



Rapport annuel 2022-2023 Avril-Mars



TABLE DES MATIÈRES

Mot du directeur général.....	3
Mission, vision et valeurs.....	5
22 communautés membres.....	6
Organigramme.....	7
Réalisations.....	8
Faits saillants.....	11
Comités, partenaires ou collaborations avec l'ADPPNIQ.....	13
Plan stratégique 2023-2024.....	15
Bilan des demandes de financement en matière de violence conjugale.....	21
Liste des articles tirés des ententes de financement précisant les obligations de notre association en lien avec les 2 ententes signées avec le Ministère de la Sécurité Publique du Québec.....	23
Bilan financier.....	25
Synthèse des rencontres des secteurs d'activité de l'ADPPNIQ.....	26
État des travaux.....	28

MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Madame, Monsieur,

C'est avec un plaisir renouvelé que je sou mets pour une deuxième année de suite au nom de l'exécutif de l'Association des Directeurs de Police des Premières Nations et Inuit du

Québec le rapport annuel de notre association qui couvre l'année 2022-2023.

Les autochtones du Québec constituent l'ensemble des peuples établis sur le territoire du Québec préalablement à la colonisation française de l'Amérique. Ils comprennent les Abénaquis, les Iroquoiens, les Anishinabeg, les Atikamekw Nehirowisiw, les Cris, les Hurons-wendat, les Innus, les Inuits, les Malécites, les Mi'gmaq, les Mohawks et les Naskapis. Ces onze nations autochtones sont réparties sur l'ensemble l'ensemble du territoire québécois au sein de 55 communautés et sont desservies en grande partie par nos 22 corps de police autochtones membres de notre association.

Deux ententes de financement avec le ministère de la Sécurité publique sont venues marquer ce moment historique pour notre association. Une première entente de financement signée en mars 2021 marquait le départ de notre association qui s'est donné comme mission principale d'appuyer et de représenter en une seule voix les professionnels de la sécurité publique des premières Nations et Inuits du Québec, de les soutenir dans leur développement pour mieux servir leurs communautés. En prônant les valeurs de fierté, d'inclusivité et de services, l'ADPPNIQ se veut être la référence incontournable en matière de prestations policières autochtones pour ses membres, la communauté policière et les instances gouvernementales.



Pierre Simard

Directeur général

Une seconde entente a été signée en janvier 2022 afin de permettre à notre association de bonifier notre capacité organisationnelle en mettant en place une structure de services de soutien partagés et d'en assurer le bon fonctionnement.

Les faits marquants pour 2022-2023 impliquent une plus grande présence et participation de l'équipe opérationnelle sur le terrain avec nos directeurs, l'implantation de plusieurs outils de soutien administratifs pour nos membres ainsi que d'importantes avancées dans nos objectifs de partenariat et de présence dans les médias.

La lecture de ce document vous permettra également de constater que nos obligations liées aux ententes ont été respectées intégralement avec rigueur. La firme comptable FBL assure le suivi comptable et les états financiers de l'association depuis avril 2021 et procède à un audit comptable annuellement.

Bonne lecture!



MISSION, VISION ET VALEURS

L'Association des directeurs de police des Premières nations et Inuit du Québec a vu le jour en 2019, mais a pris son envol en 2021. L'ADPPNIQ se donne comme mission principale d'appuyer et de représenter en une seule voix les professionnels de sécurité publique des premières Nations et Inuit du Québec dans leur développement pour mieux servir leurs communautés.

Que l'ADPPNIQ soit la référence incontournable en matière de prestations policières autochtones pour ses membres, la communauté policière et les instances gouvernementales

Les valeurs de l'association sont :

- La fierté;
- L'inclusivité;
- Le service.

Le Service de police de Wendake et le Service de police de Lac-Simon présents à Québec pour la Randonnée du Souvenir Thierry LeRoux. 18 août 2022



22 COMMUNAUTÉS MEMBRES



Abénaquis

Corps de police des Abénakis- Odanak - Wôlinak

Atikamekw

Sécurité publique Opitciwan
Service de police de Manawan
Sécurité publique de Wemotaci

Algonquin

Kebaowek Police Department
Service de police de Lac-Simon
Kitigan Zibi Police Department
Timiskaming First Nations Police Force
Service de police de Pikogan

Cris

Eeyou Eenou Police Force

Huron-Wendat

Service de police de Wendake

Innu

Police Essipit
Sécurité publique de Pessamit
Sécurité publique d'Uashat-Mak-Mani-Utenam
Sécurité publique Mashteuiatsh
Sécurité publique Pakua Shipi

