



Kahnawake
Peacekeepers



RAPPORT ANNUEL

2023 - 2024

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







TABLE DES MATIÈRES

Mot du directeur général.....	2
Mission, vision et valeurs.....	3
22 communautés membres.....	4
Organigramme.....	5
Réalisations.....	6
Faits saillants.....	10
Comités, partenaires ou collaborations avec l'ADPPNIQ.....	12
Planification stratégique 2024-2027.....	17
Bilan des demandes de financement en matière de violence conjugale.....	21
Liste totale des corps de polices autochtones ayant utilisé la structure de services de soutien partagés pour l'exercice 2023-2024.....	23
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.....	24
Bilan financier.....	26



PIERRE SIMARD

Directeur général



MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

En tant que directeur exécutif de l'Association des directeurs de police des Premières Nations et Inuit du Québec, j'ai l'honneur de présenter notre rapport annuel. Cette année a été marquée par des défis significatifs, mais aussi par des réussites remarquables grâce à l'engagement et au dévouement de nos directeurs et de leurs équipes.

Nos directeurs, enracinés dans leurs communautés, continuent de démontrer une résilience et une adaptabilité exceptionnelles. Leur intégration profonde dans la culture et la langue locales renforce non seulement la confiance, mais aussi l'efficacité de notre travail au quotidien.

Nous avons également renforcé nos collaborations avec divers partenaires pour améliorer nos pratiques et nos ressources. Ces partenariats sont essentiels pour répondre aux besoins uniques de nos communautés et pour promouvoir une sécurité durable.

Je tiens à remercier tous les membres de notre association pour leur soutien continu et leur engagement envers l'amélioration des services policiers dans les communautés autochtones. Ensemble, nous faisons des progrès significatifs vers un avenir plus sûr et plus harmonieux pour toutes nos nations.

Bonne lecture!

VISION, MISSION ET VALEURS

VISION

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.

MISSION

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

VALEURS

La fierté;
L'inclusivité;
Le service.



