

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Date : 1 octobre 2021

DEVANT L'ARBITRE : ANDRÉ BERGERON

Ville de Montréal

ci-après appelée l'« Employeur »

et

Fraternité des policiers et policières de Montréal

ci-après appelée la « Fraternité »

Griefs 2017-019 – Montants recevables agents PAIR et 2019-024 – Montants redevables
Nature du litige :

Convention collective 2011-2014

Procureur de l'Employeur : Me Pierre-Alexandre Boucher
Procureur de la Fraternité : Me Sophia M. Rossi

Audience : 21 septembre 2020, 7 janvier et 1^{er} juin
2021

Décision : 28 septembre 2021

SENTENCE ARBITRALE

I - LES PRÉLIMINAIRES

- [1] Le 20 juin 2020, les parties m'ont désigné à titre d'arbitre pour entendre les griefs qui font l'objet de la présente décision et en disposer.
- [2] L'audience s'est tenue au siège social de la Fraternité les 21 septembre 2020, 7 janvier et 1^{er} juin 2021. Me Sophia M. Rossi y représentait la Fraternité et Me Pierre-Alexandre Boucher l'Employeur.
- [3] Dès le début de l'audience, afin de situer le contexte du présent litige, les parties ont produit les admissions générales suivantes :

« LISTE DES ADMISSIONS

ADMISSIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

1. *Les parties ont procédé en audience devant l'arbitre Jean-Pierre Lussier le 16 janvier 2018 dans ce dossier;*
2. *Dans le cadre de cette audience, les parties ont présenté une partie de la preuve par voie d'admissions. Une liste d'admission (sic) ainsi que des pièces au soutien de celle-ci (ADM-1 à ADM-11) avaient été présentées à l'arbitre Lussier. Cette même preuve (liste et pièces) est versée au présent dossier;*
3. *Le 7 février 2018, l'arbitre Lussier a rendu une décision rejetant le grief 2017-019 (ADM-9). Cette sentence arbitrale est déposée au présent dossier comme pièce ADM-12;*
4. *Le 25 mars 2019, la Cour supérieure a accueilli le pourvoi en contrôle judiciaire qui avait été demandé par la Fraternité. La Cour supérieure a annulé la décision rendue le 7 février 2018 et a retourné le dossier en arbitrage pour qu'une nouvelle décision soit rendue. Cette décision de la Cour supérieure est déposée au présent dossier comme pièce ADM-13;*
5. *Le présent dossier vise à faire trancher les griefs 2017-019 (ADM-9) et 2017-024 (ADM-11). »*

II - LES GRIEFS

- [4] Deux griefs sont soumis à l'arbitrage. Le premier, daté du 25 août 2017, porte le numéro 2017-019 et se lit comme suit :

« **OBJET : Grief 2017-019**
*Montants redevables
 Prime d'agent de quartier sénior
 Article 22.03 de la convention collective*

GRIEF

La Fraternité des policiers et policières de Montréal formule un grief à l'encontre de la décision de l'Employeur de récupérer des sommes versées sous forme de prime aux policiers qui ont agi comme policier-accompagnateur dans le cadre du programme PAIR depuis le 1^{er} janvier 2017.

Effectivement, en application de l'article 22.03 de la convention collective, plusieurs formulaires de montant redevable ont été envoyés, le 26 mai 2017, aux policiers visés. Lesdits formulaires de montant redevable reçus seront communiqués ultérieurement.

L'Employeur allègue dans ces multiples formulaires acheminés aux policiers concernés qu'une vérification lui a permis de constater que le pourcentage attribué à la prime du programme PAIR n'était pas conforme et devait être réajusté dépendamment de l'échelon salarial des policiers visés.

La Fraternité, au nom de tous les policiers visés par les formulaires de montant redevable, conteste l'ensemble du bien-fondé des réclamations.

En effet, une note de service datée du 5 octobre 2016 et adressée uniquement aux chefs d'unités mentionnait que la rémunération des policiers agissant dans le cadre du programme PAIR était majorée d'une prime de 3%. Cette majoration est contraire à la convention collective, puisque le programme PAIR n'a pas été prévu à la convention collective ni négocié entre l'Employeur et la Fraternité.

Les policiers qui ont participé de bonne foi au programme PAIR n'ont pas été informés correctement de la rémunération qui en découlait, soit la prime de 3% ou ont bénéficié d'informations ambiguës, incomplètes ou erronées des représentants de l'Employeur. En conséquence, et pour d'autres motifs qui seront ultérieurement expliqués, la Fraternité est en désaccord avec le bien-fondé et le quantum des formulaires de montant redevable.

La liste des policiers visés par le présent grief sera communiquée ultérieurement.

Compte tenu des circonstances, la Fraternité considère que la décision de l'Employeur de récupérer des sommes versées sous forme de prime aux policiers-accompagnateurs, dans le cadre du programme PAIR, est illégale, abusive, déraisonnable et contraire à la convention collective et aux lois en vigueur.

La Fraternité demande :

- **D'ANNULER** lesdits formulaires de montant redevable pour tous les policiers qui ont agi comme policiers-accompagnateurs dans le cadre du programme PAIR pour la période visée;
- **DE REMBOURSER** toutes les sommes qui ont été récupérées par l'Employeur aux policiers qui ont agi comme policiers-accompagnateurs dans le cadre du programme PAIR, en raison des formulaires de montant redevable;
- **LE TOUT** avec les intérêts et indemnités prévus au Code du travail.

La Fraternité se réserve le droit d'amender le présent grief.

Montréal, le 25 août 2017 »

[5] Le second grief, daté du 21 novembre 2017, porte le numéro 2017-024 et se lit comme suit :

« OBJET : Grief 2017-024
 Montants redevables – retenues sur le salaire
 Article 22.03 de la convention collective

La Fraternité des policiers et policières de Montréal formule un grief à l'encontre de la décision de l'Employeur de retenir des sommes sur le salaire des policiers suivants :

- Abou-Nasr, Stéphanie
- Beauregard, Jennifer
- Bernard-Thomassin, Philippe

- Bertrand, Olivier
- Benoit, Stéphane
- Bonneau, Jolyane
- Chasse, Mathieu
- Côté-Thibault, François
- Couillard, Étienne
- Davreux-Richard, Julien
- Dufour, Caroline
- Durand, Jean-Simon
- Gendron, Frédérick
- Gosselin, Pricilla
- Grenier, Francis
- Iacovella, Andrew
- Isabel, Alexandre
- Kapitan, Kathryn
- Lamarche, Simon-Pierre
- Martineau, Antoine
- Mc Kenzie, Sébastien
- Medeiros Duarte, Philippe
- Métivier, Frédéric
- Panorios, Dimitrios
- Poulin, Olivier
- Simard-Bienvenu, Mathieu
- Sylvain, Pascale
- Voyer, Marie-Ève

Effectivement, depuis le 26 août 2017, ces policiers ont vu une partie de leur salaire être saisie par l'Employeur, qui se compense de sommes qu'il considère avoir versées en trop ou par erreur.

Ces retenues sur le salaire font suite à des avis de montant redevable envoyés par l'Employeur le ou vers le 26 mai 2017.

Or, les policiers visés par le présent grief ont tous manifesté, par l'entremise de leur syndicat, leur désaccord sur le bien-fondé des avis de montant recevable. Les policiers contestent tous le bien-fondé de la récupération que désire effectuer l'Employeur. De ce fait, le litige est présentement soumis à l'arbitrage via le grief 2017-019.

En l'absence d'accord sur le bien-fondé des récupérations, il n'existe aucune dette certaine, liquide et exigible permettant à l'Employeur de se compenser à même le salaire de ces policiers.

De plus, en agissant de la sorte, l'Employeur contrevient à l'article 22.03 de la convention collective qui énonce :

22.03 L'Employeur soumet au policier concerné, avec copie à la Fraternité, toute réclamation ou récupération d'argents versés en trop qu'il entend faire valoir contre ce dernier.

Advenant un accord sur le bien-fondé et le quantum de ladite réclamation ou de ladite récupération ou à défaut par le policier de donner suite dans les trois mois à l'avis qui lui est acheminé à cette fin, l'Employeur peut retenir sur le salaire du policier un maximum de 10% de son salaire brut; ce maximum ne s'applique pas dans un cas de départ.

Le policier concerné peut toutefois s'entendre avec l'Employeur pour effectuer des remises supérieures au pourcentage indiqué plus haut.

En cas de désaccord sur le bien-fondé ou le quantum de la réclamation ou de la récupération, désaccord expressément signalé à l'Employeur par le policier dans les trois mois de l'avis qui lui est acheminé à cette fin, le litige est soumis à l'arbitrage. Aucune réclamation ne peut être faite plus de six mois après la connaissance des faits invoqués pour la justifier.

Le pouvoir de l'Employeur de retenir des sommes sur le salaire d'un policier et de se compenser est conditionnel au fait qu'il y a absence de désaccord ou litige sur le bien-fondé de la récupération, ce qui n'est manifestement pas le cas en l'espèce.

Puisque la convention collective ne permet pas à l'Employeur de retenir des sommes sur le salaire des policiers visés par le présent grief, il devait obtenir leur consentement écrit pour saisir les sommes comme il l'a fait. Autrement, l'Employeur contreviendrait à l'article 49 de la Loi sur les normes du travail.

Compte tenu des circonstances, la Fraternité considère que la décision de l'Employeur de récupérer des sommes versées à même le salaire des policiers visés est illégale, abusive, déraisonnable et contraire à la convention collective et aux lois en vigueur.

