



École nationale
de police



2021

RAPPORT ANNUEL
DE GESTION

2022



RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2021-2022



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, 2022
Gouvernement du Québec
Tous droits réservés
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Dépôt légal — 4^e trimestre 2022
ISBN 978-2-550-93094-5 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-93095-2 (version PDF)

Québec, novembre 2022

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

Monsieur le Président,

Je vous invite à prendre connaissance du *Rapport annuel de gestion 2021-2022* de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier ayant pris fin le 30 juin 2022.

Ce rapport répond aux exigences de la Loi sur l'administration publique ainsi qu'aux autres obligations législatives et gouvernementales ayant cours. Il rend compte notamment des résultats atteints au regard du *Plan stratégique transitoire 2021-2023* et de la *Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles*.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, mes salutations distinguées.

Le ministre de la Sécurité publique
et ministre responsable de la région de l'Estrie,

ORIGINAL SIGNÉ

FRANÇOIS BONNARDEL

Nicolet, novembre 2022

Monsieur François Bonnardel
Ministre de la Sécurité publique
et ministre responsable de la région de l'Estrie
2525, boulevard Laurier, 5^e étage
Tour des Laurentides
Québec (Québec) G1V 2L2

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le rapport annuel de gestion de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier ayant pris fin le 30 juin 2022.

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

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

La présidente du conseil d'administration,

ORIGINAL SIGNÉ

GINETTE FORTIN

Table des matières

Liste des tableaux	5
Liste des acronymes	6
Déclaration de fiabilité des données	8
Message de la présidente du conseil d'administration	9
Message du directeur général	10
1. L'École	11
Présentation générale	12
Contexte et faits saillants de l'exercice 2021-2022	14
2. Les résultats	23
Plan stratégique 2021-2023 – Présentation des résultats	24
Résultats au regard de la <i>Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles</i>	34
3. Les ressources	35
3.1 Utilisation des ressources humaines	36
3.2 Utilisation des ressources budgétaires et financières	41
3.3 Utilisation des ressources informationnelles	42
4. Les exigences législatives et gouvernementales	45
4.1 Gestion et contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de services	46
4.2 Reddition de comptes en matière de développement durable	47
4.3 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	50
4.4 Accès à l'égalité en emploi	51
4.5 Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de l'École nationale de police du Québec	53
4.6 Gouvernance des sociétés d'État	58
4.7 Accès aux documents et protection des renseignements personnels	68
4.8 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration	70
4.9 Politique de financement des services publics	71
5. Les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2022	73
6. Les statistiques	101
7. Les annexes	111

Liste des tableaux

Tableau 1	Réponses écrites aux demandes de la clientèle	34
Tableau 2	Nombre de postes autorisés en équivalent temps complet (ETC)	38
Tableau 3	Effectif au 30 juin selon le lien avec la mission de l'École	38
Tableau 4	Embauche totale au cours de l'exercice	38
Tableau 5	Répartition des dépenses en formation	39
Tableau 6	Formation du personnel	39
Tableau 7	Taux de départ volontaire	39
Tableau 8	Départ à la retraite de l'effectif régulier par catégorie d'emploi	39
Tableau 9	Répartition de l'effectif par sexe en nombre de personnes	40
Tableau 10	Répartition de l'effectif par groupe d'âge en nombre de personnes	40
Tableau 11	Dépenses et évolution par section d'activité	41
Tableau 12	Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles	44
Tableau 13	Contrats de services comportant une dépense de 25 000 \$ et plus	46
Tableau 14	Répartition de l'effectif pour la période du 1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 par catégorie d'emploi	46
Tableau 15	Taux d'embauche des membres des groupes visés par statut d'emploi	51
Tableau 16	Taux de représentativité au sein de l'effectif régulier	51
Tableau 17	Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	52
Tableau 18	Présences aux assemblées du conseil d'administration	64
Tableau 19	Présences aux assemblées de la Commission de formation et de recherche	67
Tableau 20	Détail relatif aux demandes d'accès aux documents reçues et traitées	69
Tableau 21	Politique de financement des services publics – Tarification	71
Tableau 22	Statistiques sommaires des activités de formation	102
Tableau 23	Fréquentation des cours universitaires	103
Tableau 24	Admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	103
Tableau 25	Statistiques sommaires des activités de formation offertes sur le campus, en modes hors campus, en ligne et hybride	104
Tableau 26	Statistiques des formations offertes aux clientèles policières	105
Tableau 27	Statistiques des formations offertes aux clientèles de la sécurité publique	106
Tableau 28	Satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu	107
Tableau 29	Statistiques sur les services offerts par le Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)	107
Tableau 30	Statistiques sur les plaintes et recours administratifs	108

Liste des acronymes

AAPI	Association sur l'accès et la protection de l'information
ACCES	Actions concertées pour contrer les économies souterraines
ACCP	Association canadienne des chefs de police
ADPQ	Association des directeurs de police du Québec
APPQ	Association des policières et policiers provinciaux du Québec
APS	Appréciation par simulation
APSAM	Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur « affaires municipales »
ASFC	Agence des services frontaliers du Canada
BEI	Bureau des enquêtes indépendantes
CA	Conseil d'administration
CAVAC	Centre d'aide aux victimes d'actes criminels
CCRP	Comité consultatif sur la réalité policière
CCTI	Centres de traitement informatique
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
CERP	Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics
CFIS	Carrefour FRANCOPOL de l'information et du savoir
CISSS	Centre intégré de santé et de services sociaux
CIT	<i>Criminal Investigators Training</i>
CIUSSS MCQ	Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec
COPS	Comité organisations policières sécurité
CPA	Corps de police autochtones
CPEE	Corps de police Eeyou Eeenu
CRDS	Centre de recherche et de développement stratégique
DFSP	Direction de la formation en sécurité publique
DIAAI	Direction de l'innovation, des affaires académiques et institutionnelles
DPCP	Directeur des poursuites criminelles et pénales
DPP	Direction du perfectionnement policier
DPSC	Direction des personnes, de la santé et de la culture
DSAT	Direction des services administratifs et technologiques
ENAP	École nationale d'administration publique
ENFFADA	Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées
ENPQ	École nationale de police du Québec
ETC	Équivalent temps complet
FQCQ	Fédération québécoise des clubs quads
FPPMQ	Fédération des policiers et policières municipaux du Québec
GI	Groupe d'intervention
GTI	Groupe tactique d'intervention
IGOPP	Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques
INPLPP	Institut national de psychiatrie légale Philippe-Pinel
MEES	Ministère de l'Éducation et ministère de l'Enseignement supérieur
MRC	Municipalité régionale de comté
MSP	Ministère de la Sécurité publique
PAE	Programme d'aide aux employés
PCSS	Programme canadien de sûreté et sécurité

PCSSP	Programme de formation de base des constables spéciaux du MSP
PFICR	Programme de formation initiale des contrôleurs routiers
PFIE	Programme de formation initiale en enquête
PFIPG	Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie
PFPE	Programme de formation préparatoire en enquête pour les enquêteurs civils spécialisés
PIFASC	Programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels
PISTM	Programme de formation initiale des inspecteurs de la Société de transport de Montréal
PMI	<i>Project Management Institute</i>
PPT	Prêt de personnel temporaire
PRQ	Pré-qualification
RIPTOP	Recherche sur les interventions post-trauma dans les organisations policières
SAAQ	Société de l'assurance automobile du Québec
SFPQ	Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec
SGI	Système de gestion intégrée
SPPADS	<i>State and Provincial Police Academy Directors</i>
SPGQ	Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec
SPVM	Service de police de la Ville de Montréal
SQI	Société québécoise des infrastructures
STM	Société de transport de Montréal
TI	Technologies de l'information
TP	Techniques policières
TQE	Technicien qualifié en éthylomètre
UPAC	Unité permanente anticorruption
UQTR	Université du Québec à Trois-Rivières

Déclaration attestant la fiabilité des données

Les résultats et les renseignements présentés dans le *Rapport annuel de gestion 2021-2022* de l'École nationale de police du Québec relèvent de la responsabilité du directeur général ainsi que des membres du comité de direction. Celle-ci porte sur l'exactitude, l'intégralité et la fidélité de l'information publiée, ainsi que sur la fiabilité des contrôles afférents.

À notre connaissance le *Rapport annuel de gestion 2021-2022* de l'École nationale de police du Québec :

- reprend fidèlement la mission, les mandats et les valeurs organisationnelles de l'École;
- présente les orientations, les objectifs stratégiques et leurs indicateurs de suivi ainsi que les cibles à atteindre tels qu'ils figurent au *Plan stratégique transitoire 2021-2023* et les résultats atteints pour la période concernée;
- permet un suivi satisfaisant des engagements de l'École communiqués dans sa *Déclaration de services aux citoyens et à nos clientèles*.

ORIGINAL SIGNÉ

Pierre St-Antoine
Directeur général

Nathalie Bournival
Directrice
Direction des services administratifs
et technologiques

Andréanne Deschênes
Directrice
Direction de l'innovation, des
affaires académiques et
institutionnelles

Isabelle Lajoie
Directrice
Direction des personnes, de la santé
et de la culture

André Magny
Directeur
Direction du perfectionnement
policiers

Louis Pelletier
Directeur
Direction de la formation en sécurité
publique

Pierre Savard
Directeur
Direction de la formation initiale en
patrouille-gendarmerie

Message de la présidente du conseil d'administration

En tant que présidente du conseil d'administration (CA), je ne peux que souligner les efforts du personnel de l'École qui ont permis d'offrir des activités de formation, de recherche et d'expertise dans un contexte en forte croissance des demandes. Le monde du travail actuel a nécessité que l'École innove, qu'elle repense sa manière de travailler et qu'elle transforme sa façon de mener ses activités.

Bravo à l'École qui a su relever ce défi dans un esprit collaboratif avec ses partenaires et clientèles.

Le CA s'est réuni à quatre occasions au cours de l'année. Les dossiers suivants ont été au cœur des travaux :

- L'approbation du projet d'antenne de l'École à Montréal;
- Le suivi du projet d'augmentation de la capacité de l'École en patrouille-gendarmerie et en services correctionnels;
- L'approbation de la proposition d'une chaire de recherche sur la prévention en santé psychologique en sécurité publique;
- Le plan de gestion des risques en matière de corruption et de collusion dans le processus de gestion contractuelle;
- Le suivi des projets de développement institutionnel;
- Le suivi des activités financières de l'École;
- Le suivi des impacts humains de la pandémie sur le personnel et les clientèles;
- L'acceptation de la nouvelle structure organisationnelle et l'approbation du *Règlement sur les conditions de travail du personnel de l'École nationale de police du Québec*;
- Le démarrage et la gestion des trois nouveaux comités du CA requis en matière de bonne gouvernance :
 - Comité administratif et d'audit;
 - Comité de gouvernance et d'éthique;
 - Comité des ressources humaines.

Cependant, ce sont les personnes qui composent une organisation qui la rendent humaine. C'est pourquoi je désire souligner le travail du personnel, des gestionnaires et des administrateurs qui se sont surpassés au cours de cette année pour l'atteinte de nos succès.

En terminant, je tiens à remercier toutes celles et ceux qui, par leur apport à la sécurité publique des citoyens du Québec, ont su faire la différence.

ORIGINAL SIGNÉ

Ginette Fortin, FCPA, ASC

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

Message du directeur général

La production du rapport annuel de gestion est une occasion de célébrer les succès de l'année scolaire qui se termine et de faire le point sur le plan stratégique. À titre de directeur général, je tiens à exprimer ma gratitude envers le personnel et les clientèles pour leur adaptabilité dans cet environnement en pleine mouvance.

Dans cette nouvelle normalité, l'École, grâce au talent de son personnel, a réussi à hausser ses activités de formation de plus de 15 %, à diplômer 974 personnes dans les programmes de formation initiale policiers et de sécurité publique ainsi qu'à offrir des activités de formation pour près de 14 000 inscriptions.

Il est maintenant de plus en plus complexe de planifier à moyen et long terme. Le nouveau plan stratégique transitoire intègre des orientations qui permettent de s'adapter en permanence afin de répondre de façon la plus optimale à toutes les missions de l'École tout en ayant une vision claire et partagée. Malgré le fait que les cibles annuelles n'ont pas toutes été atteintes, ceci est la preuve que dans un contexte évolutif, l'École a su s'adapter aux nouvelles priorités gouvernementales et à ses clientèles.

Dans un contexte de forte croissance, la capacité de réponse à court terme de l'École s'est illustrée au cours de l'exercice par l'augmentation du nombre de places pour des aspirants policiers et des agents des services correctionnels. Rien de cela n'aurait été possible sans la créativité et l'efficacité du personnel.

Par ailleurs, grâce au financement du gouvernement du Québec, l'École a continué son déploiement de formations pour les nations autochtones. Je suis particulièrement fier de la formation offerte hors campus aux corps de police autochtones en matière de lutte contre la violence conjugale et les violences sexuelles. L'École est heureuse de travailler en partenariat avec les corps de police autochtones dans ce projet d'envergure sans précédent.

L'École mise sur la personne en la valorisant, en investissant dans sa formation continue, ainsi qu'en favorisant les mouvements internes et l'apport de nouvelles expertises dans un juste équilibre. Je tiens à mentionner le leadership des gestionnaires et leur dévouement à s'investir dans ce nouveau monde du travail hybride complexe. Finalement, je remercie les membres du conseil d'administration et de la Commission de formation et de recherche dont l'expertise contribue à l'avancement de la formation en sécurité publique.

Le directeur général,

ORIGINAL SIGNÉ

Pierre St-Antoine

SECTION 1

L'École

#ENPQ



L'École en bref

Vision

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

L'École nationale de police du Québec est un organisme mandataire du gouvernement, créé par la Loi sur la police en l'an 2000. En tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, l'ENPQ doit assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de ses formations.

À ce titre, l'École a l'exclusivité de la formation initiale du personnel policier permettant d'accéder aux pratiques de patrouille-gendarmerie, d'enquête et de gestion policière.

Elle offre également des activités de perfectionnement professionnel et effectue de la recherche orientée vers la formation. Elle en publie et en diffuse les résultats.

De plus, elle joue un rôle-conseil en matière de formation professionnelle et favorise la concertation et la collaboration des diverses institutions offrant de la formation.

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

Elle peut également élaborer des programmes et des activités de formation et les offrir à toute personne ou tout groupe qui lui en fait la demande.

Valeurs ENPQ

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

Respect

Être juste, honnête, impartial et loyal envers la personne et nos institutions démocratiques, ce qui implique des notions de probité, de droiture et d'éthique.

Intégrité

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

Discipline

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

Engagement

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

Sens des Responsabilités

RIDER

Organigramme

Au 30 juin 2022

Organigramme



28 février 2022

Contexte et faits saillants de l'exercice 2021-2022

Remaniement de la structure organisationnelle

Dans un environnement dynamique et fragile, une organisation complexe comme l'École nationale de police du Québec doit s'adapter en permanence afin de répondre de la façon la plus optimale à toutes ses missions. Afin d'améliorer l'efficacité et l'efficience de l'École, la Direction de l'innovation, des affaires académiques et institutionnelles (DIAAI) a été créée en février 2022. La DIAAI unifie les missions du Bureau du développement institutionnel et du Bureau de registraire et des communications.

Ce remaniement vise également à opérationnaliser un changement de culture afin de briser les silos et d'amener une gestion transversale de l'ensemble des activités des directions et des services de l'École.

Plan stratégique transitoire 2021-2023

Les constats du Rapport final du comité consultatif sur la réalité policière publié au printemps 2021 illustrent un point tournant du milieu policier qui s'intégrera graduellement au cours des prochaines années. Afin de voir l'évolution du dossier et d'arrimer ses actions en conséquence, l'École a mis en place un plan stratégique transitoire de deux ans qui lui donnera la marge de manœuvre nécessaire pour aligner ses actions futures avec les besoins du milieu.

Les lignes directrices du plan stratégique ont évidemment été guidées par les réflexions sur la réalité policière. D'ailleurs, l'École s'est positionnée lors du dépôt de son mémoire et entrevoit la mise en œuvre de nouvelles orientations qui viendront influencer ses actions.

Les trois orientations du *Plan stratégique transitoire 2021-2023* visent l'optimisation de l'offre de formation, la valorisation de la personne et la gestion de la performance organisationnelle.

L'accélération de la transformation numérique, le soutien aux équipes et à la clientèle, la rétention du personnel, l'attraction de nouvelles personnes, l'offre de formations en ligne et en mode hors campus, ainsi que l'amélioration de notre capacité de réponse dans un contexte de croissance, sont également des éléments phares du *Plan stratégique transitoire 2021-2023*.



Formation policière autochtone

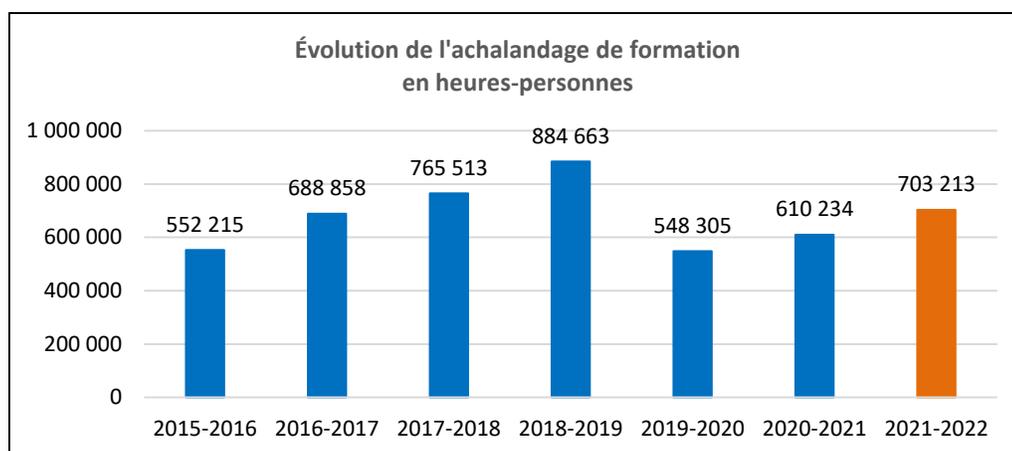
En matière d'affaires autochtones, l'École a travaillé à plusieurs niveaux afin de consolider son offre de formation et son offre de service. Les réalisations suivantes soulignent les principales actions déployées :

- En collaboration avec le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue et le ministère de la Sécurité publique (MSP), développement d'un parcours particulier de formation initiale pour le Corps de police Eeyou Eenou (CPEE). Le *Basic Training in Police Patrolling – Alternative Program* débutera en août 2022;
- Une nouvelle offre de formation sur la réalité autochtone a été développée :
 - Atelier d'une durée de deux heures offert au personnel : *Sensibilisation des enjeux contemporains autochtones* : 98 membres du personnel formés à l'an 1;
 - Atelier pédagogique d'une durée de sept heures offert aux instructeurs de l'École : *Formation d'une clientèle autochtone en contexte de langue seconde* : 50 instructeurs formés à l'an 1;
 - Révision au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIPG) de l'activité de formation *Sensibilisation des enjeux contemporains autochtones* : 144 aspirants policiers formés à l'an 1.

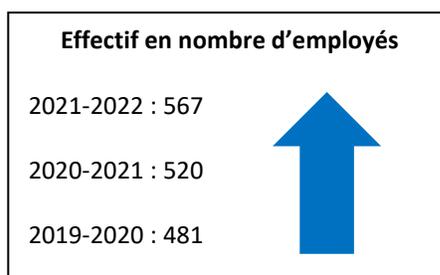
- L'École a procédé à l'embauche de deux instructeurs autochtones et à la signature d'une entente de prêt de personnel temporaire (PPT) pour une enquêteuse autochtone;
- L'École s'est aussi mise en action, notamment afin d'accroître l'accessibilité des aspirants policiers embauchés par les corps de police autochtones au PFIG et aux formations en perfectionnement professionnel de l'École;
- Le détail du Chantier Autochtone se retrouve à la page 21 dans la section du portefeuille de projets.

L'École en pleine croissance

- Hausse globale des activités de formation de 15,2 %
 - Activités de perfectionnement policier : ↑ 18,3 %;
 - Activités de formation en sécurité publique : ↑ 68,3 %;
 - Activités de formation initiale : ↑ 1,4 %;
 - Formation en patrouille-gendarmerie autochtone : ↑ 42 %.

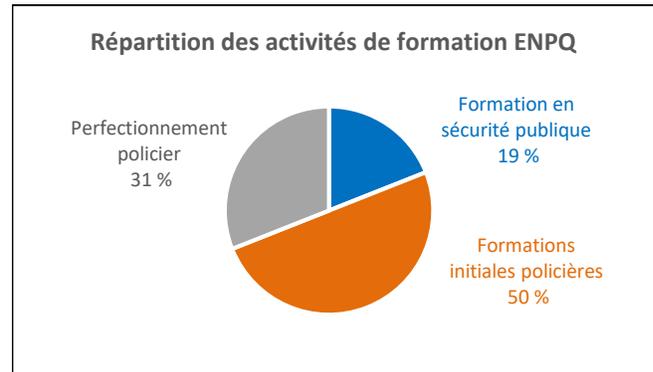


- Forte hausse des activités du Centre d'évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP) :
 - Examen de connaissances (PRQ) : ↑ 31 %
 - Appréciation par simulation (APS) : ↑ 23 %
 - Tests psychométriques : ↑ 363 %
- Croissance marquée de l'effectif de l'École :
 - 160 processus de dotation enclenchés;
 - Hausse record des embauches : ↑ 56 %;
 - Croissance des personnes en poste :



Portrait des clientèles

- Baisse de la représentation des minorités/Autochtones au PFIPG à 10,9 % comparativement à 14,9 % en 2020-2021;
- 19,3 % des aspirants policiers possèdent un autre diplôme de niveau collégial ou universitaire en plus du DEC en Techniques policières comparativement à 17 % l'an dernier;
- 11 % des aspirants policiers bénéficient d'un prêt ou d'une bourse afin de les soutenir financièrement représentant 329 014 \$ attribués par le ministère de l'Éducation et ministère de l'Enseignement supérieur (MEES);
- 101 nouveaux permis d'exercice de la fonction d'enquêteur émis, comparativement à 130 l'an dernier étant donné que des formations CRI-1011 ont dû être annulées dans le contexte de la COVID;
- 38 % de l'offre de formation en perfectionnement professionnel s'est faite en mode hors campus ou en ligne comparativement à 24 % en 2020-2021;
- 103 programmes et formations ont été offerts par la Direction de la formation en sécurité publique, dont :
 - 9 programmes de formation initiale :
 - Programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels (PIFASC) : 5 cohortes;
 - Programme de formation initiale des contrôleurs routiers (PFICR) : 2 cohortes;
 - Programme de formation de base des constables spéciaux du MSP (PCSSP) : 1 cohorte;
 - Programme de formation initiale des inspecteurs de la STM (PISTM) : 1 cohorte.
 - 9 formations en ligne;
 - 25 formations à l'ENPQ;
 - 11 formations hybrides;
 - 49 formations offertes en mode hors campus, soit presque la moitié des 103 programmes et formations.
- La présence des femmes dans les formations de l'École :
 - 41 % dans le programme de formation initiale en enquête;
 - 25 % dans les formations en perfectionnement policier;
 - 35 % dans le PFIPG;
 - 57 % parmi les candidats issus de l'Attestation d'études collégiales.