22 COMMUNAUTÉS MEMBRES



Abénaquis

- Corps de police des Abénakis

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

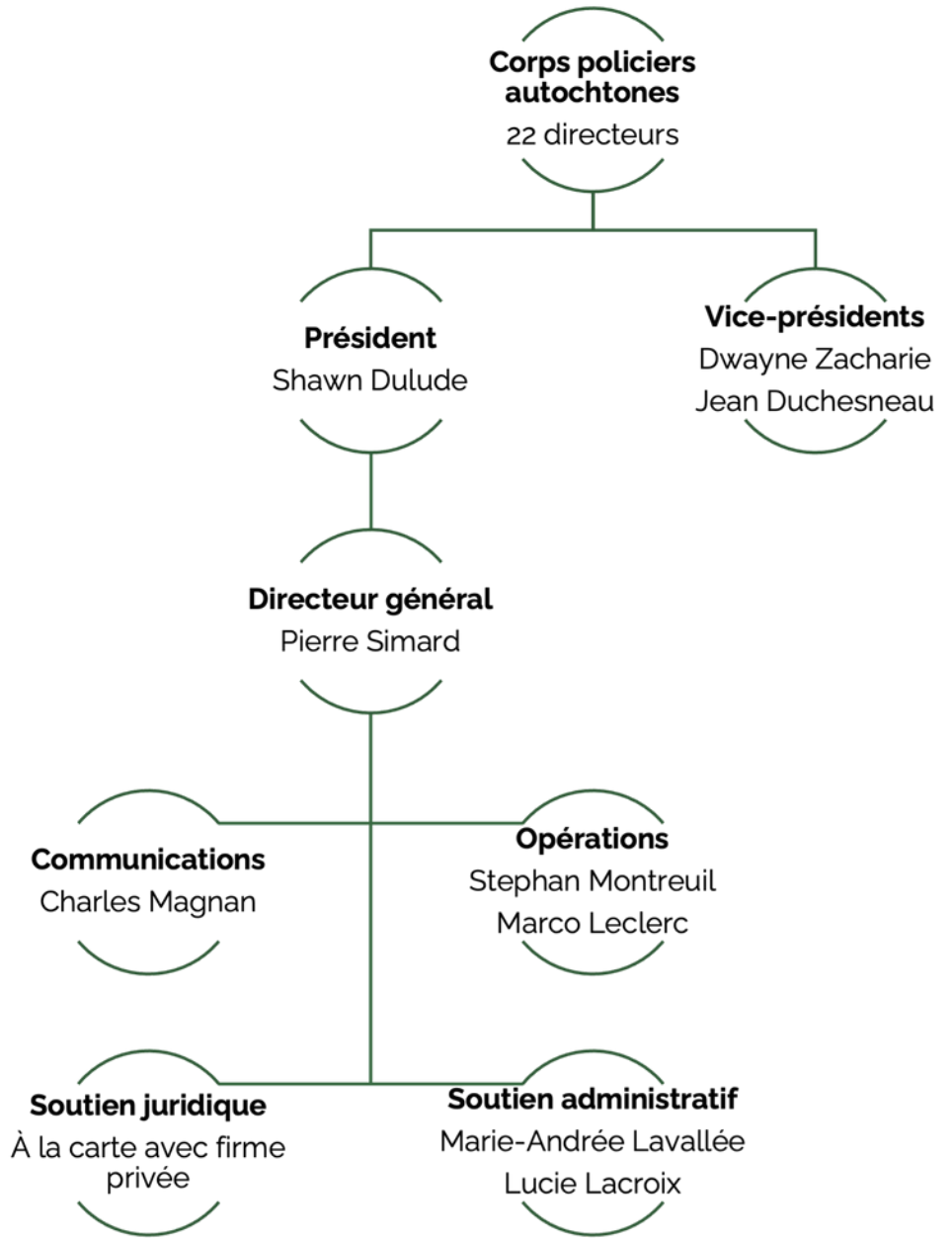
- Naskapi Police Force

Inuit

- Nunavik Police Force



ORGANIGRAMME





RÉALISATIONS

DIRECTION/COMITÉ EXÉCUTIF

Davantage de visibilité au niveau national et consultations fédérales

Nous avons accru notre visibilité nationale en participant activement à des colloques et consultations. Nous avons renforcé notre présence au colloque de la First Nations Chiefs of Police Association (FNCPA) et à l'Association canadienne des chefs de police (ACCP). De plus, nous avons été consultés par le ministère de la Justice canadienne sur la criminalisation du contrôle coercitif et avons rencontré les parlementaires canadiens pour discuter de sujets cruciaux pour nos communautés. Notre participation à la consultation fédérale sur la reconnaissance des services essentiels pour les communautés autochtones montre également notre engagement à faire avancer des causes cruciales pour nos membres au niveau national.

Défense de nos droits

Nous avons défendu les droits de nos membres en déposant une plainte devant le Tribunal canadien des droits de la personne pour protéger leurs intérêts. Nous avons également soumis des opinions juridiques sur les projets de loi 14 (PL 14) et 18 (PL 18), affirmant ainsi notre influence dans les débats législatifs.

Support légal aux membres

Nous avons fourni un support légal à quatre de nos membres, démontrant notre engagement envers leur bien-être juridique. Les directeurs de police autochtones occupent des postes précaires, où ils peuvent se sentir isolés et sans soutien. Nous intervenons pour leur offrir une protection juridique, une assistance dans la gestion de situations complexes et une défense de leurs droits. Ce soutien est essentiel, car leurs options sont très limitées en cas de difficulté.

Priorité à la santé mentale

La santé mentale de nos membres est une priorité pour nous. Nous avons participé au Plan québécois d'aide aux policiers (PQAP) et continuons à soutenir activement Chaire de recherche UQTR-ENPQ sur la prévention de la santé psychologique au travail en sécurité publique. Des initiatives ont été lancées pour offrir un meilleur soutien en santé mentale, et nous avons collaboré avec des entreprises pour explorer de nouveaux modèles de soutien. Ces efforts visent à améliorer le bien-être psychologique de nos membres, en offrant des ressources et un soutien adaptés à leurs besoins spécifiques.



RÉALISATIONS

SECTEUR ADMINISTRATION

Conception de Documents

Cette année, nous avons conçu un large éventail de documents personnalisés aux couleurs de nos membres. Une bibliothèque des documents pratiques pour les corps policiers autochtones a également été mise en place, incluant des aides-mémoire opérationnels et des guides d'instructions policières. Ces initiatives visent à standardiser les pratiques et à faciliter l'accès à des ressources essentielles pour les membres des CPA.

Nouvelle ressource au sein de l'équipe

Nous avons accueilli Lucie dans notre équipe administrative. Son orientation a été soigneusement planifiée pour s'assurer qu'elle s'intègre bien et se familiarise rapidement avec les procédures internes. Cette nouvelle ressource nous permet de renforcer notre capacité administrative et d'améliorer notre efficacité opérationnelle.

Prise en charge complète de la logistique du Colloque

L'administration a pris en charge toutes les étapes de l'organisation de notre colloque annuel, assurant une coordination fluide et professionnelle. Cela a inclus des réunions préparatoires avec le Centre des congrès de Lévis pour finaliser les détails logistiques, la gestion des invitations et inscriptions, la réservation des salles, et la conception visuelle du matériel promotionnel. Nous avons également coordonné plusieurs fournisseurs, géré les déplacements et hébergements des participants et bien plus encore. Ces efforts garantissent que l'événement se déroulera de manière professionnelle et efficace.

