



Exhibit: National Inquiry into Missing and  
Murdered Indigenous Women and Girls

Location/Phase: Part 2 Regina

Witness: Jean Vicaire

Submitted by: Bernerd Jacob

Add'l info: P02P02P0301

Date: JUN 27 2018

Initials

I/D

Entered

63

80

SERVICES POLICIERs DE LAC-SIMON  
PLAN D'ORGANISATION POLICIÈRE  
2018-2023

JEAN VICAIRE, DIRECTEUR

Janvier 2018

TABLE DES MATIÈRES	2
INTRODUCTION	3-4
CHAPITRE 1	
1.1 Historique de la Nation Anishnabe de Lac Simon	5
1.2 Portrait de l'environnement et de la communauté	6
1.3 Économie de la communauté	7-8
1.4 Historique du corps de police de Lac Simon	9
1.5 Mandat, mission et vision du corps de police de Lac Simon (Offre des services à la communauté)	10-12
1.6 Statistiques criminelles et opérationnelles	13-27
1.7 Infrastructures et équipement	28-29
1.8 Effectifs actuels – policiers et civils	30-31
1.9 Plan de prévention	
CHAPITRE 2	
2.1 Structure organisationnelle proposée	32
2.2 Fonctions du directeur	33
2.3 Fonctions des effectifs	34-35
2.4 Plan de formation continue	36-38
2.5 Budget prévisionnel du Corps de police	39
2.6 Besoins en infrastructures et équipements	40-42
CONCLUSION	43
RÉSOLUTION : <i>Implantation du plan d'organisation policière 2018-2023</i>	44
ANNEXE «A» <i>Statistiques criminelles et opérationnelles</i>	
ANNEXE «B» <i>Contrat de service Centrale 9-1-1 de Lévis</i>	
ANNEXE «C» <i>Protocole d'entente CRPQ</i>	
ANNEXE «D» <i>Protocole Échec au Crime</i>	
ANNEXE «E» <i>Budget prévisionnel du Corps de police</i>	
ANNEXE «F» <i>Projet de construction «POSTE DE POLICE»</i>	
ANNEXE «G» <i>Rapport d'enquête CNESST sur l'accident mortel survenu à un policier du Service de police de Lac-Simon le 13 février 2016</i>	
ANNEXE «H» <i>Décision du dossier de Pierre-Olivier Brochu-Tribunal du Travail</i>	

## INTRODUCTION

Le Corps de police de Lac Simon est à un moment historique de son organisation. La croissance démographique de Lac Simon et les besoins en sécurité publique qui l'accompagnent, font en sorte que pour remplir son mandat, le Corps de police doit se doter de ressources humaines et d'infrastructures matérielles suffisantes pour remplir sa mission.

Le Conseil de la Nation Anishnabe de Lac-Simon (CNALS) a posé au cours des derniers mois, les gestes politiques et administratifs nécessaires pour créer un véritable Corps de police, notamment par l'engagement d'un directeur d'expérience et d'un personnel répondant aux exigences de la *Loi sur la police*. Lors de la même période, le Directeur a mis beaucoup d'emphasis sur les services directs à la communauté et sur la responsabilisation du personnel. Nous pouvons affirmer aujourd'hui, que le Corps de police de Lac Simon est plus performant et qu'il a réussi à obtenir la crédibilité des gens de la communauté et de ceux de l'extérieur. Notre Corps de police est autonome et à titre d'exemple, il n'a pas eu au recours à des ressources de la Sûreté du Québec sauf dans quelques cas dépassant son niveau de service en matière d'expertise spécialisée.

Au cours des dernières années, des événements tragiques sont survenus dans la communauté de Lac-Simon qui ont malheureusement eu le résultat d'un décès d'un policier en service du Service de police de Lac-Simon le 13 février 2016 dont le suspect s'est ensuite enlevé la vie. Le 6 avril 2016, lors d'une intervention policière les policiers de Lac-Simon ont neutralisé la menace d'un individu envers eux ayant comme résultat le décès de celui-ci. ***Les interventions policières par le Service de police de Lac-Simon dans des événements entre 2008 et 2016 se chiffrent à (8) décès incluant celle du policier.*** Il est très alarmant de partager de telle information considérant l'impact auprès des familles, des policiers et policières impliqués et l'ensemble des membres de la communauté ainsi que la desserte policière par les membres du corps de police de Lac-Simon.

Depuis ces récents événements tragiques, des contraintes importantes ont rompues temporairement la possibilité de poursuivre nos activités qui ont été assumées par la Sûreté du Québec. L'examen, l'analyse et les décisions par les différentes instances mandaté dans de telles situations ont tous conclues leurs positions. Comme vous pouvez l'imaginer, le personnel policier a été lourdement affecté par ces événements, d'ailleurs des recommandations importantes par la (CNESST) Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail dans la conclusion de son rapport.

Les nombreuses recommandations par les diverses instances sur les ressources humaines ont conclus une amélioration exigée sur la formation des policiers et policières, un meilleur soutien et encadrement accompagné de système de communication efficace et relié à une centrale d'appels. À court terme, si cette situation perdure, il lui sera impossible de remplir sa mission.

Le renouvellement de l'entente sur les services policiers représente pour le Conseil de la Nation Anishnabe et son Corps de police, un moment de vérité. Nous ne voulons plus avoir seulement une entité administrative identifiée « Corps de police ». Nous voulons un « Corps de police » ayant les ressources suffisantes pour remplir sa mission en faisant de la prévention, des enquêtes et en assurant la sécurité de tous les membres de la communauté de Lac Simon avec efficacité et efficacie.

Dans les prochaines pages, après avoir rappelé les origines de la communauté Anishnabe de Lac-Simon, en insistant notamment sur sa démographie et sur son économie, nous présenterons un bref historique du Corps de police, son mandat, sa mission et la vision qu'il privilégie incluant les services offerts aux membres de la communauté et les organismes partenaires.

Nous poursuivrons en décrivant la situation actuelle du Corps de police par la présentation de statistiques criminelles et opérationnelles, la description de ses infrastructures et ses effectifs actuels.

Nous compléterons ce document en proposant une structure organisationnelle de base pour 2018-2023. Pour ce faire, nous préciserons les tâches des effectifs requis, un plan de formation de nos ressources, ainsi que nos besoins en infrastructures. Le tout sera quantifié par des prévisions budgétaires pour les cinq (5) prochaines années d'opérations.

# CHAPITRE 1

## 1.1 HISTORIQUE DE LA NATION ANISHNABE DE LAC SIMON

---

La communauté de Lac Simon fait partie de la famille des Algonquins ou ANISHNABE.

Le conseil de bande fut formé au début du XX<sup>ième</sup> siècle avec l'installation d'un comptoir de la Baie d'Hudson à Lac Simon.

Les membres sont originaires en partie du Grand Lac Victoria et en partie de la rivière Bell, située entre les lacs Simon et Waswanipi.

L'origine du nom est incertaine. Certains pensent qu'il s'inspire de Simon Papaté, fils du grand chef des Outaouais, d'autres croient qu'il s'agit plutôt d'une déformation du mot ANISHNABE « Siamo » qui signifie « canard branchu ».

La communauté de Lac Simon fut établie et reconnue officiellement en 1962. Elle est située sur la rive ouest du Lac Simon, à 37 kilomètres au sud-est de Val-d'Or. Le territoire a une superficie de 323.62 hectares. À noter que la communauté est actuellement en processus d'obtenir un ajout de terres qui doublerait sa superficie.

Sa population est d'environ 1 800 personnes dont plus de 80% résident à Lac Simon. De plus, approximativement 70 personnes, non membres résident à Lac Simon.

La population augmente entre 15% et 20% à tous les 5 ans.

La population est jeune, plus jeune que les indiens du Québec et plus jeune que la population québécoise, dans son ensemble.

L'âge médian se situe en bas de la vingtaine.

Au cours des ans, la communauté de Lac Simon a développé de nombreux services:

- Centre de la petite enfance;
- Programme PAPA;
- Écoles primaire et secondaire;
- Centre de formation pour les adultes;
- Maison des jeunes;
- Centre de santé et services de premières lignes;
- Maison pour les aînés;
- Sécurité publique: police et incendie;
- Habitation et travaux publics;
- Développement économique;
- Ressources naturelles.

## 1.2 PORTRAIT DE L'ENVIRONNEMENT ET LA COMMUNAUTÉ

### RÉPARTITION DE LA POPULATION

2013

<i>Tranche d'âge</i>	<i>Réserve</i>	<i>Masculin</i>	<i>Féminin</i>	<i>Non-résidents</i>	<i>Masculin</i>	<i>Féminin</i>	<i>GRAND TOTAL</i>
<i>0 à 4 ans</i>	143	81	62	29	12	17	172
<i>5 à 14 ans</i>	476	234	242	53	32	21	529
<i>15 à 19 ans</i>	253	115	138	26	17	9	279
<i>20 à 39 ans</i>	631	323	308	149	64	85	780
<i>40 à 64 ans</i>	343	173	170	121	65	56	464
<i>65 ans et +</i>	33	17	16	20	9	11	53
	<b>1879</b>	<b>943</b>	<b>936</b>	<b>398</b>	<b>199</b>	<b>199</b>	<b>2277</b>

(1) Corrigée en tenant compte du sous-enregistrement des enfants en bas âge. La répartition par groupes d'âge est celle du système d'inscription des indiens (résidents, sous-total non-résidents et total bande). La répartition par groupes d'âge des non-résidents région de Val-D'or-Louvicourt-Senneterre et non-résidents autres régions fut estimée à partir de celle des résidents.

