures significatives mises en place Cibles : Deux mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020	Résultats recherchés : 38) Augmentation de la participation des personnes les plus vulnérables à des activités de développement qui facilitent leur accès au travail	Cible atteinte Actions en cours Année 18-19 : 1 nouvelle action mise en place 1. Reconnaissance d'équivalence du programme NQ3 (police militaire) 2. Application du processus d'équivalence de la profession policière au Québec (selon la matrice d'équivalence) 3. Mise en place d'accommodements en ce qui a trait aux conditions d'admission aux différents programmes ou formations de l'École pour la clientèle autochtone

Objectif gouvernemental 5.1

Favoriser l'adoption de saines habitudes de vie

et

Objectif gouvernemental 5.2

Agir pour que les milieux soient plus sains et sécuritaires

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

Action	Cibles et indicateurs	Liens et contributions gouvernementales	Résultats de l'année
12. Contribuer à la promotion de la santé et sécurité du personnel	Indicateur : Nombre de mesures significatives mises en place Cibles : Six mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020	Résultats recherchés : 41) Accès pour tous à une saine alimentation et sa promotion 42) Accès aux milieux propices à la pratique de l'activité physique ainsi que la valorisation d'un mode de vie plus actif 43) Mettre de l'avant des mesures et des actions visant la prévention et la promotion de la santé et de la sécurité dans les milieux de vie, y compris la lutte contre l'intimidation 44) Mettre de l'avant des mesures et des actions destinées à atténuer ou à gérer de façon optimale les risques pour les personnes qui sont associées à l'activité humaine	Cible atteinte Action en cours Année 18-19 : 1 nouvelle action mise en place 1. Rédaction d'une <i>Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel</i> 2. Faciliter la réintégration des employés lors d'une absence prolongée du milieu de travail (en continu) 3. Validation des menus de la cafétéria par une nutritionniste et proposition de nouveaux menus (en continu) 4. Diverses propositions d'aménagement de temps de travail (annuellement) 5. Promotion du programme de sensibilisation pour contrer le harcèlement (en continu) 6. Activités sportives offertes sur l'heure du dîner (en continu) 7. Vaccination offerte aux employés (annuellement) 8. Accès à un médecin et à un infirmier directement sur les lieux du travail (en continu) 9. Promotion auprès du personnel des services offerts par le Programme d'aide aux employés (PAE) (en continu)

Objectif gouvernemental 6.2

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

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

Action	Cibles et indicateurs	Liens et contributions gouvernementales	Résultats de l'année
13. Former des partenariats avec les organismes municipaux et scolaires	Indicateur : Nombre de mesures significatives mises en place Cibles : Deux mesures mises en place d'ici le 30 juin 2020	Résultats recherchés : 49) Mise en œuvre de mesures et de programmes qui soutiennent le développement socioéconomique des collectivités dans une perspective de développement durable Activité incontournable 5 : Contribution à l'accompagnement en développement durable des acteurs publics qui soutiennent le dynamisme territorial	Cible atteinte Actions en cours Année 18-19 : 2 nouvelles actions 1. Partenariat avec la Ville de Nicolet et IVÉO afin de faire l'installation d'équipements sur certaines voitures de l'École pour créer, entre autres, une carte de l'état de la chaussée dans la Ville de Nicolet 2. Assignation d'aspirants policiers afin d'aider les citoyens lors des inondations à Nicolet 3. Partenariat avec la Ville de Nicolet et le Centre de santé et de services sociaux de Bécancour-Nicolet-Yamaska à propos de mesures d'urgence (en continu)

BONS COUPS 2018-2019 EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

L'École est fière d'avoir atteint plusieurs des objectifs qu'elle s'était fixés en matière de développement durable. Voici donc quelques projets marquants ayant eu lieu au cours de l'année 2018-2019 :

- L'École s'est associée à la Ville de Nicolet dans son intention de devenir une communauté bleue et s'est engagée à éliminer l'eau embouteillée sur son campus.
- Les aspirants policiers sont venus en aide aux citoyens de Nicolet lors des inondations du printemps 2019.
- Début du projet de partenariat avec la Ville de Nicolet et IVÉO afin de faire l'installation d'équipements sur certaines voitures de l'École pour créer, entre autres, une carte de l'état de la chaussée dans la Ville de Nicolet.
- Le pavillon tactique de l'École a obtenu la certification *LEED* de niveau *Certifié* du Conseil du bâtiment durable du Canada. Diverses mesures durables ont été mises en place afin de satisfaire aux exigences, tel que la réalisation d'aménagements paysagers économes en eau et contribuant à la réduction d'îlots de chaleur, l'implantation de systèmes contribuant à réduire la consommation d'eau et à optimiser la performance énergétique, une gestion rigoureuse des déchets pendant les travaux, ainsi que le recours au bois, de même qu'aux matériaux régionaux et recyclés.
- Depuis août 2018, des ruches sont installées sur le campus grâce à l'initiative d'une instructrice de l'École. L'apiculture urbaine a pour mission de protéger les abeilles, qui connaissent un déclin important partout dans le monde, le tout en sensibilisant la population à leur caractère indispensable pour l'environnement.
- Au cours de l'année 2018-2019, le comité bénévole de l'École a organisé et participé à quatre activités soit : aider à l'organisation de la course à pied au profit de la Fondation prévention suicide des Deux-Rives, aider à la sécurité des enfants le soir de l'Halloween, procéder à une collecte de fonds pour le Noël du pauvre et organiser une distribution de roses aux résidents du Centre d'hébergement du Christ-Roi du Centre hospitalier de Nicolet le jour de la Saint-Valentin.

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

	Éléments de réponse
Liste des sections ou sites web non conformes au 30 juin 2019	L'intranet ainsi que le site Internet de l'École nationale de police du Québec sont accessibles. Une page sur l'accessibilité a d'ailleurs été créée sur le site : http://www.enpq.qc.ca/accessibilite.html .
Prévision d'une refonte	☒ Oui ☐ Non L'École évaluera au cours de la prochaine année la faisabilité de rendre son site plus mobile et accessible.
Réalisation d'un audit de conformité	☒ Oui ☐ Non Tant l'intranet que le site Internet ont été développés en collaboration avec le Centre de compétences web (CCW) du Centre de services partagés du Québec (CSPQ). Dans les deux cas, le système de gestion des contenus (SGC) Typo3 a été sélectionné, notamment en fonction de l'accessibilité. Chaque fonctionnalité livrée a été validée par un expert en accessibilité web. Cependant, aucun audit de conformité n'a été réalisé pour les contenus .pdf, .jpeg, vidéos et textes ajoutés dans le SGC. Des audits de sécurité sont toutefois réalisés annuellement.
Résumé des réalisations pour la mise en œuvre des standards	S. O.
Élaboration d'un plan d'action	☐ Oui ☒ Non À ce stade-ci, aucun plan d'action n'est requis.
Démarche de sensibilisation et de formation	☒ Oui ☐ Non Une démarche de sensibilisation a été effectuée auprès des webmestres. Ceux-ci ont également suivi une formation complémentaire en rédaction web.
Ressources mises à contribution	Dans la mise à jour des contenus web, une attention particulière a été portée afin d'insérer du texte lors de l'intégration de vidéos institutionnelles. Les équipes des communications et de l'audiovisuel ont été mises à contribution.
Existence d'un cadre de gouvernance	☐ Oui ☒ Non À ce stade-ci, aucun cadre de gouvernance définissant les responsabilités n'a été rédigé par l'organisation.

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

Les états financiers

de l'exercice clos le 30 juin 2019



Exposition d'œuvres d'art du personnel
dans le cadre des 50 ans de l'École

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTATS FINANCIERS
DE L'EXERCICE CLOS LE
30 JUIN 2019

TABLE DES MATIÈRES

RAPPORT DE LA DIRECTION	3
RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT.....	4
ÉTATS FINANCIERS	
État des résultats et de l'excédent cumulé.....	6
État de la situation financière.....	7
État de la variation des actifs financiers nets.....	8
État des flux de trésorerie.....	9
Notes complémentaires.....	10

RAPPORT DE LA DIRECTION

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

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

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

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

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



Yves Guay
Directeur général



Nathalie Bournival
Directrice des services administratifs et technologiques

Nicolet, le 29 octobre 2019



RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

À l'Assemblée nationale

Rapport sur l'audit des états financiers

Opinion

J'ai effectué l'audit des états financiers de l'École nationale de police du Québec (« l'École »), qui comprennent l'état de la situation financière au 30 juin 2019, et l'état des résultats et de l'excédent cumulé, l'état de la variation des actifs financiers nets et l'état des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi que les notes complémentaires, y compris le résumé des principales méthodes comptables.