La Fraternité demande :

- **DE CESSER** immédiatement de retenir des sommes sur le salaire des policiers visés pour rembourser des sommes que l'Employeur revendique avoir versées en trop ou par erreur;
- **DE REMBOURSER** toutes les sommes qui ont été récupérées par l'Employeur aux policiers visés depuis août 2017;
- **D'ACCORDER** aux policiers visés des dommages-intérêts, dont le montant sera à parfaire lors de l'arbitrage;
- **LE TOUT** avec les intérêts et indemnités prévus au Code du travail.

La Fraternité se réserve le droit de demander à l'arbitre de rendre toute autre ordonnance nécessaire à la sauvegarde des droits de la Fraternité et des policiers visés.

Montréal, le 21 novembre 2017 »

III - LA PREUVE

- [6] Les parties ont d'abord déposé en preuve les admissions qu'elles avaient déposées devant l'arbitre Lussier. Ces admissions sont les suivantes :

« LISTE DES ADMISSIONS

ADMISSIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

1. *La Fraternité est accréditée afin de représenter les policiers à l'emploi de la Ville de Montréal au sein du SPVM;*
2. *La Ville de Montréal est un employeur au sens du Code du travail;*
3. *Le 17 novembre 2005, l'Employeur émet une description de fonction pour les agents de quartier senior. Cette dernière est mise à jour le 8 mars 2010, le tout tel qu'il appert de cette description de fonction, pièce **ADM-1**;*

4. *Le 31 décembre 2014, la convention collective alors applicable expire, le tout tel qu'il appert de la convention collective 2011-2014, pièce **ADM-2**;*
5. *Conformément à l'article 40.03 de la convention collective ADM-2, les conditions de travail qui y sont contenues continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou l'application d'une sentence arbitrale en tenant lieu;*
6. *Le 8 avril 2015, l'Employeur présente le programme PAIR à la Fraternité, tel qu'il appert du document de présentation, pièce **ADM-3**;*
7. *En aucun temps, la Fraternité ne consentira à la mise en place du nouveau programme PAIR;*
8. *Le 8 juillet 2016, la Fraternité dépose un grief contestant le refus de combler les postes d'agent de quartier senior vacant (sic), l'abolition de la fonction d'agent senior et la légalité du programme PAIR, le tout tel qu'il appert du grief 2016-010, pièce **ADM-4**;*
9. *Malgré le dépôt du grief 2016-010 ADM-4, l'Employeur maintient l'ensemble des décisions contestées;*
10. *Le 5 octobre 2016, l'assistant-directeur Stéphane Bélanger envoie une note de service, pièce **ADM-5**, à tous les commandants d'unités confirmant la mise en place du programme PAIR;*
11. *Le 11 octobre 2017, une nouvelle convention collective est signée par les parties. Cette dernière est jointe à la présente sous la cote **ADM-6**;*
12. *L'annexe 2 de la nouvelle convention collective ADM-6 prévoit l'abolition de la fonction d'agent de quartier senior;*
13. *De plus, en vertu des 13.06 (sic) et suivants de ladite convention, un nouveau programme appelé PAIR est institué afin de permettre l'encadrement des policiers nouvellement embauchés;*
14. *De manière concomitante avec la signature de la convention collective ADM-6, les parties ratifient une lettre d'entente qui prévoit le désistement sans admission de plusieurs griefs, dont le grief 2016-010 contestant le programme PAIR et le non-comblement des agents de quartier senior, le tout tel qu'il appert de ladite lettre d'entente, pièce **ADM-7**;*
15. *Le 28 novembre 2017, la Fraternité se conforme à la lettre d'entente ADM-7 et se désiste sans admission du grief 2016-010, le tout tel qu'il appert de la lettre de retrait, pièce **ADM-8**;*
16. *Du mois d'octobre 2016 au mois de décembre 2016, de même qu'après avril 2017, les agents accompagnateurs du programme PAIR ont reçu la rémunération prévue par le programme PAIR;*
17. *De janvier à avril 2017, les agents accompagnateurs du programme PAIR ont reçu une rémunération plus élevée que celle prévue par le programme PAIR;*
18. *Les 26 et 29 mai 2017, 28 policiers ayant agi à titre d'agent accompagnateur du programme PAIR ont reçu un formulaire de montant redevable conformément à l'article 22.03 de la convention collective ADM-2 leur réclamant des sommes versées en trop;*
19. *L'Employeur prétend qu'il y a eu une erreur dans la rémunération des agents accompagnateurs du programme PAIR. Ces derniers ont reçu la rémunération*

d'agent de quartier senior alors que la note de service ADM-5 du 5 octobre 2016 prévoit uniquement une prime de 3% du salaire actuel des policiers;

20. *Par ses réclamations, l'Employeur revendique la différence entre le montant réellement versé aux policiers ayant agi comme agent accompagnateur du programme PAIR et la prime d'agent accompagnateur du programme PAIR;*
21. *Le 25 août 2017, la Fraternité transmet à l'Employeur le document intitulé « grief 2017-019 », pièce **ADM-9**;*
22. *À la fin août 2017, l'Employeur retient à même le salaire des policiers visés des sommes pour se compenser;*
23. *Le 20 novembre 2017, la Fraternité transmet à l'Employeur la correspondance datée du 20 novembre 2017, pièce **ADM-10**;*
24. *Le 21 novembre 2017, la Fraternité dépose le grief 2017-024 contestant les retenues effectuées sur le salaire des policiers visés, le tout tel qu'il appert dudit grief, pièce **ADM-11**;*
25. *Dans les jours qui ont suivi, l'Employeur cesse les retenues sur le salaire effectuées depuis la fin août 2017 et rembourse l'ensemble des policiers visés des sommes retenues ou payées dans le cadre des montants redevables détaillés à la pièce ADM-10; »*

[7] Par la suite, l'Employeur a fait entendre :

- Mme Nathalie Laramée qui, au moment des événements pertinents au présent litige, occupait la fonction de conseillère en gestion-finances;
- M. Steve Dassylva, commandant chef de quartier au PDQ 23.

[8] Puis la Fraternité a fait témoigner :

- M. Georges Bibeau, directeur des Relations de travail à la Fraternité;
- Mme Caroline Dufour, policière au PDQ 23;
- M. Mathieu Chassé, policier au PDQ 33;
- M. Philippe Medeiros-Duarte, policier au PDQ 48.

Témoignage de Nathalie Laramée

[9] Au moment des faits pertinents au présent litige, Mme Laramée était « conseillère en gestion-finances » au service de la Paie, affectée au Service de police.

[10] Relativement à l'erreur informatique alléguée par l'Employeur pour justifier sa réclamation auprès des 28 policiers visés par les griefs, Mme Laramée a donné les explications suivantes.

[11] Le système de paie des policiers est géré par la firme externe MediSolution. Les entrées au système de paie fonctionnent par codes. À l'époque, lorsqu'un constable remplaçait un agent sénior en fonction supérieure le système prévoyait, pour chaque classe de constable, un code différent auquel était rattaché le montant de la prime auquel il avait droit selon la convention collective.

- [12] Lorsque le Service souhaite ajouter de nouveaux codes comme ce fut le cas lors de la création du programme PAIR, afin de prévoir la prime prévue à ce programme, il en informe habituellement la firme MediSolution qui fait le nécessaire. Ce processus nécessite toutefois un certain temps, ce qui peut occasionner des délais dans le paiement des primes.
- [13] En octobre 2016, lorsque le programme PAIR fut mis en place, il s'est avéré nécessaire de modifier le système de paie pour y prévoir le paiement de la prime de 3 % payable au policier accompagnateur en vertu du programme PAIR. Toutefois, comme la création de nouveaux codes par la firme MediSolution aurait pris trop de temps, le service de la Paie a décidé de procéder autrement.
- [14] La décision ayant été prise de ne plus faire travailler les constables en fonction supérieure pour remplacer les agents seniors et le Service souhaitant abolir cette dernière fonction, le service de la Paie a choisi d'utiliser les codes existants, en remplaçant simplement les montants qui étaient attachés à ces codes par ceux prévus pour la tâche de policier accompagnateur au programme PAIR, ce que le service de la Paie pouvait faire sans l'intervention de la firme MediSolution.
- [15] Tout a bien fonctionné jusqu'au début du mois de janvier 2017, date des augmentations de salaire annuelles, alors que la firme MediSolution révisé tous les montants attachés aux codes en vigueur.
- [16] Malgré le fait qu'elle avait préalablement été avisée des changements apportés par le service de la Paie pour la rémunération des policiers accompagnateurs, la firme MediSolution n'a pas tenu compte de cet avis et a réajusté les montants attachés aux codes en question comme s'ils étaient toujours utilisés pour les constables remplaçant un agent senior en fonction supérieure.
- [17] Comme dans chaque poste de quartier, les préposés à l'information policière du poste de quartier (PIPDQ), qui s'occupent d'entrer dans le système les informations relatives au surtemps, aux affectations en fonction supérieure, aux primes, etc., ne faisant qu'entrer des codes et non des montants attachés aux codes utilisés pour payer les policiers accompagnateurs, ils ne se sont pas rendu compte de l'erreur.
- [18] Ce n'est que le 25 avril 2017 que l'erreur fut connue lorsque l'inspecteur Stéphane Plourde a informé Mme Martine René, du service des Ressources humaines, que la policière Caroline Dufour, qui travaillait à titre de policière accompagnatrice, recevait sur son chèque de paie 400,00 \$ de plus que son salaire régulier. Mme René a relayé l'information à Mme Laramée qui après vérification a confirmé l'erreur et en a trouvé la cause.
- [19] Le 26 mai suivant, Mme Laramée a transmis à chacun des 28 policiers touchés par cette erreur une lettre similaire à laquelle était attaché le détail de la réclamation. À titre d'exemple, la lettre adressée à la policière Caroline Dufour est la suivante :

**« Objet : Montant redevable à la Ville de Montréal
Numéro d'employé : 675761**

Madame,

Suite à une vérification, nous avons constaté que le pourcentage attribué à la prime du programme PAIR n'était pas conforme. Ainsi, votre prime de fonction supérieure « Constable Cl 6 à Agt Senior » pour la période du 28 janvier au 14 avril 2017 vous a été payé au mauvais taux. Les corrections à votre dossier vous ont créé une dette nette de 3 099.40\$. Vous trouverez ci-joint les détails du calcul de votre montant redevable.