(source : Étude démographique novembre 2013 préparée par Gaston St-Pierre et associés pour le CNALS)

2010

<i>Tranche d'âge</i>	<i>Réserve</i>	<i>Masculin</i>	<i>Féminin</i>	<i>Hors réserve</i>	<i>Masculin</i>	<i>Féminin</i>	<i>GRAND TOTAL</i>
<i>non spécifié</i>	<b>1879</b>			<b>398</b>			<b>2277</b>

(source : Registre des Indiens, AINC, Décembre 2013)

L'étude démographique est basée sur des données officielles sanctionnées par la Nation Anishnabe du Lac- Simon. Les données de base proviennent essentiellement du Système d'inscription des Indiens d'Affaires autochtones et Développement du Nord Canada (AADNC) en date du 23 août 2013. Il est à noter que ce registre est alimenté par les données fournies par la personne responsable de l'enregistrement des effectifs localement.

Le registre des membres de la communauté contient des renseignements utiles aux fins poursuivies, comme l'âge, le sexe et le code de résidence (sur ou hors réserve) des effectifs. Il comporte cependant 2 lacunes. Premièrement, le lieu de résidence n'est pas indiqué. Or, il importe de connaître la proportion de non-résidents qui habitent à proximité de la communauté pour projeter la migration positive. Nous avons pu estimer à 123 personnes le nombre de membres vivant dans la région de Louvicourt – Val-d'Or–Senneterre à partir d'indications fournies par la Direction générale de la communauté.

### **1.3 ÉCONOMIE DE LA COMMUNAUTÉ**

---

Il y a peu de commerces sur le territoire. Toutefois, des projets sont actuellement en cours avec l'agrandissement du territoire de la communauté qui va s'étendre jusqu'à la hauteur de la route 117.

Les activités économiques sont concentrées dans les secteurs de l'art et de l'artisanat, du piégeage, de la foresterie, des mines et du transport de passagers vers Val-D'or quotidiennement. Le développement accru dans le domaine minier en Abitibi-Témiscamingue offre cependant de nouvelles perspectives et de plus en plus de nos membres sont employés par ce secteur d'activité.

Depuis quelques années, le Conseil de la Nation ANISHNABE de Lac-Simon et le Gouvernement du Québec négocient une entente cadre et des ententes sectorielles. La signature d'une entente sectorielle au niveau des ressources naturelles pourrait amener des retombées économiques importantes.

La Cie de transport WABAK opère un transport quotidien entre le Lac-Simon et Val-D'or pour les résidents de la communauté.

L'épicerie Boni-choix située dans la communauté permet aux résidents de s'approvisionnés en alimentation dont il détienne un permis d'alcool pour la vente également. Cet édifice est aussi joint au bureau de poste et d'une salle communautaire pour l'ensemble des activités sociales.

La communauté possède aussi sa maison des jeunes permettant aux jeunes de se divertir.

Le service des travaux publics ont maintenant un garage complet avec un service de mécanique nous permettant de faire nos entretiens préventifs de nos véhicules de patrouilles, ce service est aussi offert à l'ensemble des membres de la communauté.

Des plans de développement sont en cours pour l'installation d'une station-service en essence et joint avec un dépanneur pour mieux à la hauteur de la route 117 qui non seulement pourra accommoder autant les gens de la communauté mais également la clientèle potentielle par le réseau routier de la route 117.

## **1.4 HISTORIQUE DU CORPS DE POLICE DE LAC-SIMON**

---

Au début des années 1970, une organisation policière regroupant plusieurs communautés autochtones du Québec est formée. Cette organisation porte le nom de « Police amérindienne » dont son siège social est situé à Pointe-Bleue (MASHTEUIATSH) au Lac St-Jean. Cette organisation policière est sous la gouvernance du Conseil de la Police Amérindienne qui est formée de représentant parmi les communautés participantes.

La communauté de Lac Simon était participante à recevoir des services policiers par cet organisme. En 1996, la communauté de Lac Simon s'est dotée par décret #407-96 d'une première entente tripartite avec le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec pour les services policiers pour sa population.

En vertu de la *Loi sur la police* et l'entente sur la prestation des services policiers, le corps de police est formellement reconnu en juin 2008.

Depuis ce temps, le Conseil de la Nation ANISHNABE de Lac-Simon s'est dotée de ce type d'entente avec le Gouvernement du Québec et le Gouvernement du Canada pour maintenir un service policier répondant aux besoins de sa communauté.

## **1.5 MANDAT, MISSION ET VISION DU CORPS DE POLICE ET OFFRE DE SERVICES EN SÉCURITÉ PUBLIQUE (CADRE LÉGISLATIF)**

---

Le mandat du Corps de police de Lac Simon s'effectue conformément aux dispositions prévues par l'article 93 de la *Loi sur la police du Québec*. La mission du corps de police de Lac-Simon est de :

Maintenir la paix, l'ordre et la sécurité publique, de prévenir et de réprimer le crime ainsi que les infractions aux lois et aux règlements applicables sur ce territoire et d'en rechercher les auteurs sur le territoire suivant décrit dans l'entente sur la prestation des services policiers dans la communauté de Lac-Simon :

<<La réserve du Lac Simon comprend les lots 4-1, 5 et 6 du rang 4, le lot 8 du rang 5, le bloc B du rang 5, le bloc C du rang 6- tous du cadastre du canton de Vauquelin. Ces terres ont une superficie totale de 326 hectares.

*Le territoire de Lac-Simon est agrandi depuis le 20 mai 2016 de 355 hectares donc l'agrandissement de ce territoire sera dorénavant à 681hectares.*

L'entente sur les services policiers de Lac-Simon 2014-2018 actuelle est constituée d'un effectif minimum de douze (12) policiers (postes équivalents temps complet), incluant le directeur du corps de police. Le corps policier et chacun de ses membres assurent, notamment, la sécurité des personnes et des biens, veillent à la sauvegarde des droits et des libertés, respectent les victimes, sont attentifs à leurs besoins coopèrent avec la communauté dans le respect du pluralisme culturel. Notre composition au sein du corps de police favorise une représentativité importante du milieu que nous desservons.

La vision principale du Corps de police de Lac Simon est d'accentuer le rapprochement avec les membres de la communauté. Chacune des activités communautaires est l'occasion idéale pour créer et maintenir des liens privilégiés et bénéfiques pour chacune des parties. Par l'entremise de son Comité de sécurité publique composé des membres de la communauté, nous pouvons depuis novembre 2017 fixer en partenariat

les orientations, les priorités ainsi que le modèle de services policiers conçus par des personnes clés sur les services voulus et appropriés.

Notre offre de services à la population de Lac-Simon est décrite comme suit selon notre niveau de compétence :

#### **Gendarmerie**

- Patrouille 24 heures
- Réponse à toute demande d'aide d'un citoyen, répartition et prise en charge de celle-ci dans un délai raisonnable
- Sécurité routière
- Application de la Loi sur les véhicules hors route et sentier de motoneige
- Sécurité nautique circulant sur un plan d'eau (Embarcation privée des policiers et citoyens)
- Transport de prévenus
- Délit de fuite
- Programmes de prévention
- Protection d'une scène de crime
- Capacité d'endiguement

#### **Enquêtes**

- Enlèvement
- Agression sexuelle
- Infractions d'ordre sexuel
- Pornographie juvénile lorsqu'il y a flagrant délit
- Voies de fait
- Vol simple et recel, vol de véhicule, introduction par effraction et vol qualifié
- Taxage
- Extorsion de personnes vulnérables ou en situation de dépendance face à leur entourage
- Incendie
- Production, trafic et possession de drogues illicites au niveau local ou de rue
- Fraude par chèque, carte de crédit ou carte de débit
- Escroquerie, faux semblant, fausse déclaration
- Méfait
- Infraction criminelle causant la mort ou des lésions corporelles menaçant la vie, commise lors de la conduite d'un véhicule, en collaboration avec la SQ
- Conduite dangereuse
- Capacité de conduite affaiblie
- Objet suspect ou appel à la bombe, si négatif
- Armes et découverte d'explosifs
- Utilisation de monnaie contrefaite
- Décès survenu dans des circonstances obscures
- Décès ou lésions corporelles menaçant la vie d'un enfant de six (6) ans et moins , en collaboration avec la SQ
- Disparition
- Fugue