Augmentation de la capacité d'accueil au PFIPG

- Afin de combler le retard accumulé par l'arrêt de formation en période de COVID et répondre aux besoins de main-d'œuvre grandissants des organisations policières, l'École a élaboré un projet visant la formation de 108 aspirants policiers additionnels par année scolaire.
 - Au 30 juin, l'École a donc augmenté sa capacité d'accueil de 36 aspirants policiers;
 - Les efforts se poursuivront pour continuer d'augmenter le nombre d'aspirants policiers formés annuellement.
- Découlant du contexte de la COVID, l'École a diplômé seulement 587 aspirants policiers au cours de l'année comparativement aux 684 annoncés :
 - La 231^e cohorte a dû être annulée en raison de la COVID;
 - Vingt-cinq aspirants policiers n'ont pu terminer leur programme, entre autres pour des raisons médicales comme la COVID.

- Toujours en lien avec la pandémie, le calendrier de formation a dû être décalé au début de l'année 2022, et la dernière cohorte des étudiants admis en 2021-2022 a débuté en mai 2022. Sur une période de trois ans, l'École cumule un retard de 355 diplômés;
- Une entente a été finalisée avec le MEES et le MSP pour autoriser l'admission d'un total de 90 personnes détenant une AEC pour l'année d'admission 2021-2022;
- Une augmentation de 5 % des nouvelles demandes d'admission par rapport à 2020-2021 est constatée. Des 739 candidats ayant déposé une demande d'admission en prévision de l'année scolaire 2022-2023, 662 devraient se qualifier sur la liste de classement.

Formation en sécurité publique

- La Direction de la formation en sécurité publique (DFSP) a créé 224 opportunités auprès de diverses clientèles;
- Nouvelles ententes :
 - Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) – Implantation de l'approche de communication dans les programmes de formation;
 - École nationale des pompiers du Québec – 2 000 licences supplémentaires de la formation *Prévention des impacts psychologiques*;
- Nouvelles relations d'affaires :
 - EXO;
 - Agence du revenu du Canada;
 - Parcs Canada;
 - CISSS Outaouais;
 - CISSS Montérégie.
- Nouveautés mises en place en mars 2022 :
 - Les cohortes de formation initiale des agents correctionnels sont passées de 48 à 60 étudiants;
 - Les cohortes du programme de formation de base des constables spéciaux du MSP sont passées de 32 à 36 étudiants.
- Deux cohortes du programme de formation initiale des contrôleurs routiers ont été offertes sous un format en alternance (deux semaines à l'École, deux semaines en mode hors campus);
- Dans le cadre du projet RIPTOP (Recherche sur les interventions post-trauma dans les organisations policières) de l'Université du Québec à Trois-Rivières, des formations sur la *Prévention des impacts psychologiques* ont été offertes;
- Une formation sur les aspects légaux en lien avec le nouveau statut de constable spécial des inspecteurs de la Société de transport de Montréal (STM) a été développée;
- Le développement du certificat en gestion de la sécurité publique s'est poursuivi.

Nouvelles formations

- Parmi les nouvelles formations développées au cours de l'année, en voici quelques-unes :
 - Analyse lophoscopique avancée;
 - Comparaison d'éléments de preuve matérielle;
 - Formation préparatoire en enquête – Volet collégial;
 - Intervenir en matière de violence conjugale, intrafamiliale et sexuelle – Corps de police autochtones;
 - Officiel de sécurité au plateau d'exercice en combat rapproché;
 - Principes généraux en enquête policière;
 - Réponse à un état mental perturbé (REMP);
 - Témoignage d'expert en identité judiciaire;
 - Tir au pistolet – Requalification adaptée;
 - Actualisation des compétences des inspecteurs EXO.

Recherche

L'apport de la recherche dans la formation policière est incontestable. Voici quelques exemples de projets de recherche menés au Centre de recherche et de développement stratégique (CRDS) qui le démontrent.

- **Le désengagement policier au Québec : Exploration du phénomène et de ses causes**
 - La phase 2 de ce projet avait l'objectif de mieux comprendre la nature et les causes du phénomène de désengagement policier au Québec. Les résultats ont été diffusés à la fin de 2021 et ont généré un fort engouement médiatique. La phase 3 du projet est en cours et vise cette fois à identifier les facteurs associés au désengagement, ainsi que des pistes de solutions.
- **L'intervention post-trauma chez les policiers : documentation des pratiques actuelles, évaluation de l'efficacité des pratiques et transfert de connaissances**
 - Cette étude menée en partenariat avec l'Université du Québec à Trois-Rivières vise d'abord à identifier les pratiques actuelles en matière d'intervention post-trauma dans les organisations policières québécoises (phase 1), puis à évaluer l'efficacité de divers protocoles (phase 2) de soutien pour les policiers ayant été exposés à un événement potentiellement traumatique. La phase 1 du projet est terminée et la phase 2 est en cours et se terminera en 2023.
- **Projet d'étude de pertinence de la révision de la norme ESAP-ENPQ**
 - Lorsque l'épreuve standardisée d'aptitudes physiques (ESAP) a été implantée en 2017, il était convenu d'en faire un suivi afin de s'assurer que le seuil de réussite demeure approprié, c'est-à-dire qu'il représente la capacité physique minimale requise pour effectuer de façon sécuritaire et efficace les activités de formation du PFIPG. Ce projet visait donc à étudier la pertinence de modifier le seuil de réussite de l'ESAP, ou de le maintenir, en portant un regard sur l'exigence physique actuelle du PFIPG. Plus précisément, l'objectif était de déterminer si une étude approfondie portant sur l'ensemble des activités physiquement exigeantes du PFIPG était requise afin de revoir le seuil de l'ESAP. Or, les conclusions de l'étude de pertinence appuient le maintien de la norme déterminée en 2017.
- **Les trajectoires professionnelles des policiers du Québec : étude de cohorte**
 - Cette étude longitudinale a débuté en 2019 et vise à mieux comprendre les trajectoires de formation et professionnelles des candidats à la profession policière, dès leur admission au programme collégial des techniques policières (TP). En 2022 a eu lieu la troisième collecte de données, alors que la majorité des participants étaient sur le point d'obtenir leur diplôme d'études collégiales en TP. Les analyses préliminaires ont montré un effet du temps sur les motivations à entreprendre une carrière policière. La collecte de données se poursuivra en 2022-2023, et d'autres analyses seront menées.
- **Suicides et violences intrafamiliales**
 - Découlant de l'analyse secondaire des données issues de l'étude sur les enquêtes indépendantes, ce projet poursuivait l'objectif de dresser le profil descriptif des individus décédés ou gravement blessés lors d'une intervention policière dont les circonstances sont spécifiquement reliées à des actes suicidaires. Les analyses ont montré l'existence de trois profils distincts d'auteurs d'un suicide en présence policière à partir de leurs caractéristiques sociodémographiques, situationnelles, psychologiques, ainsi que celles reliées à l'intervention policière. La suite des travaux s'attardera à réfléchir sur des stratégies d'intervention adaptées à ces profils.
- **Les chiens de soutien lors d'entrevues d'enquête auprès d'enfants victimes d'agression physique ou sexuelle**
 - Cette étude, menée en collaboration avec l'Université de Montréal, avait pour objectif d'évaluer les effets associés à la présence d'un chien de soutien pendant l'entrevue d'enquête menée auprès d'enfants victimes d'agression sexuelle ou d'abus physique. Les principaux résultats ont montré que cette pratique a peu d'effet sur l'adhésion des enquêteurs au protocole NICHD, et ne permet pas d'avoir plus de détails entourant les faits, ou un dévoilement plus rapide. On note toutefois que les enquêteurs ont tendance à utiliser plus fréquemment le prénom de l'enfant en présence du chien, ce qui pourrait apporter un certain soutien à l'enfant pendant l'entrevue. La présence du chien ne semble pas entraîner plus de distractions. Les résultats de cette étude seront diffusés au cours de l'année 2022-2023 auprès des différents publics cibles.

Expertise à la cour et assignations à comparaître

- Au cours de l'exercice 2021-2022, 20 demandes d'expertise disciplinaire ont été adressées à l'École :
 - 11 d'entre elles ont été acceptées, six ont été refusées par manque de capacité ou parce que le demandeur n'a pas donné de suite, deux ont été annulées par le demandeur et une est en attente de validation.
- 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, six demandes d'assignation à témoigner ont été signifiées à l'École par voie d'assignation à un témoin (subpoena);
- La grande majorité de ces demandes portaient sur nos enseignements en matière de capacité de conduite affaiblie par l'alcool.

Plan de gestion des risques en matière de corruption et de collusion dans les processus de gestion contractuelle

- Le 22 décembre 2021, l'École a déposé son premier plan d'atténuation des risques en conformité avec la Directive gouvernementale concernant la gestion des risques en matière de corruption et de collusion dans les processus de gestion contractuelle;
- Pour l'élaboration de son premier plan couvrant la période du 1^{er} janvier 2022 au 30 juin 2023, l'École a évalué les 45 risques prédéfinis, et aucun ne comportait un risque majeur. Le plan 2022-2023 de l'École met en évidence les 14 risques retenus en priorité, pour lesquels des mesures ou des actions ont été ou seront mises en place en vue d'atténuer le risque. Pour chaque risque, l'École a identifié un indicateur de mesure, une cible ainsi qu'un échéancier.

Implications communautaires

- Depuis plusieurs années, l'École s'implique dans la campagne Entraide qui vise trois organismes qui soutiennent des personnes vivant une situation de vulnérabilité, soit : Centraide, PartenaireSanté et la Croix-Rouge canadienne. La campagne 2021-2022 a permis de recueillir un montant de 4 125 \$;
- Dans le cadre de leur formation de 15 semaines à l'École, les aspirants policiers s'impliquent dans divers projets communautaires. Lors du confinement, les aspirants policiers ont fait preuve d'imagination en tenant des activités sur le campus de l'École n'impliquant aucune personne de l'extérieur, mais qui leur permettait tout de même de recueillir des dons. Voici quelques exemples d'activités communautaires qui ont été tenues à l'intention de divers organismes :
 - Projets réalisés pour soutenir la Maison La Vigile (défi de course, tournoi de *spikeball*, tournoi de *babyfoot*, etc.);
 - Tournoi de ballon chasseur au profit de la Croix-Rouge canadienne pour soutien dans le cadre de la guerre en Ukraine (photo de la 234^e cohorte);
 - Projets de lave-auto pour Centraide Mauricie;
 - Activité BBQ pour la Fondation canadienne du cancer du pancréas;
 - Course avec stations d'épreuves sportives pour le Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS);
 - Collecte de fonds dans le cadre des 28 jours sans alcool pour la Maison Jean Lapointe.



- En plus des collectes de fonds qui ont permis d'amasser des dons totalisant près de 7 000 \$, les aspirants policiers ont participé en tant que bénévoles à des activités de bienfaisance comme la Guignolée des médias, en collaboration avec l'organisme Centre d'action bénévole de la MRC de Bécancour, à une collecte de denrées alimentaires qui ont été remises à la Ressource d'aide alimentaire du Grand Nicolet et à une collecte de vêtements remis à un organisme de Nicolet.

Échanges d'expertise au plan national

- L'École a accueilli une délégation d'officiers supérieurs de la gendarmerie chilienne le 3 mai 2022, dans le cadre d'une entente entre le Centre international de la prévention de la sécurité et l'État chilien et en collaboration avec le Service de police de la Ville de Montréal.

Échanges d'expertise au plan international

- **Le Réseau international francophone de formation policière FRANCOPOL**

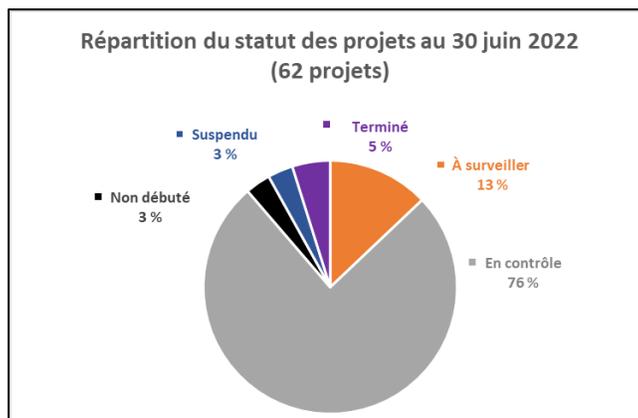
- Toujours très active dans l'équipe du secrétariat général de FRANCOPOL, l'École assume différents rôles au sein du réseau soit ceux de : de conseiller stratégie et instances, trésorier, coordonnateur des plateformes technologiques et coordonnateur des instances et de la trésorerie;
- L'École a collaboré aux travaux d'élaboration de la Planification stratégique 2022-2025 de FRANCOPOL publiée en février 2022;
- L'implication de l'École dans le réseau se fait également par la participation de ses experts aux travaux de certains comités techniques de FRANCOPOL, comités qui ont pour objectifs la promotion et le partage des bonnes pratiques dans divers domaines policiers. L'École assure d'ailleurs la coordination du Comité des écoles;
- Une rencontre regroupant les différents acteurs de l'École impliqués de près ou de loin dans le réseau FRANCOPOL a eu lieu en avril 2022 permettant d'avoir une vue d'ensemble de l'implication de l'École et des activités auxquelles ces acteurs collaborent;
- Afin de rendre possible la réalisation du 6^e congrès à distance qui a eu lieu en matinée des 17 et 18 novembre 2021, l'École a mis à la disposition de FRANCOPOL ses installations ainsi qu'une équipe de



soutien technique. Cette équipe a permis de diffuser, faire la captation des conférences et de les rendre disponibles dans le Carrefour FRANCOPOL de l'information et du savoir (CFIS). Les activités de coordination de l'événement ont aussi permis à cinq pays d'Afrique d'assister à l'événement. Ce sont près de 300 personnes, provenant de dix-huit pays, qui ont assisté à l'événement. Les thématiques abordées dans le cadre des activités ont permis de mettre en lumière l'importance de l'approche humaine lors des interventions policières.

Portefeuille de projets

- Depuis plus 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.



- Le portefeuille de projets 2021-2022 est marqué par la continuité de plusieurs chantiers, notamment :
 - Chantier Autochtone :**
 - Accroître l'accessibilité des aspirants policiers embauchés par les corps de police autochtones au PFIPG : deux cohortes ont gradué, soit la 214^e cohorte en anglais et la 197^e cohorte en français, pour un total de 22 candidats formés;
 - Déployer une formation adaptée à la réalité autochtone en matière de violence conjugale, agression sexuelle et violence intrafamiliale : le développement de cette formation en collaboration avec le Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) et Femmes autochtones du Québec inc. s'est terminé au cours de l'année. La première diffusion s'est déroulée à l'École du 12 au 14 avril. Une induction pour trois nouveaux instructeurs a eu lieu.
 - Développer une formation de base en enquête criminelle en anglais : l'École est en action avec l'Ontario Police College (OPC) pour la planification du déploiement de cette formation pour laquelle les contenus ont été adaptés au contexte québécois et à l'approche pédagogique expérientielle de l'École;
 - Accroître l'accessibilité d'un plus grand nombre de policiers autochtones aux formations en perfectionnement professionnel : l'École s'est mise en œuvre afin d'offrir davantage de formation à la clientèle autochtone, notamment en développant une banque d'instructeurs qualifiés en fonction des besoins soulevés par les corps de police autochtones (CPA) en continu. Au cours de l'année, 467 policiers issus des CPA ont fait de la formation dans plus de 50 cours différents, et ce, malgré un arrêt complet de la formation en janvier et février 2022 à cause de la pandémie.
 - Chantier Enquête :**
 - Révision du programme de formation initiale en enquête (PFIE) : la première diffusion du nouveau PFIE a eu lieu en avril avec le volet 1 de la formation. Le volet 2 se donnera au printemps 2023;
 - Développement d'un programme de formation préparatoire en enquête pour les enquêteurs spécialisés civils (PFPE): le développement des neuf premières semaines de formation en collaboration avec le Collège Ahuntsic est à toute fin pratique terminé. Le développement des six semaines suivantes à l'École est en cours.

- **Chantier Capacité :**
 - *PIFASC* : les nouvelles cohortes sont passées de 48 à 60 aspirants pour répondre aux besoins grandissants sur le terrain;
 - *PFIPG* : une cohorte supplémentaire de 36 personnes a été formée lors de la dernière année, afin de répondre aux besoins grandissants de main-d'œuvre;
 - *Optimisation de l'offre de formation* : Des travaux en collaboration avec le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) et la Ville de Montréal sont en cours dans le but de déployer une antenne de formation à Montréal.
- L'École a également démarré ou poursuivi plusieurs projets relatifs aux plans d'action gouvernementaux. Ces projets sont financés par le MSP :
 - *Développement d'une formation en ligne pour le Programme SEXTO* en collaboration avec le Service de police de St-Jérôme et le DPCP;
 - *Développement d'une formation profilage racial et social* en collaboration avec plusieurs intervenants, dont la CDPDJ et le Commissaire à la déontologie;
 - *Développement et déploiement de la capsule numéro 3 du programme arme à feu portant sur la sécurisation et la manipulation d'une arme à feu;*
 - *Développement d'une capsule sur l'aide-mémoire « Prévenir l'homicide du partenaire intime » (annexe A);*
 - *Mise en œuvre d'un programme de formation en santé psychologique – Phase 1 – Formation des intervenants;*
 - *Développement de capsules en exploitation sexuelle.*

SECTION 2

Les résultats



2.1 Plan stratégique transitoire 2021-2023

Suivi des objectifs stratégiques – An 1

L'année 2021-2022 marque l'élaboration du *Plan stratégique transitoire 2021-2023*. Le caractère transitoire de ce plan permet à l'École de retenir la vision, la mission et les valeurs établies dans le plan précédent. Il permet également de réaliser un exercice d'actualisation de son modèle d'affaires afin de faire face aux défis de transformation numérique, de soutien de son personnel et de sa capacité organisationnelle en contexte de grande croissance. De plus, la période 2021-2023 permet de suivre les années couvertes par le plan stratégique du MSP.

C'est finalement en février 2022 que le plan stratégique a été officiellement lancé. Les travaux de développement ont permis d'identifier et de définir les trois orientations stratégiques suivantes :

- Optimiser l'offre de formation;
- Valoriser la personne;
- Gérer la performance organisationnelle.

De celles-ci découlent six objectifs stratégiques, soutenus et mesurés par les cibles de 12 indicateurs. La mise en œuvre du plan a nécessité de nombreux efforts, qui ont été déployés afin de :

- Mettre en place et structurer les instances décisionnelles nécessaires à l'atteinte des cibles;
- Procéder à l'assignation stratégique de personnel pour constituer les équipes de travail qui participeront directement à la réalisation de ce plan;
- Prioriser et démarrer les projets créateurs de valeur, c'est-à-dire les projets ayant le plus grand impact sur la mission de l'organisation en vue de concrétiser le *Plan stratégique transitoire 2021-2023*.

En cours d'année, de nouvelles priorités gouvernementales et des besoins urgents exprimés par la clientèle, comme l'augmentation de la capacité d'accueil d'aspirants policiers, ont eu une répercussion importante sur les activités de l'École.

Malgré tout, au terme des quatre premiers mois de ce plan, quatre cibles sur les 11 identifiées pour l'année 2021-2022 sont atteintes. Le sommaire des résultats et les détails sont présentés dans les pages qui suivent.

Plan stratégique transitoire 2021-2023 Sommaire des résultats 2021-2022

		Résultats 2021-2022	Page
Orientation 1 – Optimiser l’offre de formation			
Objectif stratégique 1.1 Accélérer la transformation numérique			
1. D’ici 2023, compléter la mise en place de la stratégie des ressources informationnelles de l’École et son plan de transformation numérique 2021-2023, avec un taux d’avancement de ce chantier à 100 %.			
Cible 2021-2022	Taux d’avancement à 40 % de ce chantier	●●● 30 %	26
Objectif stratégique 1.2 Renouveler le modèle d’affaires			
2. Deux indicateurs sont prévus pour cet objectif stratégique, soit :			
a) En 2022, compléter la schématisation du modèle d’affaires par un taux d’avancement de ce projet à 80 %;			
b) En 2023, prioriser quatre éléments clés du modèle d’affaires liés à notre offre et documenter leur mise en action avec un niveau d’avancement de ces projets à 75 %.			
Cible 2021-2022	Taux d’avancement à 80 % du schéma du modèle d’affaires	●●● 15 %	27
Orientation 2 – Valoriser la personne			
Objectif stratégique 2.1 Structurer l’expérience ENPQ			
3. Deux indicateurs sont prévus pour cet objectif stratégique d’ici 2023, soit :			
a) Définir et cartographier l’expérience École avec un taux d’avancement de ce projet à 75 %;			
b) Développer un modèle d’évaluation de la maturité de l’expérience École, avec un taux d’avancement de ce projet à 100 %.			
Cibles 2021-2022	a) Taux d’avancement du projet à 25 %	●●● 15 %	29
	b) Taux d’avancement du projet à 25 %	●●● 5 %	29
Objectif stratégique 2.2 Favoriser la santé psychologique des personnes			
4. Dans une stratégie complémentaire, trois indicateurs sont visés :			
a) Mettre en place des activités et des services favorisant la santé psychologique du personnel et des apprenants;			
b) Établir un processus de qualification et de certification à l’intention des psychologues (et professionnels de la relation d’aide) désirant intervenir auprès des policiers et des premiers répondants;			
c) Démarrer la structure de recherche sur la prévention des problèmes de santé psychologique au travail en sécurité publique.			
Cibles 2021-2022	a) 2 nouvelles activités	●●● 2 nouvelles activités	30
	b) Taux d’avancement des travaux à 25 %	●●● 10 %	30
	c) Taux d’avancement des travaux à 60 %	●●● 60 %	30
Orientation 3 – Gérer la performance organisationnelle			
Objectif stratégique 3.1 Intégrer la gestion de risques			
5. Pour atteindre cet objectif stratégique, deux indicateurs sont retenus d’ici 2023, soit :			
a) Définir le processus institutionnel de gestion de risques à 100 %;			
b) Analyser les besoins en information de gestion avec un avancement de 70 %.			
Cibles 2021-2022	a) Processus défini à 30 %	●●● 5 %	32
	b) 30 % des unités administratives sont analysées	●●● 5 %	32
Objectif stratégique 3.2 Déployer des outils d’amélioration continue au sein des services			
6. Pour ce faire, l’École vise les deux indicateurs suivants :			
a) Offrir et déployer des activités visant l’utilisation de techniques et d’outils d’amélioration continue;			
b) Identifier, analyser et améliorer les processus clés avec un avancement de 60 %.			
Cibles 2021-2022	a) 2 activités offertes pour 20 % des employés concernés	●●● 2 activités pour 20 % des employés	33
	b) Taux d’avancement des travaux à 20 %	●●● 20 %	33

Légende : ●●● Cible non atteinte | ●●● Cible en voie d’être atteinte | ●●● Cible atteinte

Légende : ●●● Cible non atteinte | ●●● Cible en voie d’être atteinte | ●●● Cible atteinte

**Résultats détaillés 2021-2022 relatifs aux engagements du
 Plan stratégique transitoire 2021-2023**

ORIENTATION 1

Optimiser l’offre de formation

Soucieuse du contexte et des besoins changeants, et désireuse de réaffirmer son rôle stratégique au sein du continuum de formation, l’École mise sur le développement d’une approche institutionnelle innovante, capable de répondre aux besoins émergents de ses clients, tout en misant sur un modèle d’affaires contemporain.