Mi'kmaq

Listiguj Police Department
Gesgapegiag Police Department

Mohawk

Akwesasne Mohawk Police Service
Kahnawake Peacekeepers

Naskapi

Naskapi Police Force

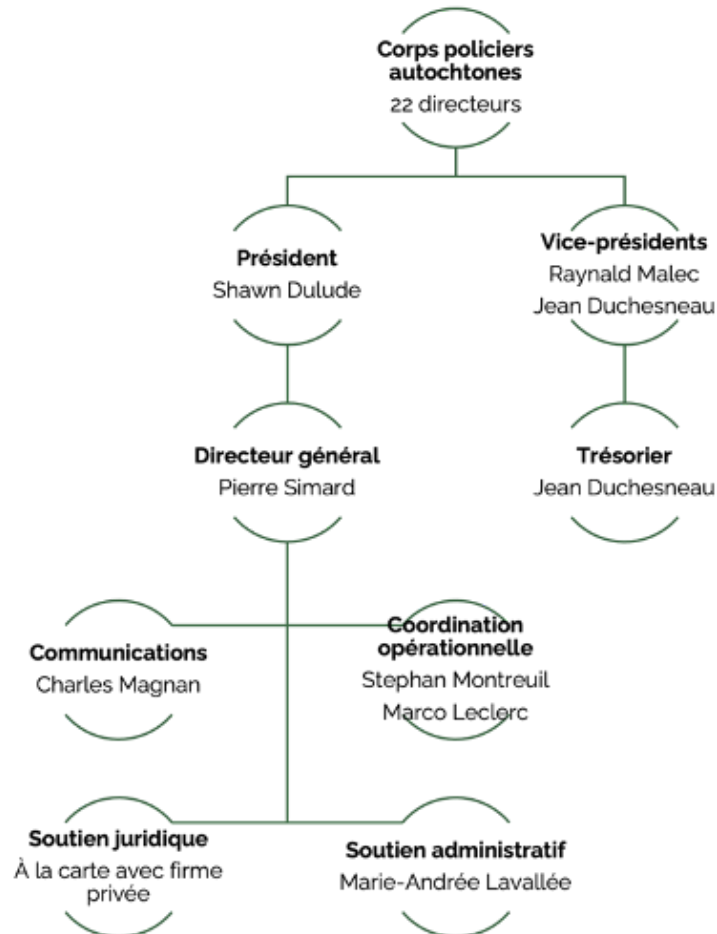
Inuit

Nunavik Police Force

ORGANIGRAMME



Marco Leclerc, Charles Magnan, Marie-Andrée Lavallée, Shawn Dulude, Jean Duchesneau, Raynald Malec, Pierre Simard et Stephan Montreuil



RÉALISATIONS

Administration

Toujours en mode solution, l'ADPPNIQ a ajouté cette année une nouvelle offre de service pour répondre aux besoins de ses membres : la mise à niveau de l'équipe administrative d'un service de police. En plus des défis quotidiens avec lesquels toute organisation doit composer, l'administration d'un poste de police comporte un niveau de complexité supplémentaire qui peut être étourdissant à soutenir lorsque les effectifs sont limités. Ainsi, c'est 2 corps policiers autochtones qui ont bénéficié d'un support terrain pour bonifier leurs opérations administratives.

Tous les secteurs de l'Association

L'année 2022-2023 a été active au niveau politique et a notamment vu notre association siéger à un comité technique avec le ministère de la Sécurité publique et l'Association des Premières Nations Québec-Labrador afin d'établir des recommandations et une position pour bonifier la situation actuelle dans laquelle les corps policiers autochtones se trouvent.

Particulièrement, en demandant une augmentation significative des ressources financières afin de pouvoir répondre adéquatement aux besoins de nos communautés

en insistant sur l'importance de la reconnaissance de leur rôle en tant que service essentiel, afin de garantir un soutien continu et une stabilité opérationnelle pour assurer la sécurité des communautés qu'ils desservent.

Nous croyons qu'il est essentiel de reconnaître et de soutenir les besoins spécifiques des communautés autochtones en matière de sécurité publique afin de favoriser la confiance, la réconciliation et le bien-être de ces communautés.

ASSOCIATION DES DIRECTEURS
DE POLICE DES PREMIÈRES
NATIONS ET INUITS DU QUÉBEC

Services policiers
des Premières
Nations : nos
recommandations

Recommandations visant le Projet de loi 18 (devenu 14) remises à l'APNQL résultant des travaux du comité technique sur la police des Premières Nations. 11 novembre 2022

RÉALISATIONS

Opérations

Le secteur étant le plus actif et le plus sollicité de notre organisation a connu une croissance exponentielle encore cette année. Parmi les nombreuses actions qui ont été posées pour supporter la prestation de service de nos membres, nous retenons :

- La multiplication d'outils bilingues facilitant les opérations quotidiennes de nos membres (Guide d'entrevue, guide d'intervention, guide sommaire de gestion, Grille d'évaluation de la performance des employés, Déclaration de la victime, Description de tâches/offre d'emploi, etc.)
- Le support dans le dépôt de demandes de financement en matière de violence conjugale (un grand total de 19) et l'accompagnement dans le déploiement des projets approuvés (14 pour le moment);
- L'accompagnement dans la préparation des états de situation commandés par le Ministère de la Sécurité publique;
- La multiplication des organisations, comités et table de concertations qui incluent le secteur des opérations dans leurs interventions avec les corps policiers autochtones.

Nous sommes emballés par le nombre, la diversité et la complexité des projets auxquels nous avons été appelés à intervenir au cours de la dernière année qui, en retour, ont aider nos membres à rencontrer leurs obligations, à améliorer l'efficacité de leurs opérations et, surtout, à bonifier leur offre de service à leur communauté.



Rencontre avec la direction générale de Pekuakamiulnuatsh Takuhikan en compagnie de la Sécurité publique de Mashteuiatsh. 19 décembre 2022.