#### **Mesure D'urgence**

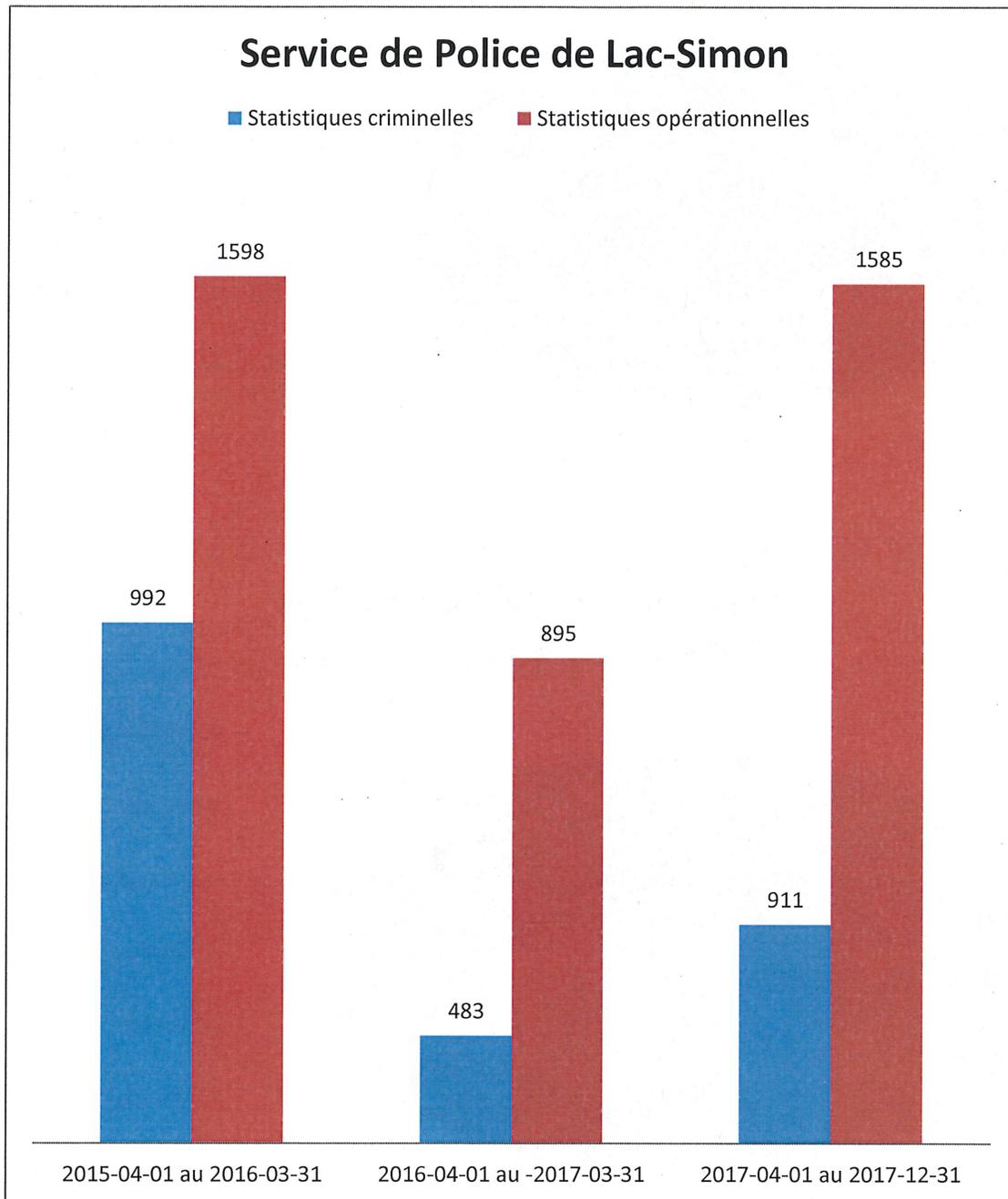
- Contrôle de foule pacifique
- Assistance policière lors de sauvetage
- Assistance policière lors de recherche en forêt
- Assistance policière lors de sinistre

#### **Services de soutien**

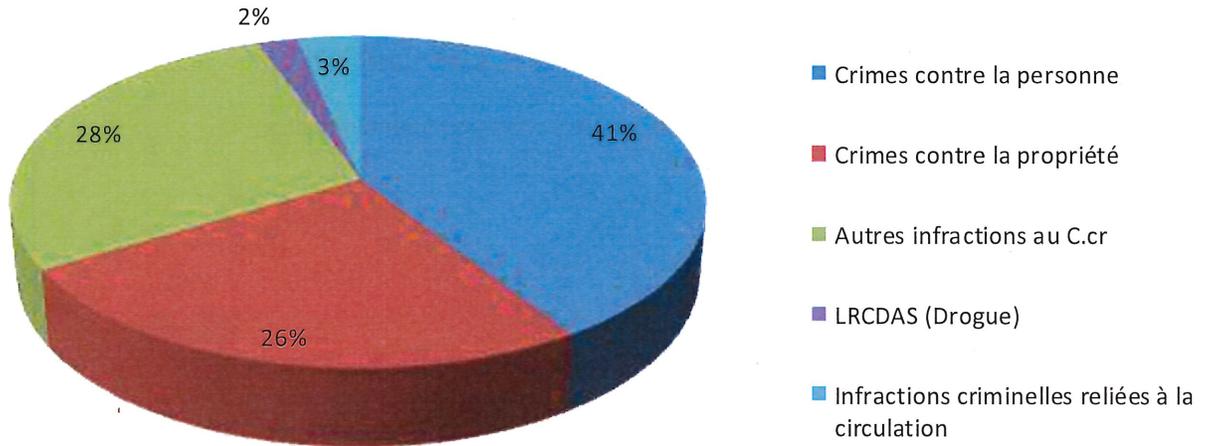
---

- Recherche d'empreintes par poudrage et photographie sur une scène de crime
  - Production et mise en commun du renseignement criminel tactique et opérationnel relatif à des personnes, des groupes ou des phénomènes touchant leur territoire
  - Contribution significative aux activités d'échange de renseignements criminels entre les corps de police et avec les organismes chargés de l'application de la loi
  - Contribution à la banque d'empreintes digitales de la SQ
  - Détention
  - Garde des pièces à conviction
  - Liaison judiciaire
  - Prélèvements d'une substance corporelle aux fins d'analyse génétique
  - Gestion des dossiers de police, gestion des mandats et localisation des individus
  - Affaires publiques dans nos dossiers
  - Alimentation et interrogation du CRPQ
  - Discipline interne et déontologie policière
  - Moniteur pour l'utilisation d'équipements (armes de service et armes à impulsions électriques)
  - Technicien qualifié d'alcootest
  - Bertillonnage
  - Collecte de renseignements pour l'enregistrement des délinquants sexuels visés par la Loi sur l'enregistrement des délinquants sexuels
- 
- Alimentation de la banque de données québécoise sur les armes à feu récupérées
-