Enjeux

- Optimiser la capacité organisationnelle en contexte de croissance
- Accentuer la transformation numérique pour assurer une expertise technologique intégrée au développement des compétences et aux outils de travail

Objectif stratégique 1.1 : Accélérer la transformation numérique

Contexte lié à l’objectif

La mise en œuvre de son plan de transformation numérique et de sa stratégie des ressources informationnelles permettra à l’École de concrétiser sa vision et de se doter d’un carnet de route numérique favorisant une évolution stratégique et innovante.

Indicateur 1	Cible 2021-2022	Résultats 2021-2022
D’ici 2023, compléter la mise en place de la stratégie des ressources informationnelles de l’École et son plan de transformation numérique 2021-2023, avec un taux d’avancement de ce chantier à 100 %.	Taux d’avancement à 40 % de ce chantier	30 % ●●●

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Pour accélérer la transformation numérique, l’École a mis en place la Régie numérique qui est l’instance responsable de la mise en œuvre de la stratégie des ressources informationnelles. Nouvellement en opération, la Régie a travaillé en 2021-2022 à définir et communiquer son mandat, positionner les rôles et responsabilités de ses membres et établir son mode de fonctionnement tout en faisant cheminer des projets numériques nombreux et variés.

En centralisant au cœur d’une même instance l’ensemble des initiatives et projets numériques, l’École est désormais en mesure de voir émerger les besoins, les enjeux et les préoccupations. Cette compréhension globale était une étape nécessaire pour entamer les travaux d’élaboration d’un plan de transformation numérique. Plusieurs initiatives ont été priorisées dans trois axes prioritaires. Voici une liste non exhaustive :

L’axe 1 – Communication et marketing :

- Révision du site web.

L’axe 2 – Pédagonumérique :

- Acquisition et intégration de portables en formation;
- Analyse pour l’installation de caméras sur les plateaux de simulation;
- Projet pilote pour l’intégration de tablettes au PIFASC pour la rétroaction;
- Définir les rôles et responsabilités dans le déploiement des environnements de formation en ligne incluant le soutien aux utilisateurs.

L'axe 3 – Processus d'affaires :

- Déploiement d'Office 365;
- Système de gestion intégré;
- Passerelle COBA-Moodle;
- Numérisation de formulaires.

La Régie numérique est également une instance qui met l'humain au cœur des réflexions. C'est pour cette raison que la responsable de l'expérience employé siège sur cette instance. Aussi, l'ensemble des ressources y participant agissent en tant qu'agents de changement dans chacun des services.

Évidemment, la mise en place de la stratégie des ressources informationnelles et le plan de transformation numérique figurent en tête des priorités de la Régie. L'avancée rapide des technologies fait en sorte que les attentes ministérielles envers les organismes évoluent rapidement. Dans l'attente des orientations gouvernementales, l'École a concentré les efforts de ses équipes sur des dossiers numériques concrets qui alimentent la réflexion stratégique. Au cours de l'automne 2022, l'École prendra connaissance des orientations gouvernementales. Ce chantier numérique se situe donc à 30 % d'avancement.

Actions envisagées pour atteindre la cible de l'indicateur 1

- Obtenir des précisions et de l'accompagnement en lien avec les attentes ministérielles quant à la stratégie des ressources informationnelles;
- Planifier et exécuter les travaux.

Objectif stratégique 1.2 : Renouveler le modèle d'affaires

Contexte lié à l'objectif

Prônant le principe de valeur ajoutée, l'École s'assure de moduler son offre de formation et l'ensemble de ses activités de manière stratégique. Le renouvellement de son modèle d'affaires est l'occasion de réaffirmer un positionnement fort et clair dans le développement et le maintien des compétences en sécurité publique au Québec, et ceci dans un contexte de croissance.

Indicateur 2	Cible 2021-2022	Résultats 2021-2022
En 2022, compléter la schématisation du modèle d'affaires par un taux d'avancement de ce projet à 80 %.	Taux d'avancement à 80 % du projet	15 % ●●●

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Concernant le renouvellement du modèle d'affaires de l'École, une première rencontre a eu lieu en mai 2022 afin d'échanger sur la vision et les objectifs poursuivis. Le démarrage de ce projet est prévu en 2022-2023.

Dans ses réflexions au sujet de son modèle d'affaires en lien avec l'offre de cours, l'École reconnaît qu'elle n'est plus en mesure de tout faire seule. Au cours de l'année 2021-2022, l'École a développé des grilles d'évaluation lui permettant de baliser et rendre plus efficace le processus d'analyse et d'intégration de formations de partenaires. Ainsi, elle élargit son offre de cours en s'associant à des partenaires de formation reconnus, comme :

- Réseau canadien du savoir policier (RCSP) (exemples : Adopter une approche adaptée aux traumatismes, Introduction à la traite des personnes, Sensibilisation aux autochtones, etc.);
- Collège canadien de police (CCP) (exemples : Témoignage d'expert en identité judiciaire, Analyse lophoscopique avancée, etc.);
- Ontario Police College (OPC) (exemples : *Criminal Investigators Training*, *Standardized Field Sobriety Training*, etc.).

Par ailleurs, l'École s'est rapidement positionnée afin de se mettre en action dans la mise en œuvre des recommandations du rapport du Comité consultatif sur la réalité policière (CCRP) qui touchent notamment la formation continue, le maintien des compétences et requalification et l'augmentation de la capacité de former au PFIPG.

Ces suivis sont une source de réflexion concrète qui alimentera certainement le modèle d'affaires. De ce fait, le projet a un taux d'avancement de 15 %.

Actions envisagées pour atteindre la cible de l'indicateur 2

- Terminer la phase de planification du projet;
- Débuter les consultations;
- Exécuter le projet.

ORIENTATION 2

Valoriser la personne

L'École place ses employés et ses clientèles au cœur de ses actions. Consciente de l'impact de son personnel dans la réalisation de sa mission, et de la satisfaction de ses clients dans le rayonnement de ses activités, elle s'engage à poursuivre ses efforts de valorisation des personnes et à investir dans leur potentiel, tout en veillant à leur santé physique et psychologique. Au-delà de sa notoriété et de son expertise, l'École s'assure d'être une option de premier choix pour attirer les meilleurs talents. Elle désire également être reconnue pour l'expérience unique qu'elle offre à toutes ses clientèles.

Enjeux

- Soutenir les employés et les clientèles, particulièrement en ce qui concerne la santé psychologique
- Attirer les meilleurs talents

Objectif stratégique 2.1 : Structurer l'expérience ENPQ

Contexte lié à l'objectif

En développant une approche basée sur l'expérience École, l'organisation souhaite poser un regard nouveau sur la cohérence et la concertation de ses actions envers ses employés et ses clientèles. Elle mettra en évidence les facteurs qui influencent la performance et l'engagement des employés ainsi que la satisfaction de la clientèle. Elle pourra ainsi implanter un mode de communication continu lui permettant de répondre aux attentes et aux besoins exprimés.

Indicateur 3	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022
Deux indicateurs sont prévus pour cet objectif stratégique d'ici 2023, soit : a) Définir et cartographier l'expérience École avec un taux d'avancement de ce projet à 75 %; b) Développer un modèle d'évaluation de la maturité de l'expérience École, avec un taux d'avancement de ce projet à 100 %.	a) Avancement du projet à 25 % b) Avancement du projet à 25 %	a) 15 % ●●● b) 5 % ●●●

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

- a) En 2021-2022, la Direction des personnes, de la santé et de la culture (DPSC) a débuté les travaux en lien avec cet indicateur en organisant des rencontres avec différents fournisseurs susceptibles d'accompagner l'École dans cette démarche. En ce sens, elle a priorisé son projet de marque employeur, puis planifié le budget afin de concrétiser ses démarches. Des rencontres de travail sont déjà prévues à l'automne 2022 pour un avancement de 15 % de cet indicateur. Il est important de noter que l'année 2021-2022 a été marquée par une forte hausse du taux d'embauche et par les négociations pour le renouvellement des conventions collectives mobilisant les efforts de la DPSC.
- b) Par ailleurs, la réflexion entourant le développement du modèle d'évaluation de la maturité a débuté en 2021-2022, mais comme l'avancement de ce projet est tributaire du projet de l'expérience École, elle ne s'est pas concrétisée officiellement sous forme de projet durant l'année visée, pour un avancement de 5 % de ce projet.

Actions envisagées pour atteindre les cibles de l'indicateur 3

- Identifier les ressources dédiées au projet de l'expérience École et poursuivre les travaux;
- Démarrer un projet distinct pour le développement du modèle d'évaluation de la maturité qui suivra les travaux du projet de l'expérience École.

Objectif stratégique 2.2 : Favoriser la santé psychologique des personnes

Contexte lié à l'objectif

Sensible aux enjeux reliés à la santé psychologique au travail, l'École concentre ses efforts sur cet aspect particulier de la santé globale. Elle participe ainsi activement à l'augmentation et à l'amélioration des services offerts à son personnel. De plus, l'École contribue à la prévention des impacts psychologiques des intervenants en sécurité publique par la mise en place d'une structure de recherche et par l'offre de formations spécifiques.

Indicateur 4	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022
<p>Trois indicateurs sont visés :</p> <p>a) Mettre en place des activités et des services favorisant la santé psychologique du personnel et des apprenants;</p> <p>b) Établir un processus de formation et de certification à l'intention des psychologues et professionnels de la relation d'aide désirant intervenir auprès des policiers et des premiers répondants;</p> <p>c) Démarrer la structure de recherche sur la prévention des problèmes de santé psychologique au travail en sécurité publique.</p>	<p>a) 2 nouvelles activités</p> <p>b) Avancement des travaux à 25 %</p> <p>c) Avancement des travaux à 60 %</p>	<p>a) 2 nouvelles activités ●●●</p> <p>b) 10 % ●●●</p> <p>c) 60 % ●●●</p>

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

a) La DPSC a déployé et rendu disponible à tous ses employés le contenu de la plateforme *LifeSpeak*, une plateforme en ligne qui propose des solutions à différents problèmes de mieux-être et de santé mentale. Des vidéos, des balados, des fiches-conseils, des jeux-questionnaires sur des thèmes variés comme la gestion du stress, la conciliation travail-famille et la saine nutrition sont des exemples de ce qui est offert aux employés. Les employés et leur famille ont visionné 456 vidéos sur la plateforme *LifeSpeak*. L'École a également offert un accès à la plateforme en ligne d'Énergie Cardio. Plus de 150 séances d'entraînement ont été suivies par les employés.

Dans un même ordre d'idées, la Semaine des personnes qui s'est déroulée du 9 au 13 mai 2022 regroupait plusieurs activités offertes au personnel de l'École. Des activités variées et centrées sur la santé psychologique, physique et financière étaient accessibles autant sur le campus qu'à distance, afin de s'adapter à la nouvelle réalité de l'organisation du travail en mode hybride.

En 2021-2022, l'École a fait le choix de pérenniser l'offre des services d'un psychologue par le biais de la Clinique de santé aux clientèles des formations initiales, une mesure toute particulière qui avait été mise en place pour favoriser le maintien de la santé mentale de ses clientèles en temps de pandémie.

b) C'est en avril 2022 que l'École a obtenu le financement lui permettant de débiter le projet de développement d'un programme de formation pour les psychologues et professionnels de la relation d'aide œuvrant auprès des policiers et la mise en place d'un réseau de pairs aidants. Ce projet qui s'étalera sur trois ans et dont la phase de planification a débuté en 2021-2022 consiste à développer puis offrir un parcours de formation aux professionnels de la relation d'aide œuvrant auprès des policiers afin de permettre à ces derniers d'accroître leurs connaissances de la fonction policière. Le parcours qui sera développé en 2022-2023 combinera de la formation en ligne et en présence, un stage d'observation, puis un accompagnement individuel avec nos experts dans le domaine. L'identification des parties prenantes ainsi que des membres de l'équipe projet a été réalisée. La phase d'exécution du projet débutera à l'automne 2022, pour un avancement actuel de 10 % du projet.

c) En 2021-2022, l'École a déployé les efforts nécessaires à la mise en place d'une chaire de recherche, en partenariat avec l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), sur la prévention de la santé psychologique au travail en sécurité publique. Plus précisément, ce projet de recherche a été développé en trois axes (prévention primaire, secondaire et tertiaire) puis

présenté aux instances de l'UQTR et de l'École. La sollicitation de partenaires financiers et la création de l'imagerie et du site web de la chaire sont les travaux réalisés durant l'année 2021-2022.

La chaire de recherche concentrera ses efforts à développer des connaissances scientifiques et à identifier les meilleures méthodes de prévention en santé psychologique au travail. Le lancement officiel de la chaire est prévu pour le 7 septembre 2022. Ce projet est donc au niveau d'avancement attendu, soit de 60 %.

Actions envisagées pour atteindre la cible b) de l'indicateur 4

- Développer le parcours de formation;
- Établir la structure de gouvernance du projet et la communiquer aux partenaires.

ORIENTATION 3

Gérer la performance organisationnelle

Dans le but de s’adapter aux changements fréquents de son environnement, tout en conservant une continuité de ses opérations, l’École entend mettre en place une approche de gestion des risques de façon à réévaluer en continu ses processus d’affaires et ainsi les améliorer.

Enjeux

- Moduler sa réponse aux besoins des clients en tenant compte de l’évolution sociale et de la capacité financière
- Déployer la formation en mode hors campus

Objectif stratégique 3.1 : Intégrer la gestion de risques

Contexte lié à l’objectif

Afin de réaliser sa mission en toute cohérence en tenant compte de ses capacités humaines, financières et opérationnelles, l’École vise à identifier les risques auxquels elle pourrait faire face de façon à mettre en œuvre des mécanismes permettant de les atténuer. De plus, elle révisera ses processus décisionnels et modernisera les outils qui lui permettront d’opérationnaliser son plan stratégique.

Indicateur 5	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022
Deux indicateurs sont retenus d’ici 2023, soit : a) Définir le processus institutionnel de gestion de risques à 100 %; b) Analyser les besoins en information de gestion avec un avancement de 70 %.	a) Processus défini à 30 % b) 30 % des unités administratives analysées	a) 5 % ●●● b) 5 % ●●●

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

a) L’année 2021-2022 est marquée par un changement à la structure organisationnelle de l’École. En effet, en réponse à son contexte de croissance et à son plan stratégique, la direction générale a créé la Direction de l’innovation, des affaires académiques et institutionnelles (DIAAI). Cette direction a notamment pour mandat d’assurer un leadership numérique pour accélérer la transformation de l’École à cet égard, d’animer une démarche collaborative transversale dans les dossiers institutionnels prioritaires et de porter le déploiement d’une approche d’innovation, d’amélioration continue et de gestion de risques. Dans cet ordre d’idées, la Direction des services administratifs et technologiques (DSAT) a réalisé une série d’ateliers lui permettant d’élaborer son premier *Plan triennal de la gestion des risques en matière de corruption et de collusion dans les processus de gestion contractuelle*.

Souhaitant élargir la gestion de risques à l’ensemble de ses directions, des démarches sont en cours auprès d’un partenaire pour de l’accompagnement afin de définir le processus institutionnel de gestion de risques. La phase d’élaboration de ce projet a également débuté en 2021-2022, pour un avancement de 5 %.

b) En ce qui a trait à l’analyse des besoins en information de gestion, l’École est en action à différents égards, notamment via le projet d’acquisition d’une solution de gestion intégrée (SGI), dont les travaux visent à alimenter, analyser et revoir plusieurs des processus d’affaires clés de l’École qui lui permettront de remplacer, notamment, ses systèmes financiers et des ressources humaines et matérielles. En ce sens, elle a entamé en 2021-2022 une vaste consultation des différents services afin d’identifier les indicateurs de gestion souhaités par les gestionnaires, pour un avancement de ce projet à 5 %.

Actions envisagées pour atteindre les cibles de l'indicateur 5

- Identifier le partenaire en support à la définition du processus institutionnel de la gestion de risques;
- Débuter la phase de planification de développement de ce processus;
- Poursuivre les travaux concernant les indicateurs de gestion souhaités par le comité de gestion;
- Élaborer un outil de gestion inspiré du modèle de tableau de bord.

Objectif stratégique 3.2 : Déployer des outils d'amélioration continue au sein des services

Contexte lié à l'objectif

L'amélioration continue est un vecteur de changement qui favorisera la participation de tous et l'émergence d'idées nouvelles dans la recherche d'efficacité, et ce, au quotidien. En visant le déploiement de formations et d'outils de résolution de problèmes, l'École favorise l'évolution de ses façons de faire et met à contribution la créativité de ses équipes dans le but de faire mieux, toujours mieux.

Indicateur 6	Cible 2021-2022	Résultats 2021-2022
L'École vise les deux indicateurs suivants : a) Offrir et déployer des activités visant l'utilisation de techniques et d'outils d'amélioration continue; b) Identifier, analyser et améliorer les processus clés avec un avancement de 60 %.	a) 2 activités offertes pour 20 % des employés concernés b) Avancement des travaux à 20 %	a) 2 activités pour 20 % des employés concernés ●●● b) 20 % ●●●

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

a) L'École est soucieuse d'impliquer ses équipes dans l'amélioration continue de l'organisation. En 2021-2022, une formation en résolution de problème a été offerte aux équipes du Service des ressources financières et du Bureau du registrariat et des communications afin d'améliorer le délai de traitement des listes de présence. Deux ateliers de travail ont permis d'offrir d'abord de la formation, puis de définir le processus actuel. L'utilisation de l'outil de résolution de problème A3 a ensuite permis d'améliorer le processus et de définir les rôles et responsabilités des membres des deux services.

Au printemps 2022, deux formations en gestion de projets ont également été offertes au personnel. Les formations *Introduction à la gestion de projets à l'ENPQ* et *Les phases de la gestion de projets* leur ont permis, notamment, de s'approprier le fonctionnement et les différents outils de gestion de projets à l'École.

Toujours au cours de la dernière année, le processus d'élaboration du calendrier d'offre de cours a été révisé afin de pallier certains enjeux. À ce jour, une rétrospective d'itération a eu lieu avec l'ensemble des équipes afin de cibler les points qui seront à améliorer lors du prochain cycle. La boucle d'itération se poursuivra au cours du prochain exercice.

La révision du processus de gestion des ententes et du processus de gestion des lieux de formation (sur le campus et en hors campus) a également été entamée au cours de l'exercice. Le tout sera complété à l'automne.

En tout, 38 personnes ont participé à des activités de formation et près d'une vingtaine d'autres à des ateliers d'optimisation pour un taux de 20 % des employés administratifs concernés par cet indicateur.

b) En toute cohérence avec les travaux effectués en lien avec le modèle d'affaires et dans le cadre de sa transformation numérique, l'équipe de direction devra définir les processus-clés qu'elle préconisera pour remplir sa mission, puis les optimiser afin de créer de la valeur. En ce sens, en 2021-2022, ce sont davantage des travaux de consolidation qui marquent le début de ce projet, avec la mise en place de la DIAAI et de l'ensemble de ses mandats liés au plan stratégique. Une activité de gestion de la performance a eu lieu avec les gestionnaires afin, entre autres, d'identifier les opportunités d'amélioration des processus et cibler les actions à valeur ajoutée. L'identification des processus-clés a été réalisée, leur analyse et leur amélioration restent à planifier, pour un avancement de ce projet à 20 %.

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 sur le site web de l'École.¹

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 transitoire 2021-2023*. Le tableau suivant présente la concordance entre les deux ouvrages :

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

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

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 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 1,7 jour ouvrable.

Tableau 1	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Réponses écrites aux demandes de la clientèle			
Délai moyen de réponse	1,7 jour	1,2 jour	4,2 jours

L'École a procédé à 137 évaluations auprès de ses clients au cours de la dernière année. Le taux de satisfaction global pondéré relatif aux enseignements reçus est de 85,4 % comparativement à 87,4 % l'an dernier (voir le tableau 27 pour les détails).

Quant aux plaintes et recours administratifs, ils ont été traités dans les délais prescrits dans nos politiques et directives (voir le tableau 30).

¹ https://www.enpq.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/centre_documentaire/ENPQ-decl_serv_citoyens-Clienteles_01.pdf

² <https://www.enpq.qc.ca/plan-strategique-2021-2023>

SECTION 3

Les ressources



3.1 Utilisation des ressources humaines

La Direction des personnes, de la santé et de la culture (DPSC) a consacré beaucoup d'efforts dans les diverses sphères liées à la gestion des ressources humaines, que ce soit au niveau de l'organisation du travail, du recrutement, de la dotation, ou encore de la révision de certains programmes. Les actions déployées dans le cadre de ces activités ont été motivées par la volonté de mettre à l'avant-plan l'expérience employé.

La *Politique de télétravail* est entrée officiellement en vigueur le 29 novembre 2021, l'École désirant offrir à son personnel un environnement de travail stimulant qui prend appui sur les avancées en matière de technologie numérique, de télétravail et d'approches collaboratives. Le télétravail ayant connu une arrivée fulgurante dans les équipes au début de la pandémie, il était devenu prioritaire de définir le cadre de ce qui constituera dorénavant un mode de travail pour plusieurs employés. Ces balises permettent de maintenir son caractère particulier à l'École ainsi que d'assurer l'attraction et la fidélisation des personnes au sein de l'organisation, en plus de favoriser la mobilisation, l'engagement et le mieux-être.