À mon avis, les états financiers ci-joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'École au 30 juin 2019, ainsi que des résultats de ses activités, de ses gains et pertes de réévaluation, de la variation de ses actifs financiers nets et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Fondement de l'opinion

J'ai effectué mon audit conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada. Les responsabilités qui m'incombent en vertu de ces normes sont plus amplement décrites dans la section « Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers » du présent rapport. Je suis indépendante de l'École conformément aux règles de déontologie qui s'appliquent à l'audit des états financiers au Canada et je me suis acquittée des autres responsabilités déontologiques qui m'incombent selon ces règles. J'estime que les éléments probants que j'ai obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder mon opinion d'audit.

Responsabilités de la direction et des responsables de la gouvernance à l'égard des états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle des états financiers conformément aux normes comptables canadiennes pour le secteur public, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Lors de la préparation des états financiers, c'est à la direction qu'il incombe d'évaluer la capacité de l'École à poursuivre son exploitation, de communiquer, le cas échéant, les questions relatives à la continuité de l'exploitation et d'appliquer le principe comptable de continuité d'exploitation, sauf si la direction a l'intention de liquider l'École ou de cesser son activité ou si aucune autre solution réaliste ne s'offre à elle.

Il incombe aux responsables de la gouvernance de surveiller le processus d'information financière de l'École.

Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers

Mes objectifs sont d'obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers pris dans leur ensemble sont exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, et de délivrer un rapport de l'auditeur contenant mon opinion. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, qui ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada permettra toujours de détecter toute anomalie significative qui pourrait exister. Les anomalies peuvent résulter de fraudes ou d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce que, individuellement ou collectivement, elles puissent influencer sur les décisions économiques que les utilisateurs des états financiers prennent en se fondant sur ceux-ci.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, j'exerce mon jugement professionnel et je fais preuve d'esprit critique tout au long de cet audit. En outre :

- j'identifie et évalue les risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, je conçois et mets en œuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunis des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder mon opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative résultant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne;
- j'acquies une compréhension des éléments du contrôle interne pertinents pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées dans les circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'École;
- j'apprécie le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que des informations y afférentes fournies par cette dernière;
- je tire une conclusion quant au caractère approprié de l'utilisation par la direction du principe comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments probants obtenus, quant à l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou situations susceptibles de jeter un doute important sur la capacité de l'École à poursuivre son exploitation. Si je conclus à l'existence d'une incertitude significative, je suis tenue d'attirer l'attention des lecteurs de mon rapport sur les informations fournies dans les états financiers au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas adéquates, d'exprimer une opinion modifiée. Mes conclusions s'appuient sur les éléments probants obtenus jusqu'à la date de mon rapport. Des événements ou situations futurs pourraient par ailleurs amener l'École à cesser son exploitation;
- j'évalue la présentation d'ensemble, la structure et le contenu des états financiers, y compris les informations fournies dans les notes, et apprécie si les états financiers représentent les opérations et événements sous-jacents d'une manière propre à donner une image fidèle.

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

Rapport relatif à d'autres obligations légales et réglementaires

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

Pour la vérificatrice générale du Québec,

Roch Guérin, CPA auditeur, CA

Roch Guérin, CPA auditeur, CA

Directeur principal

Montréal, le 29 octobre 2019

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTAT DES RÉSULTATS ET DE L'EXCÉDENT CUMULÉ
De l'exercice clos le 30 juin 2019

	2019 Budget	2019 Réel	2018 Réel
REVENUS			
Contributions des corps de police (note 3)	14 702 558 \$	14 701 698 \$	14 178 879 \$
Formation (note 4)	11 929 276	14 124 640	12 137 111
Hébergement (note 4)	5 356 709	5 268 424	5 428 555
Subvention du gouvernement du Québec - loyer	5 395 300	5 395 300	5 395 300
Ventes de services	1 344 009	1 241 371	1 375 562
Intérêts	100 000	141 949	107 615
Autres	625 476	701 815	458 825
	39 453 328	41 575 197	39 081 847
CHARGES			
Traitements et avantages sociaux (note 5)	24 433 878	25 483 107	23 903 232
Loyer - Société québécoise des infrastructures	7 813 987	8 184 808	7 721 346
Entretien ménager - Loyer	1 134 561	1 184 475	1 146 004
Matériel pédagogique, fournitures et autres (note 6)	2 169 098	2 757 343	2 434 052
Services professionnels	1 927 755	2 139 449	2 072 940
Transport et communication	610 596	667 734	535 101
Entretien et réparations	310 149	405 591	327 621
Location de matériel et autres	343 530	344 505	288 229
Amortissement des immobilisations corporelles	800 000	690 117	731 312
	39 543 554	41 857 129	39 159 837
DÉFICIT DE L'EXERCICE	(90 226)	(281 932)	(77 990)
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT DE L'EXERCICE	4 169 636	4 169 636	4 247 626
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN DE L'EXERCICE	4 079 410 \$	3 887 704 \$	4 169 636 \$

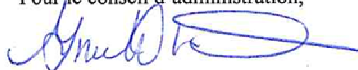
Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE Au 30 juin 2019

	2019	2018
ACTIFS FINANCIERS		
Trésorerie	1 319 180 \$	748 131 \$
Créances	5 046 525	4 792 439
Subvention du gouvernement du Québec à recevoir - loyer	5 395 300	5 395 300
Contributions des corps de police à recevoir		
Premier versement	10 730 098	9 684 396
Deuxième versement	5 201 075	4 607 477
	27 692 178	25 227 743
PASSIFS		
Emprunts à court terme (note 7)	2 500 000	-
Charges à payer et frais courus		
Traitements et avantages sociaux	1 993 923	3 117 542
Autres charges à payer	2 407 104	2 312 692
Revenus reportés (note 8)		
Contributions des corps de police	11 948 380	10 718 905
Subvention du gouvernement du Québec - loyer	4 046 475	4 046 475
Autres	998 491	850 755
Provision pour vacances	1 830 084	1 668 390
Provision pour congés de maladie (note 9)	1 821 696	1 885 235
	27 546 153	24 599 994
ACTIFS FINANCIERS NETS	146 025	627 749
ACTIFS NON FINANCIERS		
Immobilisations corporelles (note 10)	2 390 540	2 135 231
Stocks	432 790	380 892
Loyer payé d'avance	676 691	766 917
Charges payées d'avance	241 658	258 847
	3 741 679	3 541 887
EXCÉDENT CUMULÉ	3 887 704	4 169 636
OBLIGATIONS CONTRACTUELLES (note 12)		
ÉVENTUALITÉS (note 15)		

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le conseil d'administration,



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



Yves Guay
Directeur général

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTAT DE LA VARIATION DES ACTIFS FINANCIERS NETS
De l'exercice clos le 30 juin 2019

	2019 Budget	2019 Réel	2018 Réel
DÉFICIT DE L'EXERCICE	(90 226) \$	(281 932) \$	(77 990) \$
Acquisition d'immobilisations corporelles	(1 624 352)	(945 426)	(843 810)
Amortissement des immobilisations corporelles	800 000	690 117	731 312
Perte à la cession d'immobilisations corporelles		-	634
	(824 352)	(255 309)	(111 864)
Acquisition de stocks		(350 241)	(302 618)
Augmentation de charges payées d'avance		(239 425)	(252 325)
Consommation des stocks		298 343	253 121
Utilisation d'un loyer payé d'avance		90 226	90 226
Utilisation de charges payées d'avance		256 614	185 298
	-	55 517	(26 298)
DIMINUTION DES ACTIFS FINANCIERS NETS	(914 578)	(481 724)	(216 152)
ACTIFS FINANCIERS NETS AU DÉBUT DE L'EXERCICE	627 749	627 749	843 901
ACTIFS FINANCIERS NETS (DETTE NETTE) À LA FIN DE L'EXERCICE	(286 829) \$	146 025 \$	627 749 \$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE

De l'exercice clos le 30 juin 2019

	2019	2018
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
Déficit de l'exercice	(281 932) \$	(77 990) \$
Éléments sans incidence sur la trésorerie :		
Amortissement des immobilisations corporelles	690 117	731 312
Perte à la cession d'immobilisations corporelles	-	634
Revenus reportés	(15 555 941)	(15 584 877)
Loyer payé d'avance	90 226	90 226
Charges payées d'avance	17 189	(67 027)
	(14 758 409)	(14 829 732)
Variation des actifs et des passifs reliés au fonctionnement :		
Créances	(254 086)	(428 181)
Contributions des corps de police à recevoir	(1 639 300)	(150 659)
Charges à payer et frais courus	(1 201 085)	1 041 027
Revenus reportés - Encaissements	16 933 152	15 566 101
Provision pour vacances	161 694	180 644
Provision pour congés de maladie	(63 539)	28 004
Stocks	(51 898)	(49 497)
	13 884 938	16 187 439
Flux de trésorerie liés aux activités de fonctionnement	(1 155 403)	1 279 717
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS		
Acquisition d'immobilisations corporelles et flux de trésorerie liés aux activités d'investissement en immobilisations	(773 548)	(825 267)
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT		
Nouvel emprunt	2 500 000	-
Emprunt remboursé	-	(2 150 000)
Flux de trésorerie liés aux activités de financement	2 500 000	(2 150 000)
AUGMENTATION (DIMINUTION) DE LA TRÉSORERIE	571 049	(1 695 550)
TRÉSORERIE AU DÉBUT DE L'EXERCICE	748 131	2 443 681
TRÉSORERIE À LA FIN DE L'EXERCICE	1 319 180	748 131

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2019

1. STATUT CONSTITUTIF ET NATURE DES ACTIVITÉS

L'École nationale de police du Québec (l'École), corporation mandataire du gouvernement constituée par la *Loi sur la police* (RLRQ, chapitre P-13.1), a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de cette dernière.

À ce titre, l'École a l'exclusivité de la formation initiale du personnel policier permettant d'accéder aux pratiques de patrouille-gendarmerie, d'enquête et de gestion policière, exception faite de la formation acquise dans le cadre d'un programme conduisant à un diplôme d'études collégiales en techniques policières.

L'École offre également des activités de perfectionnement professionnel et effectue de la recherche orientée vers la formation. Elle offre en outre des activités de perfectionnement de service destinées à répondre aux besoins des différents corps de police.

Dans le cadre de l'élaboration de ses programmes de formation initiale, l'École consulte, s'il y a lieu, des établissements d'enseignement universitaire relativement à la reconnaissance de ces programmes comme étant de niveau universitaire.

En vertu de l'article 984 de la *Loi sur les impôts* (RLRQ, chapitre I-3) et de l'article 149 de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (L.R.C., 1985, 5e suppl.), l'École n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

Référentiel comptable

Aux fins de la préparation des états financiers, l'École utilise prioritairement le *Manuel de comptabilité de CPA Canada pour le secteur public*. L'utilisation de toutes autres sources de principes comptables généralement reconnus est cohérente avec ce dernier.

Utilisation d'estimations

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

État des gains et pertes de réévaluation

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

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2019

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Instruments financiers

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

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

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

Opérations interentités

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

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

Revenus

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

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

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

Charges

Régimes de retraite

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

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2019

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Actifs financiers

Trésorerie

La trésorerie se compose du solde bancaire.

Passif

Revenus reportés

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

Provision pour vacances

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

Provision pour congés de maladie

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

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

Actifs non financiers

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

Immobilisations corporelles

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

Équipement spécialisé	5 à 10 ans
Moyen de transport léger terrestre	5 ans
Améliorations locatives	Durée restante du bail (Max. 10 ans)
Équipement informatique et bureautique	3 ans
Mobilier de bureau	5 ans

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2019

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Lorsque la conjoncture indique qu'une immobilisation corporelle ne contribue plus à la capacité de l'École de fournir des biens et des services, ou que la valeur des avantages économiques futurs qui se rattachent à l'immobilisation corporelle est inférieure à sa valeur comptable nette, le coût de l'immobilisation corporelle est réduit pour refléter sa baisse de valeur. Les moins-values nettes sur immobilisations corporelles sont passées en charges dans les résultats. Aucune reprise sur réduction de valeur n'est permise.

Stocks

Les stocks de fournitures de bureau, de produits alimentaires, de munitions et de vêtements sont évalués au coût historique. Les coûts sont établis selon la méthode de l'épuisement successif.

Loyer et charges payés d'avance

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

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

3. CONTRIBUTIONS DES CORPS DE POLICE

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

	2019	2018
Contributions de l'année civile 2017 pour 3 mois	3 982 793 \$	- \$
Contributions de l'année civile 2016 pour 9 mois	10 718 905	-
Contributions de l'année civile 2016 pour 3 mois	-	3 572 968
Contributions de l'année civile 2015 pour 9 mois	-	10 605 911
	14 701 698 \$	14 178 879 \$

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2019

4. FORMATION ET HÉBERGEMENT

	Formation		Hébergement	
	2019	2018	2019	2018
Formation aux aspirants policiers	3 457 356 \$	3 387 506 \$	1 916 846 \$	1 926 506 \$
Formation aux policiers	6 140 379	3 984 575	1 232 807	914 800
Formation sur mesure	3 973 057	4 219 506	943 310	1 428 795
Formation aux autochtones	527 667	456 708	117 991	65 021
Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles	26 181	88 816	53 602	42 995
Services aux collectivités, cafétéria	-	-	1 003 868	1 050 438
	14 124 640 \$	12 137 111 \$	5 268 424 \$	5 428 555 \$

5. TRAITEMENTS ET AVANTAGES SOCIAUX

	2019	2018
Employés de l'École	22 497 147 \$	20 993 810 \$
Policiers municipaux	1 542 976	1 478 429
Policiers – Sûreté du Québec	687 734	591 517
Formateurs et conférenciers	755 250	839 476
	25 483 107 \$	23 903 232 \$

6. MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE, FOURNITURES ET AUTRES

	2019	2018
Matériel pédagogique	1 444 083 \$	1 456 838 \$
Produits alimentaires et fournitures d'hébergement	922 615	828 322
Fournitures de bureau	390 645	148 892
	2 757 343 \$	2 434 052 \$

7. EMPRUNTS À COURT TERME

Aux 30 juin 2018 et 2019, l'École était autorisée à contracter auprès d'institutions financières ou auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec, des emprunts à court terme ou à utiliser une marge de crédit jusqu'à concurrence d'un montant total de 5 000 000 \$. Cette entente est en vigueur jusqu'au 30 juin 2020.

Au 30 juin 2019, la marge de crédit auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec s'élevait à 2 500 000 \$ (2018 : 0 \$). Elle porte intérêt au taux d'intérêt quotidien équivalent au taux des acceptations bancaires à un mois majoré de 0,30 %, lequel taux d'intérêt était de 2,01 % au 30 juin 2019 (2018 : 1,97 %).

De plus, l'École détient une marge de crédit de 300 000 \$ auprès d'une institution financière dont l'entente prendra fin en mars 2022, portant intérêt au taux préférentiel moins 0,65 %. Aux 30 juin 2018 et 2019, cette dernière n'était pas utilisée.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2019

8. REVENUS REPORTÉS

	Contributions des corps de police	Subvention du gouvernement du Québec - loyer	Autres	Total
Solde de début	10 718 905 \$	4 046 475 \$	850 755 \$	15 616 135 \$
Constatation aux revenus de l'année	(10 718 905)	(4 046 475)	(790 561)	(15 555 941)
Encaissement de l'année	11 948 380	4 046 475	938 297	16 933 152
Solde de fin	11 948 380 \$	4 046 475 \$	998 491 \$	16 993 346 \$

9. PROVISION POUR CONGÉS DE MALADIE

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

Les obligations du programme d'accumulation des congés de maladie augmentent au fur et à mesure que les employés rendent des services à l'École.