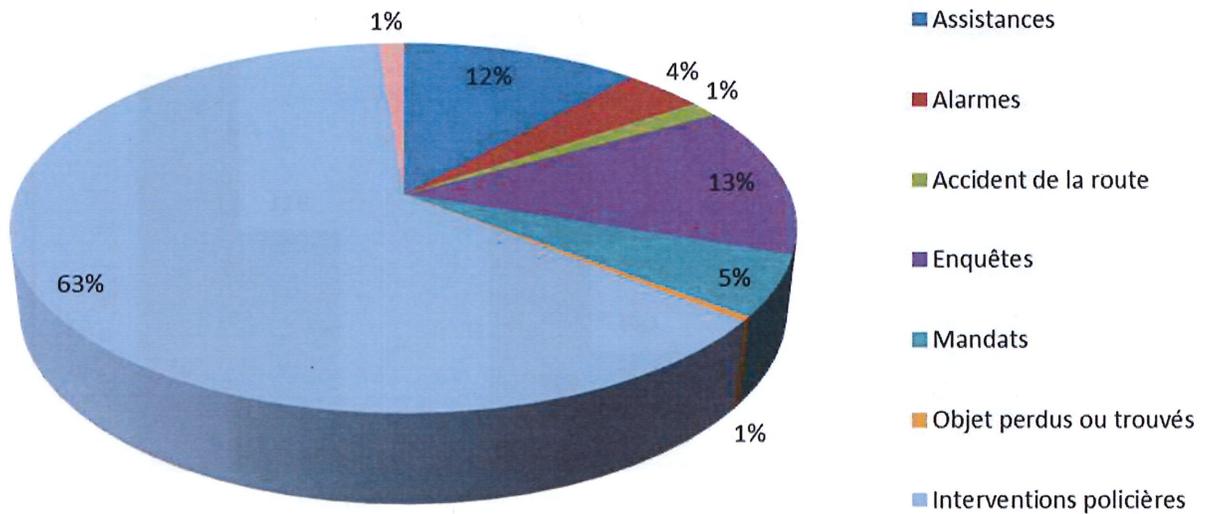
## 1.6 STATISTIQUES CRIMINELLES ET OPÉRATIONNELLES



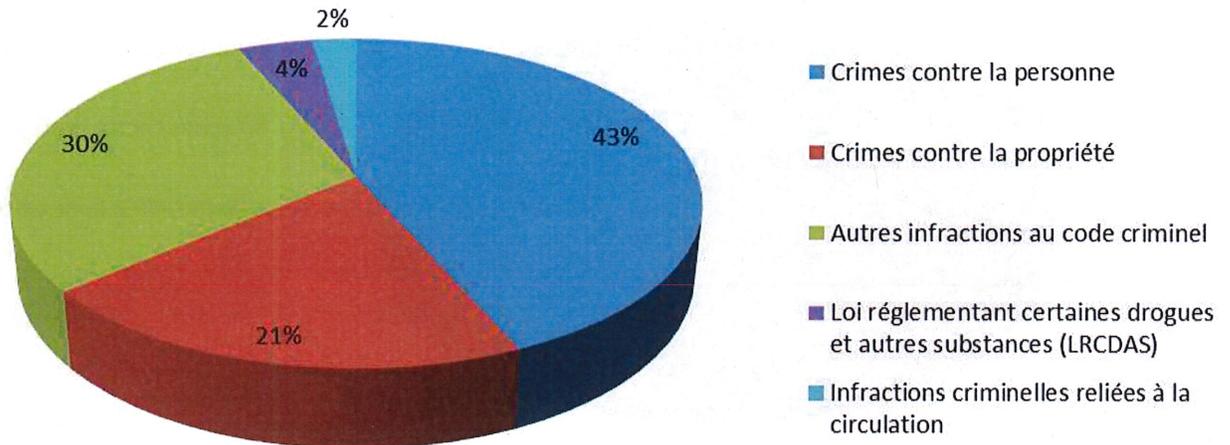
## Statistiques criminelles 2015-04-01 au 2016-03-31



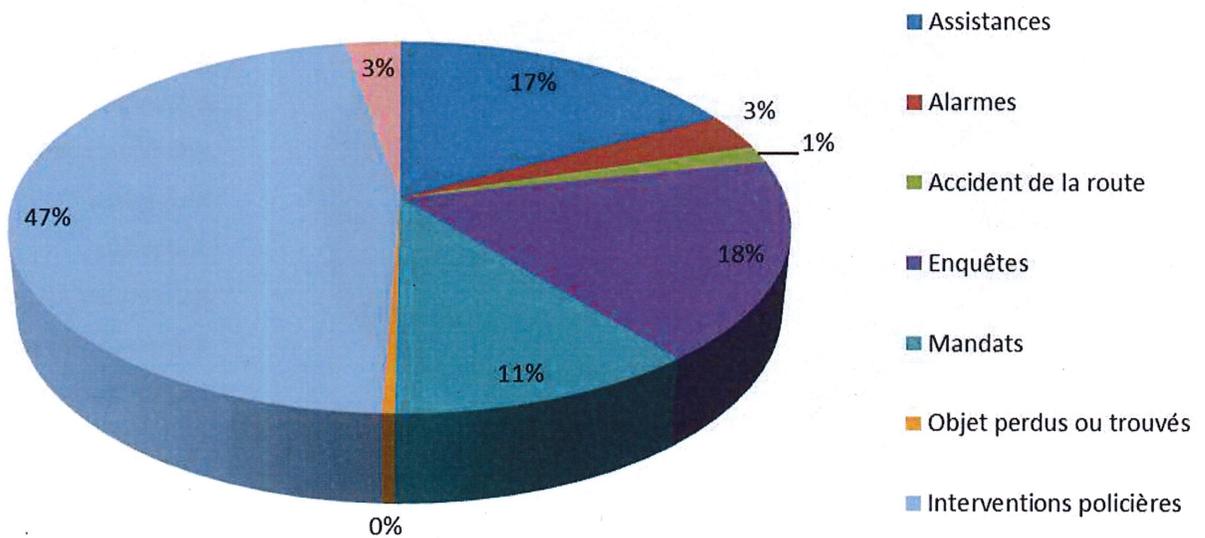
## Statistiques opérationnelles 2015-04-01 au 2016-03-31



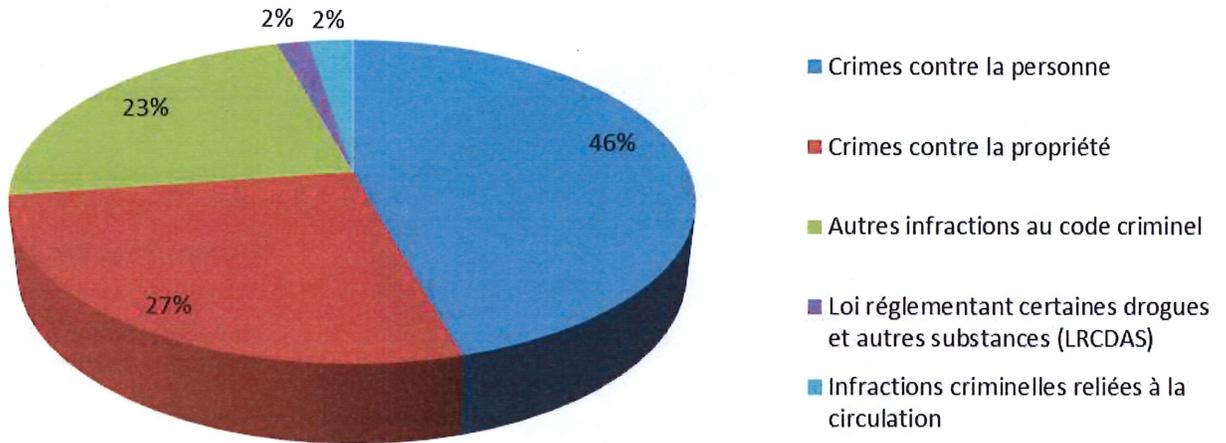
## Statistiques criminelles 2016-04-01 au 2017-03-31



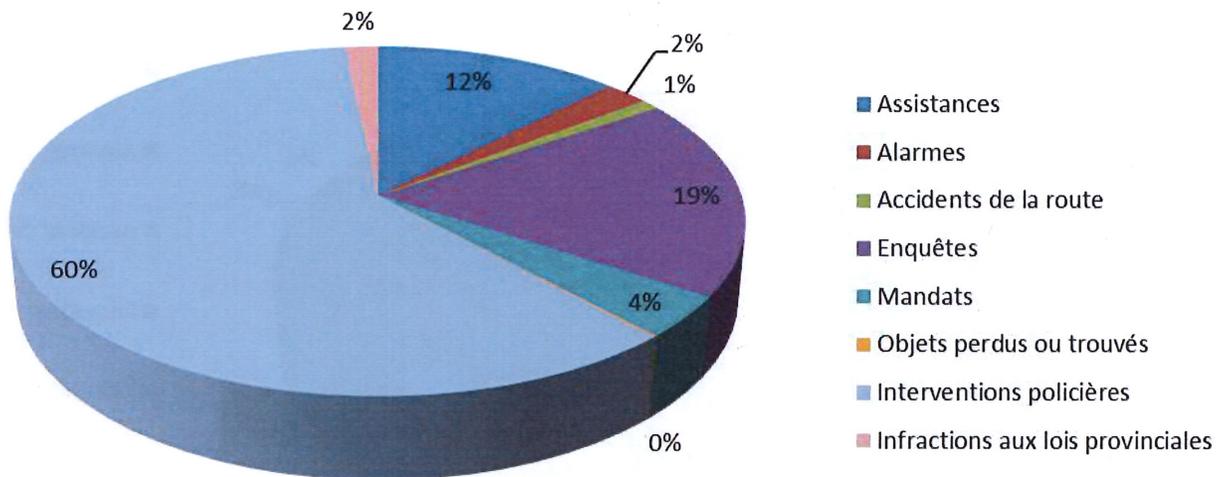
## Statistiques opérationnelles 2016-04-01 au 2017-03-31



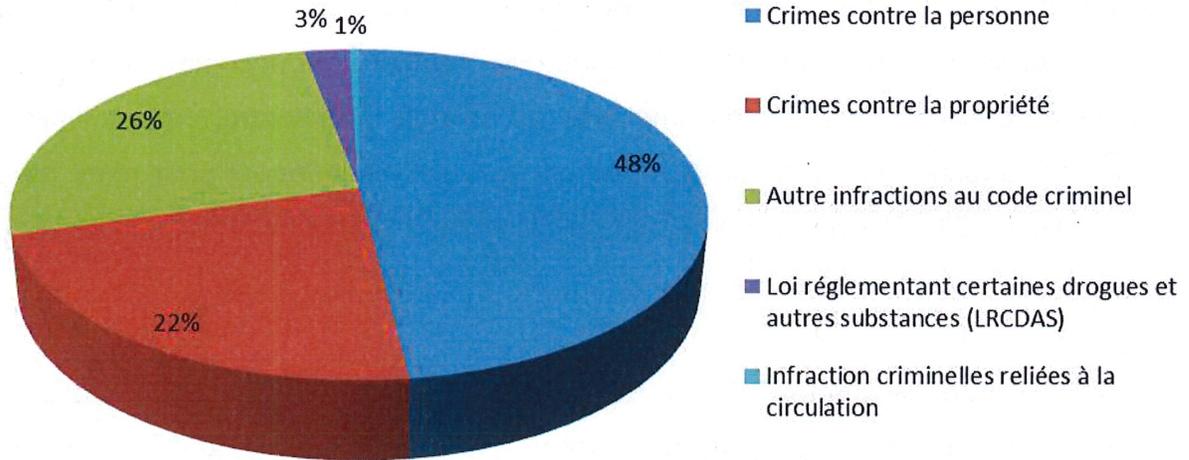
### Statistiques criminelles 2017-04-01 au 2017-12-31