RÉALISATIONS

Communications

L'acquisition de talent étant un enjeu majeur qui frappe plusieurs industries. Les corps policiers autochtones n'y font pas exception et rencontrent davantage de défis sur le marché du travail. Conséquemment, des efforts ont été déployés afin de faire rayonner les opportunités d'emplois qui sont offertes partout à travers la province. Notamment, 43 offres d'emplois ont été diffusées dans nos médias et notre partenaire Embauche 911. Le secteur communication a également participé à deux journées carrières (ÉNPQ et Cégep Sherbrooke). Finalement, le secteur communication s'implique activement à la promotion de l'AEC en technique policière autochtone offert au Cégep de l'Abiti-Témiscamingue et le Collège d'Alma.

Au niveau de sa présence en ligne, l'ADPPNIQ travaille activement à produire du contenu mettant en valeur la réalité, les succès et les défis des corps policiers autochtones et à le distribuer à des auditoires variés (partenaires, fournisseurs de service, communauté policière, étudiants, population civile, etc.) sur divers médiums (podcasts, vidéos, images et textes). Depuis le lancement du secteur communication, nous sommes fiers d'avoir bâti une communauté en ligne de plus de mille personnes, comme suit :

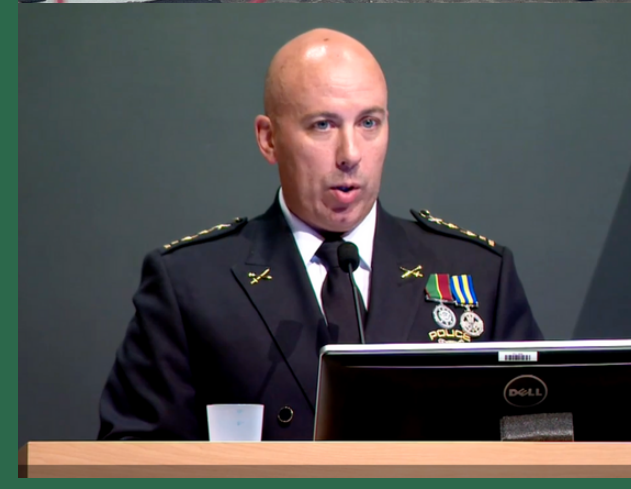


Création de contenu pour le Service de police du Nunavik.
21 au 26 novembre 2022

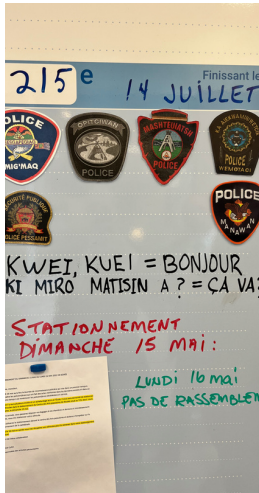


FAITS SAILLANTS

Au cours des 12 derniers mois, l'équipe de l'ADPPNIQ a eu l'opportunité de rendre visite à 14 de nos 22 membres pour répondre à des besoins spécifiques de ceux-ci et faire progresser divers projets. Au cours de cette même période, les corps policiers autochtones ont pris part à la Journée reconnaissance policière organisée par l'École nationale de police du Québec pour la première fois de leur histoire. Le printemps s'est conclu avec le 13^e colloque de notre association au cours duquel les membres ont réussi à lever 2 600\$ dans le cadre de leur activité de golf annuelle. Ces fonds ont été remis à part égal à la fondation Thierry Leroux (dans le cadre de la Randonnée du Souvenir Thierry LeRoux; 18 août 2022) et à Olympiques spéciaux Québec (dans le cadre du Défi ours polaire; 18 février 2023). Finalement, c'est en automne que l'ADPPNIQ a eu le plaisir de participer comme partenaire financier au lancement de la Chaire de recherche UQTR/ÉNPO.



FAITS SAILLANTS (EN IMAGES)



COMITÉS, PARTENAIRES OU COLLABORATIONS AVEC L'ADPPNIQ

Ministère de la Sécurité publique

- Direction des affaires policières autochtones
- Direction de la vérification interne, des enquêtes et de l'inspection
- Direction de l'audit interne, des enquêtes et de l'inspection
- Direction des communications
- Direction des pratiques policières

École nationale de police du Québec

- Chaire de recherche UQTR-ENPQ sur la prévention de la santé psychologique au travail en sécurité publique

Sûreté du Québec

- Liaison autochtone
- Bureau d'Accès à l'information
- Crime organisé
- Centre de renseignements policiers du Québec
- Contrôleur des armes à feu

Directeur des poursuites criminelles et pénales

- Les tribunaux spécialisés en matière de violence sexuelle
- Table DPCP Québec
- Comité de spécialistes en communication des différents services policiers

L'Association des directeurs de police du Québec

- Support aide psychologique ADPQ et ADPPNIQ pour policier Québec

Commissaire à la déontologie policière

- Inconduite policière

L'Association des chefs de police des Premières Nations

L'Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador

Société de l'assurance automobile du Québec

Coroner

Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale

Bureau des enquêtes indépendantes

Protecteur du citoyen

Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue

Collège d'Alma

PSPNet

Embauche 911

Échec au crime

Émergensys



Marco Leclerc (ADPPNIQ), Christopher Barry (Kebaowek Police Department), Jean-Philippe Bilodeau (Police Essipit), Martine Milton et Joëlle Laparé (Service de police de la Ville De Terrebonne,) Pierre-Olivier Martineau (Sécurité publique de Mashteuiatsh), Warren Robertson Roy (Corps de police des Abénakis), Stephan Montreuil (ADPPNIQ). 19 janvier 2023, Comité d'échanges des bonnes pratiques pour les ressources en violence conjugale, l'École nationale de police du Québec.

Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale
 Femmes autochtones du Québec
 Association intervenants dépendance Québec
 Clinique Nouveau Départ
 Table de concertation provinciale en violence conjugale
 Intervention et formation en violence conjugale agression sexuelle et violence intrafamiliale
 Mesures du plan d'action en violence conjugale (volet autochtone)
 Transformation justice
 Cops/Sécurité routière
 Canadian Centre for Policing Intimate Partner Violence
 PQAP Programme Québécois Aide Policier
 Comité de travail sur la formation des futurs policières et policiers autochtones ainsi que des policières et policiers œuvrant dans les communautés autochtones, incluant la formation en enquête
 Comité aviseur sur les impacts
 Comité stratégique sur le recours à la force
 Comité aviseur en transformation de la justice
 Comité sectoriel milieu policier profilage racial social
 Comité Québec en alerte
 Comité aviseur sur la gestion des impacts et des opportunités du plan pour moderniser le système de justice chez les organisations policières.
 Dossier Violence conjugale Féminicide
 Arrêt McNeil
 À cœur d'Homme
 Université de Montréal
 Service de police de la ville de Terrebonne
 Innu Takuaiakan Uashat mak Mani-utenam

PLAN STRATÉGIQUE 2023-2024

1 - PLANIFICATION STRATÉGIQUE

ENJEU 1 - ASSURER UNE SAINTE GESTION FINANCIÈRE DES SUBVENTIONS, DÉPENSES ET COTISATIONS.

ENJEUX SPÉCIFIQUES ET ORIENTATIONS

ACTIONS

1.1 Prévisions budgétaires

- Respect des paramètres définis dans les ententes de financement
- Éthique
- Établir une planification des dépenses en \$ et en pourcentage.

1.2 Suivi rigoureux des dépenses

- Suivi et analyse comptable avec la firme comptable FBL de Terrebonne;
- Respect des ententes de financement avec le MSP
- Conciliation mensuelle de toutes les dépenses avec comptable et classement des comptes et factures;
- Éthique
- Respect des règlements internes et résolutions
- Toute dépense doit passer par le directeur général et entérinée par au moins 2 membres de l'exécutif;
- Corriger ou moduler les répartitions budgétaires lors de dépassements ou autres en fonction des prévisions.

1.3 Reddition de compte financière

- Rapport trimestriel sur les états financiers de l'association;
- Respect des plus hauts standards éthiques et financiers
- Rapport comptable annuel soumis à l'exécutif et aux membres (colloque ou autre);
- Rapport annuel soumis au MSP en respect avec les ententes de financement.

ENJEU 1.2 - OPTIMISATION DES VOLETS EN COMMUNICATIONS

ENJEUX SPÉCIFIQUES

ACTIONS

2.1 Rayonnement de l'ADPPNIQ

- Faire connaître notre association et nos membres
- Promouvoir une image en lien avec notre mission, vision et valeurs

- Notions de services / clients
- Disponibilité, respect et discrétion
- Sélectionner et acheter des articles arborant nos couleurs pour les membres;
- Participer à la préparation du colloque annuel;
- Participer aux comités instaurés par nos partenaires;
- Présentation et distribution de notre planification stratégique;
- Présentation et distribution de notre rapport annuel;
- Établir des contacts avec nos partenaires pour accroître nos interactions avec eux;
- Identifier les leaders d'opinion et influenceurs de notre secteur d'activité;
- Initier de nouveaux partenariats;
- Identifier les bons indicateurs de performances, les mesurer assidûment et agir selon les résultats;
- Maintenir notre présence en ligne et l'image de marque de l'Association;
- Maintenir un calendrier éditorial pour se coordonner avec nos membres et planifier des campagnes complètes et sophistiquées;
- Plus de présence dans les médias traditionnels;
- Rencontre de l'association en présentiel dans les communautés, rencontre avec les membres des conseils de bande, personnel des postes;
- Participer à des événements dans les communautés, participation à des levées de fonds (local).

2.2 Circulation fluide de l'information

- Impliquer nos partenaires et interaction accrue avec eux
- Maintenir la rencontre mensuelle avec les directeurs en Teams / Mensuel (bilingue);
- Profiter du colloque annuel pour diffuser de l'information avec les membres et partenaires;
- Participer activement aux différents comités instaurés par nos partenaires et ramener l'information à l'ensemble des membres;
- Solliciter nos partenaires pour les informer ou demander de l'information;
- Identifier et collaborer avec nos homologues en communication au sein des conseils de bande;
- Développer des mécanismes pour faire circuler l'information des communautés vers nous;
- Revue de presse ponctuelle.

2.3 Accompagnement des directeurs

- Maintenir un support client pour identifier ce qui est en place, leurs besoins, leurs attentes et leurs irritants;
- Écouter les besoins des directeurs et proposer rapidement des solutions;
- Inciter les directeurs à se moderniser;
- Proposer nos services de façon personnalisée avec chacun des directeurs;
- Visiter sur place les corps de police autochtones;
- Mesurer la satisfaction des directeurs de notre prestation de service.