Support sur communauté

Marie-Andrée a visité deux communautés pour bonifier leur performance administrative. Ce support sur place a permis d'identifier des opportunités d'amélioration et de mettre en œuvre des solutions adaptées à leurs besoins. Ces visites sont essentielles pour assurer une administration harmonisée et performante à travers toutes les communautés desservies.

Ces réalisations témoignent de l'engagement de l'équipe administrative à améliorer les processus internes, à garantir une gestion financière rigoureuse, à maintenir une communication transparente et à reconnaître les contributions de ses membres.



RÉALISATIONS

SECTEUR OPÉRATIONS

Soutien aux membres

Nous avons soutenu activement nos membres à travers divers défis et initiatives. Nous avons notamment:

- stabilisé un poste en situation précaire après le départ de trois membres en une semaine
- facilité l'obtention de l'autorisation pour un adjoint au directeur
- visité une communauté pour préparer la salle de pièces à conviction
- collaboré avec la Liaison Autochtone concernant un dossier dans une communauté
- mis à jour la politique de gestion d'un service de police
- discuté de l'aide psychologique pour les patrouilleurs dans une communauté
- vérifié le processus de nomination d'un directeur et élaboré un plan d'action

Des rencontres ont eu lieu pour divers projets, y compris l'accès à l'information et le renouvellement du contrat d'un directeur. Nous avons également soutenu l'embauche d'un policier dans un service de police et appuyé le déploiement du projet de bracelet anti-rapprochement.

Initiatives de formation

Nous avons lancé plusieurs initiatives de formation pour renforcer les compétences de nos équipes. Une coordination de la formation radar a été effectuée avec Uashat. Nous avons exploré la possibilité d'inclure des cohortes autochtones à la formation universitaire et mis en place un projet de formation autochtone anglophone avec Eeyou Eenou. Une formation sur les stupéfiants pour les patrouilleurs a été organisée. Des prévisions budgétaires et des allocations de fonds pour la formation ont été établies, avec des programmes de formation en collaboration avec l'ENPQ et Eeyou Eenou. De plus, une formation d'enquêteurs pour les postes autochtones a été développée et nous avons initié un projet de co-développement pour encourager la collaboration et le partage des meilleures pratiques entre les directeurs.

Achats groupés et acquisition de produits et services

Pour optimiser les ressources et réaliser des économies significatives, nous avons mis en place des achats regroupés avec le MSP pour des véhicules et d'autres équipements essentiels. Une liste d'articles a été créée pour obtenir les meilleurs prix possibles. Ces initiatives ont permis d'améliorer l'efficacité opérationnelle tout en assurant une gestion prudente des ressources. Grâce à ces efforts, nous avons pu maximiser les ressources disponibles et offrir à nos membres les outils nécessaires pour assurer un service de qualité à leurs communautés. Ce projet est présentement actif pour 3 corps policiers autochtones et sera étendu dans la prochaine année à tous les autres qui en feront la demande.



RÉALISATIONS

SECTEUR COMMUNICATIONS

Exercice de développement client avec nos directeurs

Pour orienter notre stratégie triennale et organiser notre premier colloque, nous avons réussi à interviewer près de 75% de nos directeurs. Cela nous a permis de bien cerner leurs besoins, attentes et préoccupations vis-à-vis de notre association et d'élaborer des solutions cohérentes et adaptées.

Croissance de nos communautés en ligne

Nous avons connu une croissance remarquable cette année, avec une augmentation de 77% de notre audience sur Facebook et de 62% sur LinkedIn. Nos taux d'engagement surpassent largement ceux de notre domaine, reflétant l'intérêt croissant pour les corps policiers autochtones.

Souligner nos défunts

Sur la recommandation de monsieur Michel Leroux, nous avons pris à cœur le devoir de mémoire en commémorant la date de décès de nos policiers tombés en devoir et en mettant en lumière les initiatives prises par les corps policiers pour leur rendre hommage. Chaque publication a été reçue positivement par nos communautés en ligne.

Mise en contact de partenaires

L'association a renforcé son rôle de pont entre les corps policiers autochtones et l'univers élargi de la sécurité publique. Nous sommes fiers des nouveaux partenariats établis en 2023-2024 avec des organisations telles que Rebâtir, Réseau Intersection, CEPN, CSSSPNQL et SAAQ, et nous sommes enthousiastes quant aux nombreuses collaborations futures.

Lancement de notre podcast *L'ADPPNIQ rencontre*

Nous avons lancé notre premier épisode de 60 minutes avec Dre Amélie Fournier de PSPNET pour discuter de la prévention du suicide pendant la semaine dédiée à ce sujet. Nous prévoyons d'utiliser ce médium davantage pour valoriser le métier de policier au sein des communautés autochtones.