SFPQ du 1er juillet 2018 au 30 juin 2019 et SPGQ du 1er juillet 2018 au 31 mars 2019

Pour la convention collective du syndicat de la fonction publique (SFPQ) et la convention collective du Syndicat des professionnels et professionnelles du Québec (SPGQ), la valeur de cette obligation est établie à l'aide d'une méthode qui répartit le coût de ce programme sur la durée de la carrière active des employés et selon les modalités convenues dans la convention collective.

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

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

SPGQ du 1er avril 2019 au 30 juin 2019

Depuis le 1er avril 2019, selon les termes de la nouvelle convention collective pour les employés du syndicat des professionnels et professionnelles du Québec (SPGQ), la valeur de cette obligation se limite à 20 journées accumulées. Au 1er septembre de chaque année, l'excédent devient alors payable à 100 % aux employés.

Des mesures transitoires ont été mises en place pour les banques cumulées au 1er avril 2019 qui dépassaient le maximum de 20 jours. Ces mesures transitoires s'étendront du 1er avril 2019 au 31 mars 2024. Les obligations à long terme concernant les employés affiliés au SPGQ sont calculées selon ces nouvelles conditions.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2019

9. PROVISION POUR CONGÉS DE MALADIE (suite)

Valeur au 30 juin 2019

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

	2019	2018
Taux de croissance annuelle des salaires	2,80%	2,70%
Taux d'actualisation	2,59%	2,96%
Durée résiduelle moyenne d'activités des salariés actifs	12 ans	12 ans

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

	2019	2018
Solde au début de l'exercice	1 885 235 \$	1 857 231 \$
Charges de l'exercice	574 267	527 140
Prestations versées au cours de l'exercice	(637 806)	(499 136)
Solde à la fin de l'exercice	1 821 696 \$	1 885 235 \$

10. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	Équipement spécialisé	Moyen de transport léger terrestre	Améliorations locatives	Équipement informatique et bureautique	Mobilier de bureau	2019 Total	2018 Total
Coût							
Solde au début	6 909 863 \$	1 842 302 \$	800 442 \$	1 843 681 \$	- \$	11 396 288 \$	13 681 780 \$
Redassement	(1 008 783)	-	(289 967)	3 815 453	191 474	2 708 177	-
Acquisitions	613 154	144 908	-	166 970	20 394	945 426	843 810
Cessions et radiations	(1 518 720)	(23 603)	(77 774)	(1 979 997)	-	(3 600 094)	(421 125)
Solde à la fin	4 995 514 \$	1 963 607 \$	432 701 \$	3 846 107 \$	211 868 \$	11 449 797 \$	14 104 465 \$
Amortissement cumulé							
Solde au début	5 897 253 \$	1 394 804 \$	667 150 \$	1 676 224 \$	- \$	9 635 431 \$	11 658 413 \$
Redassement	(811 218)	-	(250 661)	3 300 788	94 894	2 333 803	-
Amortissement	258 186	150 762	10 931	254 377	15 861	690 117	731 312
Cessions et radiations	(1 518 720)	(23 603)	(77 774)	(1 979 997)	-	(3 600 094)	(420 491)
Solde à la fin	3 825 501 \$	1 521 963 \$	349 646 \$	3 251 392 \$	110 755 \$	9 059 257 \$	11 969 234 \$
Valeur comptable nette au 30 juin 2019	1 170 013 \$	441 644 \$	83 055 \$	594 715 \$	101 113 \$	2 390 540 \$	- \$
Valeur comptable nette au 30 juin 2018	815 045 \$	447 498 \$	93 986 \$	682 122 \$	96 580 \$	- \$	2 135 231 \$

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2019

10. IMMOBILISATIONS CORPORELLES (suite)

Une révision de la politique de capitalisation a été effectuée au cours de l'exercice 2018-2019. Cette refonte a entraîné le retrait de deux catégories présentes au 30 juin 2018 (Infrastructure informatique et réseau de télécommunication, Progiciels et logiciels). Les montants indiqués à la ligne *Reclassement* proviennent des items qui ont été comptabilisés vers de nouvelles catégories. Cette révision de politique n'a pas d'impact sur les soldes comparatifs et a été traitée prospectivement.

Au 30 juin 2019, des immobilisations corporelles pour un montant de 194 295 \$ (2018 : 22 417 \$) sont inscrites aux autres charges à payer.

Au 30 juin 2019, des acquisitions d'immobilisations corporelles au montant de 194 295 \$ (2018 : 22 770 \$) sont capitalisées, mais non encore amorties au 30 juin. La mise en service de ces immobilisations est prévue au cours du prochain exercice.

11. RÉGIMES DE RETRAITE

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

Au 1er janvier 2019, les taux de cotisation de certains régimes de retraite ont été modifiés. Ainsi, le taux pour le RREGOP est passé de 10,97 % à 10,88 % de la masse salariale admissible, le taux pour le RRPE et le RRAS, qui fait partie du RRPE, est demeuré à 12,82 % et le taux du RRMSQ est passé de 17,52 % à 16,40 %.

Les cotisations de l'employeur sont équivalentes aux cotisations des employés, à l'exception d'un montant de compensation prévu dans la loi du RRPE de 2,97 % au 1er janvier 2019 (2,97 % au 1er janvier 2018) de la masse salariale admissible qui doit être versé pour les participants au RRPE et au RRAS et un montant équivalent pour la partie à verser par les employeurs. Ainsi, l'École verse un montant supplémentaire pour l'année civile 2019 correspondant à 5,94 % de la masse salariale admissible (5,94 % de la masse salariale admissible pour l'année civile 2018).

Les cotisations de l'École, incluant le RREGOP, le montant de compensation à verser au RRPE et au RRAS ainsi que les cotisations d'employeur pour les membres de son personnel libérés par la Sûreté du Québec contribuant au RRMSQ, imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 1 643 677 \$ (2018 : 1 517 160 \$). Les obligations de l'École envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2019

12. OBLIGATIONS CONTRACTUELLES

L'École s'est engagée en vertu d'une convention d'emphytéose avec la Société québécoise des infrastructures (SQI) échéant en 2028 pour la location d'immeubles et par divers contrats échéant jusqu'en 2022 pour la location de biens et de services pour un total de 72 144 855 \$ (2018 : 90 467 587 \$).

	Immeubles	Biens et services
2020	8 074 402	163 591
2021	8 081 209	130 824
2022	8 081 209	43 572
2023	8 081 209	3 070
2024	8 081 209	512
2025 et subséquemment	31 404 048	-
	71 803 286 \$	341 569 \$

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

13. OPÉRATIONS INTERENTITÉS

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

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

14. INSTRUMENTS FINANCIERS

Gestion des risques liés aux instruments financiers

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

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

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2019

14. INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

Risque de crédit

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

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

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

La direction estime que les concentrations de risque de crédit relativement aux créances sont limitées en raison de la qualité du crédit des parties auxquelles le crédit a été consenti, de même qu'en raison du nombre considérable des clients du gouvernement et municipaux. Au 30 juin 2019, les montants à recevoir d'entités gouvernementales et municipales représentaient 93 % (2018 : 88 %) du montant total recouvrable.

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

	2019	2018
Moins de 30 jours suivant la date de facturation	3 963 126 \$	3 907 173 \$
De 30 à 60 jours suivant la date de facturation	321 023	244 888
De 61 à 90 jours suivant la date de facturation	202 049	120 142
Plus de 90 jours suivant la date de facturation	330 493	277 310
	4 816 691 \$	4 549 513 \$

Quant à la subvention du gouvernement du Québec à recevoir – loyer, elle a été encaissée le 16 juillet 2019.

De plus, selon les modalités de versement des contributions des corps de police, le premier versement était dû pour le 30 juillet 2019. Le premier versement est reçu en totalité. Pour ce qui est du deuxième versement, il est recevable le 1^{er} février 2020. Quant à la contribution de la Sûreté du Québec, elle a été reçue en totalité le 31 juillet 2019.

L'École doit faire des estimations en ce qui a trait à la provision pour créances douteuses. Selon les taux historiques de défaillance des comptes clients, l'École estime qu'il n'est pas nécessaire de comptabiliser une perte de valeur relative aux créances. Une provision pour créances douteuses d'un montant de 7 881 \$ a été jugée nécessaire par la direction au 30 juin 2019 (2018 : 5 118 \$).