ENJEU 3 – GESTION DE LA CROISSANCE DES CPA

ENJEUX SPÉCIFIQUES

ACTIONS

3.1 Supporter les directeurs dans leur besoin en formation.

- Notions de services / clients
 - Mission de l'association
 - Satisfaction des membres
- Faciliter l'accès aux directeurs à du perfectionnement en formation (ENAP, UQTR, ENPQ, et autres;
 - Accompagner les directeurs dans l'évaluation de leur besoin;
 - Viser à établir un réseau de mentorat/coaching inter CPA.

3.2. Supporter les directeurs dans l'opérationnalisation de la gestion de croissance (aide structure administrative)

- Notions de services / clients
 - Mission de l'association
 - Satisfaction des membres
- Assister et supporter les directeurs dans la gestion des trois grandes ressources (financière, humaine, matérielle) :
 - Structures;
 - Planification;
 - Montage financier;
 - Cahier de charge;
 - Aménagement des postes;
 - Acquisition en ressources matérielles.
 - Accompagner les directeurs dans l'identification et le développement de la relève.

ENJEU 4 - MAINTENIR NOTRE UNE APPROCHE ADMINISTRATIVE MODERNE AU SEIN DE L'ASSOCIATION

ENJEUX SPÉCIFIQUES

ACTIONS

4.1 Maintien et développement des outils administratifs

- Maintenir des standards de qualité et de professionnalisme
- Adapter nos outils administratifs pour répondre aux besoins et connaissances des membres.

4.2 Reddition de comptes opérationnelle

- Compliation des interventions auprès des directeurs;
- Inclure les actions et résultats dans notre rapport annuel;
- Assurer un suivi des projets initiés ou en voie de l'être avec les directeurs, l'exécutif et le MSP;
- Assurer un suivi de la formation itinérante en violence et autres;
- Documenter les besoins des directeurs afin de pouvoir répondre à leurs besoins en proposant des solutions.
- Notion de service client
- Satisfaction des membres

ENJEU 5 - IMAGE CORPORATIVE DE L'ASSOCIATION (suite)

ENJEUX SPÉCIFIQUES

ACTIONS

5.1 Bonifier l'offre de services en fonction des besoins des Corps policiers autochtones

- Notion de service/client
- Satisfaction des membres
- Répondre à la mission, vision, valeurs de l'ADPPNIQ
- Questionner les directeurs de CPA pour connaître les besoins (rencontre, sondage, etc.);
- Visiter les directeurs dans leurs lieux de travail pour mieux comprendre leurs besoins;
- Documenter les besoins des directeurs afin de pouvoir répondre à leurs besoins en proposant des solutions;
- Inciter les directeurs à se moderniser et les accompagner dans cette voie;
- Encourager nos CPA à interagir avec des partenaires externes et s'impliquer;

- Initier des nouveaux partenariats qui pourraient profiter aux directeurs;
- Accompagner les directeurs dans la rédaction de projets en violence conjugale et autres;
- Déploiement des outils de contrôle et de suivi de dépenses pour les directeurs;
- Appuyer les directeurs suite aux recommandations d'une inspection;
- Produire des aide-mémoires opérationnels dans les deux langues;
- Assurer un suivi de la formation itinérante en violence et autres.

5.2 Viser une plus grande participation des membres

- Notion de service/client
 - Satisfaction des membres
 - Répondre à la mission, vision, valeurs de l'ADPPNIQ
- Promouvoir l'offre de services grandissante;
 - Expérimenter différentes approches;
 - Écouter les besoins des directeurs et proposer rapidement des solutions.

BILAN DES DEMANDES DE FINANCEMENT EN MATIÈRE DE VIOLENCE CONJUGALE

Le 3 juin 2021, le gouvernement du Québec annonçait, par l'entremise notamment de la vice-première ministre et ministre de la Sécurité publique, une série de mesures en matière de violence conjugale et de féminicides, destinées spécifiquement aux communautés autochtones du Québec et leur population. Une telle approche permet d'assurer que les projets ou actions dérivées de ces mesures tiennent compte et répondent aux réalités et aux enjeux des différentes communautés.

- Amélioration du soutien aux victimes de violences conjugales par des mesures de prise en charge et d'accompagnement de personnes-ressources spécialisées et consacrées à ces fonctions au sein des CPA tout au long du continuum d'intervention, en collaboration avec les partenaires des réseaux communautaires et de la santé et des services sociaux;
- Rehaussement de la surveillance des contrevenants en renforçant, notamment, les mécanismes de détection, d'évaluation et de vigie des situations de violence conjugale potentiellement dangereuses à toutes les étapes du continuum d'intervention, en collaboration les autres partenaires du milieu judiciaire.



PROJETS POUR CONTRER LA VIOLENCE CONJUGALE- ÉVOLUTION DES DEMANDES

Voici le tableau présentant l'évolution des 19 demandes soumises sur les 22 corps de police autochtones depuis la mise en place des coordonnateurs.