Démarches pour l'acquisition de talent

Nous avons activement diffusé 20 offres d'emploi sur nos plateformes médiatiques et par l'intermédiaire de notre partenaire Embauché 911. Le secteur communication a joué un rôle clé en participant à la journée portes ouvertes de l'ÉNPNQ. Nous sommes également fortement engagés dans la promotion de l'AEC en technique policière autochtone offert par le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue et le Collège d'Alma, en siégeant sur deux comités. De plus, nous avons lancé des initiatives collaboratives avec les départements de ressources humaines des conseils de bande de nos membres pour coordonner nos efforts et améliorer la visibilité des opportunités d'emploi disponibles dans les communautés.



FAITS SAILLANTS

Dépôt de notre plainte devant le Tribunal canadien des droits de la personne (30 octobre 2023)

Cet événement a attiré une couverture médiatique nationale, soulignant l'importance de notre démarche pour la reconnaissance et l'équité. Nous sommes immensément fiers de prendre position pour les droits de nos membres et de leur communauté.

Déploiement des médailles de 10 ans

68 médailles ont été remises dans 12 communautés, reconnaissant ainsi les années de service dévoué de nos policiers. C'est avec une grande fierté que nous honorons leur engagement indéfectible.

Organisation du colloque 2024

Nous avons planifié et organisé avec succès notre colloque annuel, réunissant des experts, leaders d'opinion et partenaires pour discuter des enjeux actuels et futurs de la sécurité publique. Cet événement témoigne de notre dévouement à l'avancement de nos membres, au partage des connaissances et au renforcement des réseaux.

Participation à la Journée reconnaissance policière 2023

Notre participation à cette journée a été un succès retentissant pour la deuxième fois en 2023. Nous sommes fiers de voir nos membres de plus en plus engagés et visibles lors des événements majeurs de notre industrie.

Lauréats du concours BlueLine Magazine Canada's Best Dressed Police Vehicle

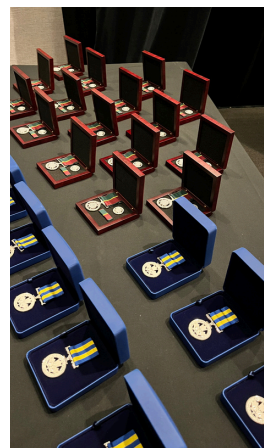
Deux véhicules de nos membres ont été reconnus parmi les mieux habillés au Canada, avec Essipit remportant la 2e place dans la catégorie principale et Gesgapegiag la 1re place dans la catégorie communautaire. Ces distinctions mettent en lumière leur professionnalisme, la forte intégration de leur culture dans leur identité visuelle et leur attention minutieuse aux détails.

Plus grande levée de fonds Défi Ours polaire 2024

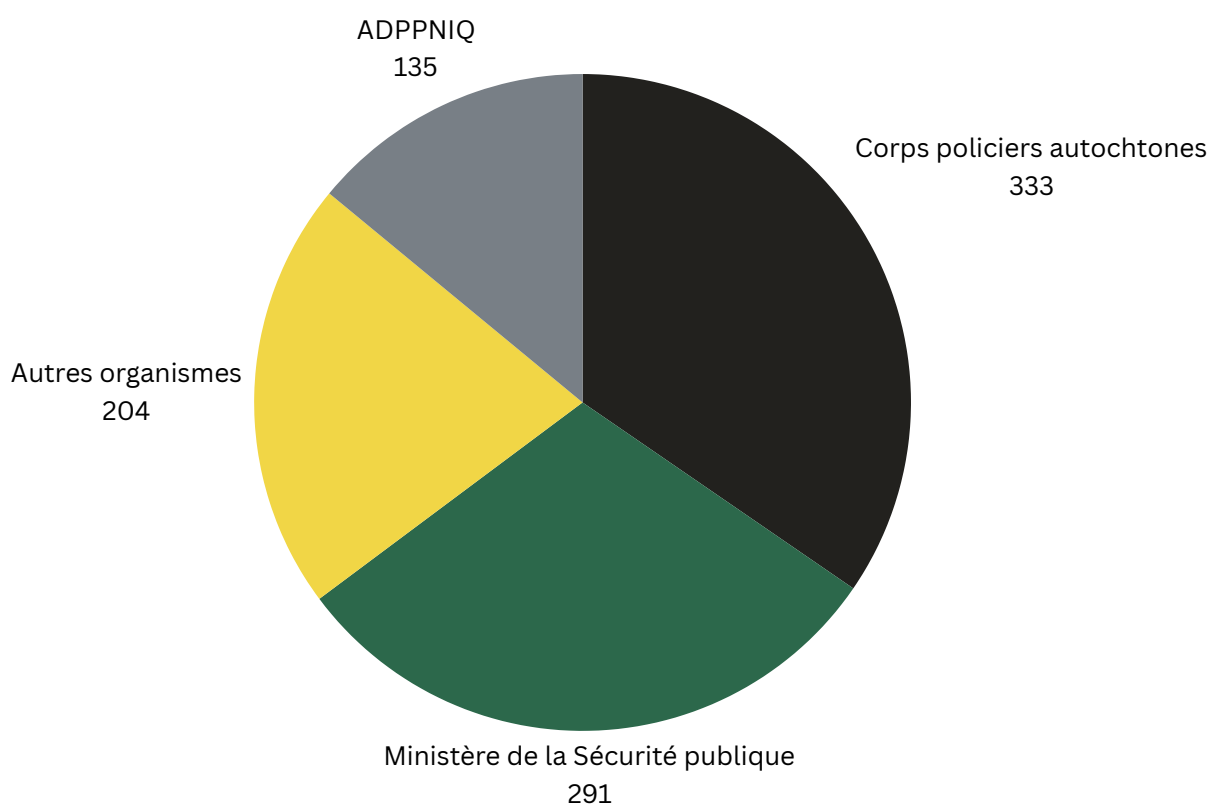
Nous avons organisé la plus grande levée de fonds à ce jour pour le Défi Ours polaire 2024, récoltant un total impressionnant de 4870 dollars. Nous sommes extrêmement fiers de cette mobilisation exemplaire et de l'impact positif sur notre communauté.