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2019

14. INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

Risque de liquidité

Le risque de liquidité est le risque que l'École ne soit pas en mesure de répondre à ses besoins de trésorerie ou de financer ses obligations liées à ses passifs financiers lorsqu'elles arrivent à échéance. Le risque de liquidité englobe également le risque que l'École ne soit pas en mesure de liquider ses actifs financiers au moment opportun à un prix raisonnable.

L'École finance ses charges de fonctionnement ainsi que l'acquisition et l'amélioration des immobilisations corporelles en combinant les flux de trésorerie provenant de ses activités de fonctionnement lesquels comprennent la subvention de fonctionnement du gouvernement du Québec et les flux de trésorerie de financement. L'École respecte ses exigences en matière de liquidité en préparant et en surveillant les plans de financement et de charges, et en détenant des actifs financiers pouvant facilement être transformés en trésorerie.

L'École considère qu'elle détient suffisamment de trésorerie et de facilités de crédit afin de s'assurer d'avoir les fonds nécessaires pour répondre à ses besoins financiers courants et à long terme, et ce, à un coût raisonnable, le cas échéant.

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

	2019		2018	
	Flux contractuels non actualisés	Échéance estimative	Flux contractuels non actualisés	Échéance estimative
Emprunt à court terme	2 500 000 \$	moins de 6 mois	- \$	-
Charges à payer et frais courus, excluant les avantages sociaux et les taxes à la consommation	3 492 105 \$	moins de 90 jours	4 504 322 \$	moins de 90 jours
Provision pour vacances	1 830 084 \$	moins d'un an	1 668 390 \$	moins d'un an

Risque de marché

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

Risque lié aux taux d'intérêt

Le risque de taux d'intérêt s'entend du risque que la juste valeur des instruments financiers ou que les flux de trésorerie futurs associés à ces instruments fluctuent en raison des variations des taux d'intérêt du marché.

Au 30 juin 2019, l'École avait contracté une marge de crédit de 2 500 000 \$ (2018 : 0 \$) portant intérêt à un taux variable. L'École n'a pas été exposée de façon significative aux risques liés aux taux d'intérêt, car les emprunts ont été contractés dans les trois derniers mois de l'exercice.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2019

15. ÉVENTUALITÉS

Réserve structurale

Depuis le début de la convention d'emphytéose avec la SQI, la charge de loyer incluait, à titre de réserve structurale, une somme de 300 000 \$ par exercice, somme qui est passée par la suite à 376 000 \$, à 576 000 \$ et s'élève maintenant à 582 000 \$ depuis le 1^{er} décembre 2015. Ce montant est modifiable et évalué aux cinq ans selon les projets prévus et qualifiables dans la réserve structurale. Ces sommes versées annuellement sont cumulées et servent à payer des améliorations de nature structurale. La convention prévoit que l'École doit compenser tout montant déficitaire pendant la durée de l'entente et que le solde non décaissé lui sera remis au terme de cette dernière. La valeur de la réserve structurale s'élevait à 2 452 866 \$ au 30 juin 2019 (2018 : 2 189 984 \$). En raison de l'impossibilité d'estimer la valeur des montants déficitaires futurs ni le solde de la réserve structurale à l'échéance de la convention, aucun montant n'est comptabilisé à l'état de la situation financière de l'École.

Immeubles contaminés

Certains immeubles du campus, inclus dans la convention d'emphytéose avec la SQI, sont touchés par la présence de pyrrhotite. Cette dernière se retrouve dans l'agrégat utilisé dans la composition du béton. Ces minéraux peuvent, dans certaines circonstances, provoquer un gonflement qui a pour effet de fissurer les éléments de béton. Des études et analyses périodiques sont entreprises afin de surveiller la situation. Advenant le cas où des réparations seraient requises, l'École et la SQI pourrait avoir recours à la réserve structurale pour les coûts qui seraient admissibles. De plus, certains recours ont été entrepris auprès des entrepreneurs responsables de la construction de ces immeubles afin d'obtenir un dédommagement pour couvrir les coûts estimés de la reconstruction des bâtiments. Ainsi, en date du 30 juin 2019, la direction ne prévoit pas d'incidence défavorable importante sur la situation financière et les résultats d'exploitation de l'École.

16. INFORMATION COMPARATIVE

Certains chiffres de l'exercice 2018 ont été reclassés afin de rendre leur présentation identique à celle de l'exercice 2019.

Les statistiques



Invités à la cérémonie de la 205^e promotion
soulignant les 50 ans de l'École

Statistiques sommaires des activités de formation¹

Tableau 25 Formations offertes	2018-2019				
	Nombre de cohortes (programme continu)	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-personnes	Nombre de diplômés ²
FORMATIONS INITIALES					
Patrouille-gendarmerie					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG)	9	s. o.	648	315 900	637
Équivalence au PFIPG (5 jours)	s. o.	s. o.	10	343	s. o.
Équivalence au PFIPG (1 jour)	s. o.	s. o.	12	104	s. o.
Mise à jour des compétences du PFIPG	s. o.	s. o.	8	256	s. o.
Anciens diplômés IPQ (Mise à jour) (4 jours)	s. o.	s. o.	0	0	s. o.
Enquête policière					
Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement par blocs de cours	s. o.	33	726	43 466	149
Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement régulier	s. o.	16	546	24 906	
Enquête policière - BEI					
Programme de formation des enquêteurs du Bureau des enquêtes indépendantes	s. o.	1	12	540	0
Gestion policière					
Programme de formation initiale en gestion policière	s. o.	25	278	22 380	2
Total partiel – Formations initiales	9	75	2 240	407 895	788
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL					
Patrouille-gendarmerie (inclus la formation donnée par le réseau de moniteurs)					
Formation en pédagogie	s. o.	30	186	6 398	s. o.
Activités du patrouilleur et sécurité routière	s. o.	890	3 650	74 724	s. o.
Appareils de mesure du taux d'alcool	s. o.	229	1 449	15 956	s. o.
Intervention tactique, intervention physique et armes à feu	s. o.	309	1 932	38 503	s. o.
Formation en lien avec le cannabis	s. o.	1 830	32 441	117 176	s. o.
Enquête policière	s. o.	83	1 419	46 163	s. o.
Gestion policière	s. o.	24	302	5 334	s. o.
Séminaires et colloques	s. o.	6	451	4 050	s. o.
Total partiel – Perfectionnement professionnel	s. o.	3 401	41 830	308 304	s. o.
FORMATION SUR MESURE					
Premières Nations					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	1	s. o.	16	7 808	16
Programme de formation des constables spéciaux autochtones	0	s. o.	0	0	0
Équivalence au PFIPG (1 jour)	s. o.	s. o.	27	216	0
Équivalence constables spéciaux à PFIPG	s. o.	s. o.	4	160	0
Perfectionnement professionnel (patrouille-gendarmerie, enquête, gestion, séminaires et colloques)	s. o.	131	840	7 595	s. o.
Autres clientèles					
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers	0	s. o.	0	0	0
Programme de formation de base des constables spéciaux du MSP	2	s. o.	60	29 907	58
Programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels	5	s. o.	210	80 640	194
Programme de formation des gestionnaires de premier niveau du MSP	0	s. o.	0	0	0
Programme de formation des gestionnaires de premier niveau – SC	2	s. o.	28	2 240	28
Programme de formation initiale des inspecteurs de la STM	1	s. o.	20	9 900	19
Perfectionnement professionnel (incluant les programmes de formation universitaire)	s. o.	s. o.	1 960	29 899	s. o.
Séminaires et colloques	0	s. o.	11	99	s. o.
Total partiel – Formation sur mesure	11	131	3 176	168 464	315
Total général des formations offertes à l'École	20	3 607	47 246	884 663	1 103

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

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

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

Tableau 26 Fréquentation des cours universitaires	2018-2019		2017-2018	
	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions
Microprogramme de premier cycle en Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	1	12	5	69
Programmes universitaires en sécurité publique incluant : programme court en enquête policière, programme court en gestion policière, certificat en intervention policière, certificat en enquête policière, certificat en gestion policière, baccalauréat en sécurité publique	77	1 550	60	1 270
Autorisation d'études hors établissement	s. o.	383	s. o.	327
Reconnaissance d'acquis scolaires	s. o.	s. o.	s. o.	49
Reconnaissance d'acquis expérientiels	s. o.	13	s. o.	3
Total de la fréquentation des cours universitaires	78	1 958	65	1 718