Service de police	Projet en cours	Projet soumis	Projet approuvé
Odanak-Wôlinak	Oui	Oui	Oui
Eeyou Eenou Police Force	Non	---	---
Kebaowek	Oui	Oui	Oui
Kitigan Zibi	Oui	Oui	Oui
Lac-Simon	Oui	Oui	Oui
Pikogan	Oui	Oui	Oui
Timiskaming	Oui	Oui	Oui
Wendake	Oui	Oui	Oui, en attente des fonds
Manawan	Autre/Oui	Oui	Oui
Opitciwan	Autre/Oui	Oui	Oui
Wemotaci	Oui	Oui	Oui, en attente des fonds
Kawawachikamach	Oui	Oui	Oui
Essipit	Oui	Oui	Oui
Mashteuiatsh	Oui	Oui	Oui
Pakua Shipi	Oui	Oui	Oui, en attente des fonds
Pessamit	Oui	Oui	Oui, en attente des fonds
Uashat mak Mani-utenam	Oui	Oui	Oui
Nunavik	Non	---	---
Gesgapegiag	Oui	Oui	Oui
Listuguj	Oui	Oui	Oui
Akwesasne	Non	---	---
Kahnawá:ke	Oui	Oui	

LISTE DES ARTICLES TIRÉS DES ENTENTES DE FINANCEMENT PRÉCISANT LES OBLIGATIONS DE NOTRE ASSOCIATION EN LIEN AVEC LES 2 ENTENTES SIGNÉES AVEC LE MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC

3.5 L'ADPPNIQ s'engage notamment à :

1. Utiliser la contribution financière octroyée par la présente entente aux seules fins qui y sont prévues pour réaliser le Projet, suivant le budget approuvé de l'Annexe « A »;

Obligations budgétaires

3.6 L'ADPPNIQ doit respecter le budget présenté à l'Annexe « A ». Il peut néanmoins réaffecter des sommes entre les postes budgétaires :

1. Sans autorisation et sans nécessité de produire un budget amendé lorsqu'une réaffectation est égale ou inférieure à vingt pour cent (20 %) de la contribution annuelle;
2. Une autorisation écrite du Québec est nécessaire si la réaffectation est supérieure à 20 % de la contribution annuelle;
3. Une autorisation écrite du Québec est nécessaire si la réaffectation budgétaire nécessite l'ajout d'un nouveau poste budgétaire admissible ou le retrait d'un poste budgétaire existant;

3.7 La demande d'autorisation sous les articles 3.6 b), c) et d) ainsi que les renseignements devant y figurer doivent être présentés selon les exigences du Québec.

3.8 L'ADPPNIQ doit également obtenir l'autorisation écrite du Québec pour effectuer une réaffectation lorsque la réaffectation budgétaire effectuée par l'ADPPNIQ à l'Annexe « A » pour un exercice financier excéderait 20 % du total du montant annuel de la contribution versée par le Québec pour cet exercice financier.

3.9 Les réaffectations budgétaires devront être clairement identifiées dans le bilan annuel du Projet prévu à l'article 3.10.

3.10 L'ADPPNIQ doit transmettre au Québec, au plus tard le 1er juillet 2022, le 1er juillet 2023, le 1er juillet 2024, le 1er juillet 2025 et le 1er juillet 2026, un rapport annuel du Projet pour les exercices financiers couverts par la présente entente, qui devra contenir des données ou des indicateurs permettant de mesurer les activités de la structure de services de soutien partagés et de vérifier l'utilisation de la contribution financière. Dans le cadre de ce rapport, l'information suivante devra s'y retrouver :

1. La liste des CPA ayant utilisé la structure de services de soutien partagé;
2. Le nombre de projets et d'accompagnements de CPA, notamment pour des initiatives locales en matière de violence conjugale et de féminicides pour lesquelles la structure de services de soutien partagés a offert un soutien;
3. Le nombre et les descriptions des communications et des relations communautaires.

3.11 L'ADPPNIQ doit transmettre au Québec ses états financiers vérifiés liés au Projet concernant ses activités au plus tard le 1er juillet 2022, le 1er juillet 2023, le 1er juillet 2024, le 1er juillet 2025 et le 1er juillet 2026 pour les exercices financiers couverts par la présente entente.