Nous vous prions de bien vouloir faire parvenir votre chèque dans les trois (3) mois suivant l'envoi de cet avis à l'ordre de la Ville de Montréal, à l'attention de Madame Johanne Brissette. Dans le cas contraire un montant de 100.00\$, sera saisi sur la paie payable le 24 août 2017, tel qu'indiqué à l'article 22.03 de votre convention collective.

Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à communiquer avec le service à la cliente au (514) 280-3838. Par contre, pour toute question concernant le mode de paiement vous devez communiquer avec Madame Johanne Brissette au (514) 872-4071.

Nous vous prions de recevoir, Madame, nos salutations distinguées.

*Nathalie Laramée
Conseillère en gestion – finances »*

- [20] Dans son témoignage, Mme Laramée a précisé que la référence à l'« Agt Senior » était également une erreur et qu'on aurait plutôt dû y lire « agent PAIR ».
- [21] Contre-interrogée par la procureure syndicale, Mme Laramée a ajouté que dans le cas de la constable Dufour, la prime de policière accompagnatrice était de 0,78 \$ l'heure.

Témoignage de Steve Dassylva

- [22] M. Dassylva est commandant, chef de quartier au PDQ 23. À ce titre, il a la responsabilité de l'application du programme PAIR dans son quartier, programme qui favorise l'intégration des recrues dans les PDQ.
- [23] Interrogé sur la façon de procéder à cette intégration avant la mise en place du programme PAIR, le commandant Dassylva a expliqué que vers 2008-2009, alors qu'il était superviseur, il était assigné à la section « Formation » avec pour mandat de revoir le programme de formation des recrues afin de le rendre plus cohérent avec les enseignements qu'elles recevaient à l'École de police. C'est à ce moment que le commandant Dassylva s'est intéressé au modèle FTO (Field Training Officer) qui préconise la prise en charge des recrues par un policier responsable de son intégration dans son unité.
- [24] En 2015, lorsque M. Dassylva est devenu aspirant commandant, l'inspecteur Pitre lui a demandé s'il était prêt à élaborer un programme semblable au modèle FTO, ce que M. Dassylva a accepté de faire.
- [25] Fut alors mis en place le projet PAIR, qui fut présenté à la Fraternité le 7 avril 2015, sous la forme suivante :

« PAIR

Programme d'accueil et d'intégration de la recrue

Présenté par : Roxane Pitre, inspecteur

Mardi le 7 avril 2015

Mise en contexte

- *En 1998, le SPVM officialise la fonction d'agent de quartier senior dont le principal rôle, outre les activités de patrouille, est d'accompagner les recrues dans leurs débuts au SPVM. Les tâches #2 à #6 de la description de fonction de l'agent de quartier senior sont exclusivement dévolues à préciser le rôle de coach qu'il doit jouer auprès de la recrue.*
- *L'intégration des recrues s'avère actuellement problématique à plusieurs égards :*
 1. *Certains agents seniors sont davantage intéressés à effectuer de la fonction supérieure de superviseur plutôt que d'effectuer le coaching des recrues;*
 2. *Les agents seniors sont favorisés au sein de leur équipe de travail pour effectuer de la fonction supérieure de superviseur, ce qui les rend non disponible (sic) pour effectuer le coaching des recrues;*
 3. *Le manque d'agents seniors pour effectuer du coaching semble exacerbé par le fait que les recrues sont souvent embauchées à la veille de la saison estivale, durant laquelle les agents seniors sont soit en congé ou non disponibles pour effectuer du coaching. Ces derniers sont souvent en fonction supérieure en remplacement du superviseur, lui-même en vacances annuelles;*
 4. *Certaines équipes de travail ne comptent pas d'agent senior dans leurs rangs, étant donné que les comblements de poste s'effectuent par demandes de mutation;*
 5. *Certains agents seniors se sentent « coincés » entre leur double rôle de coach et de premier remplaçant du superviseur au sein de leur équipe de travail;*
 6. *Un sondage récent démontre que 50% des recrues n'ont pas été jumelé (sic) à un agent senior et que 53% des recrues sondées rapportent l'inexistence de rétroaction durant leur période d'apprentissage.*
- *La transformation organisationnelle vise à optimiser la performance: dans ce sens, le projet PAIR vise particulièrement à optimiser la performance des ressources humaines au SPVM en proposant des solutions aux problématiques constatées.*

Exemples concrets des coûts organisationnels d'une mauvaise intégration des employés

Témoignage de recrues :

- *Adoption de comportements non conformes ou inappropriés;*
- *Difficulté à atteindre un niveau de rendement satisfaisant pour la recrue;*
- *Difficulté à atteindre les objectifs locaux et corporatifs ainsi qu'à adhérer aux orientations;*

- Absence de sentiment d'engagement ou d'appartenance.

Observations des responsables de l'appréciation du rendement :

- Difficultés à effectuer un suivi de l'évolution d'une recrue qui n'est pas accompagnée de façon stable par un coach;
- Perte de motivation, démobilitation, voir démission.

À ces observations, nous pouvons ajouter que les recrues s'attendent à être accompagnées par un agent senior à leur arrivée en poste, puisque c'est le message généralement véhiculé lors du recrutement. La réalité est souvent différente à leur arrivée en PDQ, ce qui engendre déception et démobilitation chez les recrues. Le projet ÉmerGens vise d'ailleurs à évaluer l'écart entre les attentes des recrues et leur perception de la réalité une fois arrivées en poste.

À la lumière de ces constats, le SPVM travaillait depuis un bon moment à accroître sa performance à harmoniser et consolider l'intégration des recrues. C'est dans ce contexte que nous sommes fiers de vous présenter PAIR.

***** Présentation du PAIR *****

Objectifs du PAIR

Pour la recrue, le tout premier jour d'une nouvelle aventure professionnelle est une journée bien spéciale. Et pour l'équipe, accueillir le nouveau dès l'arrivée s'improvise de moins en moins. Il est crucial que notre nouveau collègue ait, dès le départ, une impression favorable de son unité et du SPVM.

C'est l'accueil, suivi d'une intégration bien planifiée dans ses nouvelles fonctions, qui influencera sa productivité et sa motivation, qui le rendra réceptif à l'apprentissage, et surtout, qui diminuera son appréhension.

Le projet PAIR vise l'atteinte des objectifs suivants en matière d'accueil et d'intégration des recrues :

- Favoriser le développement de la compétence du nouveau policier dans une optique de performance organisationnelle.
- Favoriser une intégration harmonieuse de la recrue avec son groupe, son environnement de travail et sa tâche de patrouilleur.
- Réaffirmer les rôles et responsabilités du chef de quartier, du lieutenant et du superviseur dans l'accueil et l'intégration des recrues.

Avantages du modèle pour l'organisation

- Amélioration et dynamisation de la pratique du coaching dans l'organisation, et de ce fait, faire du SPVM une organisation plus apprenante;
- Accroissement de la souplesse au sein des équipes de travail qui doivent accueillir une recrue en laissant la possibilité à plusieurs agents d'agir à titre de PAIR;
- Intégration du coaching dans la pratique quotidienne des agents de quartier : impliquer un plus grand nombre d'individus dans le développement des compétences et dans la formation continue, en misant sur le coaching;
- Plus grande uniformité des pratiques en matière de coaching et du processus d'intégration des recrues au sein de l'organisation;

- *Structuration du processus d'intégration de la recrue et formalisation de l'imputabilité des équipes de gestion par l'instauration de mesures de contrôles et de suivis;*
- *Cohérence avec la supervision directe;*
- *Positionnement clair et rigoureux à l'effet que l'accueil / l'intégration constitue une étape essentielle du développement professionnel des policiers au SPVM;*
- *En accroissant le niveau de performance des recrues, nous diminuons les coûts engendrés par les accusations disciplinaires ou autres.*

Avantages du modèle pour les policiers et les recrues

- *Valorisation du coaching et de l'importance accordée aux recrues;*
- *Fin de l'ambiguïté des rôles actuellement constatée pour les agents de quartier seniors, par la séparation des rôles de coaching et de fonction supérieure;*
- *Possibilités accrue (sic) pour les patrouilleurs d'enrichir leur bagage d'expérience en agissant comme coach;*
- *Diminution de la charge de travail pour les partenaires et les superviseurs devant travailler avec une recrue mal intégrée;*
- *Meilleur suivi, notamment pour les superviseurs qui accueillent des recrues en provenance d'autres postes;*
- *Induction plus rapide et uniforme de la compétence de patrouilleur et atteinte plus rapide d'un niveau de performance acceptable pour la recrue;*
- *Diminution du stress et de l'anxiété chez le nouvel employé et amélioration de l'autonomie et du sentiment d'efficacité personnelle;*
- *Meilleure appropriation de son rôle de policier à Montréal et développement d'un sentiment d'appartenance au SPVM;*
- *Création d'un climat de travail agréable;*
- *En privilégiant le volontariat, nous diminuons les irritants engendrés par l'imposition d'une recrue à un agent.*

Avantages du modèle pour le syndicat

- *Le syndicat devient un acteur important dans la mise en œuvre d'un modèle d'accueil et d'intégration novateur et adapté aux réalités actuelles;*
- *En collaborant au projet, le syndicat témoigne de l'importance qu'il accorde à ses nouveaux membres;*
- *L'employeur n'a pas l'obligation de combler les postes vacants d'agent de quartier senior ni de placer en fonction supérieure un agent de quartier lors de l'absence d'un senior. Le PAIR permettrait alors au syndicat de s'assurer que ses membres reçoivent une rémunération pour l'accompagnement d'une recrue, et ce, pour une période déterminée;*
- *En accroissant le niveau de performance des recrues, nous diminuons les coûts engendrés par les accusations disciplinaires ou autres.*

Trois conditions de succès

- *Prise en charge par les gestionnaires du PDQ*

- Rôles bien définis pour chacun des membres de l'équipe de gestion
 - Implication et support de toute l'équipe du PDQ
- Recrue jumelée sur une période déterminée et continue
 - Éviter la « roulette »

Conditions de réalisation

Voici les étapes de ce processus :

1. Préparation de l'arrivée du nouveau policier
2. L'accueil et intégration au groupe
3. L'accompagnement dans les opérations
4. Évaluations et suivis

Identification des PA

- Les PA seront identifiés par les superviseurs de quartier en collaboration avec le chef de quartier en fonction des ressources suivantes :
 - Agent senior, si disponible, en priorisant le rôle d'accompagnement plutôt que de la fonction supérieur (sic)
 - Aspirants-superviseurs en lien avec son plan de développement
 - Agents de quartier qualifiés
- Il est attendu que les PA soient identifiés en fonction de la qualité de leur travail puisqu'ils devront agir à titre de modèles en matière de savoir-être et savoir-faire auprès des recrues.