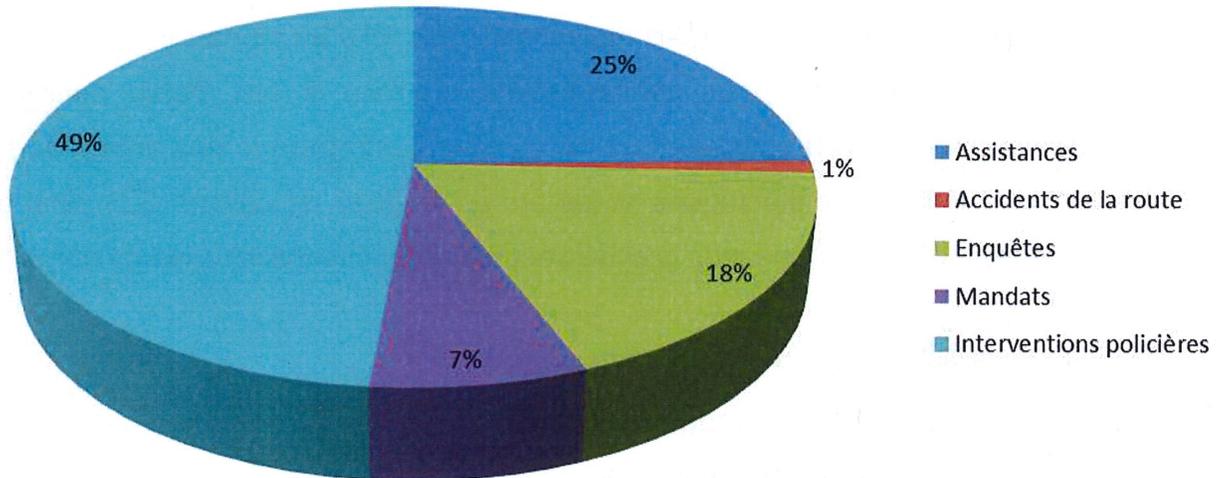
### Statistiques opérationnelles 2017-04-01 au 2017-12-31



## Statistiques criminelles de la S.Q. 2016-02-13 au 2016-09-29



## Statistiques opérationnelles de la S.Q. 2016-02-13 au 2016-09-29



## 1.7 INFRASTRUCTURES ET ÉQUIPEMENT

---

Les infrastructures du poste de police sont problématiques par un manque d'espaces importants causant des limitations fonctionnelles. D'ailleurs ce manque d'espace s'est vu temporairement combler par une roulotte de chantier pour accommoder des bureaux de travail pour certains de nos employés du service. Par contre, cette installation ne répondait aucunement à un climat et un environnement adéquat pour notre personnel et depuis le mois de septembre dernier, nous avons mis fin à ce contrat de location.

La salle d'entrevue et interrogatoire devra faire l'objet de réfection par l'installation d'un système de caméra et enregistrement sonore permanent pour les différentes entrevues (jeunes enfants, victimes, témoins et suspects) et une insonorisation perfectionnée pour de telle salle. Nous utilisons actuellement un local de la Sûreté du Québec de la MRC de la Vallée de L'or à Val-D'or ce qui nécessite des déplacements de notre clientèle surtout des enfants et intervenants à l'extérieur de la communauté.

Actuellement, les équipements comprennent le nécessaire pour la prise d'empreintes digitales par un système LIVESCAN mais il n'est pas relié au réseau SQ, un alcootest et le système de sécurité pour déchargement d'armes à feu. Nous devons faire l'acquisition d'un cabinet spécialement conçu pour l'entreposage des armes de service, les armes à impulsions électriques et les armes longues de calibre .223 ainsi que les munitions afin d'assurer une plus grande sécurité et fonctionnalité dans ce domaine.

Véhicules utilisés : 3 véhicules identifiés VUS

1 véhicule-auto identifié

1 véhicule banalisé

Systeme de communication de type multifonctionnel qui permet de recevoir les appels par la Centrale d'appels 9-1-1 de la Ville de Lévis en tout temps par un lien direct et d'y donner suite. Depuis le 31 janvier 2018, les appels d'urgences pour notre service de

police sont totalement assumés par la Centrale 911 de Lévis. L'ensemble des appels reçus par la Centrale font maintenant l'objet d'une logistique informatique importante pour permettre la compilation de données sur la desserte policière auprès de la communauté. La tour de transmission-réception du poste de police pour les communications radio devra être améliorée par un transmetteur via les tours de la Cie ELCOM radio de Val-D'or nous permettant d'augmenter notre rayon de puissance pour la transmission et la réception sur le réseau mobile en branchement direct avec la Centrale 9-1-1 de Lévis. (Ex : transfert de prévenus vers Amos)

Les véhicules de patrouilles seront dorénavant munis d'ordinateurs véhiculaires permettant des liens avec la Centrale 9-1-1 pour la gestion des cartes d'appels, les réseaux PAMS et éventuellement l'accès au CRPQ.

## **1.8 EFFECTIFS ACTUELS – POLICIERS ET CIVILS**

L'entente tripartite prévoyait jusqu'en mars 2011 un effectif de neuf (9) policiers, incluant le directeur avec un service 24 heures. En avril 2011, l'entente sur les services policiers de Lac-Simon s'est vu augmenter avec un effectif de douze (12) policiers, incluant le directeur toujours avec un service de 24 heures. Maintenant en 2018 soit sept (7) ans après cette entente de 2011, les effectifs de douze (12) policiers incluant le directeur sont demeurés inchangés. Aujourd'hui, notre réalité est totalement différente.

---

Nous disposons de policiers auxiliaires pour permettre une meilleure flexibilité d'horaire pour le remplacement du personnel permanent et l'ajout d'effectifs lorsque requis.

L'horaire de travail établi pour les policiers est réparti comme suit : la couverture du territoire est assurée sur une période de 24 heures par des relèves de douze (12) heures. Quatre (4) policiers sont affectés sur les relèves de jour de 7h00 à 19h00 et quatre (4) autres policiers couvrent la partie de nuit de 19h00 à 7h00. Les policiers bénéficient d'une période de congé de sept jours suite à leurs périodes de travail. Le directeur assure son travail par un horaire hebdomadaire de 35 heures par semaine. Au-delà de cette période de travail, le directeur assure une disponibilité constante pour la gestion policière.

Deux policiers avec le titre de superviseurs sont assignés pour gérer les événements opérationnels quotidiennement avec le suivi également par le directeur.

Un membre policier est assigné aux enquêtes à plein temps ce qui n'est pas suffisant pour combler l'ensemble des besoins dans ce domaine en comparaison avec le volume de travail similaire dans les organisations policières du Québec. Un policier est assigné pour la liaison judiciaire avec la cour. Un policier éducateur est aussi mandaté pour assurer un lien constant avec l'ensemble de nos partenaires communautaires particulièrement avec le milieu scolaire.

Les membres policiers sont tous affiliés avec le Syndicat Canadien de la Fonction Publique depuis le 29 avril 2013 et une première convention collective est conclue entre le Conseil de la Nation ANISHNABE de Lac-Simon et le SCFP pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 décembre 2016. Nous entreprendrons des discussions avec le SCFP pour négocier une nouvelle convention collective.

Nous avons également une adjointe administrative et une secrétaire au sein du personnel de soutien pour combler les besoins administratifs dans la gestion quotidienne des suivis des divers dossiers.