Ces réalisations exceptionnelles témoignent de l'engagement, du professionnalisme et de la croissance continue de nos membres, qui ne cessent de renforcer leur présence et leur impact au sein de leurs communautés et au-delà.

FAITS SAILLANTS (EN IMAGES)



COMITÉS, PARTENAIRES OU COLLABORATIONS AVEC L'ADPPNIQ



ADPPNIQ

- Rencontres statutaires hebdomadaires DG et coordination, discussions, rétroactions et assignations
- Rencontres statutaires hebdomadaires avec les membres de l'exécutif
- Rencontres hebdomadaires planification du colloque 2024
- Rencontres mensuelles de l'association
- Rencontres ponctuelles, dossiers courants
- Planification stratégique, suivi plan d'action, autres



COMITÉS, PARTENAIRES OU COLLABORATIONS AVEC L'ADPPNIQ

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, échanges 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
- Table de concertation provinciale en violence conjugale
- Comité des Sages
- Direction de la vérification interne, des enquêtes et de l'inspection (DVIEI)
- Direction des affaires policières autochtones (DAPA)
- Direction des pratiques policières
- Achats regroupés MSP
- Comité du colloque annuel

Corps policiers autochtones

- Projets de financement VC/VS, support pour les demandes, suivis et mise en place
- Support et conception de différents outils opérationnels et de gestion
- Assistance pour le projet des états de situation; suivi et support
- Support aux CPA
- Déplacements pour support opérationnel et de gestion (13 communautés visitées)

Autres organismes

- ADPQ (membre CA)
- APNQL
- Association intervenants dépendance Québec
- Canadian Center for Policing Intimate Partner Violence (CCPIP)
- Chaire de recherche en Santé Mentale UQTR-ENPQ
 - Comité RIPTOP
- EHN Canada Mental Health treatment in Canada
- Comité aviseur gestion impacts & opportunités_moderniser système justice org pol.



COMITÉS, PARTENAIRES OU COLLABORATIONS AVEC L'ADPPNIQ

Autres organismes

- Comité consultatif national autochtone Commissaire GRC
- Comité CRPQ
- Comité Québec en alerte
- Comité sectoriel milieu policier profilage racial social
- Comité stratégique sur le recours à la force
 - Sous comité emploi de la force
- Table technique sur la sécurité publique (projet loi 14)
- Comité travail sur la formation des futures policières et policiers autochtones ainsi que des policières et policiers œuvrant dans les communautés autochtones, incluant la formation en enquête
- Cops/Sécurité routière
- Entente multisectorielle 2023
- FNCPA
- Haven
- Wounded Warriors
- La Vigile
- PSPNet
- Inconduite policière
- Intervention et formation en violence conjugale agression sexuelle et violence intrafamiliale
- IPCO
- Arrêt McNeil
- Mesures du plan d'action en violence conjugale (volet autochtone)
- PQAP (Comité directeur) Programme Québécois Aide Policier
 - Sous comité gouvernance
- Projet GCC (ressource communautaire)
- Protecteur du citoyen
- Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugales
- Rebâtir (Service conseil juridique gratuit)
- DPCP
 - Table DPCP Québec
 - Comité spécialistes communication différents services policiers et responsable communications DPCP
- Sous comité de la déclaration de la personne victime