Une fois de plus cette année, de grands efforts ont été consacrés au recrutement de nouveaux membres du personnel. Ce sont plus de 160 processus de dotation qui ont été enclenchés, pour l'embauche de 170 personnes.

Le recrutement engendrant des défis importants dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre, diverses stratégies ont été mises de l'avant en matière d'attraction et de rétention du personnel. Ainsi, les membres de la DPSC ont participé à un salon de l'emploi virtuel et ont organisé un événement recrutement à l'École afin d'embaucher des candidats pour des postes administratifs. De plus, la présence sur les réseaux sociaux a été renforcée afin d'attirer une nouvelle main-d'œuvre. Parmi les autres stratégies utilisées figurent une nouvelle offre de contrat avec des heures garanties pour certains membres du personnel, ainsi que la création de nouvelles catégories d'emploi.

Le plan de parrainage inclus dans le programme d'accueil et d'intégration du personnel a, quant à lui, connu une révision afin d'en faciliter la gestion. Notons qu'en 2021-2022, 86 heures ont été utilisées à des fins de parrainage de nouveaux employés.

La DPSC a organisé une deuxième édition de la Semaine des personnes, le tout en mode hybride, afin d'offrir des activités autant aux employés en télétravail qu'aux employés sur le campus de l'École. Après plusieurs mois de télétravail, cette édition se voulait également une occasion d'échanges et de retrouvailles pour plusieurs employés.

Des négociations visant le renouvellement des conventions collectives avec le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) ont eu lieu durant l'exercice et elles se poursuivront au cours de la prochaine année.

Santé physique et mentale

Les différents services de la Clinique de santé ont largement été impactés par le suivi que nécessitait la COVID-19 encore cette année. Au cours de l'année, un budget supplémentaire a été accordé pour l'embauche de deux infirmières à temps partiel pour permettre de répondre aux besoins de la clientèle, de tenir des cliniques de dépistage et de donner suite aux nombreuses interventions de suivis. L'équipe a aussi pu compter sur du personnel de soutien pour tenir les dossiers de suivis COVID et faire des appels téléphoniques.

À l'automne 2021, les médecins qui étaient présents à la Clinique de santé à raison d'une demi-journée par semaine ont cessé le service pour des motifs distincts. L'École a tenté en vain de recruter une autre ressource. Les 51 visites médicales recensées ont donc été effectuées avant la mi-décembre 2021.

Le service de consultation avec la psychologue pour la clientèle a été maintenu pour un total de 82 visites.

À nouveau en 2021-2022, 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. Une fois de plus, l'École a élargi son entente de services. Ainsi, les enfants des employés de 25 ans et moins ne résidant pas à la même adresse et encore aux études peuvent consulter à un coût raisonnable. Cette mesure a été intégrée officiellement dans l'entente. Le taux d'utilisation du PAE par les employés éligibles représente 14,5 % comparativement à 26,4 % l'an dernier.

Impacts et interventions liés à la COVID-19

Tout au long de l'année 2021-2022, les interventions de suivis (appels téléphoniques, tests de dépistage et communications) pour les employés et la clientèle ont généré une surcharge des services offerts par la Clinique de santé. Toutefois, l'apport de différentes ressources et des approches innovatrices ont permis de répondre aux besoins.

L'automne fut marqué par un tournant lorsque l'École s'est positionnée et a demandé le passeport vaccinal valide à toute personne présente sur le campus. Les personnes non vaccinées se voyaient dans l'obligation de se faire tester de deux à trois fois par semaine à la Clinique. Des cliniques de dépistage ont alors été ajoutées jusqu'à la levée de cette consigne. Plus de 600 tests ont été réalisés dans ce contexte. De plus, le personnel de la Clinique a aussi été impliqué pour le dépistage systématique des cohortes à leur arrivée à l'École. Plusieurs centaines de personnes ont été testées sur place jusqu'en janvier 2022, moment où la distribution de tests rapides a pris le relais.

Enfin, en janvier 2022, en collaboration avec une pharmacie partenaire, l'équipe de la Clinique a vacciné 109 employés et 46 aspirants policiers et candidats de différents programmes, permettant d'avoir de meilleures couvertures vaccinales.

Le dépistage est un outil puissant en prévention de la COVID, toutefois, nous étions vulnérables et dépendants des centres de dépistage. Dans l'attente du rendez-vous et du résultat d'un test COVID, les aspirants policiers et employés devaient demeurer en isolement entraînant la compromission des activités de formation et du fonctionnement de l'École. À la mi-février, l'École a donc procédé à l'achat et à l'opérationnalisation d'un appareil permettant de faire les tests sur place et d'obtenir le résultat en 15 minutes. Ainsi, 63 employés, 55 aspirants policiers du PFIG, 36 candidats à la DFSP et 21 étudiants à la Direction du perfectionnement policier (DPP) ont été testés à la Clinique pour un total de 175 personnes. Des consignes adaptées ont par la suite été données en fonction du résultat, et les personnes négatives pouvaient poursuivre leurs activités en respectant certaines restrictions. Bien qu'onéreux, cet atout à la Clinique a apporté un changement significatif pour chaque personne testée et a permis le maintien des programmes de formation et des activités de soutien de l'École.

Sécurité au travail

Au cours de l'année, 45 rapports d'événements survenus au travail ont été consignés et présentés dans l'une des quatre rencontres du Comité paritaire en santé au travail, comparativement à 29 l'an dernier. Cette augmentation coïncide avec la hausse des activités de formation. On note aussi une plus grande déclaration des événements permettant l'identification des risques et la planification des interventions préventives. Des 45 événements, trois ont entraîné un arrêt de travail.

Développement organisationnel et administratif

Le plan d'effectifs a subi des modifications à la hausse au cours de l'année 2021-2022 pour atteindre un nombre total d'équivalents temps complet (ETC) de 235,5. Étant donné les nombreux projets mis de l'avant dans l'organisation, un nombre grandissant d'effectifs était nécessaire afin de répondre aux objectifs et à la mission de l'École. La régularisation de plusieurs postes occupés par des employés de manière occasionnelle depuis quelques années explique également cette hausse.

Tableau 2 Nombre de postes autorisés en équivalents temps complet (ETC)	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Dirigeant d'organisme*	1,0	1,0	1,0
Cadres	19,0	19,0	18,0
Professionnels	76,8	65,8	57,8
Fonctionnaires	95,2	89,2	91,9
Ouvriers	25,5	22,4	23,1
Policiers (prêt de service)	18,0	18,0	18,0
Total en ETC	235,5	215,4	209,8

* Nomination par décret.

On constate que le pourcentage de l'effectif dédié à la mission de l'École figurant au tableau 3 est en légère hausse comparativement aux années précédentes. Un fait à noter est que près des deux tiers des embauches survenues pendant l'année étaient pour des postes requis dans les directions liées directement à la mission.

Tableau 3 Effectif* au 30 juin, selon le lien avec la mission de l'École	2021-2022		2020-2021		2019-2020	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Dédié à la mission de l'École	435	76,7 %	384	73,8 %	348	72,3 %
Soutien	132	23,3 %	136	26,2 %	133	27,7 %
Total	567	100 %	520	100 %	481	100 %

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

La grande demande en effectifs au cours des dernières années vient expliquer la hausse des embauches. La croissance marquée des projets de développement, entre autres ceux financés par le MSP, et l'ajout de cohortes de formation supplémentaires sont notamment les motifs qui amènent les besoins en recrutement de nouveaux membres du personnel. Pour l'année 2021-2022, il s'agit d'une année record avec une augmentation de 56 % par rapport à l'année précédente.

Tableau 4 Embauche totale au cours de l'exercice	Réguliers			Occasionnels			Contractuels*			Total		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Nombre de personnes embauchées	14	9	3	120	82	59	18	7	2	152	98	64
Nombre de personnes embauchées (incluant les régularisations)*	32	20	11	120	82	59	18	7	2	170	109	72

* Inclut les étudiants et les stagiaires depuis 2021-2022.

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 2021 et 30 juin 2022, l'École a consacré un budget de 795 985 \$ au développement des ressources humaines, ce qui représente 2,7 % de la masse salariale. Ce ratio est en nette augmentation comparativement aux deux années précédentes, mais comparable au taux d'avant pandémie.

Tableau 5 Répartition des dépenses en formation	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Proportion de la masse salariale	2,7 %	1,9 %	1,8 %
Nombre de jours de formation par catégorie d'emploi			
Cadres (incluant le dirigeant d'organisme)	76,1	54,6	52,3
Professionnels	623,8	285,3	239,6
Fonctionnaires	1 935,6	1 136,4	794,6
Ouvriers	0,9	-	13,7
Autres *	1,6	-	3,1
Total **	2,638,0	1 476,3	1 103,3
Somme moyenne allouée par personne	1 315,68 \$	757,26 \$	749,61 \$

* Services professionnels et prêts de personnel temporaire.

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

Tableau 6 Formation du personnel	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Nombre de jours de formation par équivalent temps complet (ETC), au 30 juin	11,2	6,9	5,3

Planification de la main-d'œuvre

Pour ce qui est du taux de départ volontaire de 8,9 % figurant au tableau suivant, il provient de cinq départs à la retraite et de 15 départs volontaires, pour un total de 20 départs au cours de l'année 2021-2022.

Tableau 7 Taux de départ volontaire	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Proportion en pourcentage du nombre d'employés réguliers qui ont volontairement quitté (démissions et retraites) durant l'année/Nombre moyen d'employés réguliers au cours de l'année	8,9 %	6,6 %	8,5 %

Comme l'indique le tableau 8, cinq employés réguliers ont pris leur retraite en 2021-2022.

Tableau 8 Départ à la retraite de l'effectif régulier* par catégorie d'emploi	2021-2022		2020-2021		2019-2020	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Cadres (incluant le dirigeant d'organisme)	0	0,0 %	1	5,56 %	2	11,1 %
Professionnels	3	4,29 %	2	2,86 %	0	0,0 %
Fonctionnaires	1	1,28 %	3	3,85 %	4	4,8 %
Ouvriers	1	4,55 %	3	13,64 %	1	4,0 %
Total de l'effectif régulier	5	2,5 %	9	4,8 %	7	3,8 %

* Excluant les policiers en prêt de service.

En 2021-2022, le taux de représentativité des femmes et des hommes figurant au tableau 9 demeure stable par rapport aux années passées. Nos instructeurs étant majoritairement de sexe masculin, et représentant un pourcentage élevé de nos effectifs, ceci explique ce taux.

Tableau 9 Répartition de l'effectif par sexe, en nombre de personnes	2021-2022		2020-2021		2019-2020	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Hommes	334	58,9 %	303	58,3 %	291	60,5 %
Femmes	233	41,1 %	217	41,7 %	190	39,5 %
Total	567	100 %	520	100 %	481	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 10 Répartition de l'effectif par groupe d'âge, en nombre de personnes	2021-2022		2020-2021		2019-2020	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
34 ans et moins	57	10,1 %	58	11,1 %	44	9,1 %
35 à 54 ans	303	53,4 %	287	55,2 %	267	55,5 %
55 ans et plus	207	36,5 %	175	33,7 %	170	35,4 %
Total	567	100 %	520	100 %	481	100 %

3.2 Utilisation des ressources budgétaires et financières

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

Tableau 11
 Dépenses et évolution par secteur d'activité (en milliers de dollars)

Secteur d'activité	Budget 2022	Réel 2022	Réel 2021	Écart réel	Taux d'utilisation du budget
Masse salariale	27 717 \$	29 775 \$	25 045 \$	2 058 \$	107,4 %
Loyer	9 380 \$	9 494 \$	9 077 \$	114 \$	101,2 %
Autres	7 227 \$	8 572 \$	7 693 \$	1 345 \$	118,6 %

Le dépassement budgétaire provient principalement de la hausse des volumes d'activités et l'impact de l'inflation sur certaines dépenses importantes de l'École, telles que l'essence et les denrées alimentaires. La revue financière ainsi que les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2022 se retrouvent à la section 5 et présentent les informations concernant l'utilisation des ressources financières.

3.3 Utilisation des ressources informationnelles

Le contexte pandémique qui s'est poursuivi, jumelé à la croissance des besoins de formation, a eu un impact majeur sur l'utilisation des ressources informationnelles en 2021-2022. L'adaptation rapide des ressources informationnelles a permis d'assurer le bon déroulement des activités administratives ainsi que des activités de formation de l'École, autant en présentiel, qu'en modes virtuel et hybride.

Déploiement de :

- **9 nouvelles formations en ligne**
- **16 nouvelles formations en mode hybride**
(combinaison, en proportion variable, d'activités en présentiel et d'activités en ligne)



Au cours de l'année, les formations en mode synchrone ont représenté à elles seules 95 jours de diffusion. De plus, l'École a diffusé plusieurs événements en ligne qui ont été vus par des milliers de personnes.

Diffusion de 6 événements en ligne

Plus de 1 800 participants

- Journée d'actualisation des connaissances sur le profilage racial
- Journée de reconnaissance policière
- Journée portes ouvertes
- Séminaire Intersection
- Congrès FRANCOPOL
- Conférence de presse sur le désengagement policier

Diffusion de 17 cérémonies de remise des attestations

- Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie
- Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie autochtone
- Programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels
- Programme de formation de base des constables spéciaux
- Programme de formation initiale des contrôleurs routiers

Transition vers le numérique

En adéquation avec l'objectif stratégique 1.1 visant à accélérer la transformation numérique et la stratégie des ressources informationnelles, l'École a poursuivi de nouveaux projets, tels :

- Projet de consolidation des centres de traitement informatique (CCTI);
- Déploiement de l'outil principal de collaboration de la suite Office 365 de Microsoft, soit Teams;
- Réflexion et analyse visant l'implantation d'un nouveau système de gestion intégré (SGI).

Ces projets ont particulièrement mobilisé l'équipe des technologies de l'information (TI).

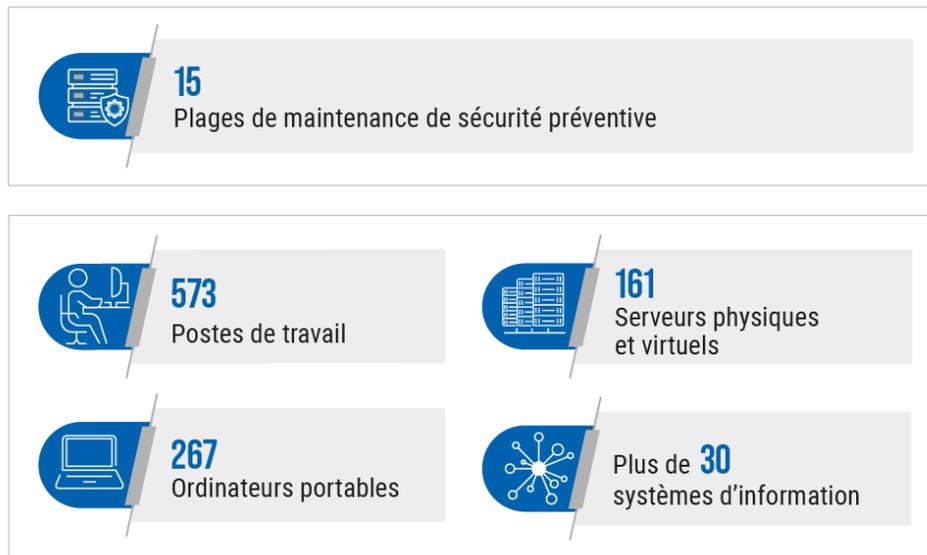


Plus de 2 000 proches des finissants ont pu visionner les cérémonies à distance

Sécurité des environnements technologiques

Différentes actions ont été entreprises au cours de l'année afin de maintenir la sécurité des environnements technologiques de l'École.

- Maintenance des environnements technologiques :



- Migration du mur coupe-feu à la dernière génération pour atteindre les standards de sécurité les plus élevés et en prévision de la transition vers l'infonuagique publique ou privée dans le cadre du projet CCTI;
- Sensibilisation des usagers à la sécurité de l'information :
 - Nouveau message de notre Cyber Héro portant sur les virus et les programmes malveillants que nous pouvons retrouver sur un dispositif inconnu comme une clé USB ou autres périphériques de stockage;
 - Activité d'hameçonnage effectué auprès des employés de l'École.
- Tests d'intrusion de nos environnements exposés sur Internet via un partenaire externe;
- Vigie et proactivité à la suite des rapports mensuels de sécurité en provenance du ministère de la Cybersécurité et du Numérique;
- Acquisition d'une unité de stockage immuable pour les sauvegardes de données afin de se prémunir contre les rançongiciels;
- Priorisation et réalisation de 80 % des actions demandées par le Centre gouvernemental de cyberdéfense dans le cadre du Plan d'action des mesures de sécurité.



Service à la clientèle

L'augmentation des activités de l'École a engendré une hausse de 19 % de demandes soumises à l'équipe des TI au cours de la dernière année. Les demandes d'actions à la suite d'incidents et les requêtes de service sont issues des employés ainsi que des clients de l'École. L'équipe a été en mesure de répondre à 97 % des demandes reçues, ce qui a permis d'assurer un soutien approprié dans toutes les activités, autant en mode présentiel qu'en mode à distance (formations en ligne et hybride, télétravail, etc.).

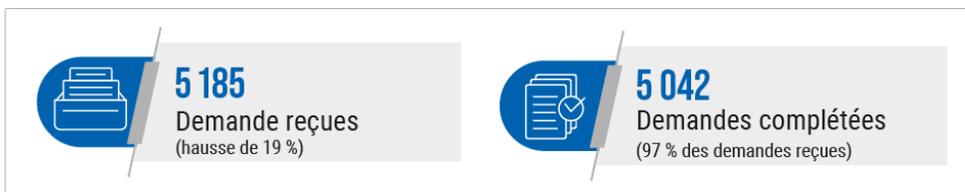


Tableau 12 Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles	Dépenses et investissements prévus (en milliers de dollars)	Dépenses et investissements réels (en milliers de dollars)	Écarts (en milliers de dollars)	Explication sommaire des écarts
Activités d'encadrement	93,4 \$	89,2 \$	4,2 \$	s. o.
Activités de continuité	2 491,3 \$	2 190,9 \$	300,4 \$	L'écart est principalement attribuable à la masse salariale (absences et maladies)
Projets ¹	100,0 \$	-	100,0 \$	L'écart est attribuable au report du projet dû à la révision de sa portée
Total des dépenses et investissements	2 684,7 \$	2 280,1 \$	404,6 \$	

¹ Remplacement des systèmes administratifs par un SGI.

SECTION 4

Les exigences législatives et gouvernementales



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

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

Tableau 13 Contrats de services comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1 ^{er} avril 2021 et le 31 mars 2022	Nombre	Valeur (\$)
Contrats de services avec une personne physique ¹	0	0
Contrats de services avec un contractant autre qu'une personne physique ²	28	3 927 804 \$
Total des contrats de services	28	3 927 804 \$

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.

La répartition de l'effectif pour la période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 figurant au tableau 14 est présentée par catégorie d'emploi, tel que requis pour les organismes publics dont le personnel n'est pas assujéti à la Loi sur la fonction publique, 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 14 Répartition de l'effectif en heures rémunérées pour la période du 1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 par catégorie d'emploi	Heures rémunérées 2021-2022	Heures rémunérées 2020-2021	Écart
Personnel d'encadrement	37 351	33 893	3 458
Personnel professionnel	131 944	106 730	25 214
Personnel enseignant	91 148	68 574	22 574
Personnel de bureau, technicien et assimilé	169 596	153 871	15 725
Agents de la paix	41 796	32 622	9 174
Ouvriers, personnel d'entretien et de service	57 502	60 289	(2 787)
Étudiants et stagiaires	1 959	2 255	(296)
Total des heures rémunérées	531 296	458 234	73 062
Total en ETC transposés (total des heures rémunérées / 1 826,3 h)	290,91	250,91	40,00

La cible fixée pour l'École par la ministre de la Sécurité publique est de 502 562 heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022.

La hausse des activités de formation explique cet écart. L'École est tributaire des demandes de formation de ses clientèles qui varient d'une année à l'autre.

4.2 Reddition de comptes en matière de développement durable

L'École met tout en œuvre pour contribuer à l'atteinte des objectifs gouvernementaux inscrits à la Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020.

En vertu du décret 512-2021 qui reportait la révision générale de la Stratégie gouvernementale de développement durable au 31 mars 2022, l'École a bonifié et prolongé son *Plan d'action de développement durable*. Le *Plan de développement durable transitoire 2021-2022* est disponible sur le site web de l'École, dans la section « Gouvernance », à l'adresse : [Plan de développement durable transitoire 2021-2022](#).