## 1.9 PLAN DE PRÉVENTION

La prévention est l'une des priorités au sein de notre service. Nous avons et maintenons des liens privilégiés avec les membres de la communauté, des organismes ainsi que les différents services. En collaboration avec les différents partenaires, nous travaillons ensemble afin de réduire les méfaits, les problèmes de dépendance ainsi que toutes formes de violence. Pour y arriver à obtenir des résultats, nous sommes impliqués régulièrement dans les activités de prévention notamment :

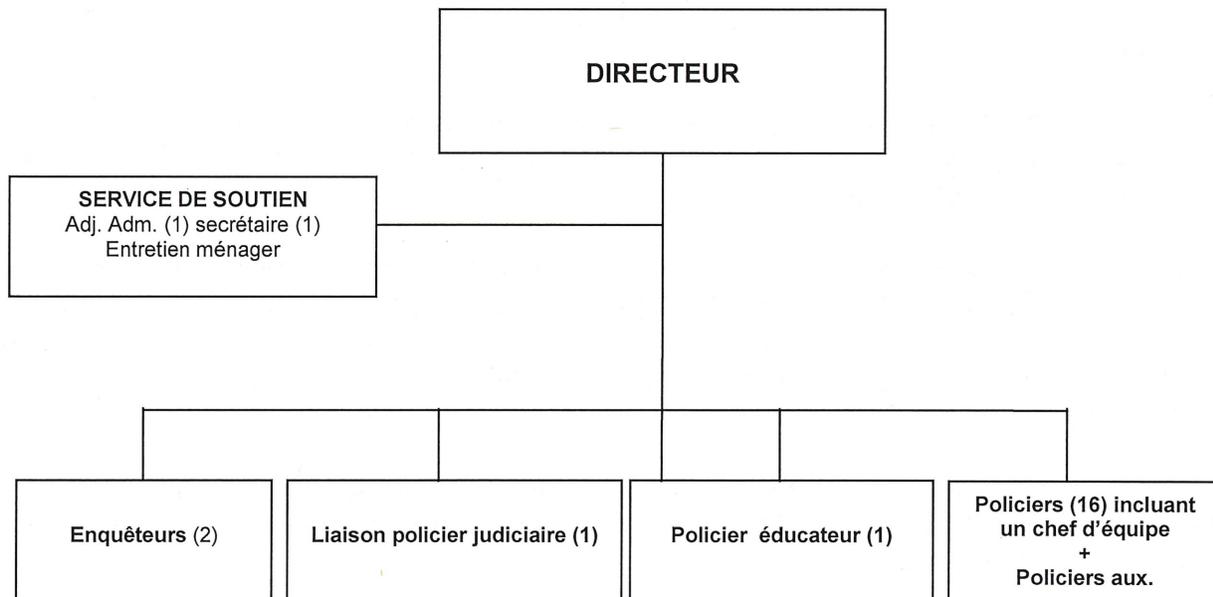
- Prévention sur le suicide
- Processus judiciaire
- Prévention halloween
- Prévention sur l'intimidation
- Prévention sur le vandalisme
- Prévention sur la cybercriminalité
- Prévention sur les armes à feu
- Prévention avec les aînés
- Prévention sur la violence
- Prévention sur la sécurité routière
- Prévention sur l'alcool au volant
- Prévention sur les stupéfiants
- Prévention sur les sièges d'autos
- Semaine de la police
- Semaine de la criminalité
- Journée carrière
- Policier cadet
- Barrage avec Nez rouge
- Participe aux tables de concertation
- Fabrique la patinoire pour les jeunes
- Don de sang avec Héma-Québec et d'autres partenaires
- Participe aux parades de la communauté
- Participe à la parade de Noël de la MRC de la Vallée-de-L'Or
- Participe aux différentes activités des établissements scolaire
- Organise des activités communautaires
- S'assure d'un lien continu entre les différents services (D.P.J., Centre de Santé, École etc.)
- ETC.

N'étant pas quantifiable il est difficile de s'avoir jusqu'à quelle point la prévention aide les gens de la communauté mais, nous sommes persuadés qu'elle fait la différence. Nous avons des liens avec les gens de la communauté et nous le constatons au quotidien lors de nos interventions. Grâce à ses liens nous réussissons à régler plusieurs interventions avec efficacité et efficacité.



La structure organisationnelle proposée pour le Corps de police de Lac-Simon

### ORGANIGRAMME



## 2.2 FONCTIONS DU DIRECTEUR

---

Sous l'autorité du Conseil de la Nation Anishnabe de Lac-Simon, le directeur du corps de police est responsable de diriger le corps de police, en accord avec les procédures efficaces de gestion policière déjà établies. Il a notamment pour tâches :

- d'assister le Conseil dans la gestion administrative du corps de police et de son personnel de soutien et de veiller au respect des politiques et procédures établies par ce dernier;
- de voir à la gestion opérationnelle du corps de police et de son personnel de soutien et de coordonner les opérations policières;
- de veiller au respect du *Code de déontologie policière*;
- de s'assurer que le matériel et l'équipement mis à la disposition du corps de police sont utilisés uniquement pour la prestation des services policiers;
- de transmettre au MSP une copie du plan de formation continue qui doit être transmis au plus tard le 1<sup>er</sup> avril de chaque année à l'ENPQ en vertu des articles 3 à 6 de la *Loi sur la police* et de transmettre au Canada un suivi général de ce plan;
- de faire un rapport au comité de sécurité publique sur les opérations et l'administration du corps de police, incluant les plaintes du public et les dossiers en matière disciplinaire.

Le directeur du corps de police adopte des directives opérationnelles conformes au *Guide des pratiques policières* mis à la disposition des corps de police par le ministre de la Sécurité Publique, en vertu de l'article 304 de la *Loi sur la police*, et il peut les adapter aux réalités culturelles et locales de la communauté, en conformité avec les lois et les règlements applicables.

Le directeur du corps de police doit s'assurer que les membres du corps de police se conforment aux lois et règlements applicables et ont les qualifications et requalifications professionnelles requises :

- en matière d'armes à feu;
- en matière de dispositifs à impulsions;
- en matière de capsicine oléorésineuse (poivre de Cayenne);
- en matière d'armes intermédiaires.

Le directeur du corps de police doit s'assurer que les informations pertinentes soient enregistrées au Centre de renseignements policiers du Québec (CRPQ) selon la procédure convenue avec la SQ.

## **2.3 FONCTIONS DES EFFECTIFS**

---

### **Chef d'équipe**

Sous l'autorité du directeur du corps de police, le sergent de relève est responsable des événements opérationnels et du soutien administratif du corps policier.

Le chef d'équipe occupe un poste clé dans l'organisation. Il participe à la planification, à l'organisation, à la direction, à la coordination et à l'évaluation des activités de la direction et exerce un rôle « conseil » auprès du directeur. Il assure la qualité du travail des policiers, il conseille et supporte les policiers dans la réalisation de l'ensemble de leurs tâches (approche résolution de problèmes, rédaction de rapports, supervision des interventions policières, témoignages à la Cour, interprétation des directives, etc.). Il s'assure d'informer le directeur des événements, interventions et incidents d'importances.

### **Enquêteur**

L'enquêteur est sous l'autorité du directeur du corps de police. Sa fonction est d'assumer, de réaliser et de coordonner les enquêtes sur le territoire desservi par le corps de police.

L'enquêteur intervient sur les scènes de crime et procède aux enquêtes requises sur le territoire. Il rencontre les victimes et les témoins et procède à l'interrogatoire de suspects et aux arrestations. Il participe aux procédures judiciaires. Il maintient des relations harmonieuses avec les différents partenaires.

### **Patrouilleurs et policiers auxiliaires**

Sous l'autorité du directeur, les patrouilleurs et les policiers auxiliaires fournissent à leur communauté une présence policière 24 heures par jour sur l'ensemble du territoire. Ils répondent aux appels de la communauté et du public. Ils appliquent les lois et règlements, et assurent la libre circulation. Ils exercent des actions préventives et formulent les rapports requis. Ils communiquent toute information pertinente à la direction et collaborent à la mise en place de la police communautaire. Ils assistent au besoin les enquêteurs, protègent les scènes de crimes et procèdent aux arrestations requises.

**La supervision de la patrouille est assurée 24 heures par jour par le chef d'équipe, le soutien des enquêtes et par le personnel mandaté par le directeur.**

### **Policier éducateur**

Sous l'autorité du directeur, le policier éducateur participe aux activités, expositions, rencontres. Il assure une présence lors d'activités spéciales, participe et met en place des projets de prévention en formant des comités d'actions (table de concertation). Il agit également comme médiateur en résolution de problèmes concernant la violence, le taxage, l'intimidation, les phénomènes de gang et autres. De plus, il renseigne sur les conséquences de méfaits (graffitis).

### **Policier liaison judiciaire**

Sous l'autorité du directeur, le policier liaison judiciaire intente des poursuites policières au nord des membres du corps de police de Lac-Simon, prend en charges les comparutions immédiatement et s'assure du suivi des dossiers de liaison. Il exerce un rôle de coaching, d'agent sensibilisateur et de formateur auprès de ses collègues. Il collabore au déroulement des procédures judiciaires et contrôle les pièces de procédures destinées au corps de police de Lac Simon.

### **Adjointe administrative et secrétaire**

Sous l'autorité du directeur, l'adjointe administrative exécute le travail quotidien de secrétariat (correspondance, télécopie, agenda, compte-rendu de réunion, inventaire, classement, etc.). Elle effectue le suivi et la prévention sur l'entretien des véhicules, des équipements et des bâtiments du service, s'occupe également des inspections requises par les différentes règlementations (fiches à compléter) ainsi que les mises à jour de fonctionnement.

Elle procède à la rétention des dossiers opérationnels et administratifs selon les normes et procède à l'épuration des dossiers criminels (selon les normes du MSP).