COMITÉS, PARTENAIRES OU COLLABORATIONS AVEC L'ADPPNIQ

Autres organismes

- Comité Directeur SAAQ
- Comité prévention autochtone
- Réseau Intersection
- Comité Intersection Premières Nations et Inuit
- Tribunaux spécialisés
- FIN & FIR
 - Sous groupe d'actions
- Comité Santé Mentale Itinérance (P38)
- BAR (Bracelet anti-rapprochement)
- Urgence Santé
- Loi d'accès à l'information
- Contrôleur des armes à feu
- Service de proximité aux communautés
- UQAM (Protection jeunesse autochtone)
- U de Montréal (Programme baccalauréat sécurité publique et études policières)
- École nationale de police du Québec
 - CCCA (Comité consultatif chantier autochtone)
 - CCCE (Comité consultatif chantier élargi)
 - CCC (Comité consultatif client)
 - Formation de base collaboration avec le CEGEP de Rouyn anglophone
 - Journée reconnaissance policière
 - Atelier PIC (intervention policière auprès des aînés)
- École nationale d'administration publique
- Regroupement des communicateurs d'urgence (RCU)
- École dirigeants des premières Nations
- Commissaire à la déontologie policière
- Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale
- Échec aux crimes
- Comité Liaisons Autochtones SQ
- VPI (violence entre personnes intimes)
- Lutte contre la violence par armes à feu
- Campus Notre-Dame-de-Foy
- Collège Ahuntsic
- Cégep Trois-Rivières



COMITÉS, PARTENAIRES OU COLLABORATIONS AVEC L'ADPPNIQ

Autres organismes

- Cégep de Garneau
- Collège de Maisonneuve
- Collège d'Alma
- Cégep John Abbott
- Cégep de Sherbrooke
- Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue
- Cégep de l'Outaouais
- Cégep de Rimouski
- Collège Ellis
- Conseil en Éducation des Premières Nations
- Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador
- Comité superviseur de relève
- Projet profil de compétences - Gestion de 1er niveau



PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2024-2027

Orientation

Permettre aux directeurs de police autochtones du Québec de développer les compétences, les ressources et le réseau de soutien nécessaires pour exceller dans leurs rôles, favorisant ainsi des communautés prospères, sûres et justes.

Mandat

Contribuer à élever l'efficacité et le leadership des directeurs de police autochtones du Québec grâce à une formation ciblée, à l'allocation de ressources et à des plateformes collaboratives.

Aspiration

D'ici 2027, établir les directeurs de police autochtones du Québec comme des leaders nationaux de la police communautaire, reconnus pour une gestion innovante et un service exceptionnel à leurs communautés.

Objectifs

1. Acquisition et développement des talents;
2. Excellence du leadership et développement professionnel;
3. Engagement communautaire et établissement de la confiance;
4. Innovation et intégration technologique stratégique;
5. Reconnaissance nationale et partenariats stratégiques.

1: Acquisition et développement des talents

Année 1 :

- Lancer un programme de partenariat avec les communautés autochtones et les institutions éducatives pour identifier les talents potentiels en leadership policier.
- Initier des programmes de stages et de mentorat adaptés à la police autochtone.

Année 2 :

- Évaluer et étendre le programme de partenariat pour inclure plus d'institutions et d'organisations communautaires.
- Améliorer le programme de mentorat en intégrant des opportunités de leadership avancées et des échanges interrégionaux.

Année 3 :

- Établir une stratégie complète de rétention et de développement des talents basée sur les résultats et les retours des programmes initiaux.
- Mettre en œuvre un processus de planification de la relève au sein des services de police, assurant la culture continue du talent en leadership.



PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2024-2027

2: Excellence du leadership et développement professionnel

Année 1 :

- Développer et déployer un curriculum de formation en leadership mettant l'accent sur les compétences managériales, la planification stratégique et la gestion de crise.
- Initier un programme de mentorat associant de nouveaux directeurs de police à des mentors expérimentés.

Année 2 :

- Introduire des modules de formation avancés en leadership, incluant la gestion du changement, la négociation et la gestion financière.
- Étendre le programme de mentorat pour inclure des groupes de mentorat entre pairs pour des expériences d'apprentissage partagées.

Année 3 :

- Lancer un système d'évaluation et de retour d'information sur le leadership pour mesurer l'impact de la formation et du mentorat, en affinant les programmes sur la base des insights obtenus.
- Établir une conférence annuelle de leadership pour les directeurs de police autochtones pour partager les meilleures pratiques, les défis et les innovations.

3: Engagement communautaire et établissement de la confiance

Année 1 :

- Commencer des projets pilotes d'engagement communautaire pour développer et tester des stratégies efficaces de construction de la confiance et de la collaboration.
- Mettre en œuvre des rôles de liaison communautaire au sein des services de police pour faciliter un dialogue et un partenariat continu.

Année 2 :

- Étendre les projets d'engagement communautaire réussis à plus de régions, en intégrant les retours divers de la communauté.
- Développer un cadre pour des forums réguliers entre la communauté et la police pour aborder les préoccupations, partager des mises à jour et co-créer des stratégies de sécurité.

Année 3 :

- Évaluer l'impact global des initiatives d'engagement communautaire sur la confiance et les perceptions de sécurité au sein des communautés.
- Institutionnaliser les pratiques d'engagement efficaces comme procédures opérationnelles standard pour les services de police autochtones.



PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2024-2027

4: Innovation et intégration technologique stratégique

Année 1 :

- Réaliser un examen d'optimisation technologique pour identifier les domaines clés où la technologie peut améliorer les opérations policières et l'engagement communautaire.
- Commencer la mise en œuvre par phases des technologies critiques identifiées, telles que les analyses de données et les systèmes de gestion des preuves numériques.

Année 2 :

- Étendre l'utilisation de la technologie dans les initiatives de sécurité communautaire, incluant les systèmes de surveillance publique (avec de fortes protections de la vie privée) et les applications de signalement communautaire.
- Développer une plateforme numérique pour que les directeurs de police collaborent, partagent des ressources et accèdent à des matériaux de développement professionnel.

Année 3 :

- Évaluer l'impact des innovations technologiques sur l'efficacité policière et la confiance communautaire, en affinant et étendant les initiatives réussies.
- Établir l'ADPPNIQ comme un centre d'excellence pour la technologie dans la police autochtone, partageant les leçons apprises et les meilleures pratiques avec les communautés élargies de l'application de la loi et de la sécurité publique.

5. Reconnaissance nationale et partenariats stratégiques

Année 1 :

- Identifier des histoires de réussite : Commencer à recueillir et documenter des histoires de réussite et des études de cas impactantes de la communauté ADPPNIQ qui mettent en lumière une gestion innovante et un service exceptionnel.
- Initier le contact avec des organisations nationales de police clés pour explorer les possibilités de partenariat et jeter les bases d'une future collaboration.

Année 2 :

- Participer à des forums nationaux sur la police et le leadership pour présenter les histoires de réussite sélectionnées de l'ADPPNIQ, mettant en évidence les contributions uniques du leadership policier autochtone à la sécurité communautaire.
- Établir des partenariats formels avec des organisations nationales de police, se concentrant sur des projets collaboratifs, l'échange de connaissances et des initiatives de formation conjointes.



PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2024-2027

Année 3 :

- Évaluer l'impact de la reconnaissance nationale sur les objectifs de l'ADPPNIQ et les résultats de la police communautaire. Utiliser les histoires de réussite pour améliorer la réputation et l'influence de la police autochtone au niveau national.
- Lancer des projets collaboratifs spécifiques avec des partenaires nationaux, conçus pour aborder les défis et objectifs partagés, intégrant davantage l'ADPPNIQ dans l'écosystème national de la police.

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 récapitulatif des services de police qui ont reçu une assistance, classés par type de service offert par l'Association.

Service de police	Projet en cours	Projet soumis	Projet approuvé
Odanak-Wôlinak	Oui	Oui	Oui
Eeyou Eenou Police Force	No	---	---
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
Manawan	Oui	Oui	Oui
Opitciwan	Oui	Oui	Oui
Wemotaci	Oui	Oui	Oui
Kawawachikamach	Oui	Oui	Oui
Essipit	Oui	Oui	Oui
Mashteuiatsh	Oui	Oui	Oui
Pakua Shipi	Oui	Oui	Oui
Pessamit	Oui	Oui	Oui
Uashat mak Mani-utenam	Oui	Oui	Oui
Nunavik	No	---	---
Gesgapegiag	Oui	Oui	Oui
Listuguj	Oui	Oui	Oui
Akwesasne	No	---	---
Kahnawá:ke	Oui	Oui	Oui



LISTE TOTALE DES CORPS DE POLICES AUTOCHTONES AYANT UTILISÉ LA STRUCTURE DE SERVICES DE SOUTIEN PARTAGÉS POUR L'EXERCICE 2023-2024

Voici le tableau récapitulant les services de police qui ont reçu une assistance, classés par type de service offert par l'Association.

Service de police	Administration	Opérations	Communications
Odanak-Wôlinak	Non	Oui	Oui
Eeyou Eenou Police Force	Non	Oui	Oui
Kebaowek	Non	Oui	Oui
Kitigan Zibi	Non	Oui	Oui
Lac-Simon	Oui	Oui	Oui
Pikogan	Oui	Oui	Oui
Timiskaming	Non	Oui	Oui
Wendake	Non	Oui	Oui
Manawan	Non	Oui	Oui
Opitciwan	Non	Oui	Oui
Wemotaci	Oui	Oui	Oui
Kawawachikamach	Non	Oui	Oui
Essipit	Oui	Oui	Oui
Mashteuiatsh	Oui	Oui	Oui
Pakua Shipi	Non	Oui	Oui
Pessamit	Non	Oui	Oui
Uashat mak Mani-utenam	Non	Oui	Oui
Nunavik	Non	Oui	Oui
Gesgapegiag	Oui	Oui	Oui
Listuguj	Oui	Oui	Oui
Akwesasne	Non	Oui	Oui
Kahnawá:ke	Non	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 :

- 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 :

- 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;
- Une autorisation écrite du Québec est nécessaire si la réaffectation est supérieure à 20 % de la contribution annuelle;
- 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.