Modalité de compensation

Il est envisagé que les PA reçoivent une forme de rémunération pour la période de coaching accomplie. Les PA devront dorénavant rédiger des comptes-rendus et compléter divers documents. Ils seront également évalués sur la qualité de l'accompagnement prodigué.

Voici le scénario de rémunération proposé :

- Prime ad hoc de 3 % pour les PA, sans incidence sur le régime de retraite (non incorporée au salaire annuel), pour chaque journée de coaching effectuée.

Note : aucune prime pour l'agent senior puisque son salaire annuel est déjà déterminé en tenant compte de cette activité.

Réflexion concernant le nom du programme et une identification visuelle

- Une réflexion sur le nom du PAIR est en cours. Par exemple : REPAIRE.
- Une identification visuelle sobre pour les PA est envisagée.

Présentation de scénarios potentiels d'application du PAIR

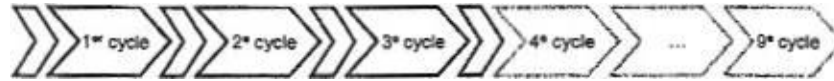
Tous les scénarios proposés visent une meilleure intégration des recrues et un développement de la compétence optimal en fonction du contexte de votre unité.

Accueil. La préparation de l'accueil se fait par les chefs d'unité à deux niveaux :

- Présence du chef de quartier, préférablement accompagné du lieutenant, à la journée d'assermentation.
- Préparation de la logistique nécessaire à l'accueil de la recrue (ex : appel ou rencontre de bienvenue, préparation des accès, préparation des espaces physiques nécessaires au travail de la recrue, etc.).

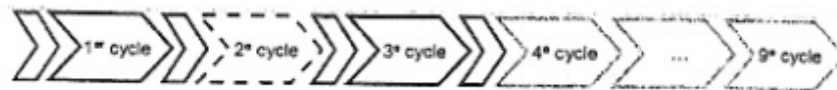
Dans le cadre de la supervision directe, le superviseur assure un suivi et un accompagnement continu de la recrue et du PA tout au long du processus d'intégration.

Scénario 1



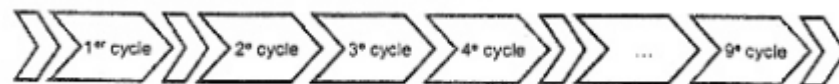
- Durant chacun des trois premiers cycles consécutifs, la recrue est jumelée avec un PA pour 21 jours de travail.
- À chaque début de cycle, le PA établit avec la recrue des objectifs de développement et en fait le suivi à l'aide des différents outils qui lui sont fournis.
- Une évaluation de la progression de la recrue est effectuée entre chaque cycle et de nouveaux objectifs de développement sont fixés.
- Le superviseur est impliqué dans le processus de développement des objectifs et fait des suivis dans le cadre de sa supervision directe.

Scénario 2



- Durant le premier cycle, la recrue est jumelée avec un PA pour 21 jours de travail.
- Au deuxième cycle, la recrue peut recevoir 2 types d'encadrement :
 - a. Jumelage avec un PA pour 21 jours de travail.
 - b. Accompagnement hybride : le PA reste impliqué dans le développement de la recrue, mais ne passe pas 21 jours de travail avec elle. La recrue effectue une autoévaluation de sa progression et en discute avec son PA et son superviseur.
- Au troisième cycle, l'encadrement de la recrue se fait par le biais d'une autoévaluation et de suivis réguliers avec son superviseur.
- Une évaluation de la progression de la recrue est effectuée entre chaque cycle et de nouveaux objectifs de développement sont fixés.
- Le superviseur est impliqué dans le processus de développement des objectifs et fait des suivis dans le cadre de sa supervision directe.

Scénario 3



- Durant les premiers, quatrièmes et neuvièmes cycles, la recrue est jumelée avec un PA pour 21 jours de travail.
- Entre chaque cycle de jumelage, la recrue poursuit son développement à l'aide d'une autoévaluation et d'un suivi rapproché de la part de son superviseur.
- Une évaluation de la progression de la recrue est effectuée suite au jumelage et de nouveaux objectifs de développement sont fixés.

- *Le superviseur est impliqué dans le processus de développement des objectifs et fait des suivis dans le cadre de sa supervision directe.*

Légende :



- [26] Relativement aux scénarios suggérés, le commandant Dassylva, qui n'était pas présent lors de la présentation du 7 avril 2015, a affirmé que le premier scénario avait été retenu.
- [27] Dans son témoignage, le commandant Dassylva a précisé qu'avant d'être superviseur de quartier en 2005, il avait été agent sénior de 2002 à 2005. Il a expliqué que les agents séniors, qui aspiraient à devenir superviseurs, travaillaient souvent en fonction supérieure et avaient peu de temps pour s'occuper des recrues.
- [28] À titre d'agent sénior, le commandant Dassylva a dit avoir lui-même formé une centaine de recrues entre 2002 et 2005. Il a ajouté que lorsque les recrues étaient jumelées à un agent sénior en vue de leur formation, elles avaient le sentiment de briser le duo que formaient l'agent sénior et un autre policier.
- [29] Relativement aux tâches de policier accompagnateur (PA), également appelé agent PAIR, le commandant Dassylva a déposé la pièce V-3 intitulée « Profil et sélection du policier accompagnateur » dont il a résumé le contenu comme suit :
- Le policier accompagnateur doit avoir au moins trois ans d'ancienneté;
 - Il doit être recommandé par le sergent à son chef de quartier;
 - Une fois à la section Formation, on lui enseigne les bases du coaching et de la rétroaction et on lui fait suivre diverses formations telles que « Communications » et « Accompagnement de policiers en difficulté »;
 - Il doit remplir la grille de coaching sur les trois étapes;
 - À la fin de la période de formation, il fait l'objet d'une évaluation;
 - Par la suite, il est jumelé à une recrue pour une période de 12 semaines;
 - Pendant ces 12 semaines, il ne peut pas être assigné en fonction supérieure et il doit informer son lieutenant et son chef de quartier sur une base régulière de la progression de sa recrue;
 - À la fin de la 12^e semaine, il doit rédiger un rapport qui permettra au chef de quartier de décider si la recrue obtiendra sa permanence ou non.
- [30] Interrogé sur les responsabilités de l'agent de quartier sénior à l'égard des recrues, le commandant Dassylva, ayant lui-même été agent de quartier sénior, a dit qu'à ce titre ses tâches étaient celles décrites à la pièce ADM-1, à savoir :

« 1. Nature de la fonction

(...)

Enfin à titre d'agent senior de son groupe de travail, il est chargé d'assurer l'entraînement des recrues affectées au poste afin de les amener à bien assumer leurs responsabilités. Il familiarise également les policiers mutés au poste en regard des caractéristiques démographiques, géographiques, criminelles et communautaires de celui-ci.

2. Tâches

1. *Accomplit les tâches caractéristiques de la fonction d'agent de quartier à savoir : patrouille les secteurs dont il a la responsabilité, répond aux appels de service qui lui sont transmis, surveille et contrôle les mouvements de circulation du territoire couvert, participe aux programmes visant à améliorer le sentiment de sécurité des citoyens, effectue des visites de prévention dans les lieux ou établissements publics, etc.*
2. *Agit à titre de personne-ressource du poste pour initier les recrues à l'exercice de leur nouvelle fonction. S'assure du transfert des connaissances du nouveau policier dans l'action et dans la démonstration de ses compétences en regard de l'emploi. Facilite son intégration dans le milieu et partage son expertise.*
3. *Effectue des journées de travail habituelles avec l'agent recrue et profite des occasions qui se présentent pour le guider, le conseiller et le renseigner afin de l'amener à maîtriser les compétences spécifiques de cette fonction, à devenir autonome, à apprivoiser la culture policière, etc.*
4. *Observe attentivement les comportements au travail de son nouveau partenaire afin d'identifier ses forces et ses points à améliorer. Lui suggère les façons de faire appropriées afin qu'il soit en mesure d'agir adéquatement dans les situations diverses dans lesquelles il est partie prenante. Recommande à son supérieur, s'il y a lieu, de lui faire suivre de la formation complémentaire.*
5. *Familiarise les nouveaux agents ainsi que les policiers mutés au poste avec les caractéristiques spécifiques du secteur desservi tant au niveau communautaire, criminel que géographique. Leur fait prendre contact avec les intervenants des organismes ainsi qu'avec les citoyens de la communauté afin de leur faciliter l'acquisition des particularités de leur nouveau milieu de travail.*
6. *Participe au processus d'appréciation du rendement du nouvel agent en signifiant le résultat de ses observations au superviseur.*
7. *Remplace le superviseur lors d'absences.*
8. *Agit au besoin, comme porte-parole du Service devant les médias afin de communiquer les informations qui relèvent de sa compétence, le tout en conformité avec la procédure du Service à cet égard.*
9. *Témoigne devant les tribunaux suite aux interventions effectuées.*
10. *Effectue toute autre tâche connexe.*

(...)