Elle effectue la vérification de toutes les factures et y inscrit la codification selon les postes budgétaires et les soumet au directeur pour approbation et fait un suivi rigoureux du budget et informe le directeur de toutes contraintes.

Elle tient à jour les différents registres (pièces à convictions, pièces de procédures; promesse à comparaître, citation, comparution etc.), fait le rappel des dates d'agenda et le suivi des dossiers opérationnels et procède aux inscriptions C.R.P.Q. (Entente Sûreté du Québec MRC Vallée de L'or).

À la demande du directeur, elle possède un droit de regard sur les décisions prises concernant le niveau administratif et logistique afin de voir à la bonne marche et à l'avancement du service.

### **Entretien ménager**

Sous l'autorité du directeur, cette personne est responsable de l'entretien ménager et s'assure de la propreté et de la salubrité du bâtiment du corps de police.

## 2.4 PLAN DE FORMATION CONTINUE

---

Voici le plan de formation que nous prévoyons offrir :

### ENQUÊTE POLICIÈRE

#### Cours de base en enquête / bloc A

**DRT1500 Droit pénal appliqué à l'enquête policière** *Ce cours a pour objectif d'amener l'étudiant à développer un ensemble de capacités, de ressources et de connaissances qui lui permettra d'appliquer différentes techniques d'enquête policière dans le respect des lois et des garanties constitutionnelles.*

**CRI-1002 Processus d'enquête** *Ce cours vise à initier l'étudiant au processus d'une enquête policière étape par étape ainsi qu'aux normes et aux méthodes de travail préconisées par l'École nationale de police du Québec dans le cadre du programme de formation initiale en enquête.*

#### Cours de base en enquête / bloc B

**ETA100 Éléments d'éthique appliquée** *Identifier les éléments principaux des lexiques de base de l'éthique et initier aux outils conceptuels ou pratiques nécessaires aux décisions éthiques responsables en milieu professionnel.*

**GSP2600Z Analyse criminologique : enquête policière** *Ce cours vise à développer chez l'enquêteur des compétences qui lui permettront d'intégrer à son travail des pratiques et des méthodes issues de la criminologie qui permettent d'optimiser les investissements en efforts et les résultats.*

#### Cours de base en enquête / bloc C

**CRI-1011 Activités d'intégration en enquête policière** *Axé essentiellement sur la dimension appliquée du travail de l'enquêteur, ce cours vise à permettre à l'étudiant de développer un ensemble de capacités, d'habiletés, de connaissances et d'attitudes pour effectuer adéquatement une enquête policière selon les seuils de performance requis à l'entrée en fonction. Reposant sur un modèle de formation pratique et dynamique, le cours met tout en œuvre pour recréer les conditions et les activités habituelles d'un enquêteur. L'étudiant est donc amené à jouer un rôle actif dans le développement de ses compétences. Il mobilise et intègre l'ensemble des acquis en menant à bien des dossiers complets d'enquête. Il assiste également à des séminaires de formation et des sessions thématiques où il développe des habiletés et des connaissances qui couvrent divers domaines d'expertise essentiels au travail de l'enquêteur.*

**ENQ.-1011 Actualisation des connaissances juridiques – L'enquêteur** *Permettre à l'étudiant de mettre à jour ses connaissances sur les lois, les règlements et la jurisprudence, d'en connaître les amendements, l'interprétation et l'application afin de mieux se préparer à conduire efficacement une enquête policière.*

**CRI.-1009 Enquête sur les crimes à caractère sexuel, sur l'abus physique et le décès de jeunes enfants** *Permettre à l'étudiant d'acquérir les connaissances et les compétences fondamentales qui lui permettront de procéder aux enquêtes sur des crimes à caractère sexuel et sur des abus physiques et décès de jeunes enfants de façon efficace, professionnelle et en conformité avec les orientations gouvernementales.*

**CRI.-1010 Enquête sur les drogues, la contrebande et les mœurs** *Permettre à l'étudiant d'appliquer avec efficacité et professionnalisme un processus d'enquête policière sur les mœurs, le trafic de drogues et autres substances.*

**ENQ.-3005 Entrevues d'enfant – Le guide NICHD** Permettre à l'étudiant de maîtriser l'utilisation du guide d'entrevue non suggestive NICHD pour effectuer des entrevues d'investigation auprès des enfants présumés victimes d'agression sexuelle ou d'abus physique.

**CRI.-1008 Entrevue filmée d'un suspect** Permettre à l'étudiant d'intervenir adéquatement dans le champ particulier de l'entrevue filmée d'un suspect et développer ses connaissances et ses compétences relatives au plan d'entrevue et à son usage, notamment à l'aspect juridique entourant l'enregistrement d'une entrevue de suspect, le traitement des enregistrements vidéo, la philosophie d'application de la procédure et certains aspects psychologiques du suspect.

## **PATROUILLE GENDARMERIE**

**COM-1006 – Animation et conférence** Permettre à l'étudiant de s'approprier certains fondements théoriques nécessaires à la communication, d'utiliser adéquatement ces outils et de présenter des conférences ou d'effectuer des présentations par le biais d'exposés magistraux et de mises en situation.

**FOR.-1004 – Tir au pistolet (requalification)** Permettre à l'étudiant de réviser ses compétences en se requalifiant au tir au pistolet.

**PAG-1001 – Maintien de l'ordre par la résolution de problèmes** Permettre à l'étudiant d'appliquer une méthode de résolution de problèmes.

**PAG-1006 – Actualisation des compétences du patrouilleur** Amener l'étudiant à actualiser ses compétences opérationnelles, d'une manière où il est pleinement et directement impliqué en tant que patrouilleur dans différents contextes dans lesquels il peut être appelé à intervenir dans le cadre de ses fonctions. Tirant profit des méthodes et des stratégies de l'approche expérientielle, il sera appelé à prendre une part active lors de situations en entraînement de base ou encore lors de situations en réalité simple et complexe.

**SER-1006 Code de la sécurité routière** Permettre à l'étudiant de mettre à jour ses connaissances en matière de sécurité routière.

**SER-1007 Technicien qualifié en alcootest – Alco-Sensor IV – RBT IV** Permettre à l'étudiant d'acquérir des connaissances juridiques et de développer des techniques professionnelles lors de l'utilisation de cet alcootest.

**SER-1010 Cinémomètre laser** Permettre à l'étudiant d'acquérir des connaissances pratiques et juridiques lors de la manipulation du cinémomètre laser dans le cadre jurisprudentiel reconnu.

**SER-1011 Cinémomètre laser - Requalification** Permettre à l'étudiant de réviser ses connaissances et attitudes professionnelles lors de l'utilisation du cinémomètre laser en fonction des spécifications particulières liées à son fonctionnement dans le cadre jurisprudentiel reconnu.

**SER-1020 Loi sur les véhicules hors route** Permettre à l'étudiant de s'approprier les différents éléments de la Loi sur les véhicules hors route et de ses règlements d'application en conformité avec le Code de la sécurité routière.

**SER-2027 Technicien qualifié en alcootest – Alco-Sensor IV – RBT IV - Requalification** Permettre le maintien de la compétence des techniciens qualifiés en alcootest et actualiser leurs connaissances et leurs méthodes de travail en ce qui a trait à l'utilisation de l'Alco-Sensor IV – RBT IV.

## **GESTION POLICIÈRE**

**Certificat de gestion des organisations policières (à venir) ENPQ**

## **AUTRES FORMATIONS :**

Opérateur du CRPQ (à venir)

Secouriste en milieu de travail-Soins immédiats/ DEA ©

Sensibilisations aux réalités autochtones

(2) Moniteurs de tir certifié par l'ENPQ 2017

(1) Moniteur et utilisateur et (2) autres utilisateurs sur l'arme .223 par l'ENPQ

(1) Moniteur sur l'arme à impulsions électriques 2016

(1) Formation d'armurier GLOCK par l'ENPQ

Qualification de tir annuelle de l'ensemble du personnel

(2) membres pour la journée d'actualisation des connaissances sur la violence conjugale par l'ENPQ

(2) membres pour le système de commandement d'intervention en plans d'urgence-AANC

(1) Participation d'un membre du service pour le projet de recherche par l'ENPQ sur le travail policier en milieu autochtone

Nos membres sont toujours considérés pour des mises à jour de leurs connaissances par l'entremise de l'ENPQ et d'autres ateliers et conférences par divers organismes internes et externes.

## **2.5 BUDGET PRÉVISIONNEL**

---

Le budget du service de police est actuellement prévu pour neuf (12) policiers incluant le directeur qui est responsable de l'administration et des opérations du corps de police.

L'entente sur la prestation des services policiers dans la communauté de Lac-Simon est valide depuis le 1er avril 2014 et se terminera le 31 mars 2018. Le financement pour les services policiers est établi à 1 387 052 \$ pour la dernière année de l'exercice financier 2017-2018. Durant cette même période, le Conseil de la Nation Anishnabe de Lac-Simon a conclu des ententes bilatérales avec le Fédéral à 300 000 \$ pour l'exercice financier 2016-2017 et à 300 000 \$ pour l'exercice financier 2017-2018 et l'entente avec le Québec à 371 985 \$ pour l'exercice financier 2016-2017 et à 776 923 \$ pour l'exercice financier 2017-2018.