Tableau 27 Admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	2018-2019		2017-2018	
	Nombre d'admissions	Nombre de diplômés UQTR	Nombre d'admissions	Nombre de diplômés UQTR
Microprogramme de premier cycle en intervention policière	0	0	0	0
Microprogramme de premier cycle en Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	1	0	12	19
Programme court en enquête policière	417	149	271	83
Programme court en gestion policière	128	2	138	20
Certificat en intervention policière	118	28	160	29
Certificat en enquête policière	216	15	197	12
Certificat en gestion policière	46	7	35	2
Baccalauréat en sécurité publique	48	7	63	8
Total des admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	974	208	876	173

Tableau 28 Statistiques sommaires des activités de formation offertes sur le campus, hors établissement, en déconcentration, en ligne et à distance (centre de formation) Statistiques selon le pourcentage du nombre d'heures-personnes	Activités de formation offertes 2018-2019										Total
	Par l'École sur le campus		Par l'École en mode hors établissement		En décon- centration par le réseau d'inst. et moniteurs accrédités ENPQ		À titre indicatif ¹				Nombre d'heures- pers. (100 %)
							En ligne		À distance (centre de formation)		
FORMATIONS INITIALES											
Patrouille-gendarmerie	316 603	100 %	0	0 %	0	0 %	20 940	7 %	0	0 %	316 603
Enquête policière	42 488	62 %	25 884	38 %	0	0 %	3 555 ²	5 %	0	0 %	68 372
Programme de formation des enquêteurs du BEI	0	0 %	540	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	540
Gestion policière	20 580	92 %	1 800	8 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	22 380
Total partiel	379 671	93 %	28 224	7 %	0	0 %	24 495	6 %	0	0 %	407 895
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL											
Patrouille-gendarmerie	117 343	46 %	9 149	4 %	126 265	50 %	45 670	18 %	0	0 %	252 757
Enquête policière	36 451	79 %	9 184	20 %	528	1 %	1 975	4 %	0	0 %	46 163
Gestion policière	3 878	73 %	1 456	27 %	0	0 %	8	0,1 %	0	0 %	5 334
Séminaires et colloques	2 982	74 %	1 068	26 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	4 050
Total partiel	160 654	52 %	20 857	7 %	126 793	41 %	47 653	15 %	0	0 %	308 304
PREMIÈRES NATIONS											
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (autochtone)	8 184	100 %	0	0 %	0	0 %	785	10 %	0	0 %	8 184
Programme de formation initiale de constable spécial	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Certificat en gestion des organisations (gestion policière)	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Perfectionnement professionnel – Patrouille-gendarmerie	2 930	48 %	2 961	49 %	168	3 %	840	14 %	0	0 %	6 059
Perfectionnement professionnel – Enquête policière	693	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	693
Perfectionnement professionnel – Gestion policière	576	77 %	176	23 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	752
Perfectionnement professionnel – Séminaires et colloques	91	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	91
Total partiel	12 474	79 %	3 137	20 %	168	1 %	1 625	10 %	0	0 %	15 779
AUTRES CLIENTÈLES											
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Programme de formation de base des constables spéciaux du MSP	29 907	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	29 907
Programme d'intégration fonction agent des services correctionnels	72 576	90 %	8 064	10 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	80 640
Programme de formation des gestionnaires de 1 ^{er} niveau du MSP	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Programme de formation des gestionnaires de 1 ^{er} niveau - SC	2 240	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	2 240
Programme de formation initiale des inspecteurs de la STM	9 108	92 %	792	8 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	9 900
Programme d'actualisation des inspecteurs de la STM	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Programme de formation des moniteurs en convoyage de biens de valeur	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Programme d'intégration à la fonction d'inspecteur de l'AMT	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Programme d'actualisation des inspecteurs de l'AMT	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Perfectionnement professionnel intervention en sécurité publique	4 239	37 %	6 820	60 %	303	3 %	1 910	17 %	0	0 %	11 362
Perfectionnement professionnel – Enquête	13 901	81 %	3 352	19 %	0	0 %	99	1 %	0	0 %	17 253
Perfectionnement professionnel – Gestion	1 260	98 %	24	2 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1 284
Perfectionnement professionnel – Séminaires et colloques	91	92 %	8	8 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	99
Total partiel	133 322	87 %	19 060	12,5 %	303	0,5 %	2 009	1 %	0	0 %	152 685
TOTAL	686 121	78 %	71 278	8 %	127 264	14 %	75 782	9 %	0	0 %	884 663

DÉFINITIONS

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

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

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

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

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

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

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

² Dans le cadre du programme de formation initiale en enquête policière, le cours *Éléments d'éthique appliquée* (ETA-001-00) peut être en partie suivi en ligne.

Participation des clientèles

Statistiques de la clientèle des corps de police du Québec

Tableau 29 Formations offertes	2018-2019		2017-2018		Écart selon le nombre d'heures-pers.		
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.			
FORMATIONS INITIALES						%	
Patrouille-gendarmerie	678	316 603	669	317 258			
Enquête policière	1 272	68 372	1 024	55 861	↑	12 511	22,4 % ❶
Enquête policière – BEI	12	540	69	4 523	↓	3 983	88,1 %
Gestion policière	278	22 380	246	18 575	↑	3 805	20,5 %
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL							
Patrouille-gendarmerie	39 472	246 359	6 199	108 770	↑	137 589	126,5 % ❷
Enquête policière	1 419	46 163	1 836	41 479	↑	4 684	11,3 %
Gestion policière	302	5 334	284	5 306	↑	28	0,5 %
Formation en pédagogie	186	6 398	148	5 649	↑	749	13,3 %
Séminaires et colloques	451	4 050	280	1 960	↑	2 090	106,6 % ❸

- ❶ Augmentation du nombre de formations *Activité d'intégration en enquête policière* correspondant aux besoins exprimés pour la diplomation de nouveaux enquêteurs.
- ❷ Hausse de 126,5 % : 14,8 % sont attribuables à une hausse des activités en perfectionnement professionnel dans le domaine de la patrouille-gendarmerie, la portion restante est attribuable à la formation en lien avec le cannabis.
- ❸ Participation de la clientèle à plusieurs journées d'actualisation offertes par l'École sur l'itinérance, l'entrevue d'enquête, les vulnérabilités mentales et la conduite d'urgence.

Statistiques de la clientèle des Premières Nations

Tableau 30 Formations offertes	2018-2019		2017-2018		Écart selon le nombre d'heures-pers.		
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.			
FORMATION INITIALE						%	
Patrouille-gendarmerie (incluant les équivalences)	47	8 184	25	5 600	↑	2 584	46,1 % ❶
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL							
Patrouille-gendarmerie	802	5 955	309	4 639	↑	1 316	28,4 %
Enquête policière	13	693	15	457	↑	236	51,6 %
Gestion policière	15	752	7	247	↑	505	204,5 % ❷
Formation en pédagogie	3	104	0	0	↑	104	
Séminaires et colloques	7	91	19	133	↓	42	31,6 %

- ❶ Formation d'une cohorte, et attribution d'équivalences au PFIPG.
- ❷ Demandes au niveau des formations *Introduction à la supervision de patrouille* et *Supervision de patrouille*.

Statistiques des autres clientèles

Tableau 31 Formations offertes	2018-2019		2017-2018		Écart selon le nombre d'heures-pers.	
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.		
FORMATIONS INITIALES						%
Contrôleurs routiers de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ)	0	0	48	34 752	↓	34 752
Constables spéciaux du MSP	60	29 907	47	23 427	↑	6 480 27,7 % ❶
Agents des services correctionnels	210	80 640	272	104 448	↓	23 808 22,8 %
Programme de formation des gestionnaires de 1 ^{er} niveau du MSP – Services correctionnels	0	0	2	160	↓	160
Programme de formation des gestionnaires de 1 ^{er} niveau – Services correctionnels	28	2 240	21	1 680	↑	560 33,3 %
Inspecteurs de la Société de transport de Montréal (STM)	20	9 900	12	5 940	↑	3 960 66,7 % ❷
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL						
Intervention en sécurité publique ¹	1 377	11 362	337	6 161	↑	5 201 84,4 % ❸
Enquête	552	17 253	356	11 180	↑	6 073 54,3 % ❹
Gestion	31	1 284	299	7 161	↓	5 877 82,1 % ❷
Séminaires et colloques	11	99	21	147	↓	48 32,7 %

❶ Demande du ministère de la Sécurité publique.