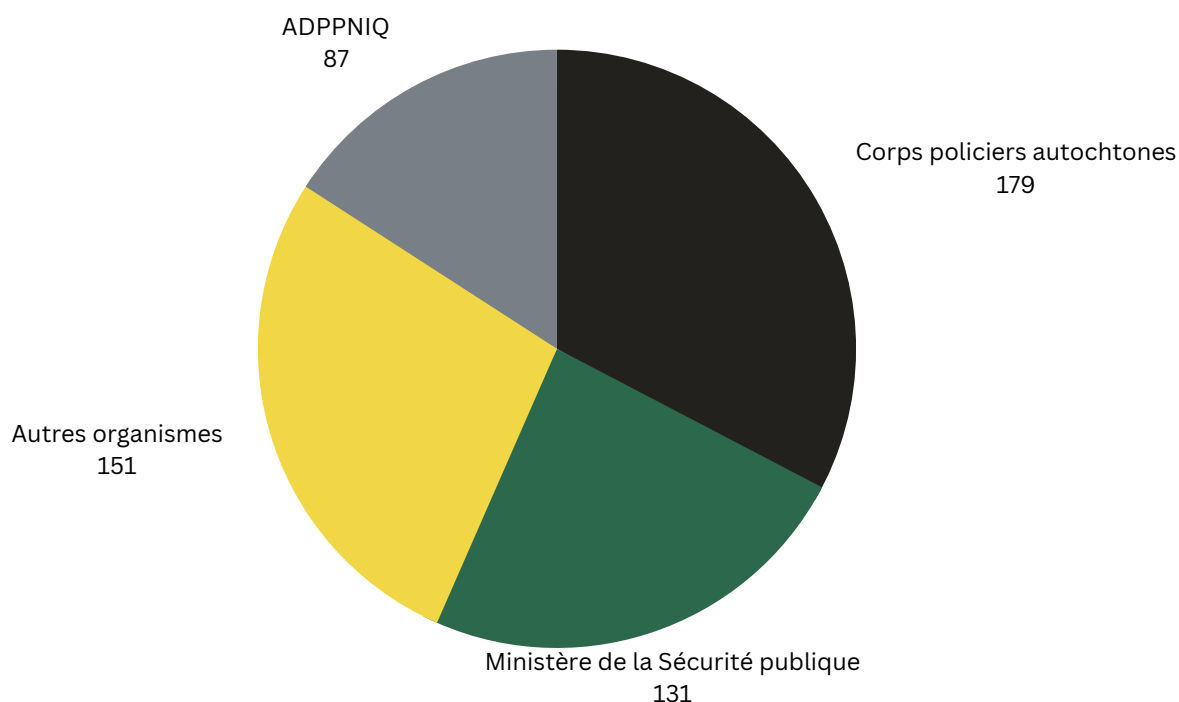
L'ASSOCIATION DES DIRECTEURS DE POLICE DES PREMIÈRES NATIONS ET INUITS DU QUÉBEC

ETAT DES RESULTATS
AVRIL 2022 À MARS 2023

	Entente 1	Entente 2	Gains Hors ententes	Total	
REVENUS	4000 Revenus subv.	206,075.00 \$	675,000.00 \$	881,075.00 \$	
	4010 Revenus cotisations annuelles 22-23			6,600.00 \$	
	Frais 3% Square appliqués sur 3 transactions			0.00 \$	
	4100 Revenus d'interets *		986.59 \$	366.18 \$	1,352.77 \$
	Revenu hors entente (commandites, etc)				0.00 \$
	4800 Produits tournoi de golf			2,280.40 \$	2,280.40 \$
	Total des revenus	206,075.00 \$	675,986.59 \$	9,246.58 \$	891,308.17 \$
	PROFIT BRUT	206,075.00 \$	675,986.59 \$	9,246.58 \$	891,308.17 \$
DÉPENSES	5000 Salaires des employes	131,209.78 \$	356,695.03 \$	487,904.81 \$	
	5005 Benefices marginaux	8,212.43 \$	25,315.64 \$	33,528.07 \$	
	5130 Frais de representation	1,654.55 \$	8,177.28 \$	9,831.83 \$	
	5131 Frais de representation NON-TAXABLE		1,246.35 \$	1,246.35 \$	
	5135 Frais de representation (golf)		0.00 \$	0.00 \$	
	5140 Frais de deplacement	3,845.27 \$	19,618.23 \$	23,463.50 \$	
	5141 Frais de deplacement NON-TAXABLE		937.19 \$	937.19 \$	
	5230 Assurances	849.68 \$		849.68 \$	
	5300 Honoraires professionnels	17,364.42 \$		17,364.42 \$	
	5310 Site web	2,005.67 \$		2,005.67 \$	
	5400 Depense de bureau	1,402.00 \$	9,276.70 \$	10,678.70 \$	
	5401 Dépense de bureau NON-TAXABLE	12.08 \$	471.38 \$	483.46 \$	
	5420 Location - Espace d'entreposage	1,547.71 \$		1,547.71 \$	
	5450 Soutien et fournitures informatiques	413.64 \$	3,218.20 \$	3,631.84 \$	
	5500 Frais de recrutement	1,235.02 \$		1,235.02 \$	
	5600 Frais d'hébergement	1,062.97 \$	23,739.60 \$	24,802.57 \$	
	5601 Frais d'hébergement NON-TAXABLE		677.93 \$	677.93 \$	
	5610 Cellulaire	729.20 \$	2,561.57 \$	3,290.77 \$	
	5611 Cellulaire NON-TAXABLE		178.54 \$	178.54 \$	
	5620 Frais de formation		233.72 \$	233.72 \$	
	5621 Frais de formation NON-TAXABLE		3,600.00 \$	3,600.00 \$	
	5625 Conferences	1,612.66 \$	1,705.22 \$	3,317.88 \$	
	5626 Conferences NON-TAXABLE		2,360.00 \$	2,360.00 \$	
	5630 Cotisations annuelles	537.44 \$		537.44 \$	
	5631 Cotisations annuelles NON-TAXABLE	2,274.00 \$		2,274.00 \$	
	5650 Publicite - Promotion	1,276.38 \$	41,895.97 \$	43,172.35 \$	
	5660 Dons de bienfaisance		4,150.00 \$	4,150.00 \$	
	5670 Chaire de recherche ENPQ-UQTR (transaction 202304)		15,000.00 \$	15,000.00 \$	
	5680 Charges activité de golf			1,444.90 \$	1,444.90 \$
	5800 Frais service de paie		1,009.89 \$	1,009.89 \$	
	5900 Frais de banque		356.32 \$	23.80 \$	380.12 \$
	Total des dépenses pour 2022-2023	172,693.99 \$	522,424.76 \$	1,468.70 \$	701,138.36 \$
Balance	33,381.01 \$	153,561.83 \$	7,777.88 \$	190,169.81 \$	

* Le 23 février 2023, un montant de 400 000\$ (provenant de l'entente 2) a été placé dans un compte à intérêts élevés. Les sommes de cette rubrique proviennent de ce placement.