Ces sommes supplémentaires investis par les deux paliers de gouvernements Fédéral et Québec combinés à l'entente de base sur les services policiers aura permis des réalisations importantes, par contre l'investissement doit être augmenté et reconduit dans le cadre d'un financement d'une nouvelle entente considérant que le climat est toujours fragile dans la communauté. Les besoins identifiés et les coûts estimés sont réalistes et doivent donc se concrétiser dans la nouvelle entente sur les services policiers pour poursuivre ses activités en matière de sécurité publique auprès de sa population et ses partenaires tout en respectant ses obligations en vertu de la Loi sur la police. Vous trouverez à l'annexe «E» le budget prévisionnel du corps de police de Lac Simon en lien avec son plan d'organisation policière 2018 à 2023.

## **2.6 BESOINS EN INFRASTRUCTURES ET ÉQUIPEMENTS**

---

### **INFRASTRUCTURES**

L'édifice actuel pour les services policiers au Lac Simon date de la fin des années 1980. Il fut rénové au cours de l'année 2001. À l'époque, cette réfection voulait permettre aux policiers travaillant seul sur les relèves coupées, c'est-à-dire en travail actif et en disponibilité d'améliorer leurs besoins. Durant cette période, les effectifs étaient rarement jumelés et ne faisaient pas l'objet de difficulté d'espace considérant le nombre limité de policiers, gestionnaire et autres personnels de soutien prévus dans l'entente tripartite.

L'édifice d'origine était muni de deux cellules et lors de la réfection en 2001, elles n'ont pas fait l'objet d'aucune modification. En mai 2008, une personne s'est enlevée la vie dans une cellule au poste de police. Cet incident a suscité quelques changements technologiques par recommandation du Coroner mais rien de spécifique pour diminuer les risques potentiels d'une telle situation en répétition, par une personne incarcérée.

Des rapports par les intervenants de la CSST à l'époque avaient souligné les risques potentiels pour les employés ainsi que les personnes pouvant être incarcérées. Dans son rapport, le coroner avait prescrit des points importants à remédier.

En avril 2010, nous prenons la décision d'interdire toute détention pour ces faits et ce jusqu'à l'agrandissement du poste en 2014 avec l'ajout de quatre (4) cellules, une salle d'entrevue et une salle conjointe d'alcootest et bertillonnage.

Le poste de police est un point central pour les services de sécurité publique à plus de 2000 personnes. L'édifice est utilisé 24 heures par jour, 365 jours par années, et même avec les réfections récentes nous ne sommes toujours pas compatibles avec des standards que l'on retrouve ailleurs au Québec pour des postes de police similaire à nous. Nous avons depuis longtemps augmenté notre personnel faisant en sorte que la capacité maximale de nos locaux est grandement dépassée. Nous croyons que la situation est devenue urgente sinon critique, non seulement pour les utilisateurs, mais

pour les policiers et policières et notre personnel de soutien travaillant quotidiennement dans cet édifice. Ce manque d'espace place non seulement notre population à risques, mais particulièrement les policiers et policières et enquêteurs n'étant pas en mesure d'offrir des services dans un environnement approprié, qui souvent nécessite l'utilisation d'équipements spécialisés et l'assurance d'une confidentialité et de rencontres privées avec les membres de la communauté. La police pour nous n'est définitivement pas un programme, c'est un service essentiel et la population Anishnabe de Lac-Simon, de même que les membres du service de police qui desservent la communauté en matière de sécurité publique, méritent et requiert le même niveau et qualité de services policiers et d'infrastructures que bénéficient les communautés non-autochtones.

Nous proposons donc aux responsables des gouvernements fédéral et provincial d'investir pour la construction d'un nouveau poste de police. Notre plan d'organisation policière reflète notre engagement d'améliorer les services policiers auprès d'une population rapidement grandissante. Il est très important de vous informer que nous accueillons à chaque semaine dans notre poste de police actuel des agents et agentes de probation du Ministère de la Sécurité publique du Québec pour le suivi de leurs dossiers avec leurs clientèles de la communauté, donc un local est mis à leurs dispositions pour ces nombreuses rencontres.

L'infrastructure proposée ainsi que les coûts approximatifs se retrouvent à l'annexe «F» de ce rapport, cette augmentation nous permettra permettant d'augmenter superficie

## **ÉQUIPEMENTS**

Nos (5) véhicules se verront changer au cours de la nouvelle période d'entente par des ajouts de nouvel unité de patrouille et enquête que nous devons améliorer afin d'assurer la sécurité de notre personnel et de la population que nous desservons. L'ajout d'équipement de communication véhiculaire dans notre un véhicule banalisé (enquête) sera nécessaire pour respecter notre plan d'organisation policière.

Afin d'optimiser notre représentativité, nous investirons encore une fois des sommes sur les uniformes et équipements pour nos policiers.

Des investissements en matière d'outils de prévention tel que kiosque, objets promotionnels et autres équipements qui nous permettraient de promouvoir nos services et partager les informations pertinentes pour réduire la criminalité et d'accroître le rapprochement auprès de la population.

Nous aurons à procéder au renouvellement de l'équipement informatique sécurisé par l'implantation du CRPQ, le lien avec la Centrale 911 de Lévis et nos ententes de soutien informatiques avec les instances de Télébec.

Nos installations en communication véhiculaire, portatif et autres seront également à améliorer dans la prochaine année pour augmenter le rayon de puissance et d'assurer une communication accrue tel que recommandé par la CNESST et en même temps d'assurer une rigueur continue dans la desserte policière.

L'acquisition et la formation du personnel sera aussi nécessaire et l'acquisition d'équipement nautique (Bateau-moteur), véhicules tout-terrains et motoneiges sont dans nos plans pour mieux répondre aux besoins de notre population qui n'est pas seulement dans les limites de la communauté mais aussi dans des endroits susceptibles que nous soyons demandés par nos membres en cas d'urgence (Camps, activité de chasse et pêche). Le sentier de motoneige fédéré traverse maintenant le territoire de la communauté à la hauteur de la route 117, nous avons aussi la présence du Lac qui longe la communauté.

## CONCLUSION

---

Le plan d'organisation policière 2018-2023 des services policiers de Lac-Simon est un plan réaliste qui repose sur des données vérifiables et maintes fois démontrées.

Le Conseil de la Nation Anishnabe de Lac-Simon et son corps de police ont, au cours des derniers mois, fait le nécessaire pour respecter l'entente sur les services policiers qui se termine le 31 mars 2018.

Les événements tragiques survenus au cours des dernières années auront certainement démontré de l'importance d'être proactif au lieu de revivre de tels événements malheureux, de bien comprendre les divers enjeux d'un investissement insuffisant et d'analyser les impacts pour respecter les besoins exprimés afin d'offrir un service de qualité optimal dans la desserte policière de Lac-Simon. Nous sommes donc d'avis que ces paroles doivent maintenant se concrétiser.

Le professionnalisme et l'engagement démontré par notre Corps de police et ses membres est garant de l'avenir de son efficacité par une entente qui lui permettra de répondre réellement aux besoins des membres de la communauté.

## **RÉSOLUTION**

### **IMPLANTATION DU PLAN ORGANISATIONNEL**

**ATTENDU** la croissance démographique;

**ATTENDU QUE** les statistiques criminelles et opérationnelles démontrent clairement les besoins en ressources humaines;

**CONSIDÉRANT QUE** le corps de police est responsable :

- d'assurer une présence policière permettant de donner suite, dans un délai raisonnable, aux demandes d'aide qui lui sont adressées;
- de veiller à la conduite d'enquêtes, ce qui inclut notamment la protection de la scène de l'infraction, l'identification du plaignant et des témoins, la prise de déclarations, la collecte des indices et des éléments de preuve, l'arrestation, le cas échéant, du suspect, la délivrance des constats d'infraction ainsi que le suivi devant les tribunaux;
- de mettre en œuvre des mesures et des programmes de prévention de la criminalité;

**ATTENDU QUE** la désuétude et la non-conformité des infrastructures ont été démontrées par des rapports de la CNESST et des coroners;

**ATTENDU QUE** pour remplir le mandat qui est prévu dans l'entente, le Corps de police de Lac Simon doit disposer de ressources humaines et d'infrastructures de base;

**ATTENDU QUE** les demandes formulées par le CNALS sont réalistes et sont même en deça des sommes consenties à d'autres communautés

Sur proposition de, secondée par , il est résolu unanimement de déposer le plan d'organisation policière 2018-2023 du Corps de police de Lac-Simon, tel que présenté par son directeur de police et de demander que ce plan soit reconnu par les instances concernées afin que le Corps de police puisse remplir ses engagements vis-à-vis la communauté de Lac-Simon et, impérativement, ses obligations contractuelles en vertu de l'entente tripartite.

**Adoptée**