4. Sécurité au travail

(...)

- *En tant que personne-ressource désignée pour les recrues, le titulaire devient la personne qui doit parfois les protéger contre des dangers qu'ils ne constatent pas à première vue, ou leur éviter de s'aventurer dans des situations risquées voire les protéger d'eux-mêmes.*

6. Particularités de la fonction

(...)

Il doit exprimer clairement des informations de nature technique aux recrues de manière à ce qu'elles apprennent les modes de fonctionnement du Service, les techniques de travail en vigueur, les règles de sécurité d'usage (conduite automobile, intervention sécuritaire, etc.). Il doit formuler ses propos afin de réussir à leur transférer son savoir. »

[31] Puis s'étant fait demander de préciser les différences qu'il voyait entre les tâches du policier accompagnateur et celles de l'agent de quartier sénior au moment des griefs, le commandant Dassylva a répondu :

- l'encadrement
- le suivi des recrues
- la reddition de compte
- l'obligation de suivre le processus d'intégration
- la cohérence avec la formation des compétences apprises à l'École nationale de police
- l'uniformité du coaching d'un PDQ à l'autre
- la constance dans le coaching
- la rigueur
- le fait que le policier accompagnateur consacre tout son temps à sa recrue alors que l'agent de quartier sénior assume beaucoup d'autres responsabilités, dont celle de remplacer le sergent en fonction supérieure lorsque celui-ci est absent
- la rémunération qui prévoit que le policier accompagnateur n'a droit à la prime de 3% que lorsqu'il travaille à ce titre.

[32] Interrogé sur les différences entre le programme PAIR tel qu'il existait lors de sa mise en place en octobre 2016 et le programme PAIR prévu à la convention collective signée par les parties en octobre 2017, le commandant Dassylva a répondu qu'il n'y en avait pas, le programme intégré à la convention collective étant semblable au projet pilote mis en place en octobre 2016.

[33] S'étant fait demander s'il existait une différence au niveau de la rémunération, le commandant Dassylva a répondu qu'il n'y en avait pas, que la rémunération du policier accompagnateur avait toujours été de 106% de celle du policier première classe pendant le temps où il effectuait la tâche de policier accompagnateur.

- [34] Confronté à la note de service du 5 octobre 2016 destinée aux chefs d'unité, déposée comme admission no 5, qui prévoit plutôt, pour le policier accompagnateur, une prime de 3 % de son salaire, le commandant Dassylva a corrigé son témoignage en reconnaissant qu'avant la signature de la convention collective en octobre 2017, les policiers accompagnateurs recevaient pour ces tâches une prime équivalant à 3 % de leur salaire alors que depuis la signature de la convention collective, ils reçoivent une prime équivalant à 6 % du salaire du policier 1^{ère} classe.

Témoignage de Georges Bibeau

- [35] Embauché en 1993 à titre de policier patrouilleur, M. Bibeau fut promu agent de quartier sénior en 2000 puis sergent en 2005 avant de devenir directeur adjoint aux Relations de travail à la Fraternité en 2015 puis directeur des Relations de travail en 2019.
- [36] M. Bibeau a d'abord souligné que la fonction d'agent de quartier sénior existe depuis la création des postes de quartier en 1997. Jusqu'à récemment, chaque équipe dans un PDQ avait son agent de quartier sénior.
- [37] M. Bibeau a confirmé que les tâches de l'agent de quartier sénior étaient celles décrites à la pièce ADM-1 et que sa rémunération était de 3 % supérieure à celle du policier 1^{ère} classe.
- [38] Au cours des dernières années, a dit M. Bibeau, le policier qui souhaitait devenir agent de quartier sénior devait subir un examen écrit, une entrevue et une évaluation. Puis il devait inscrire son nom sur une liste d'éligibilité.
- [39] Par ailleurs, lorsqu'un agent de quartier sénior s'absentait, on demandait à un policier dont le nom était sur la liste d'éligibilité de le remplacer en fonction supérieure. Et s'il n'y en avait pas de disponible, on demandait à l'agent qui avait le plus d'ancienneté sur l'équipe, même s'il n'avait pas suivi le processus lui permettant d'inscrire son nom sur la liste d'éligibilité. Et ce dernier était quand même rémunéré en fonction supérieure. On demandait à l'agent de quartier détenant le plus d'ancienneté de le remplacer, en fonction supérieure.
- [40] Lorsque sur une équipe il y avait plus d'une recrue, l'agent de quartier sénior qui devait voir à leur intégration alternait de l'un à l'autre, en passant plus de temps avec celui ou ceux qui nécessitaient plus d'attention. Comme il n'y avait pas de limite à la durée de l'accompagnement d'une recrue par un agent de quartier sénior, ce dernier faisait équipe avec la recrue jusqu'à ce qu'une nouvelle recrue arrive dans l'équipe.
- [41] Relativement au document intitulé « Profil et sélection des policiers accompagnateurs » déposé par l'Employeur sous la cote V-3, M. Bibeau a affirmé qu'il n'avait jamais vu ce document avant la tenue de l'arbitrage devant l'arbitre Lussier, ce document n'ayant jamais été remis à la Fraternité.
- [42] Selon M. Bibeau, qui a occupé la fonction d'agent de quartier sénior pendant cinq ans, les tâches et responsabilités du policier accompagnateur sont les mêmes que celles qui étaient les siennes lorsqu'il était agent de quartier sénior.

- [43] Tout comme les policiers accompagnateurs, M. Bibeau avait dû suivre une formation de plusieurs jours en coaching et sur les différentes responsabilités de l'agent de quartier sénior à l'égard des recrues.
- [44] Comme les policiers accompagnateurs, il devait procéder à l'évaluation des recrues mais en utilisant la grille qui servait à l'évaluation annuelle des agents patrouilleurs, qui affichait plusieurs similarités avec la grille dont se sert maintenant un policier accompagnateur.
- [45] À l'époque, la période de probation d'une recrue était d'un an et celle-ci devait être évaluée après six mois, puis après onze mois. Si après onze mois la recrue avait atteint ses objectifs, l'agent de quartier sénior recommandait son embauche permanente. Exceptionnellement, la période de probation pouvait être prolongée de six mois.
- [46] Abordant le contexte des griefs sous étude, M. Bibeau a expliqué qu'au printemps 2016 la Fraternité a été informée que des agents de quartier en fonction supérieure d'agent de quartier sénior s'étaient vu retirer cette fonction supérieure et s'étaient vus remplacés dans leurs tâches de coaching par des policiers accompagnateurs.
- [47] À ce moment-là, la Fraternité ignorait ce qu'était un policier accompagnateur car ce n'était ni un grade ni une fonction au sens de la convention collective. Il n'existait aucune description de fonction de « policier accompagnateur » et le sujet n'avait fait l'objet d'aucune négociation entre le Service de police et la Fraternité.
- [48] L'année précédente, il y avait bien eu une rencontre entre le vice-président Relations de travail de la Fraternité et l'Employeur qui souhaitait créer la fonction de policier accompagnateur mais la Fraternité, qui était en moyens de pression dans le cadre du renouvellement de la convention collective, avait refusé d'aborder le sujet, qui prévoyait l'abolition de la fonction d'agent de quartier sénior alors qu'il y avait des policiers sur la liste d'éligibilité pour cette fonction et que le Service refusait de remplacer les agents de quartier séniors.
- [49] Plutôt que de remplacer les agents de quartier séniors qui quittaient leur fonction par des policiers inscrits sur la liste d'éligibilité à cette fonction, le Service nommait en fonction supérieure l'agent qui détenait le plus d'ancienneté ou, dans certains cas, confiait la tâche à des policiers accompagnateurs.
- [50] Aux membres qui lui demandaient ce qu'était un « agent PAIR », la Fraternité répondait que ce titre n'existait pas dans la convention collective.
- [51] Le 23 juin 2016, la Fraternité a donc transmis à ses membres la communication suivante :

« Chers confrères, chères consœurs.

Veillez prendre note des informations suivantes:

Fonction supérieure et séniors

Depuis plus d'un an, le Service ne comble plus les postes vacants de séniors, et ce, malgré les listes d'éligibilité. Les postes vacants ont plutôt été compensés par des policiers et policières en fonction supérieure.

Récemment, le Service a décidé de mettre fin à toute affectation de séniors ainsi que de cesser de procéder par le biais de la fonction supérieure. Le Service instaure plutôt le programme PAIR.

La Fraternité estime qu'en ne comblant pas les postes vacants de séniors et, de surcroît, en ne procédant plus par le biais de la fonction supérieure, le Service viole clairement la convention collective.

Par conséquent, un grief sera déposé par la Fraternité.

Dans le cadre de ce grief et des suites qu'il pourrait engendrer, nous vous demandons de bien noter chaque occasion pour laquelle une équipe se retrouve sans senior et dépourvue d'agent en fonction supérieure sénior, et de faire parvenir vos notes à rt@fppm.qc.ca.

Enquêtes internes

Nous vous rappelons que si les enquêtes internes vous contactent ou demandent à vous rencontrer, vous devriez communiquer sans tarder avec la Fraternité.