❷ Variation des résultats en fonction de la demande des clientèles.

❸ Hausse de la demande pour les formations *Mise à jour des pouvoirs et devoirs de l'agent de la paix en matière de capacité de conduite affaiblie* et *Mise à jour de l'enquête de capacité de conduite affaiblie*.

❹ Forte demande pour les formations *Intervention en matière de cannabis* et *Intervention du patrouilleur en matière de contrebande de tabac*.

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

Statistiques diverses

Tableau 32	2018-2019		2017-2018		2016-2017	
Satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu ¹						
Secteurs d'activité	Taux de satisfaction	Nombre de répondants ²	Taux de satisfaction	Nombre de répondants ²	Taux de satisfaction	Nombre de répondants ²
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	88,0 %	68	86,0 %	135	86,0 %	137
Formation initiale en enquête policière	96,0 %	45	91,0 %	78	93,0 %	92
Formation initiale en gestion policière	90,0 %	113	89,0 %	87	85,0 %	70
Perfectionnement professionnel policier	93,0 %	577	94,0 %	363	94,0 %	239
Formation des formateurs	94,0 %	170	93,0 %	170	92,0 %	141
Formation des Premières Nations	94,0 %	11	95,0 %	10	s. o.	s. o.
Formation services correctionnels MSP	92,0 %	124	94,0 %	623	94,0 %	485
Formation sur mesure	95,0 %	626	93,0 %	698	94,0 %	303
MOYENNE PONDÉRÉE³	90,9 %	1 734	89,4 %	2 164	87,7 %	1 467

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

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

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

Tableau 33	2018-2019	2017-2018	2016-2017
Services offerts par le Centre évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)	Quantité	Quantité	Quantité
Examens de connaissances (PRQ)	417	458	302
Appréciation par simulation (APS)	314	348	540
Tests psychométriques	92	165	145
Entrevues structurées	33	31	50
Évaluation des compétences en gestion (profil)	15	10	25
Processus de recrutement Sûreté du Québec	s. o.	s. o.	729
Tests d'entrée du PFIPIG	698	714	743
Formation – Connaissance de soi	12	s. o.	s. o.
Prévention des impacts – Séance d'information	47	s. o.	40
Rencontre de rétroaction	26	s. o.	s. o.
Rencontre préparatoire à l'APS	25	s. o.	s. o.
828-101-07 Formation à l'entrevue structurée (Sûreté du Québec)	s. o.	40	60
828-102-15 Prévention des impacts psychologiques (cadre)	24	16	8
828-103-15 Prévention des impacts psychologiques (superviseur)	82	170	235
828-107-17 Prévention des impacts psychologiques chez les policiers (formation en ligne)	2	s. o.	s. o.
828-201-07 Sélection du personnel policier 1 – Concepts et applications – Appréciation par simulation	15	22	6
828-202-07 Sélection du personnel policier 2 – Principes et méthodes – Entrevue structurée	0	13	20
828-203-13 Sélection du personnel policier : concepts, application spécifique à une fonction spécialisée	s. o.	s. o.	0

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

Tableau 34 Plaintes et recours administratifs	2018-2019		2017-2018		2016-2017	
	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées
Plaintes	4	4	3	3	6	6
Recours administratifs pour contester une décision prise par l'École en vertu d'un de ses règlements ou d'une de ses directives	8	9	8	9*	8	6

*Le nombre de demandes traitées et réglées figurant dans le rapport annuel 2017-2018 a été modifié afin de tenir compte des demandes de l'année précédente qui avaient été traitées et réglées.

Hébergement et services aux collectivités

Les 648 aspirants policiers du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, hébergés dans des dortoirs qui totalisent 218 lits, effectuent un stage de 15 semaines à l'École. En 2018-2019, on constate une diminution de 639 jours d'hébergement liée principalement à la variation naturelle du nombre de jours dans le calendrier de formation en fonction de l'année budgétaire. Dans le cas de l'année 2018-2019, il s'agit d'une diminution de 360 nuitées d'hébergement. Le nombre de jours varie également en fonction des journées d'absence pour cause de maladie, de blessures ou d'abandon.

L'École nationale de police du Québec dispose également de 233 chambres pour loger ses autres clientèles. Au cours de l'année 2018-2019, le Service de l'hôtellerie et des immeubles a géré, pour cette catégorie, 38 020 jours d'hébergement, comparativement à 38 784 lors de l'exercice précédent, soit une diminution de 764 jours d'hébergement (2 %).

L'ensemble des activités d'hébergement (chambres et dortoirs) a totalisé 82 928 jours d'hébergement, comparativement à 84 331 en 2017-2018, ce qui représente globalement une diminution de 1 403 jours d'hébergement (1,7 %).

Tableau 35 Hébergement selon les secteurs de formation	2018-2019	2017-2018	2016-2017
	Nombre de journées d'hébergement	Nombre de journées d'hébergement	Nombre de journées d'hébergement
Formation initiale en patrouille-gendarmerie (aspirants policiers) (dortoirs)	44 908	45 547	43 503
Formation initiale en enquête, en gestion et en perfectionnement professionnel (policiers) (chambres)	18 002	13 766	11 371
Activités et formation sur mesure (autres clientèles) (chambres)	9 697	14 134	11 752
Services aux collectivités	10 321	10 884	7 439
Sous-total :	38 020	38 784	30 562
TOTAL	82 928	84 331	74 065

Selon le cadre de gestion budgétaire présenté dans la rubrique *Utilisation des ressources budgétaires et financières* (tableau 22), les résultats financiers du Service de l'hôtellerie et des services aux collectivités affichent des revenus de 5 676 k\$ (82 928 jours) comparativement à 5 832 k\$ (84 331 jours) en 2017-2018. La diminution des revenus s'explique principalement par l'écart de taux facturé entre les clientèles policières et ceux de la sécurité publique.

Tableau 36 Statistiques des autres activités organisées par les services aux collectivités	2018-2019			2017-2018			2016-2017		
	Quant.	Nombre de jours	participants	Quant.	Nombre de jours	participants	Quant.	Nombre de jours	participants
Colloques, congrès ou réunions d'envergure tenus à l'École, mais organisés par des organisations gouvernementales ou des organismes sans but lucratif	20	75	1 707	21	30	2 615	13	16	1 283
Réunions	109	102	1 635	109	117	1 915	76	92	1 233
Cérémonies – Formation sur mesure	9	9	2 475	9	8	2 520	7	7	2 270
Cérémonies – Autochtones	1	1	208	2	2	137	-	-	-
Activités de formation tenues à l'École	54	233	1 413	68	229	1 532	46	179	1 206
Divers (banquets, visites guidées, location d'un amphithéâtre, du circuit routier, etc.)	94	404	1 129	41	53	970	34	68	1 477
TOTAL	287	824	8 567	250	439	9 689	176	362	7 469

Les annexes



Diplômés de la première promotion
de l'Institut de police du Québec

Liste des acronymes

ACCES	Actions concertées pour contrer les économies souterraines
ACCP	Association canadienne des chefs de police
ADPQ	Association des directeurs de police du Québec
AEC	Attestation d'études collégiales
ASFC	Agence des services frontaliers du Canada
AIIP	Arme intermédiaire d'impact à projectiles
AITQ	Association des intervenants en dépendance du Québec
AMF	Autorité des marchés financiers
AMT	Agence métropolitaine de transport
APRIA	Appareil de protection respiratoire isolant autonome
APSAM	Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur « affaires municipales »
AQC	Association Québécoise de Criminalistique
ASS	Agents de surveillance de sentiers
BAR	Bureau d'affectation des ressources
BARRI	Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles
BEI	Bureau des enquêtes indépendantes
BIG	Bureau de l'inspection générale de Montréal
CAPE	<i>Canadian Association of Police Educators</i>
CCC	Comité consultatif clients
CCF	Comité-conseil en formation
CCP	Collège canadien de police
CCQ	Commission de la construction du Québec
CCRI	Comité de concertation en ressources informationnelles
CCW	Centre de compétences Web
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CEASMV	Centre d'expertise en agressions sexuelles Marie-Vincent
CECAP	Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles
CEPDEP	Centre d'expertise pédagogique et de développement de programme
CERT/AQ	Équipe de réponse aux incidents de sécurité de l'information de l'Administration québécoise
CFIS	Carrefour FRANCOPOL de l'information et du savoir
CIPC	Centre d'information de la police canadienne
CIS	Carrefour de l'information et du savoir
CN	Canadien National
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
COPS	Comité organisations policières sécurité
COT	Comité opérationnel en technopédagogie
CP	Canadien Pacifique
CPRMV	Centre de prévention de la radicalisation menant à la violence
CRDS	Centre de recherche et de développement stratégique
CRM	<i>Customer relationship Management</i> (Système de gestion de la relation client)
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
CSE	Centre des savoirs et de l'expertise
CSPQ	Centre de services partagés du Québec
DAIC	Direction des affaires institutionnelles et des communications
DAFM	Direction des activités et de la formation sur mesure