Suivi annuel du Plan de développement durable transitoire 2021-2022

Objectif de la Stratégie gouvernementale de développement durable (SGDD)					
1.1 Renforcer les pratiques de gestion écoresponsables dans l'administration publique					
#	Actions	Indicateurs	Cibles	Résultats et synthèse des activités réalisées au cours de l'année	Atteinte de la cible
1.	Réduire la consommation d'encre, de papier et d'énergie	Nombre de mesures mises en place pour réduire la consommation d'encre, de papier et d'énergie	Mise en place du processus de numérisation de l'ensemble des dossiers des employés	1. Embaucher une ressource	●●●
				2. Structurer le processus au niveau des dossiers des employés	●●●
				3. Numériser les nouveaux dossiers et les dossiers actifs	●●●
2.	Réaliser des activités visant une meilleure gestion des déplacements des employés	Entrée en vigueur de la politique sur le télétravail	Mise en place de la politique sur le télétravail	1. Prendre connaissance des orientations gouvernementales	●●●
				2. Mettre à jour la politique sur le télétravail	●●●
				3. Définir les orientations au niveau des activités	●●●
				4. Achat des équipements nécessaires	●●●
				5. Plan de communication aux employés	●●●
3.	Augmenter de façon significative les acquisitions faites de façon écoresponsable	Mise à jour de la directive sur les contrats d'approvisionnement	Mise en place de la directive	1. Prendre connaissance des orientations gouvernementales	●●●
				2. Mise à jour de la directive	●●●
				3. Application de la directive	●●●
4.	Appliquer les meilleures pratiques environnementales dans la gestion des immeubles et l'aménagement des locaux	Mise à jour de la politique sur les biens meubles excédentaires et les rebuts recyclables	Mise en place de la politique	1. Mise à jour de la politique	●●●
				2. Application de la politique	●●●

Objectif de la Stratégie gouvernementale de développement durable (SGDD)					
1.1 Renforcer les pratiques de gestion écoresponsables dans l'administration publique					
#	Actions	Indicateurs	Cibles	Résultats et synthèse des activités réalisées au cours de l'année	Atteinte de la cible
6.	Appliquer les meilleures pratiques environnementales dans la gestion des immeubles et l'aménagement des locaux	Nombre de nouvelles bornes électriques installées	Installation de quatre nouvelles bornes électriques	1. Présentation du projet à la Société québécoise des infrastructures (SQI)	●●●
				2. Effectuer les travaux	●●●
7.	Augmenter de façon significative les acquisitions faites de façon écoresponsable	Nombre de véhicules hybrides acquis	Acquisition d'un véhicule de patrouille hybride	1. Analyser les choix disponibles et les impacts sur la formation	●●●
				2. Faire l'acquisition	●●●
8.	Appliquer les meilleures pratiques environnementales dans la gestion des immeubles et l'aménagement des locaux	Nombre de mesures mises en place	Mise en place de la récupération du papier brun dans les salles de toilettes et installation de bacs bruns dans des endroits stratégiques	1. Identifier les endroits pour le déploiement de la récupération du papier brun	●●●
				2. Identifier les endroits stratégiques pour l'ajout de bacs bruns	●●●
				3. Élaborer le plan de communication	●●●

Objectif de la Stratégie gouvernementale de développement durable (SGDD)					
1.2 Renforcer la prise en compte des principes de développement durable par les ministères et organismes					
#	Actions	Indicateurs	Cibles	Résultats et synthèse des activités réalisées au cours de l'année	Atteinte de la cible
5.	Renforcer la prise en compte des principes de développement durable dans les actions structurantes de l'École	Nombre d'activités de sensibilisation offertes à l'ensemble des employés et de notre clientèle	Offrir une activité de sensibilisation sur le développement durable aux employés	1. Élaborer une activité	●●●
				2. Diffuser l'activité à l'ensemble du personnel	●●●

Objectif de la Stratégie gouvernementale de développement durable (SGDD)					
4.1 Appuyer la reconnaissance, le développement et le maintien des compétences, particulièrement celles des personnes les plus vulnérables					
#	Actions	Indicateurs	Cibles	Résultats et synthèse des activités réalisées au cours de l'année	Atteinte de la cible
9.	Faciliter l'accès en emploi à des policiers autochtones sur le marché québécois ainsi qu'à des activités de formation	Nombre d'initiatives mises en place en lien avec le décret 1303-2020 (2 décembre 2020)	Réalisation d'une cohorte autochtone francophone et d'une cohorte autochtone anglophone	1. Planification des cohortes autochtones	●●●
				2. Planification des formations en perfectionnement pour les policiers autochtones	●●●
				3. Suivi des initiatives incluses dans le décret	●●●

Les actions dont la cible n'a pas été atteinte au 30 juin 2022 seront intégrées dans le nouveau plan et seront réalisées au cours du prochain exercice financier.

- Cible atteinte
- Cible non atteinte

Maintien d'une culture écoresponsable

Au-delà des mesures prévues dans le *Plan d'action de développement durable*, l'École entretient et maintient une culture écoresponsable dans la gestion quotidienne de l'ensemble de ses actions.

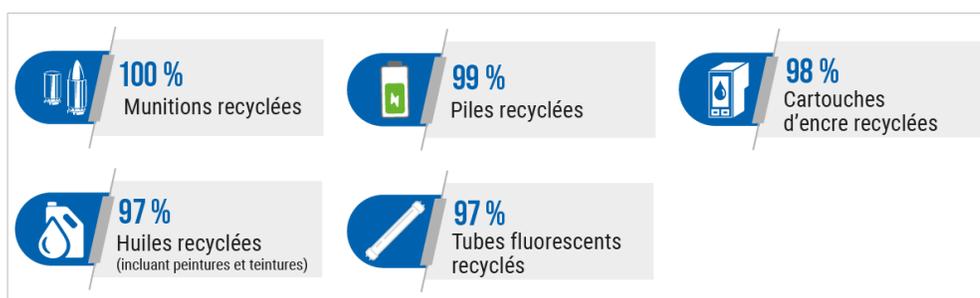
L'École composte

L'ensemble des résidus alimentaires et des serviettes de table de la cafétéria est composté.



L'École récupère

- ☑ Installation de boîtes de récupération des équipements de protection individuelle (masques de procédure, gants), à plusieurs endroits sur le campus. L'entreprise MultiRecycle vient récupérer les boîtes lorsque celles-ci sont pleines. Une solution 100 % québécoise;
- ☑ Installation d'un conteneur pour le recyclage des matériaux de construction;
- ☑ Autres matières :



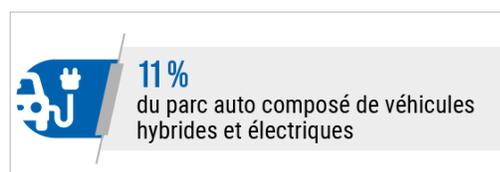
L'École converti

De plus, au niveau de l'éclairage, pour chaque nouvel aménagement et amélioration locative en collaboration avec la SQI, l'éclairage conventionnel est converti au LED.

L'École électrifie son parc automobile

En 2021-2022, achat de :

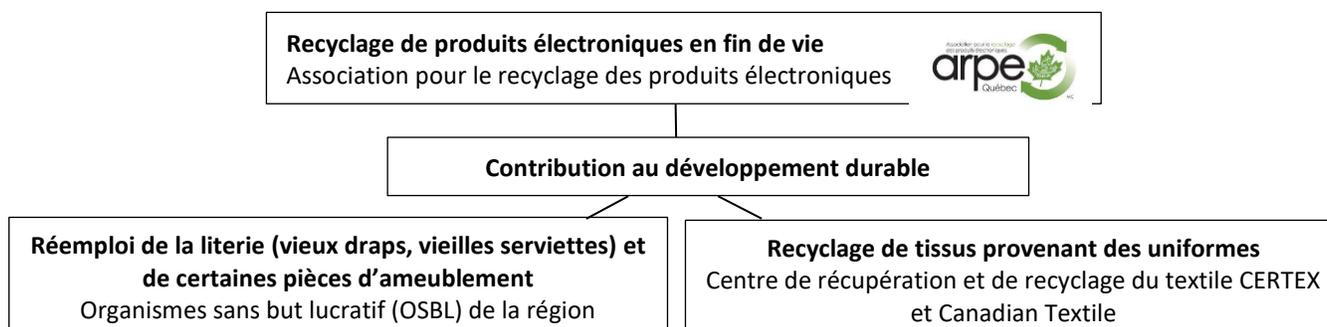
- ☑ 2 véhicules de patrouille hybrides
- ☑ 2 véhicules de service hybrides
- ☑ 1 véhicule de service électrique



L'École partage

Renouvellement d'une entente de partenariat avec la Ville de Nicolet pour le partage de son Centre sportif. À l'extérieur des heures de formation, l'École met à la disposition des Nicolétains sa piscine, sa salle de musculation ainsi que son gymnase.

L'École travaille de concert avec différents organismes



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

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

Pour l'année 2021-2022, aucune divulgation concernant des actes répréhensibles n'a été faite.

4.4 Accès à l'égalité en emploi

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

Taux d'embauche

Le tableau 15 illustre la situation de l'École en fin d'exercice au regard des objectifs d'embauche du programme d'accès à l'égalité. Le taux d'embauche de 25 % est atteint dans toutes les catégories pour l'année 2021-2022.

Tableau 15 Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles, par statut d'emploi	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Réguliers	84 %	55 %	55 %
Occasionnels	44 %	52 %	53 %
Contractuels	50 %	57 %	100 %
Étudiants	75 %	100 %	33 %
Stagiaires	75 %	0 %	100 %

Notes :

- Les policiers en prêt de service ne sont pas soumis aux objectifs du programme d'accès à l'égalité en emploi;
- Lorsqu'un candidat soumet sa candidature, il n'a pas l'obligation de s'identifier comme faisant partie 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

La représentativité des femmes au niveau de l'effectif régulier est en légère hausse en 2021-2022 par rapport aux années précédentes. Il est à noter que cinq postes occasionnels ont été comblés par des personnes issues de minorités visibles et ethniques, mais cette catégorie ne figure pas dans le tableau ci-dessous.

Tableau 16 Taux de représentativité au sein de l'effectif régulier	Cadres (Incluant le dirigeant d'organisme)		Professionnels		Fonctionnaires		Ouvriers		Policier* (Prêt de service)		Total	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	% versus l'effectif régulier **
Autochtones	-	-	-	-	1	1,3	-	-	2	8,7	3	1,4
Femmes	9	45,0	46	60,5	54	67,5	15	68,2	9	39,1	133	60,2
Minorités visibles et ethniques	-	-	1	1,3	-	-	-	-	-	-	3	1,4
Personnes handicapées	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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

** Incluant les prêts de service.

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

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

Depuis quelques années, une série de mesures ont été élaborées afin de favoriser l'embauche de femmes, de minorités visibles, de minorités ethniques et de personnes handicapées à l'École. Plus spécifiquement, en 2021-2022, un nouveau *Programme d'accès à l'égalité* pour la période 2021-2024 a été élaboré. Ainsi, diverses mesures concrètes seront mises en œuvre dans les prochaines années afin d'assurer une bonne représentation des personnes faisant partie de chaque groupe visé par le Programme et ainsi se prévaloir d'un environnement exempt de toute discrimination.

Tableau 17 Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi	2021-2022	
	Groupe visé	Nombre de personnes visées
<p>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.</p>	Personnes qui présentent un handicap	Aucune
<p>Embauche Aucune nouvelle mesure n'a été mise en place au cours de l'année.</p>	S. O.	S. O.
<p>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-Centre-du-Québec (CRDITED MCQ) concernant le Service d'adaptation/réadaptation à la personne en contexte d'intégration au travail.</p>	Personnes qui présentent un handicap	Aucune

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.

Éthique

Le déploiement des outils mis en place dans les dernières années a permis de déceler toutes les situations pouvant avoir une apparence de conflit 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 tous les risques.

En plus de cet exercice annuel, la répondante en éthique a fait quatre consultations, comparativement à neuf en 2020-2021.

4.5 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. Exklusivité 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>.

Le code d'éthique et de déontologie est actuellement en révision.

Aucun cas en matière d'éthique et de déontologie n'est survenu au cours de l'année.

4.6 Gouvernance des sociétés d'État

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 15 membres.

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU 30 JUIN 2022

Le gouvernement nomme parmi les membres du conseil, pour un mandat de deux ans, un président et un vice-président.

Présidente

Ginette Fortin, FCPA, ASC

Services financiers Ginette Fortin inc.

Date de nomination : le 3 mai 2017

Renouvellement de mandat : 23 septembre 2020

Mandat en cours se terminant le 22 septembre 2022 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre indépendant

Siège sur le conseil d'administration de Retraite Québec

Diplômée en Sciences comptables et détentrice d'un diplôme en planification financière et d'un certificat en gouvernance de sociétés (ASC), madame Fortin est membre Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec (CPA). Elle a d'abord été, de 1988 à 2000, associée chez Lebrun Michaud Fortin CGA, et présidente pour Les systèmes informatiques Concepta. Par la suite, elle a agi à titre de directrice régionale associée au Groupe Investors. De 2004 à 2016, elle a occupé diverses fonctions de gestion à la Banque Nationale du Canada, notamment à titre de directrice – Équipe des planificateurs financiers. Son mandat à titre de vice-présidente des ressources humaines et des finances pour Service de gestion documentaire France Longpré s'est terminé en 2017. Depuis 2020, elle est consultante en finances et gouvernances chez Services financiers Ginette Fortin inc. Madame Fortin a également présidé plusieurs conseils d'administration, dont celui de la Société d'habitation du Québec, de 2009 à 2015, et a été administratrice et présidente du comité des ressources humaines au sein de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec de 2012 à 2014. Depuis mars 2016, elle est membre du conseil d'administration de Retraite Québec et présidente du comité de vérification.

Vice-présidente

Sophie Bergeron ^{1 et 3} (voir la description des notes à la page 63)

Directrice générale

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

Date de nomination : le 3 mai 2017

Renouvellement de mandat : 23 septembre 2020

Mandat en cours se terminant le 22 septembre 2022 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre indépendant

Titulaire d'un baccalauréat spécialisé en criminologie depuis 1999 et membre de l'Ordre des professionnels des criminologues du Québec depuis 2015, madame Bergeron est directrice générale du Centre d'aide aux victimes d'actes criminels Centre-du-Québec depuis 2003. Depuis l'été 2022, elle s'implique avec le ministère de la Justice du Québec à la mise en place des Tribunaux spécialisés en violence conjugale et en agression sexuelle partout en province. Au cours de sa carrière, elle a été conseillère clinique pour divers programmes de réinsertion sociale auprès des femmes délinquantes. Elle est aussi enseignante en Techniques policières au Collège Ellis.

Administrateurs – Membres permanents

Brigitte Pelletier

Sous-ministre

Ministère de la Sécurité publique

Siège depuis le 3 janvier 2020

Membre non indépendant

Siège sur le conseil d'administration de l'Association du Lac-Clair

Membre du Barreau du Québec, madame Pelletier est titulaire d'un baccalauréat en sciences politiques et d'un baccalauréat en droit de l'Université Laval. Elle détient également un diplôme universitaire d'administratrice de sociétés certifiée du Collège des administrateurs de sociétés de l'Université Laval. Madame Pelletier a amorcé sa carrière dans l'administration publique québécoise en 1992 à la Commission des services juridiques. Par la suite, elle a été directrice de plusieurs cabinets, dont celui du premier ministre de 2002 à 2003. Madame Pelletier a poursuivi sa carrière à la Commission des normes du travail de 2003 à 2012 en tant que vice-présidente et présidente-directrice générale pour ensuite exercer les fonctions de sous-ministre au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale de 2012 à 2014. Entre 2014 et 2018, elle a présidé la Commission municipale du Québec avant d'être nommée sous-ministre du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. En janvier 2020, madame Pelletier fut nommée sous-ministre au ministère de la Sécurité publique. En date du 30 juin 2022, elle occupe toujours ce poste.

Johanne Beausoleil¹

Directrice générale

Sûreté du Québec

Siège depuis le 31 mai 2019

Membre non indépendant

Siège sur le conseil d'administration de Chaire UNESCO de recherche appliquée pour l'éducation en prison

Directrice générale de la Sûreté du Québec depuis décembre 2019, madame Beausoleil est titulaire d'une attestation d'études en sciences politiques, d'une attestation d'études en techniques d'entrevues et d'interrogatoires et d'un certificat en sciences politiques de l'Université de Montréal. Elle a également une attestation d'études « Porte-parole des relations avec les médias » et une maîtrise en administration publique de l'ENAP. Elle a complété le programme de formation dans les communications de crise avec un modèle de gestion de risque de l'Université du Québec de Montréal. Madame Beausoleil a consacré la presque totalité de sa carrière au sein du ministère de la Sécurité publique. Elle a notamment été surveillante – Sûreté du Québec, chef d'unité (services correctionnels), directrice des services de détention, directrice des services à la clientèle, directrice des services correctionnels de l'Outaouais, directrice de la direction de la sécurité, directrice générale adjointe aux programmes et à la sécurité, directrice générale des services correctionnels par intérim, sous-ministre associée à la Direction générale des services correctionnels et finalement administratrice d'État II affectée à la Sûreté du Québec. En 2019 elle a également été Cheffe du bureau de la vérification et de l'évaluation au Service de police de la Ville de Montréal.

Sophie Roy²

Directrice par intérim

Service de police de la Ville de Montréal

Siège depuis le 4 mai 2022

Membre non indépendant

Directrice du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) par intérim depuis mai 2022, madame Roy est titulaire d'un diplôme d'études supérieures spécialisées en gestion des organisations en sécurité publique de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR). Elle a effectué un programme court de deuxième cycle en gestion des ressources humaines en sécurité publique à l'UQTR. Elle a également un certificat de perfectionnement en gestion de l'Université du Québec à Montréal et des études au baccalauréat en criminologie de l'Université de Montréal. Elle a réussi son programme de base en formation policière à l'Institut de police du Québec en 1987. Madame Roy a consacré sa carrière au sein du SPVM. Elle a occupé les postes d'agente, de sergente, de commandante, d'inspectrice, d'inspectrice-chef et finalement de directrice adjointe depuis 2019 de la gendarmerie puis des enquêtes criminelles.

Pierre St-Antoine

Directeur général

École nationale de police du Québec

Siège depuis le 10 juillet 2020

Membre non indépendant

Siège sur le conseil d'administration de l'Association des directeurs de police du Québec et d'Intersection

Pierre St-Antoine est nommé par le Conseil des ministres, à titre de directeur général de l'École nationale de police du Québec, à compter du 10 juillet 2020 pour une durée de 5 ans.

De 2005 à 2020, il a occupé le poste de directeur des affaires institutionnelles et des communications avec comme principales responsabilités, la direction des affaires institutionnelles, de la planification stratégique, du bureau de projets, de l'approche qualité, des communications internes et externes, de l'organisation d'événements, des relations publiques, des relations nationales et internationales, du développement durable et du protocole. Il a également veillé à la gestion des affaires juridiques, des plaintes, de l'accès à l'information, du Carrefour de l'information et du savoir incluant la bibliothèque et la gestion documentaire, au secrétariat des instances officielles de l'École et à la gestion du Registrariat de l'École. À titre d'administrateur de FRANCOPOL, le Réseau international francophone de formation policière, dès 2008, il a assumé les rôles de trésorier et de responsable du développement technologique. Depuis novembre 2020, il assume le rôle de conseiller stratégie et instances. Lors de son arrivée à l'École, en 1990, Pierre St-Antoine a agi comme formateur en maintien de l'ordre, conseiller en gestion des ressources humaines, conseiller en communications et responsable du Service des communications et des affaires institutionnelles. Il a effectué des intérim à la Direction des ressources humaines et au Service des ressources matérielles et technologiques. Monsieur St-Antoine détient un baccalauréat ès arts en relations industrielles de l'Université Laval, a suivi diverses formations dans le domaine des communications, de la gestion de projets et de l'approche qualité.

Esther Blais

Directrice générale des affaires collégiales

Ministère de l'Enseignement supérieur (MES)

Siège depuis le 2 juillet 2015

Membre non indépendant

Elle a siégé au conseil d'administration de l'Institut national des mines du Québec de 2015 à 2021 et au Comité directeur de négociation des collèges de 2020 à 2022. Elle siège présentement au conseil d'administration de l'École nationale des pompiers du Québec depuis 2020.

Titulaire d'un baccalauréat ès arts en linguistique et d'une maîtrise ès arts en linguistique de l'Université Laval, madame Blais a obtenu deux diplômes de l'École nationale d'administration publique (ENAP) pour le programme de formation de gestionnaires et un pour le programme de formation des professionnelles et professionnels chefs d'équipe ou en situation de gestion. Elle a été coordonnatrice aux épreuves ministérielles, chef de service à la sanction des études et directrice de l'enseignement collégial. Depuis 2015, elle est directrice générale des affaires collégiales et à l'emploi du ministère de l'Enseignement supérieur depuis 15 ans.

Administrateurs nommés par le gouvernement pour un mandat de deux ans

À la fin de leur mandat, les membres non permanents demeurent en fonction jusqu'à ce qu'ils soient remplacés ou nommés de nouveau.

Un directeur de corps de police municipal, après consultation de l'association représentative des directeurs des corps de police du Québec :

Danny Paterson ²

Directeur du service de police de la Ville de Saint-Jérôme

Membre du conseil d'administration

Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)

Date de nomination : 23 septembre 2020

Mandat en cours se terminant le 22 septembre 2022 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre non indépendant

Siège sur le conseil d'administration de l'Association des directeurs de police du Québec et d'Intersection et sur le conseil d'administration du Réseau canadien du savoir policier

Monsieur Paterson est à l'emploi de la Ville de Saint-Jérôme depuis plus de 32 ans. Il a occupé les postes de patrouilleur, moniteur en emploi de la force, chargé de la relève et inspecteur de la gendarmerie, et durant neuf ans, il a été directeur adjoint du service de police. Depuis plus de huit ans, il est directeur du Service de police de Saint-Jérôme. Monsieur Paterson a réussi deux certificats, un en gestion de la police et sécurité et un en gestion des ressources humaines à l'Université du Québec à Montréal. Il a également une maîtrise en administration publique de l'ENAP. Monsieur Paterson est membre de l'ordre du mérite policier du Canada.

Trois (3) élus municipaux, après consultation des organismes représentatifs des municipalités :

Audrey Boisjoly ²

Mairesse

Municipalité de Saint-Félix-de-Valois

Date de nomination : 23 septembre 2020

Mandat en cours se terminant le 22 septembre 2022 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre indépendant

Madame Boisjoly est titulaire d'un baccalauréat en gestion publique de l'Université du Québec à Montréal. Elle a débuté sa carrière comme attachée politique à l'Assemblée nationale du Québec. Elle a été conseillère municipale juste avant d'être élue mairesse. Elle est mairesse de Saint-Félix-de-Valois depuis 2017.

Patrick Bousez ¹

Maire

Municipalité de Rivière-Beaudette

Date de nomination : 23 septembre 2020

Mandat en cours se terminant le 22 septembre 2022 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre indépendant

Siège à la Table de concertation régionale de la Montérégie, au conseil de la Table des préfets et élus de la Couronne-Sud ainsi qu'au conseil d'administration de la Fédération québécoise des municipalités

Entrepreneur qui a œuvré pendant plus d'une trentaine d'années dans le domaine de l'automobile, M. Bousez occupe le poste de maire de la municipalité de Rivière-Beaudette depuis 2009. Il a été élu à l'unanimité comme préfet de la MRC de Vaudreuil-Soulanges pour un troisième mandat en novembre 2021.

Geneviève Dubois ³

Mairesse

Ville de Nicolet

Date de nomination : 23 septembre 2020

Mandat en cours se terminant le 22 septembre 2022 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre indépendant

Siège sur le conseil d'administration de l'Union des municipalités du Québec, sur le conseil d'administration de la Régie intermunicipale de gestion intégrée de déchets Bécancour-Nicolet-Yamaska et sur le conseil d'administration du comité ZIP du Lac St-Pierre

Madame Dubois est titulaire d'un baccalauréat en information scolaire et professionnelle de l'Université du Québec à Montréal et un diplôme d'études collégiales en psychologie. Elle a débuté sa carrière comme enseignante au *Toronto Catholic District School Board* pendant 18 mois. Madame Dubois a été intervenante psychosociale pendant quatre ans à la Formation Accès Intégration Travail. Par la suite, elle a occupé la fonction de directrice générale chez Femmes et production industrielle pendant environ quatre ans. Elle a été attachée politique et directrice du bureau de comté à l'Assemblée nationale du Québec pendant quatre ans. Durant trois ans, elle a été directrice générale de Pôle d'économie sociale de la Mauricie. Depuis quatre ans, elle est mairesse de la Ville de Nicolet et préfète de la MRC Nicolet-Yamaska depuis trois ans.