Solidairement vôtre,

Mario Lanoie
Vice-président
Recherche et communications »

[52] Puis le 8 juillet 2016, la Fraternité a déposé le grief 2016-10 qui se lit comme suit :

« **Grief : 2016-010**
Agent de quartier sénior
Articles II, XVII, XIX, XXIII et XIV de la convention collective

DESCRIPTION

La convention collective prévoit à son article 2 la fonction d'agent de quartier sénior. Une description de fonctions de ce titre d'emploi et les dispositions de la convention collective décrivent clairement les responsabilités et les tâches de l'agent de quartier sénior.

Sans restreindre la généralité de ce qui précède, l'agent de quartier sénior a la responsabilité entre autre (sic) d'agir à titre de personne ressource auprès des recrues, de les former, de les encadrer, de les entraîner et de procéder à leur évaluation. D'autre part, la convention collective précise que c'est à l'agent de quartier sénior qu'il revient le droit de remplacer le superviseur de quartier lorsque ce dernier n'est pas disponible.

La Fraternité prétend que l'employeur ne peut procéder directement ou indirectement à l'abolition du poste d'agent de quartier sénior ou encore de ne pas combler ou refuser de combler tous les postes vacants d'agent de quartier sénior. La Fraternité conteste également la mise sur pied du programme Pair entre autre (sic) parce qu'il ampute et modifie les fonctions, tâches ou responsabilités des agents de quartier sénior et sans restreindre la généralité de ce qui précède, notamment les articles 2, 17, 19, 23 et 24 de la convention collective.

RÉCLAMATION

La Fraternité des Policiers et Policières de la Ville de Montréal demande à l'arbitre

DE DÉCLARER que la décision de l'employeur d'abolir la fonction d'agent de quartier sénior ou de refuser de combler les postes vacants est illégale et contraire à la convention illégale ;

DE DÉCLARER le programme Pair contrevient aux dispositions de la convention collective ; (sic)

D'ORDONNER le maintien de la fonction d'agent de quartier sénior et de procéder à combler les postes vacants ;

DE COMBLER les postes vacants d'agent de quartier sénior ;

D'ORDONNER que les tâches d'encadrement, de formation, d'entraînement des recrues et de remplacement du superviseur de quartier soient accomplies par l'agent de quartier sénior ;

D'ORDONNER de surseoir à la mise sur pied du programme Pair ou de tout autre programme ou projet qui a comme conséquence d'empiéter sur les fonctions et tâches de l'agent de quartier sénior ;

D'ORDONNER d'établir la liste d'éligibilité conformément à l'article 24 de la convention collective ;

DE RENDRE toute autre ordonnance nécessaire au respect de la convention collective ;

DE REMBOURSER le salaire perdu et tous les autres avantages prévus à la convention.

DE RENDRE toute autre ordonnance nécessaire y compris le remboursement de dommages-intérêts.

Montréal, le 8 juillet 2016 »

[53] Au début du mois de décembre 2016, la Fraternité a tenu une assemblée statutaire au cours de laquelle plusieurs membres ont posé des questions sur la rémunération des policiers accompagnateurs et sur la façon dont l'Employeur devait les choisir. N'ayant pas de réponse à offrir, la Fraternité a décidé d'ordonner à ses membres de refuser d'agir comme policier accompagnateur sauf s'ils en recevaient l'ordre.

[54] Le 8 décembre 2016, la Fraternité a transmis à ses membres la communication suivante :

« Chers confrères, chères consœurs,

Veillez prendre note des informations suivantes:

Fonction supérieure, seniors et programme PAIR

Vous savez que depuis plus d'un an et demi, le Service ne comble plus les postes vacants de seniors malgré les listes d'éligibilité. Les postes vacants ont plutôt été compensés par des policiers et policières en fonction supérieure. Vous savez aussi que l'été passé, le Service a décidé de mettre fin à toute affectation de seniors, de cesser de procéder par le biais de la fonction supérieure et d'unilatéralement instaurer le programme PAIR, l'objectif étant clairement d'abolir les seniors pour sauver de l'argent.

Le 23 juin dernier, nous vous annonçons que nous déposerions un grief, la Fraternité estimant clair qu'en ne comblant pas les postes vacants de seniors et en arrêtant de procéder par le biais de la fonction supérieure, le Service violait la convention collective (l'audition du grief est d'ailleurs prévue pour 2017).

En complément, pour l'avenir, la Fraternité donne le mot d'ordre suivant:

*DÉSORMAIS, le policier ou la policière se faisant demander par un superviseur d'œuvrer à titre d'agent PAIR auprès d'une recrue **n'acceptera pas de le faire, SAUF S'IL EN RECOIT L'ORDRE.***

Merci de votre attention.

Solidairement vôtre,

Mario Lanoie

Vice-président

Recherche et communications »

[55] Interrogé sur les motifs qu'avait la Fraternité pour ne pas être d'accord avec le programme PAIR, M. Bibeau a répondu : « On n'était pas d'accord puisqu'on avait déjà une fonction pour ça ».

[56] Puis s'étant fait demander quel était le salaire offert aux policiers accompagnateurs à l'époque, M. Bibeau a répondu :

« C'était pas clair. Certains policiers disaient qu'ils recevaient 3% de plus que leur propre salaire. D'autres disaient qu'ils étaient payés le salaire d'un agent de quartier sénior. D'autres enfin disaient qu'ils ne recevaient rien de plus que leur propre salaire. Et nous on n'avait aucune entente avec le Service sur les agents PAIR et leur salaire. »

[57] C'est suite à la réception d'une réclamation de la part de l'Employeur à la fin du mois de mai 2017 que, dans les mois qui ont suivi, une quinzaine de policiers ont communiqué avec la Fraternité. Celle-ci leur a recommandé de ne pas faire d'entente de remboursement avec l'Employeur en ajoutant qu'elle allait déposer un grief pour contester ces réclamations, ce qu'elle a fait le 25 août suivant en déposant le premier grief qui fait l'objet de la présente décision.

[58] Puis certains policiers qui n'avaient pas conclu d'entente avec l'Employeur s'étaient vu prélever sur leur paie les sommes prévues à l'article 22.03 de la convention collective. La Fraternité a déposé, le 21 novembre suivant, le second grief qui fait l'objet de la présente décision.

[59] À la suite de ce deuxième grief, l'Employeur a remboursé tous les policiers visés par une réclamation, que les policiers aient volontairement remboursé l'Employeur ou qu'ils se soient vu prélever certains montants sur leur paie sans leur consentement.

[60] Le 7 février 2018, l'arbitre Lussier a rejeté le grief 2017-019 que la Fraternité avait déposé le 25 août précédent, décision qui a entraîné un nouveau recouvrement par la Ville des sommes qu'elle réclamait aux policiers. Puis la Fraternité a demandé l'annulation de cette décision à la Cour supérieure, qui a fait droit à cette demande le 25 mars 2019 et a retourné l'affaire devant un autre arbitre.

- [61] Plutôt que de demander de nouveau à l'Employeur de remettre aux policiers visés par le grief 2017-019 les sommes qu'il, pour une seconde fois, recouvre des policiers visés par le grief, la Fraternité a alors choisi d'attendre la présente décision.

Témoignage de Caroline Dufour

- [62] Mme Dufour avait trois ans d'ancienneté en janvier 2017 lorsque son sergent, Guillaume Théberge, lui a offert d'agir comme agent PAIR. Ce dernier lui a affirmé qu'elle recevrait la prime de policier en fonction supérieure d'agent de quartier sénior, ce qui représentait pour Mme Dufour à peu près le double de son salaire de policière à ce moment-là. Elle a accepté.
- [63] Le sergent Théberge lui a alors remis un cartable qui comprenait un formulaire d'évaluation de la recrue, qu'elle devait compléter après 15 semaines. Puis jumelée à une recrue, elle lui a enseigné tous les rudiments du métier pendant les 15 semaines qui ont suivi, en procédant aux vérifications constantes qui s'imposaient.
- [64] Peu après avoir commencé à titre de policière accompagnatrice, on lui a dit qu'il y avait eu erreur et qu'elle ne serait pas payée en fonction supérieure. Lorsqu'elle a reçu sa première paie à titre de policière accompagnatrice, Mme Dufour a constaté que le montant inscrit correspondait à celui d'un agent 1^{ère} classe en fonction supérieure d'agent de quartier sénior, alors qu'elle était agent 6^e classe. Mme Dufour est donc allée voir la personne responsable à son poste de quartier, la préposée à l'information policière du poste de quartier, et elle lui a demandé si elle avait bien entré les bons codes dans le système. La PIPDQ lui a répondu qu'elle avait vérifié et que tout était correct. Mme Dufour en a déduit qu'elle avait droit au salaire de l'agent de quartier sénior, comme on le lui avait dit au début.
- [65] Mme Dufour a ainsi été payée en fonction supérieure pendant les 15 semaines qu'elle a travaillées à titre de policière accompagnatrice puis, par la suite, elle est revenue à sa rémunération normale d'agent 6^e classe, vers la mi-avril 2017.
- [66] Elle a reçu la lettre de Mme Laramée alors qu'elle était en vacances à l'extérieur du pays et n'en a pris connaissance qu'à son retour. On lui offrait de rembourser la somme due à raison de 100 \$ par semaine, obligation qu'elle ne pouvait pas rencontrer vu ses autres obligations. Après discussions, la Ville a accepté qu'elle rembourse sa dette de 3 099,40 \$ à raison de 50 \$ par semaine.
- [67] Mme Dufour trouve injuste qu'on refuse de la payer en fonction supérieure pour les tâches qu'elle a accomplies avec sa recrue alors que dans son équipe, au cours des années précédentes, d'autres agents y avaient eu droit, que lorsqu'on lui a offert la tâche on lui avait dit qu'elle y avait droit et que suite à sa demande, la PIPDQ lui avait confirmé qu'il n'y avait pas d'erreur. Mme Dufour a ajouté que par la suite l'Employeur lui avait remis les sommes qu'elle avait remboursées, puis qu'elle avait de nouveau dû remettre ces sommes par la suite.
- [68] Mise au courant de la nouvelle prime négociée dans la nouvelle convention collective pour les agents PAIR, Mme Dufour a dit que vu l'injustice dont elle estime avoir été victime, elle n'était plus intéressée à travailler à ce titre.