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

3.3.10 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 :

- La liste des CPA ayant utilisé la structure de services de soutien partagé;
- 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;
- 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 2023 À MARS 2024

	Entente 1	Entente 2	Gains Hors ententes	Total	
REVENUS	4000 Revenus subv. gouver. (MSP)	211,047.00 \$	675,000.00 \$	0.00 \$	886,047.00 \$
	4005 Revenus - Revenu Canada			8,517.73 \$	8,517.73 \$
	4010 Revenus cotisations annuelles			10,421.67 \$	10,421.67 \$
	4015 Revenus - Don			0.00 \$	0.00 \$
	4020 Revenus - Commandite			0.00 \$	0.00 \$
	4100 Revenus d'interets			20,434.62 \$	20,434.62 \$
	4205 Revenus Colloque			2,500.00 \$	2,500.00 \$
	4800 Produits tournoi de golf			5,010.44 \$	5,010.44 \$
	Total des revenus	211,047.00 \$	675,000.00 \$	46,884.46 \$	932,931.46 \$
	PROFIT BRUT	211,047.00 \$	675,000.00 \$	46,884.46 \$	932,931.46 \$
DÉPENSES	5000 Salaires des employes	152,124.11 \$	382,477.89 \$		534,602.00 \$
	5005 Benefices marginaux	9,430.17 \$	30,392.71 \$		39,822.88 \$
	5130 Frais de representation	2,001.11 \$	6,050.26 \$		8,051.37 \$
	5131 Frais de representation NON-TAXABLE		829.98 \$		829.98 \$
	5140 Frais de deplacement	5,811.25 \$	21,931.45 \$		27,742.70 \$
	5141 Frais de deplacement NON-TAXABLE	110.47 \$	4,019.84 \$		4,130.31 \$
	5230 Assurances	849.68 \$			849.68 \$
	5235 Taxes et permis		38.00 \$		38.00 \$
	5300 Honoraires professionnels	54,451.57 \$			54,451.57 \$
	5310 Site web	2,286.09 \$			2,286.09 \$
	5400 Depense de bureau	1,686.65 \$	12,125.29 \$		13,811.94 \$
	5401 Dépense de bureau NON-TAXABLE	393.66 \$	307.71 \$		701.37 \$
	5420 Location - Espace d'entreposage	2,411.98 \$			2,411.98 \$
	5450 Soutien et fournitures informatiques		3,459.03 \$		3,459.03 \$
	5451 Soutien et fourniture informatique N-TX		157.46 \$		157.46 \$
	5600 Frais d'hébergement	1,620.16 \$	29,641.08 \$		31,261.24 \$
	5601 Frais d'hébergement NON-TAXABLE		380.25 \$		380.25 \$
	5610 Cellulaire	771.81 \$	3,409.00 \$		4,180.81 \$
	5611 Cellulaire NON-TAXABLE	0.00 \$	65.00 \$		65.00 \$
	5612 Télécommunication	567.44 \$	2,743.70 \$		3,311.14 \$
	5613 Télécommunication (NON TAXABLE)		0.00 \$		0.00 \$
	5621 Frais de formation NON-TAXABLE		3,600.00 \$		3,600.00 \$
	5625 Conferences	25,407.14 \$	896.42 \$		26,303.56 \$
	5626 Conferences NON-TAXABLE	8,353.73 \$			8,353.73 \$
	5627 Colloque/Congrès	12,519.44 \$			12,519.44 \$
	5628 Colloque/Congrès NON-TAXABLE		825.00 \$		825.00 \$
	5630 Cotisation annuelles	792.32 \$			792.32 \$
	5631 Cotisation annuelles NON TAXABLE	400.00 \$			400.00 \$
	5650 Publicité/Promotion		24,258.82 \$		24,258.82 \$
	5652 Publicité/Promotion NON-TAXABLE		683.98 \$		683.98 \$
	5660 Dons de bienfaisance		6,257.90 \$		6,257.90 \$
	5670 Subvention		15,000.00 \$		15,000.00 \$
	5680 Charges Tournoi de golf			3,170.55 \$	3,170.55 \$
	5800 Frais service de paie		1,108.90 \$		1,108.90 \$
	5900 Frais de banque		237.26 \$		237.26 \$
5925 Interets et penalites		0.37 \$		0.37 \$	
Total des dépenses pour 2022-2023	281,988.78 \$	550,897.30 \$	3,170.55 \$	836,056.63 \$	
Balance	-70,941.78 \$	124,102.70 \$	43,713.91 \$	96,874.83 \$	





MERCI

**Association des directeurs
de police des Premières
Nations et Inuit du Québec**

POUR NOUS JOINDRE :



admin@adppniq.ca



www.adppniq.ca



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