DDPS	Direction du développement pédagogique et des savoirs
DEC	Diplôme d'études collégiales
DFIPG	Direction de la formation initiale en patrouille-gendarmerie
DFSP	Direction de la formation en sécurité publique
DPCP	Directeur des poursuites criminelles et pénales
DPP	Direction du perfectionnement policier
DRH	Direction des ressources humaines
DSAT	Direction des services administratifs et technologiques
DSPJ	Direction de la sécurité dans les palais de justice
ECM	Épreuves de coordination des mouvements
ENPQ	École nationale de police du Québec
ESAP	Épreuve standardisée d'aptitudes physiques
FQCQ	Fédération québécoise des clubs quads
GES	Gaz à effet de serre
GI	Groupe d'intervention
GTI	Groupe tactique d'intervention
GRC	Gendarmerie royale du Canada
ITIL	<i>Information Technology Infrastructure Library</i>
LGCE	Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État
LSJML	Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale
MDDA	Matériel de détection de drogues approuvé
MEES	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
MGI	Membre d'un groupe d'intervention
MINUJUSTH	Mission des Nations unies pour l'appui à la Justice en Haïti
MRC	Municipalité régionale de comté
MRNF	Ministère des Ressources naturelles et de la Faune
MRO	Maintien et rétablissement de l'ordre
MSP	Ministère de la Sécurité publique
MSSS	Ministère de la Santé et Services sociaux
NPS	<i>Net Promoter® Score</i>
ONUDDC	Office des Nations unies contre la drogue et le crime
OPC	<i>Ontario Police College</i>
PAE	Programme d'aide aux employés
PARI	Programmation annuelle en ressources informationnelles
PDRI	Plan directeur des ressources informationnelles
PFIASC	Programme de formation initiale des agents des services correctionnels
PFIEP	Programme de formation initiale en enquête policière
PFIGP	Programme de formation initiale en gestion policière
PFIPG	Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie
PP	Perfectionnement professionnel
PRQ	Préqualification
PTPARI	Planification triennale des projets et des activités en ressources informationnelles
QVT	Qualité de vie au travail
RBQ	Régie du bâtiment du Québec
RCCI	Recherche des circonstances et des causes de l'incendie
RCSP	Réseau canadien du savoir policier

SAAQ	Société de l'assurance automobile du Québec
SAIR	Système d'analyse d'intervention à risque
SC	Services correctionnels
SFPQ	Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec
SGC	Système de gestion des contenus
SGDS	Système de gestion des dossiers scolaires
SGQRI	Standard du gouvernement du Québec sur l'accessibilité du Web
SISO	Salles d'interrogatoire et salles d'observation
SPPADS	<i>State and Provincial Police Academy Directors</i>
SPAL	Service de police de l'agglomération de Longueuil
SPGQ	Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec
SPVM	Service de police de la Ville de Montréal
SPVQ	Service de police de la Ville de Québec
SQ	Sûreté du Québec
SQI	Société québécoise des infrastructures
SRMTI	Service des ressources matérielles et des technologies de l'information
STM	Société de transport de Montréal
TI	Technologies de l'information
TQA	Technicien qualifié en alcootest
UDM	Université de Montréal
UPAC	Unité permanente anticorruption
UQTR	Université du Québec à Trois-Rivières
VTT	Véhicule tout-terrain

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

Comités externes
Comité aviseur national du Réseau canadien du savoir policier
Comité capacités affaiblies (DPCP) (CIRC)
Comité consultatif clients (ENPQ)
Comité consultatif du Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale (LSJML)
Comité COPS
Comité d'analyse des recommandations du rapport du Comité sur les disparitions et les enlèvements d'enfants
Comité de concertation en matière de capacité de conduite affaiblie (MSP)
Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers du Québec (MSP)
Comité de liaison collèges-ENPQ
Comité de programme (Baccalauréat en sécurité publique)
Comité de sélection BEI
Comité de travail témoins experts
Comité directeur – Mégaprocès
Comité intersectoriel MSP/MELS recommandations du coroner – affaire Villanueva
Comité provincial sur les interventions auprès des personnes présentant un problème de santé mentale
Comité permanent sur la conduite d'un véhicule d'urgence (MSP)
Comité sur la formation des futurs policiers et policières autochtones
Comité sur la surveillance physique spécialisée
Comité sur les caméras corporelles pour les policiers
Comité sur les niveaux de service
Comité sur les pratiques policières
Comité sur les ressources humaines et l'apprentissage de l'Association canadienne des chefs de police (ACCP)
Comité tactique ACCES alcool
Comité tactique ACCES tabac
Comité technique agent évaluateur
Comité-conseil de formation en enquête policière (ENPQ)
Comité technique FRANCOPOL – Comité des écoles
Comité technique FRANCOPOL – Communication de crise
Comité technique FRANCOPOL – Comportement policier
Comité technique FRANCOPOL – Cybercriminalité
Comité technique FRANCOPOL – Emploi de la force
Comité technique FRANCOPOL – Police et citoyen
Comité-conseil de formation conduite d'un véhicule de police (ENPQ)
Comité-conseil de formation sur la police communautaire (ENPQ)
Comité-conseil de formation en sécurité routière (ENPQ)
Comité-conseil de formation en maintien et rétablissement de l'ordre (ENPQ)
Comité technique sur les appareils d'analyse d'alcool
Comité thématique ADPQ
Comité thématique séminaire Intersection MSP
Conseil sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial (MSP)
Programme canadien de sûreté et sécurité (PCSS), <i>Communities of Practice for Law Enforcement</i>
Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force (MSP)

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

Sous-comité santé mentale

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

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

Comité-conseil de formation en gestion (ENPQ)

Groupes de travail

Groupe de liaison police (APSAM)

Rencontre des agents d'application en sécurité nautique

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

Table de vigie GI – GTI

Conseils d'administration

Bureau international et comité de direction FRANCOPOP

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

Conseil d'administration du réseau INTERSECTION

Conseil des Sages de FRANCOPOP

Association canadienne des chefs de police

Association québécoise de criminalistique

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

International Association of Chiefs of Police

Project Management Institute (PMI)

Réseau canadien du savoir policier

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

Réseau policier en accès et protection de l'information

State and Provincial Police Academy Directors (SPPADS)

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

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

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

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

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

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

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

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

§1. Dispositions générales

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

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

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

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

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

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

§2. Discrétion, indépendance et réserve

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

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

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

§3. Conflit d'intérêts

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

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

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

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

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

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

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

§4. *Exclusivité des fonctions*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§7. *Charge publique élective et activités politiques*

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

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

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

§8. Rémunération, allocation et indemnité de départ

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

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

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

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

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

SECTION III PROCESSUS DISCIPLINAIRE

§1. Autorité compétente

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

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

§2. Procédure

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

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

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

§4. Sanction

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

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

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

SECTION IV DISPOSITIONS FINALES

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

Note : Ce code d'éthique et de déontologie a été adopté par le conseil d'administration de l'École nationale de police du Québec le 4 octobre 2006. Il est également disponible sur le site web de l'École à l'adresse <http://www.enpq.qc.ca>. Par ailleurs, aucun cas en matière d'éthique et de déontologie n'est survenu au cours de l'année 2018-2019.

50^{ans} ENPO
d'engagement



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

www.enpq.qc.ca

École nationale
de police

Québec

2018-19