- [69] Contre-interrogée par le procureur patronal qui lui a demandé si elle avait déjà pris connaissance du mot d'ordre de la Fraternité adressé aux membres de la Fraternité le 8 décembre 2016 à l'effet que ces derniers devaient refuser d'agir comme agent PAIR, Mme Dufour a répondu par l'affirmative en disant que lorsque le sergent Théberge lui avait demandé d'agir comme agent PAIR, elle lui avait demandé : « Si je dis non, est-ce que tu vas m'obliger à le faire? » Ce dernier lui ayant répondu par l'affirmative, elle avait alors accepté.

Témoignage de Mathieu Chassé

- [70] Embauché au SPVM comme policier temporaire en 2011, M. Chassé a acquis sa permanence en 2014.
- [71] C'est en novembre 2016 que l'agent Chassé s'est vu offrir d'agir en tant qu'agent PAIR. Avant d'accepter, il a demandé à son sergent et à son commandant quelle était la rémunération d'un agent PAIR. Ces derniers lui ont répondu qu'ils n'en savaient rien et qu'ils allaient s'informer auprès d'autres PDQ. Ils ne sont jamais revenus à l'agent Chassé.
- [72] Ce dernier a commencé à travailler comme agent PAIR au cours de la semaine se terminant le 11 novembre 2016. Cette semaine-là, il a travaillé 16 heures à titre d'agent PAIR et sur son talon de paie il est indiqué « Prime fonc. sup. 16h, 15.68\$ ». La semaine suivante, il est indiqué « Prime fonc. sup. 40h, 39.20\$ ». Et ainsi de suite.
- [73] Lorsque le 8 décembre 2016 il a pris connaissance du mot d'ordre de la Fraternité, l'agent Chassé a fait savoir à son sergent qu'il ne voulait plus agir comme agent PAIR mais ce dernier lui a alors donné l'ordre de continuer, ce que l'agent Chassé a fait, continuant de recevoir une prime équivalant à environ 1 \$ l'heure, et ce, jusqu'à la paie du 26 janvier 2017 pour la période finissant le 13 janvier, où il est indiqué « Prime fonc. sup. 32h, 408.32\$ ».
- [74] Constatant l'augmentation soudaine, l'agent Chassé a attendu la paie suivante puis il est allé voir son sergent qui a constaté que la prime payée équivalait à celle de la fonction supérieure d'agent de quartier sénior. Tous deux se sont alors dit que c'était sans doute correct compte tenu qu'au début de 2016 un autre agent avait reçu pour ce travail la prime en question.
- [75] Cet écart dans la prime de fonction supérieure a duré jusqu'à ce que l'agent Chassé termine de travailler comme policier accompagnateur et revienne à son salaire de policier 4^e classe la semaine se terminant le 10 mars 2017.
- [76] Le 26 mai 2017 le Service, par l'intermédiaire de Mme Laramée, lui a réclamé la somme de 1 267,10 \$. Surpris de cette réclamation, l'agent Chassé a communiqué avec la Fraternité qui lui a demandé de lui faire parvenir la réclamation en question en ajoutant qu'il n'était pas le seul et qu'elle allait analyser le dossier.
- [77] L'agent Chassé n'ayant pas répondu à la demande de l'Employeur, celui-ci a commencé à prélever la somme de 110 \$ par paie hebdomadaire. Puis la Ville lui a remboursé les sommes prélevées, avant de les prélever de nouveau.

- [78] S'étant fait demander de quelle façon il avait été accompagné lorsqu'il avait été embauché, l'agent Chassé a répondu qu'ayant été embauché comme policier temporaire et son horaire étant variable, il travaillait rarement sur la même équipe. Le policier qui l'accompagnait était par conséquent rarement le même.

Témoignage de Philippe Medeiros-Duarte

- [79] L'agent Medeiros-Duarte a été embauché par le SPVM en septembre 2014 à titre d'agent auxiliaire et il a obtenu sa permanence en septembre 2015. Dès son embauche, il a été accompagné par l'agent de quartier sénior de son équipe, Jonathan Marcoux.
- [80] En janvier 2017, l'agent Medeiros-Duarte a accepté d'agir à titre de policier accompagnateur de la recrue Antonio Pena. Son sergent lui avait dit que sa rémunération, en fonction supérieure, serait celle d'un agent de quartier sénior. À titre d'agent accompagnateur, le témoin a affirmé qu'il avait agi de la même façon que l'agent de quartier sénior Jonathan Marcoux l'avait fait avec lui, sauf qu'il avait dû compléter un formulaire que l'agent Marcoux n'avait pas eu à compléter.
- [81] Il a reçu cette rémunération pendant les 15 semaines au cours desquelles il a accompagné la recrue Pena, du 14 janvier au 14 avril 2017.
- [82] Le 26 mai 2017, il a reçu la lettre de Mme Laramée qui lui réclamait, au nom de la Ville, la somme de 3 279,37 \$.
- [83] Le 30 juillet 2017, le témoin a remboursé la Ville, par chèque, après que son sergent lui ait dit qu'il n'avait pas le choix et que la PIPDQ de son poste de quartier lui ait dit qu'elle ne comprenait pas pourquoi on lui réclamait cette somme. Par la suite, la Ville l'a remboursé; puis un peu plus tard, elle lui a de nouveau réclamé la somme en question.
- [84] En 2018, l'agent Medeiros-Duarte a accepté de travailler de nouveau comme agent PAIR. Cette fois, la prime qu'il a reçue était différente de celle qu'il avait reçue la première fois.

IV - PRÉTENTIONS DES PARTIES

- [85] Les parties ont choisi de plaider par écrit puis de répliquer verbalement lors de la dernière journée d'audience. Je reproduirai donc ci-après l'argumentation écrite de chaque partie puis je résumerai par la suite leur réplique.

ARGUMENTATION PATRONALE

[86] L'argumentation présentée par le procureur patronal se lit comme suit :

« ARGUMENTATION DE LA VILLE DE MONTRÉAL »

1. OBJET DU LITIGE

- [1] *En bref, des policiers ont travaillé en vertu du programme PAIR mis en place par l'employeur vers le mois d'octobre 2016 (voir le paragraphe 10 de la liste d'admissions déposée devant l'arbitre Lussier).*
- [2] *Du mois d'octobre 2016 au mois de décembre 2016, ainsi qu'après le mois d'avril 2017 jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective (en octobre 2017), les policiers ont reçu la prime de 3% associée au programme PAIR (voir le paragraphe 16 de la liste d'admissions déposée devant l'arbitre Lussier).*
- [3] *Cependant, de janvier à avril 2017, les policiers travaillant dans le cadre du programme PAIR ont reçu une rémunération plus élevée que la prime de 3% associée au programme PAIR.*
- [4] *La Ville a transmis des formulaires pour récupérer les sommes payées en trop (annexés à la pièce ADM-10).*
- [5] *La Fraternité conteste la récupération de ces montants par la Ville (grief 2017-019, adm-9).*
- [6] *Par ailleurs, par le grief 2017-024 (adm-11), la Fraternité conteste la récupération des sommes effectuée par la Ville. Or, dans les jours qui ont suivi le dépôt du grief 2017-024 (adm-11), la Ville a cessé les retenues et remboursé les sommes retenues (voir le paragraphe 25 de la liste d'admissions déposée devant l'arbitre Lussier).*
- [7] *Ainsi, il s'agit de déterminer si la Ville peut récupérer les montants versés en trop.*

2. ARGUMENTATION GRIEF 2017-019**2.1 Les sommes en excédent ont été payées par erreur**

- [8] *Le témoignage de Mme Laramée est très clair, et n'a pas été contredit :*
- i. *Au 1^{er} janvier 2017, une erreur informatique a fait en sorte que les policiers agissant comme agent PAIR ont reçu plus d'argent que ce qu'ils devaient recevoir;*
 - ii. *Cette erreur s'est continuée jusqu'à sa découverte le 27 avril 2017 (voir la pièce V-1);*
 - iii. *Par hasard, les policiers ayant travaillé comme agent PAIR de janvier à avril 2017 ont reçu la prime associée à la fonction d'agent sénior;*
 - iv. *Ce hasard s'explique par le fait que ce sont les mêmes codes informatiques qui ont été réutilisés par l'employeur pour la prime d'agent PAIR.*
- [9] *Ainsi, à la base, le dossier découle d'une erreur. Or, il est bien établi que l'erreur n'est pas source de droit.*

Commission scolaire des Samares et Syndicat du personnel de soutien scolaire de Lanaudière, AZ-50567838 (Claude Rondeau) [onglet 5]

Commission scolaire des Hautes-Rivières et Syndicat des professionnelles et professionnels des commissions scolaires du Sud de la Montérégie, 2014 QCTA 271, DTE 2014-432 [onglet 6]

[10] Suite à la découverte de l'erreur, Mme Laramée a transmis des formulaires de montant redevables (adm-10) afin de récupérer les sommes payées en trop.

2.2 Certains policiers ont admis devoir les sommes en question AVANT le dépôt du grief

[11] L'article 22.03 de la convention collective (adm-2) prévoit :

22.03 L'Employeur **soumet au policier concerné**, avec copie à la Fraternité, toute réclamation ou récupération d'argents versés en trop qu'il entend faire valoir contre ce dernier.