Trois (3) personnes provenant des associations représentatives des policiers, après consultation de ces dernières :

Yves Francoeur ³

Président

Fraternité des policiers et policières de Montréal

Date de nomination : 7 juin 2006

Renouvellements de mandat : 23 juin 2009, 7 décembre 2011, 3 mai 2017, 23 septembre 2020

Mandat en cours se terminant le 22 septembre 2022 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre non indépendant

Siège sur le conseil d'administration de l'Association canadienne des policiers (vice-président)

Président de la Fraternité des policiers et policières de Montréal depuis 2005, monsieur Francoeur est dédié au syndicat depuis plus de 25 ans. Monsieur Francoeur a également fait des études au certificat en relations industrielles à l'Université de Montréal. Il a aussi un certificat en relation syndico-policière et un au programme en développement d'habileté en prévention des lésions professionnelles de l'Université Laval. Il a suivi un séminaire de formation en gouvernance (Institut sur la gouvernance des organisations privées et publiques (IGOPP) et complété le programme de certificat de leadership de direction de l'Association canadienne de police (*Harvard Law School* et Université d'Ottawa, 2016). Avant de travailler pour la Fraternité, monsieur Francoeur a été agent et sergent au Service de police de la Ville de Montréal de 1986 à 1996.

François Lemay

Président

Fédération des policiers et policières municipaux du Québec (FPPMQ)

Date de nomination : le 23 septembre 2020

Mandat en cours se terminant le 22 septembre 2022 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre non indépendant

Monsieur Lemay est président de la FPPMQ depuis 2019. Il est à l'emploi du Service de police de Châteauguay depuis plus de 25 ans. Monsieur Lemay est titulaire d'un diplôme d'études collégiales en Techniques policières et a réussi son programme de base en formation policière à l'Institut de police du Québec en 1992.

Dominic Ricard

Président

Association des policières et policiers provinciaux du Québec (APPQ)

Date de nomination : le 7 juillet 2021

Mandat en cours se terminant le 6 juillet 2023 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre non indépendant

Monsieur Ricard est président de l'APPQ depuis 2020. Il a précédemment été vice-président aux griefs et formation de 2016 à 2020. Au cours de sa carrière, monsieur Ricard a été agent patrouilleur de 2002 à 2012 et sergent enquêteur de 2012 à 2016 au sein de la Sûreté du Québec. Il a également été policier-pompier de 1997 à 2002 à la Ville de Shawinigan. Monsieur Ricard est titulaire d'un diplôme d'études collégiales en Techniques policières et a réussi son programme de base en formation policière à l'Institut de police du Québec en 1997.

Trois (3) personnes provenant de groupes socio-économiques :

Présidente du conseil d'administration

Ginette Fortin, FCPA, FCGA, ASC

Services financiers Ginette Fortin inc.

Vice-présidente du conseil d'administration

Sophie Bergeron

Directrice générale

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

Marie-Ève Lachapelle-Bordeleau³

Conseillère stratégique et juridique

Gouvernement de la Nation Crie *Board of Compensation*

Date de nomination : 23 septembre 2020

Mandat en cours se terminant le 22 septembre 2022 ou jusqu'à son renouvellement ou remplacement

Membre indépendant

Madame Lachapelle-Bordeleau est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université Laval. Aujourd'hui, elle est conseillère stratégique et juridique pour le gouvernement de la Nation Crie. Elle a été la Commissaire aux relations avec les peuples autochtones – Bureau des relations gouvernementales et municipales à la Ville de Montréal de janvier 2018 à août 2022. Madame Lachapelle-Bordeleau a également été coordonnatrice – Justice et sécurité publique chez Femmes autochtones du Québec inc. Elle a débuté sa carrière comme avocate en droit autochtone chez Morin & Murdock avocats durant quatre ans.

Secrétaire du conseil

Andréanne Deschênes

Directrice de l'innovation, des affaires académiques et institutionnelles

École nationale de police du Québec

DÉPARTS ET NOMINATIONS AU COURS DE L'EXERCICE

Départs

- Sylvain Caron, directeur du Service de police de la Ville de Montréal

Nominations

- Aucune nomination à venir

¹ Membres du Comité administratif et d'audit

² Membres du Comité de gouvernance et d'éthique

³ Membres du Comité des ressources humaines

ACTIVITÉS DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Nombre d'assemblées ordinaires tenues en 2021-2022 : 4

Tableau 18 Présences aux assemblées du conseil d'administration	2021		2022		
	7 juillet	20 octobre	2 février	11 mai	
Beausoleil, Johanne ou son représentant	✓	✓	✓	✓	
Bergeron, Sophie	✓	✓	✓	✓	
Blais, Esther	✓	Abs.	Abs.	Abs.	
Boisjoly, Audrey	✓	✓	✓	Abs.	
Bousez, Patrick	✓	✓	✓	✓	
Caron, Sylvain (retraite 22 avril 2022)	✓	✓	✓	X	
Dubois, Geneviève	✓	✓	✓	Abs.	
Fortin, Ginette	✓	✓	✓	✓	
Francoeur, Yves	Abs.	✓	✓	Abs.	
Lachapelle-Bordeleau, Marie-Ève	Abs.	Abs.	✓	✓	
Lemay, François	✓	✓	✓	Abs.	
Paterson, Danny	✓	✓	✓	Abs.	
Pelletier, Brigitte ou son représentant	✓	Abs.	✓	✓	
Ricard, Dominic*	s. o.	✓	✓	Abs.	
Roy, Sophie*	s. o.	s. o.	s. o.	✓	
St-Antoine, Pierre	✓	✓	✓	✓	
Présences aux rencontres du comité administratif et d'audit	7 juillet	20 octobre	4 mai	22 juin	
Beausoleil, Johanne	✓	✓	Abs.	✓	
Bergeron, Sophie	✓	✓	✓	✓	
Bousez, Patrick	✓	✓	✓	✓	
Fortin, Ginette (observateur)	✓	✓	✓	✓	
St-Antoine, Pierre (observateur)	✓	✓	✓	✓	
Présences aux rencontres du comité de gouvernance et d'éthique	29 septembre	9 décembre	12 janv.	20 janv.	21 avril
Boisjoly, Audrey	✓	✓	✓	✓	✓
Caron, Sylvain	✓	✓	✓	✓	✓
Patterson, Danny	Abs.	✓	Abs.	✓	Abs.
Fortin, Ginette (observateur)	✓	✓	✓	✓	✓
St-Antoine, Pierre (observateur)	Abs.	Abs.	Abs.	✓	Abs.
Présences aux rencontres du comité des ressources humaines	29 septembre	8 décembre	16 fév.	3 mai	20 juin
Bergeron, Sophie	✓	✓	✓	✓	✓
Dubois, Geneviève	✓	✓	✓	✓	✓
Francoeur, Yves	✓	✓	✓	✓	Abs.
Lachapelle-Bordeleau, Marie-Ève	s. o.	s. o.	s. o.	✓	Abs.
Fortin, Ginette (observateur)	✓	✓	✓	✓	✓
St-Antoine, Pierre (observateur)	✓	✓	✓	✓	✓

Légende :

✓ Présent

* Membre nommé au cours de l'exercice.

s. o. : Membre nommé après cette date.

Abs : Absent

X : Mandat terminé

Commission de formation et de recherche

La Commission de formation et de recherche, composée de 15 membres et instituée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), a comme mandat de donner son avis au 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 nomme les membres, pour un mandat de trois ans.

COMPOSITION DE LA COMMISSION AU 30 JUIN 2022

Président

Pierre St-Antoine | Membre permanent

Directeur général
École nationale de police du Québec
Siège depuis le 23 septembre 2020

Vice-présidente

Caroline Bernard | 2^e mandat

Directrice adjointe, Direction des enquêtes et de la planification stratégique
Service de police de la Ville de Saint-Jérôme
Siège depuis le 20 septembre 2016

Membres

Nina Admo | 2^e mandat

Enseignante – Techniques policières et Techniques d'intervention en délinquance
Collège de Maisonneuve
Siège depuis le 20 septembre 2016

Marie Beaulieu | 2^e mandat

Professeure titulaire de la Chaire de recherche sur la maltraitance envers les personnes âgées
Université de Sherbrooke, Faculté des lettres et sciences humaines
École de travail social
Centre de recherche sur le vieillissement du Centre de santé et de services sociaux – Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke (CSSS-IUGS)
Siège depuis le 20 septembre 2016

Manon Beaumier | 2^e mandat

Professeure titulaire, directrice de comité de programme de cycles supérieurs en sécurité publique
Université du Québec à Trois-Rivières
Siège depuis le 20 septembre 2016

Marc Desaulniers | 2^e mandat

Directeur de la recherche, de l'expertise et de la pédagogie
École nationale de police du Québec
Siège depuis le 20 septembre 2016

Jean Duchesneau | 1^{er} mandat

Directeur
Service de police de Wendake
Siège depuis le 18 juin 2021

Annie Gendron | 1^{er} mandat

Chercheuse
École nationale de police du Québec
Siège depuis le 2 décembre 2020

Louis Lesage | 1^{er} mandat

Vice-président exécutif

Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

Siège depuis le 2 décembre 2020

André Magny | Membre permanent

Directeur du perfectionnement policier

École nationale de police du Québec

Siège depuis le 28 septembre 2020

Marie Pintal | 1^{er} mandat

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

Sûreté du Québec

Siège depuis le 2 décembre 2020

Johnny Primiani | 1^{er} mandat

Vice-président au secrétariat et à la trésorerie

Fraternité des policiers et policières de Montréal

Siège depuis le 2 décembre 2020

Jasmin Rainville | 1^{er} mandat

Vice-président aux griefs et à la formation

Association des policières et policiers provinciaux du Québec

Siège depuis le 18 juin 2021

Secrétaire de la Commission

Andréanne Deschênes

Directrice de l'innovation, des affaires académiques et institutionnelles

École nationale de police du Québec

DÉPARTS ET NOMINATIONS AU COURS DE L'EXERCICE

Départs

- Lise Lebel
- Marc Desaulniers (le 30 juin 2022)

Nominations

- 3 nominations à venir

ACTIVITÉS DE LA COMMISSION

Tableau 19 Présences aux assemblées de la Commission de formation et de recherche	2021		2022	
	23 septembre	2 décembre	17 mars	3 juin
Admo, Nina	✓	Abs.	✓	Abs.
Beaulieu, Marie	✓	✓	✓	✓
Beaumier, Manon	✓	✓	✓	✓
Bernard, Caroline	✓	✓	✓	✓
Desaulniers, Marc	✓	✓	✓	✓
Duchesneau, Jean	✓	Abs.	✓	✓
Gendron, Annie	✓	✓	✓	✓
Lebel, Lise (démission 1 ^{er} novembre 2022)	Abs.	X	X	X
Lesage, Louis	Abs.	Abs.	✓	✓
Magny, André	✓	✓	✓	✓
Pintal, Marie	Abs.	✓	Abs.	Abs.
Primiani, Johnny	✓	✓	Abs.	✓
Rainville, Jasmin	✓	✓	✓	Abs.
St-Antoine, Pierre	✓	✓	✓	✓

Légende :

✓ Présent

Abs : Absent

X : Mandat terminé

4.7 Accès aux documents, protection des renseignements personnels

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

COMPOSITION DU COMITÉ SUR L'ACCÈS À L'INFORMATION, LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET LA SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

Président

Pierre St-Antoine

Directeur général

Membres

Nathalie Bournival

Directrice des services administratifs et technologiques
Responsable de la sécurité de l'information

Isabelle Lajoie

Directrice des personnes, de la santé et de la culture

Pierre Savard

Directeur de la formation initiale en patrouille-gendarmerie

Véronique Brunet

Responsable du Bureau du registraire et des communications

Patrick Lefebvre

Responsable des ressources matérielles et des technologies de l'information

Andréanne Deschênes

Directrice de l'innovation, des affaires académiques et institutionnelles
Responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels

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

Au cours de l'année 2021-2022, l'École a reçu et traité 203 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 : 203				
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	27	168	1	
21 à 30 jours	7	-	-	
31 jours et plus (le cas échéant)	-	-	-	
Total	34	168	1	
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 invoquée¹
Acceptée (entièrement)	26	166	-	-
Partiellement acceptée	7	-	-	Articles 12, 15, 22, 28, 29, 40, 47 (3), 48 et 50
Refusée (entièrement)	1	2	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				-

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

4.8 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration

La politique linguistique de l'École a été adoptée par le comité de direction et diffusée auprès de l'ensemble du personnel le 5 février 2018. 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
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?	s. o.
Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour faire connaître à votre personnel le ou la mandataire et, le cas échéant, les membres du comité permanent de votre organisation?	Non
Si oui, expliquez lesquelles.	s. o.

STATUT DE LA POLITIQUE LINGUISTIQUE INSTITUTIONNELLE

Depuis mars 2011, avez-vous adopté une politique linguistique institutionnelle, qui a été approuvée par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française, ou adopté celle d'une organisation?	Oui
Si oui, donnez la date à laquelle elle a été adoptée :	5 février 2018
Depuis son adoption, cette politique linguistique institutionnelle a-t-elle été révisée?	Non
Si oui, donnez la date à laquelle les modifications ont été officiellement approuvées par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française.	s. o.

MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE LINGUISTIQUE INSTITUTIONNELLE

Au cours de l'exercice, avez-vous tenu des activités pour faire connaître votre politique linguistique institutionnelle et pour former votre personnel quant à son application?	Oui
Si oui, expliquez lesquelles :	Des formations ont été offertes sur la maîtrise de la langue française (400 heures de formation offertes à 106 employés).
Sinon, durant le prochain exercice, quelles activités prévoyez-vous tenir pour faire connaître votre politique linguistique et pour former le personnel à son application?	Diffusion auprès des nouveaux employés de la liste des politiques auxquelles ils doivent se conformer.

4.9 Politique de financement des services publics

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

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

Au cours de l'année financière 2021-2022, la variabilité importante des revenus amène une discordance des 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 30 juin 2022, la méthode de fixation du tarif, le mode d'indexation, le mode de révision et le niveau de financement.

Revenus provenant de la tarification	Méthode de fixation du tarif *	Mode d'indexation	Date de révision	Revenus de tarification ¹	Coût total ²	Niveau de financement	
						Taux réel	Taux prévu
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	CS-T	Indice des prix à la consommation**	2005-2006	8 823,0 \$	17 503,4 \$	50 % ^{2,3}	25 %
Programmes de formation initiale en enquête et gestion policières et formation des formateurs	CS-T	Révision des coûts	Juin 2021	2 486,0 \$	5 885,9 \$	42 % ^{1,2,3}	25 %
Perfectionnement policier	CS-D	Révision des coûts	Juin 2021	4 830,5 \$	8 786,6 \$	55 % ^{1,2,3}	100 %
Inscriptions et autres services tarifés	MAG	Révision des coûts	Juin 2021	459,8 \$	1 448,8 \$	s. o.	s. o.
Service de l'hôtellerie	CS-T	Révision des coûts	Juin 2021	2 919,8 \$	6 720,1 \$	43 % ¹	100 %
Formation et services aux autres clientèles**	CS-T	Révision des coûts	Juin 2021	1 300,9 \$	7 495,7 \$	17 % ^{1,4}	109 %
Total				20 820,0 \$	47 840,5 \$		

* Légende :

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

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

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

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

Explication des écarts :

¹ Pour 2021-2022, 54 % des revenus proviennent du périmètre comptable. Ces revenus sont exclus du calcul du taux réel.

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

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

⁴ Le coût des services a été déterminé en fonction d'un volume d'activités afin de répartir adéquatement les coûts fixes de formation.

SECTION 5

Les états financiers de l'exercice clos le 30 juin 2022



Source: Freepik/ENPQ

Revue financière 2021-2022

La présente revue financière revoit les résultats financiers de l'École pour l'exercice clos le 30 juin 2022 ainsi que la situation financière à cette date.

Cette analyse doit être lue conjointement avec les états financiers et les notes afférentes présentés ci-après, ceux-ci ayant été préparés selon les normes comptables du Manuel de comptabilité de CPA Canada pour le secteur public.

Résultats en bref

L'École réalise un déficit de 2,3 M\$ pour son exercice clos au 30 juin 2022. Ce déficit provient principalement des trois éléments suivants :

- La formation additionnelle d'aspirants policiers impacte considérablement les résultats financiers de l'École pour deux raisons principales, soit :
 - Les coûts engendrés par la mise en place de cette capacité additionnelle;
 - Le financement à même l'excédent de l'École d'une partie des coûts de formation.
- L'impact de l'évolution de la pandémie de la COVID-19 au cours de la dernière année :
 - Arrêt complet de la formation en décembre 2021;
 - Reprise graduelle et partielle des activités de formation en janvier et février 2022.
- L'impact de l'inflation sur des postes budgétaires importants comme l'essence et les denrées alimentaires.

Revenus

La composition des revenus de l'École, totalisant 45,5 M\$, se présente différemment comparativement à l'année précédente, et ce, principalement en lien avec la reprise et l'augmentation des volumes d'activités.

Les faits saillants à ce niveau sont les suivants :

- Croissance de 28 % des revenus reliés à la formation;
- Variation de la composition des clientèles desservies par le Service de l'hôtellerie;
- Variation de 16 % des subventions du gouvernement du Québec – MSP. En 2020-2021, l'École avait reçu une subvention spéciale de 1,8 M\$ en lien avec la COVID-19.

Charges

Les charges de l'École représentent 47,8 M\$, soit une progression de 14 % en comparaison avec l'exercice 2020-2021.

Les faits saillants à ce niveau sont les suivants :

- Augmentation des principaux postes de dépenses en lien à la fois avec la reprise des activités et la croissance des activités de formation;
- Augmentation en lien avec l'inflation de postes budgétaires importants et de dépenses d'énergie.

Investissements

L'École a investi 1,3 M\$ au cours de l'exercice. La répartition des investissements se détaille comme suit :

- 303,3 k\$ pour les moyens de transport;
- 517,3 k\$ au niveau des améliorations locatives. Les investissements importants sont au niveau de la réfection de deux salles de bains au niveau des dortoirs;
- 87,4 k\$ pour les équipements informatiques et de bureautique;
- 345,2 k\$ pour les équipements spécialisés. Le remplacement du mobilier pour les chambres en occupation double représente 50 % des investissements.

**ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTATS FINANCIERS
DE L'EXERCICE CLOS LE
30 JUIN 2022**

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 de la dette nette.....	8
État des flux de trésorerie	9
Notes complémentaires.....	10 à 25

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 et d'audit, dont certains membres ne font pas partie de la direction. Ce comité rencontre la direction et le Vérificateur général du Québec, examine les états financiers et en recommande l'approbation au conseil d'administration.

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

ORIGINAL SIGNÉ

Pierre St-Antoine
Directeur général

ORIGINAL SIGNÉ

Nathalie Bournival
Directrice des services administratifs et technologiques

Nicolet, le 20 octobre 2022



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 2022, l'état des résultats et de l'excédent cumulé, l'état de la variation de la dette nette et l'état des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi que les notes complémentaires, y compris le résumé des principales méthodes comptables.

À mon avis, les états financiers ci-joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'École au 30 juin 2022, ainsi que des résultats de ses activités, de ses gains et pertes de réévaluation, de la variation de sa dette nette et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Fondement de l'opinion

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rapport relatif à d'autres obligations légales et réglementaires

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

Pour la vérificatrice générale du Québec,

ORIGINAL SIGNÉ

Patrick Dubuc, CPA auditeur
Vérificateur général adjoint par intérim

Montréal, le 20 octobre 2022

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTAT DES RÉSULTATS ET DE L'EXCÉDENT CUMULÉ
De l'exercice clos le 30 juin 2022

	2022	2022	2021
	Budget	Réel	Réel
REVENUS			
Contributions des corps de police (note 3)	16 744 023	\$ 16 744 024	\$ 16 423 086
Formation (note 4)	12 421 933	14 668 028	11 447 431
Service de l'hôtellerie (note 4)	5 493 672	5 355 572	6 325 427
Subvention du gouvernement du Québec - MSP ¹ (note 5)	7 639 879	6 164 152	7 377 858
Honoraires professionnels	1 290 700	2 055 183	1 914 263
Intérêts	100 000	70 385	49 907
Autres	543 920	397 386	999 054
	44 234 127	45 454 730	44 537 026
CHARGES			
Traitements et avantages sociaux	27 717 065	29 774 502	25 044 523
Loyer - Société québécoise des infrastructures	8 129 797	8 037 075	7 537 757
Loyer - Frais d'exploitation	1 250 000	1 456 929	1 539 426
Fournitures pédagogiques et administratives	1 650 741	2 213 507	1 911 586
Produits alimentaires et fournitures d'hébergement	899 468	1 224 982	1 151 693
Services professionnels	2 631 295	2 526 148	2 339 767
Transport et communication	417 520	757 956	521 095
Entretien et réparations	327 251	510 386	476 790
Location de matériel et autres	175 216	339 053	370 352
Frais financiers (note 6)	51 000	50 504	42 712
Amortissement des immobilisations corporelles (note 13)	1 075 000	949 489	879 072
	44 324 353	47 840 531	41 814 773
(DÉFICIT) EXCÉDENT DE L'EXERCICE	(90 226)	(2 385 801)	2 722 253
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT DE L'EXERCICE	4 725 385	4 725 385	2 003 132
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN DE L'EXERCICE	4 635 159	\$ 2 339 584	\$ 4 725 385

¹ Ministère de la Sécurité publique

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE
Au 30 juin 2022

	2022	2021
ACTIFS FINANCIERS		
Trésorerie	1 622 297 \$	3 401 547 \$
Créances	6 306 833	3 599 306
Subvention du gouvernement du Québec à recevoir - MSP (note 7)	5 047 400	5 300 731
Contributions des corps de police à recevoir	16 846 377	16 709 905
	29 822 907	29 011 489
PASSIFS		
Emprunts à court terme (note 8)	2 000 000	2 000 000
Charges à payer et frais courus (note 9)	9 305 614	6 368 626
Revenus reportés (note 10)	18 262 361	17 475 566
Provision pour congés de maladie (note 11)	1 704 155	1 733 460
Dette à long terme (note 12)	2 366 686	2 266 402
	33 638 816	29 844 054
DETTE NETTE	(3 815 909)	(832 565)
ACTIFS NON FINANCIERS		
Immobilisations corporelles (note 13)	4 492 355	4 188 757
Stocks	849 422	539 056
Loyer payé d'avance	406 014	496 240
Charges payées d'avance	407 702	333 897
	6 155 493	5 557 950
EXCÉDENT CUMULÉ	2 339 584 \$	4 725 385 \$
OBLIGATIONS CONTRACTUELLES ET DROITS CONTRACTUELS (note 15)		
ÉVENTUALITÉS (note 18)		

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Pour le conseil d'administration,

ORIGINAL SIGNÉ
Ginette Fortin, FCPA
Présidente du conseil d'administration

ORIGINAL SIGNÉ
Pierre St-Antoine
Directeur général

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
ÉTAT DE LA VARIATION DE LA DETTE NETTE
De l'exercice clos le 30 juin 2022

	2022	2022	2021
	Budget	Réel	Réel
(DÉFICIT) EXCÉDENT DE L'EXERCICE	(90 226) \$	(2 385 801) \$	2 722 253 \$
Acquisition d'immobilisations corporelles	(2 220 000)	(1 253 087)	(2 095 745)
Amortissement des immobilisations corporelles	1 075 000	949 489	879 072
	(1 145 000)	(303 598)	(1 216 673)
Acquisition de stocks		(675 225)	(352 120)
Augmentation de charges payées d'avance		(356 258)	(317 286)
Consommation des stocks		364 859	392 614
Utilisation d'un loyer payé d'avance	90 226	90 226	90 226
Utilisation de charges payées d'avance		282 453	357 580
	90 226	(293 945)	171 014
(AUGMENTATION) DIMINUTION DE LA DETTE NETTE	(1 145 000)	(2 983 344)	1 676 594
DETTE NETTE AU DÉBUT DE L'EXERCICE	(832 565)	(832 565)	(2 509 159)
DETTE NETTE À LA FIN DE L'EXERCICE	(1 977 565) \$	(3 815 909) \$	(832 565) \$

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 2022

	2022	2021
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
(Déficit) excédent de l'exercice	(2 385 801) \$	2 722 253 \$
Éléments sans incidence sur la trésorerie :		
Amortissement des immobilisations corporelles	949 489	879 072
Virement des revenus reportés de l'année	(17 357 738)	(17 205 929)
Loyer payé d'avance	90 226	90 226
Charges payées d'avance	(73 805)	40 294
	(16 391 828)	(16 196 337)
Variation des actifs et des passifs reliés au fonctionnement (note 14)	18 209 793	16 183 262
Flux de trésorerie liés aux activités de fonctionnement	(567 836)	2 709 178
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS		
Acquisition d'immobilisations corporelles	(794 445)	(288 588)
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement en immobilisations	(794 445)	(288 588)
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT		
Diminution des emprunts à court terme	-	(2 500 000)
Remboursement de la dette à long terme	(416 969)	(298 513)
Flux de trésorerie liés aux activités de financement	(416 969)	(2 798 513)
DIMINUTION NETTE DE LA TRÉSORERIE	(1 779 250)	(377 923)
TRÉSORERIE AU DÉBUT DE L'EXERCICE	3 401 547	3 779 470
TRÉSORERIE À LA FIN DE L'EXERCICE	1 622 297 \$	3 401 547 \$

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC NOTES COMPLÉMENTAIRES Au 30 juin 2022

1. STATUT CONSTITUTIF ET NATURE DES ACTIVITÉS

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

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

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

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

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

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

Référentiel comptable

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

Utilisation d'estimations

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

État des gains et pertes de réévaluation

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

Instruments financiers

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

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2022

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Instruments financiers (suite)

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

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

Opérations interentités

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

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

Revenus

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, des services d'hôtellerie, des honoraires professionnels, des intérêts et les autres revenus sont comptabilisés dans l'exercice au cours duquel ont eu lieu les opérations ou les faits dont ils découlent.