SYNTHÈSE DES RENCONTRES DES SECTEURS D'ACTIVITÉ DE L'ADPPNIQ



ADPPNIQ

- Rencontres statutaires hebdomadaires DG et coordination, discussions, rétroactions et assignations;
- Rencontres mensuelles de l'association;
- Rencontres ponctuelles, dossiers courants,
- Planification stratégique, suivi plan d'action, autres.

Ministère de la Sécurité publique

- Projet de financement en VC/VS, demandes, suivis et mise en place
- Rencontres statutaires hebdomadaires, rétroaction sur les différents projets, échange des bonnes pratiques;
- États de situation, participation à l'élaboration du questionnaire, projet pilote, support aux CPA;
- Table nationale sur la violence conjugale et sexuelle

Corps policiers autochtones

- Projets de financement VC/VS, support pour les demandes, suivis et mise en place;
- Support et conceptions de différents outils opérationnels et de gestion;
- Assistance pour le projet des états de situation; suivi et support;
- Supports aux CPA,
- Déplacements pour support opérationnel et de gestion.

Autres organismes

- Sûreté du Québec liaison autochtone, rencontres statutaires mensuelles, mise à jour des travaux respectifs, échanges des bonnes pratiques;
- ENPQ, participation Comité consultatif, journée reconnaissance policière
- DPCP, formations tribunaux spécialisés en VC/VS,
- SM Terrebonne, Table de concertation nationale en VC;
- SAAQ, partenariat pour les divers programmes;
- Tous les CEGEP offrant la technique policière sur l'ensemble du territoire : comms.
- Embauche 911 : comms.
- Police CN
- Échec au crime : comms.
- Réseau intersection : comms.
- CCCE-ENPQ (Comité consultatif client élargi)
- CCCA (Comité consultatif client autochtone)

ÉTAT DES TRAVAUX

En cours	Complétés
<ul style="list-style-type: none"> • Projets financement du MSP en matière de VC/VS, implantation des ressources • Support rapports d'inspection; • Formations, implantation des tribunaux spécialisés; • Table nationale en violence conjugale ; • Comité des bonnes pratiques en matière de violence conjugale; • Modifications aux structures pour donner suite aux différentes recommandations de projet de loi; • Dossier d'équité salariale; • Promouvoir l'embauche de policiers via tous les CÉGEPS offrant la technique policière; • Visibilité de l'association sur l'ensemble de réseaux; • Déplacements dans les différents CPA pour support administratif; • Déplacements, Coordination aux communications; • Conception et distribution d'outils opérationnels et administratifs adaptés et personnalisés. • Croissance de notre présence en ligne (Facebook/LinkedIn/Instagram); • Croissance de notre présence en ligne (Facebook/LinkedIn/Instagram) • Présentation des corps policiers autochtones dans les cours aux cégeps • Veille des nouvelles des CPA et communautés • Produire du contenu suivant le calendrier éditorial • Identifier tous les coordonnateurs en communication des conseils de bande 	<ul style="list-style-type: none"> • État de situation • Comité, Inventaire des pratiques exemplaires et inspirantes en matière de traitement des agressions sexuelles en milieu autochtone : rapport à suivre • Prise de contact avec tous les coordonnateurs de technique policière • Présence à la Journée portes ouvertes de l'ÉNPO • Partenariat Embauche 911 • Présence colloque ADPQ • Présence Journée reconnaissance policière • Présence colloque Association canadienne des chefs de police • Présence à la remise de diplôme de la cohorte autochtone à l'ÉNPO • Présence à la Grande marche Puamun Meshkenu pour la guérison à Wendake • Distribution du rapport annuel à notre réseau élargi • Création d'un calendrier éditorial • Offre bilingue des rencontres mensuelles • Utilisation de Mailchimp pour des envois courriel personnalisés • Levée de fonds au profit de la Fondation Thierry Leroux et Défi ours polaire • Utilisation de Canva pour bonifier le visuel de nos documents • Présence colloque FNCPA • Présence colloque APN (DG) • Présence colloque

À venir

- Présence aux portes ouvertes dans les cégep
- Création d'un compte Tik Tok
- Podcast Warrior Life (Pam Palmater)
- Participer au Podcast À badge ouvert
- Collaboration médiatique avec Échec au crime (La Presse, FM 98.5)
- Profil des membres et employés de l'ADPPNIQ (vidéo ou photo/texte)
- Podcast Projet VC
- Diffusion du contenu Nunavik
- Capsule SAAQ
- Trousse onboarding des recrues
- Traduire le site web
- Bonifier l'expérience des exposants au colloque





Association des directeurs de police des Premières Nations et Inuits du Québec

**650 rue Max Gros-Louis
Wendake (Québec)
G0A 4V0 Canada**

**www.adppniq.ca
admin@adppniq.ca**