Charges

Régimes de retraite

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

Actifs financiers

Trésorerie

La trésorerie se compose du solde bancaire.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2022

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Passif

Revenus reportés

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

Provision pour vacances

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

Provision pour congés de maladie

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

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

Actifs non financiers

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

Immobilisations corporelles

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

Équipement spécialisé	5 à 10 ans
Moyen de transport léger terrestre	5 ans
Améliorations locatives	5 à 10 ans
Équipement informatique et bureautique	3 ans
Mobilier de bureau	5 ans

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

Stocks

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

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2022

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Actifs non financiers (suite)

Loyer et charges payés d'avance

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

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

3. CONTRIBUTIONS DES CORPS DE POLICE

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

	2022	2021
Contributions de l'année civile 2020 pour 3 mois	4 211 595 \$	-
Contributions de l'année civile 2019 pour 9 mois	12 532 429	-
Contributions de l'année civile 2019 pour 3 mois	-	4 177 476
Contributions de l'année civile 2018 pour 9 mois	-	12 245 610
	16 744 024 \$	16 423 086 \$

4. FORMATION ET SERVICE DE L'HÔTELLERIE

	Formation		Service de l'hôtellerie	
	2022	2021	2022	2021
Aspirants policiers	3 736 046 \$	3 324 077 \$	2 006 577 \$	1 776 139 \$
Policiers en perfectionnement	5 921 525	4 798 178	1 301 210	949 924
Sécurité publique	4 495 976	2 993 768	1 376 247	1 020 805
Clientèles autochtones	464 765	297 596	184 568	83 951
Autres clientèles et services divers	49 716	33 812	486 970	2 494 608
	14 668 028 \$	11 447 431 \$	5 355 572 \$	6 325 427 \$

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2022

5. SUBVENTION DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC - MSP

	2022	2021
Loyer	5 047 400 \$	5 308 325 \$
Subventions affectées à des projets spécifiques	209 277	-
Initiative autochtone	907 475	253 331
Soutien - Covid 19	-	1 816 202
	6 164 152 \$	7 377 858 \$

6. FRAIS FINANCIERS

	2022	2021
Intérêts sur emprunts temporaires	4 499 \$	1 662 \$
Intérêts sur la dette à long terme	46 005	41 050
	50 504 \$	42 712 \$

7. SUBVENTION DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC À RECEVOIR – MSP

	2022	2021
Loyer	5 047 400 \$	5 047 400 \$
Initiative autochtone	-	253 331
	5 047 400 \$	5 300 731 \$

8. EMPRUNTS À COURT TERME

Aux 30 juin 2021 et 2022, 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 2023.

Au 30 juin 2022, l'École détient une marge de crédit auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec qui s'élève à 2 000 000 \$ (2021 : 2 000 000 \$). Cette marge de crédit porte intérêt au taux moyen des bons du trésor du Québec à 3 mois majoré de 2 points de base, lequel taux d'intérêt était de 2,222 % au 30 juin 2022 (2021 : 0,414 %).

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2022

9. CHARGES À PAYER ET FRAIS COURUS

	2022		2021
Traitements et avantages sociaux	4 035 100	\$	2 539 149 \$
Provision pour vacances (note 11)	2 056 045		1 833 499
Loyer à payer	911 033		60 825
Autres charges à payer	2 303 436		1 935 153
	9 305 614	\$	6 368 626 \$

10. REVENUS REPORTÉS

	Contributions des corps de police		Subvention du gouvernement du Québec - MSP		Autres		Total
Au 30 juin 2022							
Revenus reportés au début	12 532 429	\$	3 785 550	\$	1 157 587	\$	17 475 566 \$
Virements aux revenus de l'année	(12 532 429)		(3 785 550)		(1 039 759)		(17 357 738)
Octrois de l'exercice	12 634 782		4 161 701		1 348 050		18 144 533
Revenus reportés à la fin	12 634 782	\$	4 161 701	\$	1 465 878	\$	18 262 361 \$
Au 30 juin 2021							
Revenus reportés au début	12 245 610	\$	4 046 475	\$	1 099 492	\$	17 391 577 \$
Virements aux revenus de l'année	(12 245 610)		(4 046 475)		(913 844)		(17 205 929)
Octrois de l'exercice	12 532 429		3 785 550		971 939		17 289 918
Revenus reportés à la fin	12 532 429	\$	3 785 550	\$	1 157 587	\$	17 475 566 \$

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2022

11. AVANTAGES SOCIAUX

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 des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC), au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) ou au Régime de retraite des membres de la Sûreté du Québec (RRMSQ). Ces régimes inter employeurs sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Au 1er janvier 2022, les taux de cotisation de certains régimes de retraite ont été modifiés. Ainsi, le taux pour le RREGOP est passé de 10,33 % à 10,04 % de la masse salariale admissible, le taux pour le RRPE et le RRAS est demeuré à 12,29 %, le taux du RRMSQ est passé de 12,13 % à 11,03 % et le taux pour le RRAPSC est passé de 11,47 % à 12,48 %.

Les cotisations versées par l'employeur sont équivalentes aux cotisations des employés, à l'exception du RRMSQ dont la part de l'employé est de 11,33 %, du taux RRAPSC dont la part de l'employé est à 11,63% et d'un montant de compensation prévu dans la loi du RRPE. Pour les années civiles 2021 et 2022, le montant de compensation à verser par l'employeur (part des participants et part de l'employeur) qui sera déterminé par Retraite Québec sera basé sur la perte assumée par la caisse des participants du RRPE en raison du transfert de participants en provenance du RREGOP.

Ainsi, l'École a estimé un montant de compensation correspondant à 6,00 % de la masse salariale admissible pour les années civiles 2021 et 2022.

Les cotisations de l'École, incluant le montant de compensation à verser au RRPE et au RRAS ainsi que les cotisations d'employeur pour les membres de son personnel libéré par la Sûreté du Québec contribuant au RRMSQ, imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 1 537 795 \$ (2021 : 1 454 481 \$). Les obligations de l'École envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

Provision pour vacances

	2022	2021
Solde au début de l'exercice	1 833 499 \$	1 745 833 \$
Charges de l'exercice	1 632 551	1 484 755
Prestations versées au cours de l'exercice	(1 410 005)	(1 397 089)
Solde à la fin de l'exercice	2 056 045 \$	1 833 499 \$

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2022

11. AVANTAGES SOCIAUX (suite)

Provision pour congés de maladie

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

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.

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.

SFPQ

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

Depuis le 1er avril 2019, selon les termes de la 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. Au 30 juin 2022, l'excédent accumulé payable est estimé à 78 678 \$ (2021 : 64 312 \$).

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. Au terme de la période transitoire, les soldes des banques cumulées seront payés à 70 % de leur valeur.

Valeur au 30 juin 2022

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 :

	2022	2021
Taux de croissance annuelle des salaires	2,5 %	2,5 %
Taux d'actualisation	3,3 %	2,4 %
Durée résiduelle moyenne d'activités des salariés actifs	13 ans	12 ans
	2022	2021
Solde au début de l'exercice	1 733 460 \$	1 883 883 \$
Charges de l'exercice	551 129	424 175
Prestations versées au cours de l'exercice	(580 434)	(574 598)
Solde à la fin de l'exercice	1 704 155 \$	1 733 460 \$

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2022

12. DETTE À LONG TERME

Financement auprès de la Société québécoise des infrastructures (SQI)

	2022	2021
2,36 %, remboursable par versements mensuels de 7 206 \$ incluant capital et intérêts, échéant en juillet 2024.	175 619 \$	257 219 \$
2,36 %, remboursable par versements mensuels de 2 316 \$ incluant capital et intérêts, échéant en août 2024.	58 639	84 814
1,95 %, remboursable par versements mensuels de 1 239 \$ incluant capital et intérêts, échéant en mars 2025.	39 778	53 788
1,95 %, remboursable par versements mensuels de 6 235 \$ incluant capital et intérêts, échéant en août 2025.	229 574	299 585
2,13 %, remboursable par versements mensuels de 5 396 \$ incluant capital et intérêts, échéant en août 2026.	257 977	-
2,13 %, remboursable par versements mensuels de 3 683 \$ incluant capital et intérêts, échéant en février 2027.	196 171	-
2,36 %, remboursable par versements mensuels de 4 371 \$ incluant capital et intérêts, échéant en septembre 2029.	349 201	393 493
1,95 %, remboursable par versements mensuels de 11 490 \$ incluant capital et intérêts, échéant en octobre 2030.	1 059 727	1 177 503
	2 366 686 \$	2 266 402 \$

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

Exercices	
2023	458 324 \$
2024	468 172
2025	371 099
2026	292 663
2027	216 963
2028 et suivantes	559 465

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2022

13. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	Équipement spécialisé	Moyen de transport léger terrestre	Améliorations locatives	Équipement informatique et bureautique	Mobilier de bureau	2022 Total	2021 Total
Coût							
Solde au début	5 286 303	\$ 2 250 966	\$ 3 121 306	\$ 3 997 193	\$ 238 522	\$ 14 894 290	\$ 12 804 435
Acquisitions	345 180	303 274	517 253	87 380	-	1 253 087	2 095 745
Radiations	(1 315)	(103 850)	-	-	-	(105 165)	(5 890)
Solde à la fin	5 630 168	\$ 2 450 390	\$ 3 638 559	\$ 4 084 573	\$ 238 522	\$ 16 042 212	\$ 14 894 290
Amortissement cumulé							
Solde au début	4 370 243	\$ 1 825 696	\$ 674 991	\$ 3 680 740	\$ 153 863	\$ 10 705 533	\$ 9 832 351
Amortissement	249 251	184 289	308 016	187 255	20 678	949 489	879 072
Radiations	(1 315)	(103 850)	-	-	-	(105 165)	(5 890)
Solde à la fin	4 618 179	\$ 1 906 135	\$ 983 007	\$ 3 867 995	\$ 174 541	\$ 11 549 857	\$ 10 705 533
Valeur comptable nette au 30 juin 2022	1 011 989	\$ 544 255	\$ 2 655 552	\$ 216 578	\$ 63 981	\$ 4 492 355	\$ -
Valeur comptable nette au 30 juin 2021	916 060	\$ 425 270	\$ 2 446 315	\$ 316 453	\$ 84 659	\$ -	\$ 4 188 757

Au 30 juin 2022, des immobilisations corporelles pour un montant de 67 095 \$ (2021 : 125 706 \$) sont inscrites aux autres charges à payer.

Au 30 juin 2022, des acquisitions d'immobilisations corporelles au montant de 84 845 \$ (2021 : 125 706 \$) sont capitalisées, mais non encore amorties au 30 juin. La mise en service de ces immobilisations est prévue au cours du prochain exercice.

Au cours de l'exercice, l'École a acquis des améliorations locatives pour un montant de 517 253 \$ (2021 : 1 681 451 \$) auprès de la SQI, qui finance directement ces acquisitions. Par conséquent, ces acquisitions ainsi que l'émission des dettes s'y rattachant n'ont pas eu d'incidence sur le flux de trésorerie.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2022

14. FLUX DE TRÉSORERIE

Variation des actifs et des passifs reliés au fonctionnement :	2022	2021
Créances	(2 707 527) \$	(1 187 581) \$
Subvention à recevoir du gouvernement du Québec - MSP	253 331	94 569
Contributions des corps de police à recevoir	(136 472)	(382 425)
Charges à payer et frais courus	2 995 599	478 710
Revenus reportés	18 144 533	17 289 918
Provision pour congés de maladie	(29 305)	(150 423)
Stocks	(310 366)	40 494
	18 209 793 \$	16 183 262 \$

Les intérêts payés au cours de l'exercice s'élevaient à 50 504 \$ (2021 : 41 050 \$). Les intérêts encaissés au cours de l'exercice s'élevaient à 70 385 \$ (2021 : 49 907 \$).

15. OBLIGATIONS CONTRACTUELLES ET DROITS CONTRACTUELS

Obligations contractuelles

L'École s'est engagée en vertu d'une convention d'emphytéose avec la SQI échéant en 2028 pour la location d'immeubles, ainsi que des ententes d'occupation d'espace et par divers contrats échéant jusqu'en 2026 pour la location de biens et de services pour un total de 49 215 457 \$ (2021 : 54 434 758 \$).

	Immeubles	Entente d'occupation	Biens et services
2023	7 982 920 \$	78 249 \$	700 508 \$
2024	7 982 920	78 249	63 616
2025	7 982 920	78 249	54 169
2026	7 982 920	78 249	30 150
2027	7 982 920	78 249	-
2028	7 982 920	78 249	-
	47 897 520 \$	469 494 \$	848 443 \$

De plus, au cours de cet exercice, l'École a conclu une entente au montant de 938 479 \$ avec la SQI concernant le réaménagement du Carrefour de l'information et du savoir qui sera effectué au cours du prochain exercice. Cette acquisition sera financée à long terme sur une durée de 5 ans à un taux de 3,07%. Le déboursé débutera au cours du prochain exercice.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2022

15. OBLIGATIONS CONTRACTUELLES ET DROITS CONTRACTUELS (suite)

Droits contractuels

L'École a conclu une entente avec le Ministère de la sécurité publique concernant la mise en place d'initiatives en faveur des communautés autochtones échéant au 31 mars 2024. L'École a aussi conclu des ententes de développement, d'adaptation et de déploiement de formation avec le Ministère de la sécurité publique. Le total de ces droits est de 3 865 855 \$ (2021 : 4 507 941 \$) et les versements s'établissent comme suit pour les prochains exercices :

	Initiatives autochtones	Développement formation racisme et profilage racial	Adaptation et déploiement formation Sexto
2023	1 754 939 \$	312 000 \$	80 000 \$
2024	1 334 916	316 000	68 000
	3 089 855 \$	628 000 \$	148 000 \$

16. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

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

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

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2022

17. INSTRUMENTS FINANCIERS

Gestion des risques liés aux instruments financiers

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

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

Risque de crédit

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

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

Le risque de crédit associé aux créances (à l'exception des taxes à la consommation), à la subvention du gouvernement du Québec à recevoir - MSP et aux contributions des corps de police à recevoir est réduit puisque de nombreux clients sont des entités gouvernementales.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2022

17. INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

La direction estime que les concentrations de risque de crédit relativement aux créances (à l'exception des taxes à la consommation) sont limitées en raison de la qualité du crédit des parties auxquelles le crédit a été consenti, de même qu'en raison du nombre considérable des clients du gouvernement fédéral, provincial ou municipal. Au 30 juin 2022, les montants à recevoir d'entités gouvernementales représentaient 97 % (2021 : 94 %) du montant total recouvrable.

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

	2022	2021
Moins de 30 jours suivant la date de facturation	5 866 211 \$	2 721 209 \$
De 30 à 60 jours suivant la date de facturation	831	359 656
De 61 à 90 jours suivant la date de facturation	1 482	69 147
Plus de 90 jours suivant la date de facturation	70 641	145 063
	5 939 165 \$	3 295 075 \$

Quant à la subvention du gouvernement du Québec à recevoir – MSP, elle a été encaissée en totalité le 6 septembre 2022.

De plus, selon les modalités de versement des contributions des corps de police, le premier versement était dû pour le 14 septembre 2022. Le premier versement est reçu à 89 %. Pour ce qui est du deuxième versement, il est recevable le 1er février 2023. Quant à la contribution de la Sûreté du Québec, elle a été reçue en totalité le 30 août 2022.

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 6 235 \$ a été jugée nécessaire par la direction au 30 juin 2022 (2021 : 4 266 \$).

Risque de liquidité

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

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

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

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2022

17. INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

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

Au 30 juin 2022	Moins d'un an	D'un an à 5 ans	Plus de 5 ans	Total des flux de trésorerie contractuels
Emprunts à court terme	2 000 000 \$	- \$	- \$	2 000 000 \$
Charges à payer et frais courus, excluant les avantages sociaux et les taxes à la consommation	8 232 056	-	-	8 232 056
Dette à long terme	503 231	1 633 008	387 289	2 523 528
	10 735 287 \$	1 633 008 \$	387 289 \$	12 755 584 \$
Au 30 juin 2021				
Emprunts à court terme	2 000 000 \$	- \$	- \$	2 000 000 \$
Charges à payer et frais courus, excluant les avantages sociaux et les taxes à la consommation	5 564 200	-	-	5 564 200
Dette à long terme	394 276	1 279 493	767 955	2 441 724
	7 958 476 \$	1 279 493 \$	767 955 \$	10 005 924 \$

Risque de marché

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

Risque lié aux taux d'intérêt

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

L'École est exposée au risque de taux d'intérêt en raison de ses emprunts temporaires portant intérêt à taux variable et à ses dettes à long terme portant intérêt à taux fixe.

Au 30 juin 2022, l'École avait contracté une marge de crédit de 2 000 000 \$ (2021 : 2 000 000 \$) portant intérêt à un taux variable. L'École n'a pas été exposée de façon significative aux risques liés aux taux d'intérêt, car l'emprunt a été contracté dans le dernier mois de l'exercice et il est de courte durée.

Les dettes à long terme portent intérêt à taux fixe. Ainsi, la fluctuation des taux d'intérêt du marché n'aurait aucun impact sur les frais d'intérêts de l'École. De plus, l'École n'est pas exposée aux variations de la juste valeur découlant de la fluctuation des taux d'intérêt du marché puisqu'elle comptabilise ses dettes à long terme au coût après amortissement et les conserve jusqu'à leur échéance.

ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC
NOTES COMPLÉMENTAIRES
Au 30 juin 2022

18. ÉVENTUALITÉS

Réserve structurale

Depuis le début de la convention d'emphytéose avec la SQI, la charge de loyer incluait, à titre de réserve structurale, une somme de 300 000 \$ par exercice, somme qui est passée par la suite à 376 000 \$, à 576 000 \$ et s'élève maintenant à 582 000 \$ depuis le 1er décembre 2015. Ce montant est modifiable et évalué aux cinq ans selon les projets prévus et qualifiables dans la réserve 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 2 685 095 \$ au 30 juin 2022 (2021 : 2 413 786 \$). 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 pourraient 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 2022, la direction ne prévoit pas d'incidence défavorable importante sur la situation financière et les résultats d'exploitation de l'École.

19. INFORMATION COMPARATIVE

Certains chiffres de l'exercice 2021 ont été reclassés afin de rendre leur présentation identique à celle de l'exercice 2022.

SECTION 6

Les statistiques



Source: Freepik/ENPQ

Statistiques sommaires des activités de formation¹

Tableau 22 Formations offertes	2021-2022			
	Nombre de cohortes (programme continu)	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-personnes	Nombre de diplômés ²
FORMATIONS INITIALES				
Patrouille-gendarmerie				
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie (PFIGP)	9	593	278 448	587
Équivalence au PFIGP (5 jours)	s. o.	27	910	s. o.
Équivalence au PFIGP (1 jour)	s. o.	0	0	s. o.
Mise à jour des compétences du PFIGP	s. o.	15	480	s. o.
Anciens diplômés IPQ (Mise à jour) (4 jours)	s. o.	0	0	s. o.
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie Premières Nations	2	13	5 973	12
Équivalence au PFIGP (1 jour) Premières Nations	s. o.	0	0	s. o.
Équivalence au PFIGP (5 jours) Premières Nations	s. o.	11	371	s. o.
Équivalence constables spéciaux à PFIGP Premières Nations	s. o.	0	0	s. o.
Enquête policière				
Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement par blocs de cours	s. o.	210	25 200	101
Programme de formation initiale en enquête policière – Cheminement régulier	s. o.	421	19 546	
Programme de formation des enquêteurs du BEI	s. o.	4	409	0
Gestion policière				
Programme de formation initiale en gestion policière	s. o.	232	18 184	16
Total partiel – Formations initiales	11	1 526	349 521	716
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL				
Patrouille-gendarmerie (inclus la formation donnée par le réseau de moniteurs)				
Formation en pédagogie	s. o.	444	10 871	s. o.
Activités du patrouilleur et sécurité routière	s. o.	4 135	77 046	s. o.
Appareils de mesure du taux d'alcool	s. o.	1 786	19 922	s. o.
Intervention tactique, intervention physique et armes à feu	s. o.	1 593	32 426	s. o.
Formation en lien avec le cannabis	s. o.	282	857	s. o.
Premières Nations (patrouille-gendarmerie et formation en pédagogie)	s. o.	365	5 701	s. o.
Enquête policière				
Police	s. o.	1 628	54 846	s. o.
Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	s. o.	3	21	s. o.
Unité permanente anticorruption (UPAC)	s. o.	34	1 137	s. o.
Premières Nations	s. o.	46	987	s. o.
Gestion policière				
Police	s. o.	375	8 245	s. o.
Premières Nations	s. o.	16	1 032	s. o.
Programmes ACCES	s. o.	239	5 544	s. o.
Séminaires et colloques	s. o.	232	1 624	s. o.
Total partiel – Perfectionnement professionnel	s. o.	11 178	220 259	s. o.
FORMATION EN SÉCURITÉ PUBLIQUE				
Cours et programmes				
Formation initiale des contrôleurs routiers	1	17	12 495	16
Formation de base des constables spéciaux du MSP	1	35	16 590	30
Intégration à la fonction d'agent des services correctionnels	4	215	74 899	199
Formation initiale des inspecteurs de la STM	1	14	6 930	13
Perfectionnement professionnel (incluant les programmes de formation universitaire)	s. o.	818	22 519	s. o.
Séminaires et colloques	s. o.	0	0	s. o.
Total partiel – Formation en sécurité publique	7	1 099	133 433	258
Total général des formations offertes à l'École	18	13 803	703 213	974

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 23 Fréquentation des cours universitaires	2021-2022		2020-2021	
	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions	Nombre de groupes	Nombre d'inscriptions
Microprogramme de premier cycle en Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	0	4	0	7
Programmes universitaires en sécurité publique incluant : microprogramme en enquête policière, microprogramme en gestion policière, certificat en intervention policière, certificat en enquête policière, certificat en gestion policière, baccalauréat en sécurité publique	49	863	58	1 121
Autorisation d'études hors établissement	s. o.	617	s. o.	412
Reconnaissance d'acquis scolaires	s. o.	38	s. o.	161
Reconnaissance d'acquis expérimentiels	s. o.	15	s. o.	4
Total de la fréquentation des cours universitaires	49	1 537	58	1 705

Tableau 24 Admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	2021-2022		2020-2021	
	Nombre d'admissions	Nombre de diplômés UQTR	Nombre d'admissions	Nombre de diplômés UQTR
Microprogramme de premier cycle en Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	0	0	2	0
Microprogramme en enquête policière	219	101	402	130
Microprogramme en gestion policière	0	16	75	0
Certificat en gestion sécurité publique policière	54	2	40	0
Certificat en intervention policière	82	54	177	62
Certificat en enquête policière	189	26	319	16
Certificat en gestion policière	0	0	47	0
Baccalauréat en sécurité publique	36	9	58	6
Total des admissions aux programmes universitaires en sécurité publique	580	208	1 120	214

Tableau 25 Statistiques sommaires des activités de formation offertes sur le campus, en modes hors campus, en ligne et hybride Statistiques selon le pourcentage du nombre d'heures-personnes	Activités de formation offertes 2021-2022										Total
	Campus		Hors campus		Hors campus par le réseau d'instructeurs et de moniteurs		En ligne		Hybride		Nombre d'heures-pers. (100 %)
FORMATIONS INITIALES											
Patrouille-gendarmerie	266 051	95 %	0	0 %	0	0 %	13 787	5 %	0	0 %	279 838
Patrouille-gendarmerie Premières Nations	6 042	95 %	0	0 %	0	0 %	302	5 %	0	0 %	6 344
Enquête policière	25 200	56 %	0	0 %	0	0 %	16 756	38 %	2 790	6 %	44 746
Programme de formation des enquêteurs du BEI	360	88 %	0	0 %	0	0 %	49	12 %	0	0 %	409
Gestion policière	15 320	84 %	2 864	16 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	18 184
Total partiel	312 973	89 %	2 864	1 %	0	0 %	30 894	9 %	2 790	1 %	349 521
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL											
Patrouille-gendarmerie	57 676	41 %	22 469	16 %	20 632	14 %	39 621	28 %	724	1 %	141 122
Patrouille-gendarmerie Premières Nations	2 604	46 %	1 874	33 %	657	11 %	566	10 %	0	0 %	5 701
Enquête policière	24 704	45 %	10 232	19 %	0	0 %	5 970	11 %	13 940	25 %	54 846
Enquête policière Premières Nations	384	39 %	248	25 %	0	0 %	310	31 %	45	5 %	987
Enquête BEI	0	0 %	0	0 %	0	0 %	21	100 %	0	0 %	21
Enquête UPAC	430	38 %	168	15 %	0	0 %	15	1 %	524	46 %	1 137
Gestion policière	7 753	94 %	492	6 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	8 245
Gestion policière Premières Nations	1 032	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1 032
Programmes ACCES	4 944	89 %	600	11 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	5 544
Séminaires et colloques	0	0 %	0	0 %	0	0 %	1 624	100 %	0	0 %	1 624
Total partiel	99 527	45 %	36 083	16 %	21 289	10 %	48 127	22 %	15 233	7 %	220 259
FORMATIONS EN SÉCURITÉ PUBLIQUE											
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers	6 545	52 %	5 950	48 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	12 495
Programme de formation de base des constables spéciaux du MSP	16 590	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	16 590
Programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels	74 899	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	74 899
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 initiale des inspecteurs de la STM	6 930	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	6 930
Perfectionnement professionnel intervention en sécurité publique	2 866	25 %	6 507	58 %	888	8 %	1 040	9 %	0	0 %	11 301
Perfectionnement professionnel – Enquête	5 542	51 %	4 108	38 %	0	0 %	32	0,3 %	1 216	11 %	10 898
Perfectionnement professionnel – Gestion	320	100 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	320
Séminaires et colloques	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Total partiel	113 692	85 %	16 565	12 %	888	1 %	1 072	1 %	1 216	1 %	133 433
TOTAL	526 192	75 %	55 512	8 %	22 177	3 %	80 093	11 %	19 239	3 %	703 213

DÉFINITIONS

La formation sur le campus est une activité se déroulant exclusivement dans les bâtiments, installations et plateaux de simulation de l'École incluant les sites de simulation dans la Ville de Nicolet et le circuit routier.

La formation en mode hors campus est une activité se déroulant exclusivement hors des bâtiments, installations et plateaux de simulation de l'École.

La formation en ligne :

Synchrone : est une activité en ligne dans laquelle les échanges avec le formateur les autres apprenants se font en temps réel par des modes de communication qui exigent une connexion en simultané.

Asynchrone : est une activité en ligne dans laquelle les échanges avec le formateur et les autres apprenants se font en temps différé par des modes de communication qui n'exigent pas une connexion en simultané. Les activités en ligne réalisées de manière autonome entrent également dans cette catégorie.

Mixte : est une combinaison de proportion variable d'activités en ligne synchrones et asynchrones.

Hybride : la formation hybride est une combinaison, en proportion variable, d'activités en présence et d'activités en ligne. Les activités en présentiel ayant des travaux préparatoires à réaliser en ligne entrent dans cette catégorie. Les programmes ne sont pas comptabilisés dans la catégorie hybride puisque les étudiants sont sur le campus. Il est à noter que le PFIG n'est pas considéré en mode hybride malgré la semaine en ligne se déroulant avant l'arrivée à l'École puisque le programme de 15 semaines se déroule sur le campus.

Statistiques des clientèles policières

Tableau 26 Formations offertes	2021-2022		2020-2021		Écart selon le nombre d'heures-pers.		
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.			
FORMATIONS INITIALES					%		
Patrouille-gendarmerie (incluant les équivalences)	635	279 838	533	239 947	↑	39 891	16,6 %
Patrouille-gendarmerie (incluant les équivalences) Premières Nations	24	6 344	22	8 457	↓	2 113	25,0 %
Enquête policière	631	44 746	1 473	84 617	↓	39 871	47,1 % ①
Enquête policière – BEI	4	409	7	335	↑	74	22,1 %
Gestion policière	232	18 184	149	11 347	↑	6 837	60,3 % ②
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL							
Patrouille-gendarmerie	7 796	130 251	8 720	101 100	↑	29 151	28,8 % ③
Patrouille-gendarmerie Premières Nations	359	5 493	277	3 874	↑	1 619	41,8 % ④
Enquête policière	1 628	54 846	1 523	51 024	↑	3 822	7,5 %
Enquête policière Premières Nations	46	987	46	1 460	↓	473	32,4 %
Gestion policière	375	8 245	276	6 063	↑	2 182	36,0 %
Gestion policière Premières Nations	16	1 032	2	120	↑	912	760,0 % ④
Formation en pédagogie	444	10 871	444	10 852	↑	19	0,2 %
Formation en pédagogie Premières Nations	6	208	44	464	↓	256	55,2 %
Unité permanente anticorruption (UPAC)	34	1 137	75	1 963	↓	826	42,1 %
Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	3	21	8	457	↓	436	95,4 % ⑤
Programmes ACCES	239	5 544	275	6 408	↓	864	13,5 %
Séminaires et colloques	232	1 624	354	2 478	↓	854	34,5 %

- ① La pandémie a occasionné un retard dans l'offre du programme de formation initiale en enquête. Le rattrapage est plus difficile à faire pour cette formation très en demande, puisque ce cours est offert uniquement sur le campus de l'École.
- ② Les cours du programme de formation initiale en gestion ont été suspendus en 2020-2021 à cause de la pandémie. Toutefois, comme ce cours très en demande peut être offert en mode hors campus, l'École a pu répondre aux besoins de la clientèle.
- ③ Plusieurs formations obligatoires ont été annulées à cause de la pandémie. Dès la reprise, à cause des obligations, l'École a dû se mettre en action pour faire du rattrapage.
- ④ En lien avec le projet visant à accroître l'accessibilité d'un plus grand nombre de policiers autochtones.
- ⑤ Étant donné que le parcours de formation des enquêteurs civils est en révision, la demande pour cette formation a été moindre.

Statistiques des clientèles de sécurité publique

Tableau 27 Formations offertes	2021-2022		2020-2021		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)	17	12 495	18	13 230	↓	735	5,6 %
Constables spéciaux du MSP	35	16 590	53	25 122	↓	8 532	34,0 %
Agents des services correctionnels	215	74 899	68	23 758	↑	51 141	215,3 % ①
Inspecteurs de la Société de transport de Montréal (STM)	14	6 930	12	5 478	↑	1 452	26,5 %
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL							
Intervention en sécurité publique ¹	566	11 301	614	9 351	↑	1 950	20,9 %
Enquête	248	10 898	101	1 582	↑	9 316	588,9 % ②
Gestion	4	320	18	747	↓	427	57,2 % ③
Séminaires et colloques	0	0	0	0		0	

- ① En lien avec l'augmentation du nombre de candidats par cohorte de 48 à 60.
 ② En 2020-2021, plusieurs formations ont été annulées à cause de la pandémie. On constate un retour à une certaine normalité en 2021-2022.
 ③ Baisse découlant de l'annulation d'une formation en janvier 2022 à cause de la pandémie.

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

Statistiques diverses

Tableau 28 Satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu ¹ Secteurs d'activité	2021-2022		2020-2021		2019-2020	
	Taux de satisfaction ²	Nombre de répondants ³	Taux de satisfaction	Nombre de répondants ³	Taux de satisfaction	Nombre de répondants ³
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	79 %	326	86 %	491	85 %	336
Formation initiale en enquête policière	88 %	119	86 %	80	91 %	253
Formation initiale en gestion policière	79 %	75	86 %	47	85 %	79
Perfectionnement professionnel policier	91 %	643	91 %	519	93 %	443
Formation des formateurs	94 %	56	89 %	43	90 %	179
Formation des Premières Nations	s. o.	s. o.	93 %	19	s. o.	s. o.
Formation services correctionnels MSP	90 %	119	89 %	69	93 %	251
Formation en sécurité publique	94 %	253	87 %	139	93 %	250
Moyenne pondérée⁴	85,4 %	1 591	87,4 %	1 407	88,1 %	1 791

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 L'évaluation des enseignements a fait l'objet d'une révision au début de l'année 2020-2021. Toute comparaison avec les années antérieures doit être effectuée avec prudence.

³ Le nombre de répondants varie d'un secteur d'activité à l'autre. Toute comparaison doit être effectuée avec prudence.

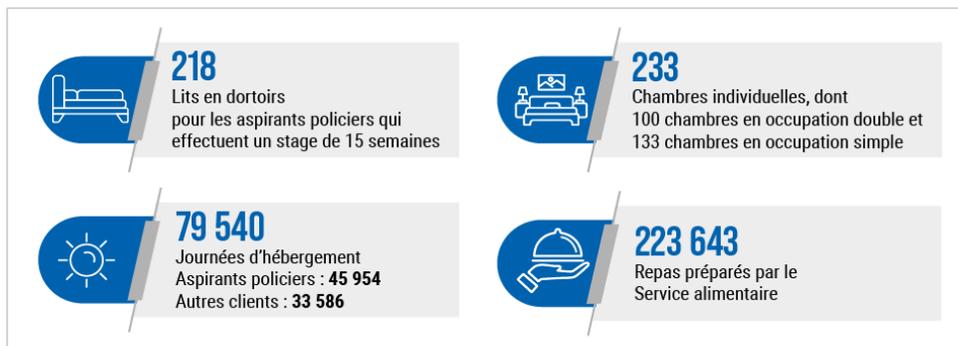
⁴ La moyenne de la satisfaction de la clientèle à l'égard des contenus de formation et de l'enseignement reçu est pondérée en fonction du chiffre d'affaires généré par chacun des secteurs d'activité.

Tableau 29 Services offerts par le Centre évaluation des compétences et aptitudes professionnelles (CECAP)	2021-2022	2020-2021	2019-2020
	Quantité	Quantité	Quantité
Examens de connaissances (PRQ)	502	384	230
Appréciation par simulation (APS)	265	215	216
Tests psychométriques	199	43	57
Entrevues structurées	65	42	33
Évaluation des compétences en gestion (profil)	33	17	29
Tests d'entrée du PFIGP	718	823	717
Formation – Connaissance de soi	4	2	10
Rencontre de rétroaction	99	50	31
Sélection du personnel policier 1 – Concepts et applications – Appréciation par simulation	17	14	1
Sélection du personnel policier 2 – Principes et méthodes – Entrevue structurée	22	12	7
Sélection du personnel policier : concepts, application spécifique à une fonction spécialisée	5	0	5

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

Tableau 30 Plaintes et recours administratifs	2021-2022		2020-2021		2019-2020	
	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées
Plaintes	2	2	0	s. o.	1	1
Recours administratifs pour contester une décision prise par l'École en vertu d'un de ses règlements ou d'une de ses directives	7	7	3	3	9	8

Hébergement et services aux collectivités



Solution provisoire pour accueillir une cohorte supplémentaire de 36 aspirants policiers

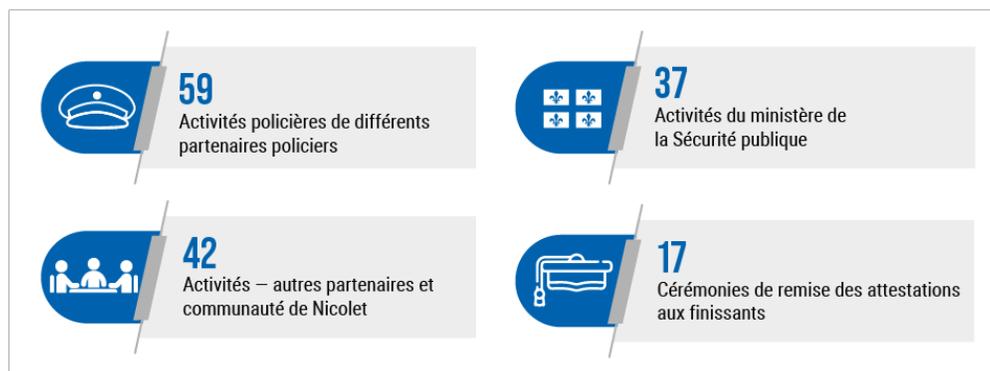
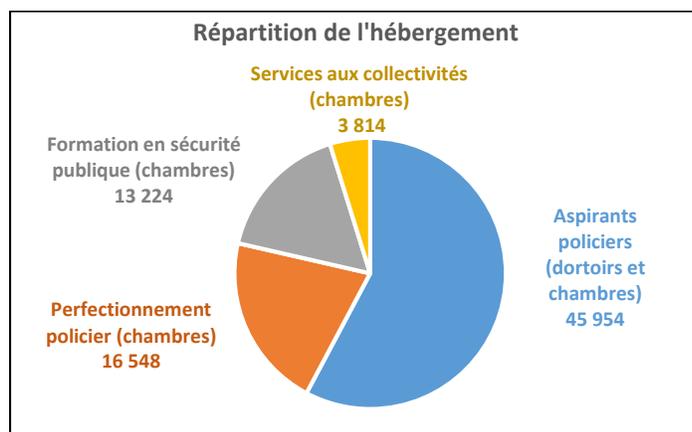
À l'automne 2021, l'École a converti 40 chambres individuelles en chambres pour de l'occupation double afin de pallier le manque de places dans les dortoirs des aspirants policiers. Avec cette conversion, l'École dispose maintenant d'une capacité d'accueil en hébergement de 551 personnes.

Reprise des activités selon une réalité pandémique

L'arrêt des activités en 2020 et 2021 dû à la pandémie a occasionné une importante croissance de l'offre de formation au printemps 2022. Si bien que la capacité d'accueil en hébergement de l'École s'est avérée insuffisante. L'École a dû faire appel aux hôtels de la région pour résoudre cette situation de débordement pour un total de 1 231 nuitées en hébergement externe.

Services aux collectivités

L'École offre à ses partenaires la possibilité de louer ses installations lorsque celles-ci ne sont pas requises pour ses activités de formation. Le personnel des Services aux collectivités gère les demandes des partenaires et offre un soutien logistique.



SECTION 7

Les annexes



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

Comités ENPQ
Comité consultatif clients
Comité-conseil de formation en conduite
Comité-conseil de formation en enquête policière
Comité-conseil de formation en gestion
Comité-conseil de formation en sécurité routière
Comité-conseil de formation sur la police communautaire
Comité consultatif en recherche
Comité de liaison collègues-ENPQ
Comités externes
Comité aviseur national du Réseau canadien du savoir policier
Comité capacités affaiblies (DPCP) (CIRC)
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 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 permanent sur la conduite d'un véhicule d'urgence (MSP)
Comité provincial sur les interventions auprès des personnes présentant un problème de santé mentale
Conseil sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial (MSP)
Comité sur la formation des futurs policiers et policières autochtones
Comité sur la surveillance physique spécialisée
Comité sur les caméras corporelles pour les policiers
Comité sur les niveaux de service
Comité sur les pratiques policières
Comité sur les ressources humaines et l'apprentissage de l'Association canadienne des chefs de police (ACCP)
Comité tactique ACCES alcool
Comité tactique ACCES tabac
Comité technique agent évaluateur
Comité technique FRANCOPOL – Comité des écoles
Comité technique FRANCOPOL – Communication de crise
Comité technique FRANCOPOL – Comportement policier
Comité technique FRANCOPOL – Cybercriminalité
Comité technique FRANCOPOL – Emploi de la force
Comité technique FRANCOPOL – Police et citoyen
Comité technique sur les appareils d'analyse d'alcool
Comité technique sur les appareils de mesure de vitesse
Comité thématique ADPQ
Comité thématique séminaire Intersection 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 santé mentale
Table des directeurs de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)
Table de concertation nationale sur l'intervention policière en violence conjugale (MSP)
Table des partenaires du Centre d'expertise en agressions sexuelles Marie-Vincent (CEASMV)
Groupes de travail
Comité ad hoc valorisation de la mission universitaire Institut national de psychiatrie légale Philippe-Pinel (INPLPP)
Groupe de liaison police (APSAM)
Groupe de travail sur le maintien des compétences des TQE (MSP)
Rencontre des agents d'application en sécurité nautique
Table de vigie GI – GTI
Conseils d'administration
Association canadienne des chefs de police
Association canadienne des intervenants en formation policière
Association québécoise de criminalistique
Association sur l'accès et la protection de l'information (AAPI)
Bureau international et comité de direction de FRANCOPOL
Conseil d'administration de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)
Conseil d'administration du réseau INTERSECTION
Conseil des Sages de FRANCOPOL
<i>Project Management Institute (PMI)</i>
Réseau canadien du savoir policier
Réseau des responsables de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels
<i>State and Provincial Police Academy Directors (SPPADS)</i>

MODES DE DIFFUSION

Présentiel



Mon activité nécessite un déplacement dans le même lieu physique que mon formateur/évaluateur.



C Sur le campus

Activité se déroulant exclusivement dans les bâtiments, les installations et les plateaux de simulation de l'ENPQ incluant les sites de simulation dans la Ville de Nicolet et le circuit routier.



HC Hors campus

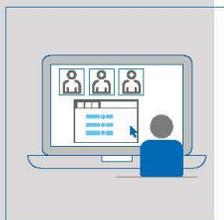
Activité se déroulant exclusivement hors des bâtiments, des installations et des plateaux de simulation de l'ENPQ.



MS Multi-sites

Activité se déroulant en partie sur le campus et en partie hors campus.

En ligne



Je suis à distance et je n'ai pas à me déplacer dans le même lieu physique que mon formateur.



S Synchrone

Activité en ligne dans laquelle les échanges avec le formateur et les autres apprenants se font en **temps réel** par des modes de communication qui exigent une connexion en simultané.



A Asynchrone

Activité en ligne dans laquelle les échanges avec le formateur et les autres apprenants se font en **temps différé** par des modes de communication qui n'exigent pas une connexion en simultané. Les activités en ligne réalisées de manière autonome entrent également dans cette catégorie.



MX Mixte

Combinaison, en proportion variable, d'activités en ligne synchrones et asynchrones.

Hybride

HYBRIDE

H Hybride

Combinaison, en proportion variable, d'activités en présentiel et d'activités en ligne. Les activités **en présentiel** ayant des travaux préparatoires à réaliser en ligne entrent dans cette catégorie.



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

www.enpq.qc.ca



**École nationale
de police**

Québec 