Advenant un accord sur le bien-fondé et le quantum de ladite réclamation ou de ladite récupération ou **à défaut par le policier de donner suite** dans les trois mois à l'avis qui lui est acheminé à cette fin, l'Employeur peut retenir sur le salaire du policier un maximum de 10% de son salaire brut; ce maximum ne s'applique pas dans un cas de départ.

Le policier concerné peut toutefois s'entendre avec l'Employeur pour effectuer des remises supérieures au pourcentage indiqué plus haut.

En cas de désaccord sur le bien-fondé ou le quantum de la réclamation ou de la récupération, **désaccord expressément signalé à l'Employeur par le policier** dans les trois mois de l'avis qui lui est acheminé à cette fin, le litige est soumis à l'arbitrage. Aucune réclamation ne peut être faite plus de six mois après la connaissance des faits invoqués pour la justifier.

[12] Les réclamations (adm-10) ont été transmises aux policiers les 26 et 29 mai 2017.

[13] La rédaction du deuxième alinéa de l'article 22.03 est claire : c'est avec le policier qu'il doit y avoir une entente. Les 3^e et 4^e alinéas vont dans le même sens.

[14] Ainsi, un accord entre la Ville et certains des policiers empêche la contestation subséquente des montants.

[15] Dans le présent cas, les policiers suivants ont conclu un accord avec l'employeur (voir la pièce V-2) :

- i. Beauregard (686072) (lettre du 12 juin 2017) (50,68\$)
- ii. Bernard-Thomassin (697658) (lettre du 17 juin 2017) (1747,15\$)
- iii. Côté-Thibault (697274) (Lettre du 15 juin 2017) (401,64\$)
- iv. Davreux-Richard (664578) (lettre du 6 juin 2017) (50,68\$)
- v. Dufour (675761) (lettre du 4 août 2017) (3099,405)

- vi. Gendron (669322) (lettre du 16 juin 2017) (152,05\$)
- vii. McKenzie (687749) (chèque du 6 juin 2017) (101,37\$)
- viii. Medeiros Duarte (695526) (chèque du 30 juillet 2017) (3279,37\$)
- ix. Poulin (695008) (chèque du 15 juin 2017) (719,86\$)
- x. Simard-Bienvenu (661884) (chèque du 17 juin 2017) (231,91\$)

[16] Le grief 2017-019 (adm-9) a été déposé le 25 août 2017.

[17] En ce qui concerne les policiers ayant payé par chèque, il est établi en jurisprudence que le paiement par chèque constitue une reconnaissance de dette :

*Carrefour Briques + pavés plus inc c Berthiaume, 2011 QCCQ
14154 [onglet 4]*

[18] L'argument fait par l'arbitre Lussier à ce sujet (voir le paragraphe 37 de la décision de l'arbitre Lussier (adm-12), ne tient pas. Le remboursement effectué par la Ville suite à la réception du grief 2017-024 (adm-11) ne peut pas être interprété comme autre chose qu'une mesure de sauvegarde, le temps que le grief 2017-019 (adm-9) soit tranché. En ce sens, il n'y a eu aucune renonciation de la part de la Ville en remboursant les sommes.

[19] Ainsi, à l'égard de ces policiers, le grief 2017-019 (adm-9) devrait être rejeté.

2.3 Le fond du litige

[20] En ce qui concerne les autres policiers, qui n'ont pas pris entente (et tous les policiers si l'arbitre ne retient pas l'argument d'entente), la Fraternité tente d'argumenter que les policiers n'ont pas à rembourser les sommes reçues par erreur, puisque :

- i. Le programme PAIR contrevient à la convention collective;
- ii. Les tâches de PAIR et d'agent sénior sont les mêmes;
- iii. Les policiers ayant agi comme PAIR avaient donc droit à la rémunération d'agent sénior, ce qu'ils ont reçu par erreur et par hasard.

[21] Il est d'ailleurs admis que les policiers pour qui on conteste ici les sommes ont agi dans le cadre du programme PAIR (voir l'admission 18, ainsi que le grief 2017-019 (adm-9)).

[22] Le grief 2017-019 (adm-9) doit échouer autant parce que le programme PAIR ne peut plus être contesté, en raison de la quittance (section 2.3.1) que parce que les tâches des agents PAIR et des agents séniors sont différentes (section 2.3.2).

[23] Quelques commentaires sur les témoignages de 3 des 28 policiers plaignants seront ensuite présentés (section 2.3.3).

2.3.1 Le programme PAIR ne contrevient pas à la convention collective 2011-2014 (adm-2) – effet que (sic) la quittance

[24] Il est utile ici de revoir les événements tels qu'admis aux paragraphes 1 à 15 des admissions déposés (sic) devant l'arbitre Lussier.

- [25] *Les événements se sont déroulés dans le cadre de la convention collective 2011-2014 (adm-2), laquelle expirait le 31 décembre 2014.*
- [26] *En octobre 2016, la Ville a créé le programme PAIR sans l'accord de la Fraternité (voir le paragraphe 10).*
- [27] *Ce programme, avant même sa mise sur pied, avait été présenté à la Fraternité en avril 2016 (paragraphe 6), et faisait l'objet d'un grief (paragraphe 8), lequel a été déposé le 8 juillet 2016. Il s'agit du grief 2016-010 (adm-4).*
- [28] *Le 11 octobre 2017, la Ville et la Fraternité ont convenu d'une nouvelle convention collective (2015-2021), où le programme PAIR a été intégré (article 13.06).*
- [29] *Le même jour, la Ville et la Fraternité ont signé une lettre d'entente où, notamment, la Fraternité s'engageait à retirer le grief 2016-010 (adm-4).*
- [30] *Puis, le 28 novembre 2017, la Fraternité a effectivement retiré le grief 2016-010 (voir la pièce adm-8 pour le retrait du grief).*
- [31] *Ainsi, sur la question de savoir si le programme PAIR contrevient ou non à la convention collective, la Fraternité a déjà fait un grief (le grief 2016-010, adm-4).*
- [32] *Il est d'ailleurs admis (voir le paragraphe 8 des admissions déposées devant l'arbitre Lussier) que le grief 2016-010 (adm-4) contestait la légalité du programme PAIR. Voir aussi adm-8 (lettre de retrait de grief).*
- [33] *Le texte du grief 2016-010 comprend le passage suivant :*

[...] La Fraternité conteste également la mise sur pied du programme Pair entre autres parce qu'il ampute et modifie les fonctions, tâches ou responsabilités des agents de quartier sénior et sans restreindre la généralité de ce qui précède, notamment les articles 2, 17, 19, 23 et 24 de la convention collective.

Le grief 2016-010 (adm-4) recherche les conclusions suivantes :

DE DÉCLARER que la décision de l'employeur d'abolir la fonction d'agent de quartier sénior ou de refuser de combler les postes vacants est illégale et contraire à la convention illégale [sic] ;

DE DÉCLARER le programme Pair contrevient aux dispositions de la convention collective;

D'ORDONNER le maintien de la fonction d'agent de quartier sénior et de procéder à combler les postes vacants;

DE COMBLER les postes vacants d'agent de quartier sénior;

D'ORDONNER que les tâches d'encadrement, de formation, d'entraînement des agents recrues et de remplacement du superviseur de quartier soient accomplies par l'agent de quartier sénior;

D'ORDONNER de surseoir à la mise sur pied du programme Pair ou de tout autre programme ou projet qui a comme conséquence d'empiéter sur les fonctions et tâches de l'agent de quartier sénior;

D'ORDONNER d'établir la liste d'éligibilité conformément à l'article 24 de la convention collective;

DE RENDRE toute autre ordonnance nécessaire au respect de la convention collective;

DE REMBOURSER le salaire perdu et tous les autres avantages prévus à la convention. [sic]

[34] Le 11 octobre 2017, par lettre d'entente, la Fraternité se désiste sans admissions du grief 2016-010. La lettre d'entente (adm-7) comprend la quittance suivante :

*Sous réserve de l'exécution de la présente, **chacune des parties, y compris, selon le cas, ses élus, officiers, employés, représentants, mandataires ou ayants droits, donne quittance complète, finale et définitive à l'autre de tout recours et de toute demande, de quelque nature, que ce recours ou cette demande ait été exercée ou faite ou non, en relation avec l'objet des griefs visés par la présente ou avec ses griefs.*** [notre emphase]

[35] Or, l'objet du grief était, entre autres, la légalité du programme PAIR. Cela a été admis au paragraphe 8 des admissions déposées devant l'arbitre Lussier :

8. Le 8 juillet 2016, la Fraternité dépose un grief contestant le refus de combler les postes d'agent de quartier senior vacant (sic), l'abolition de la fonction d'agent senior et la légalité du programme PAIR, le tout tel qu'il appert du grief 2016-010, pièce ADM-4; [notre emphase]

[36] Plus encore, au même moment, la Ville et la Fraternité ont intégré le programme PAIR (en modifiant la rémunération associée) à la nouvelle convention collective (adm-6, article 13.06).

[37] Il y a donc chose jugée entre les parties sur la question de la légalité du programme PAIR: la Fraternité ne peut plus invoquer que le programme PAIR contrevient à la convention collective 2011-2015 (adm-2).

[38] De plus, le grief 2016-010 (adm-4) contestait la prime à être versée aux policiers participant au programme PAIR. Il y a donc chose jugée aussi sur cette question; la Fraternité ne peut pas rouvrir ce débat.

[39] Deux hypothèses peuvent être considérées pour s'en convaincre.

[40] Première hypothèse, s'il n'y avait pas eu d'erreur par la Ville, il semble clair que la Fraternité ne pourrait pas contester le montant versé aux policiers ayant participé au programme PAIR.

[41] Deuxième hypothèse, si la Ville avait, par erreur, versé une rémunération encore plus élevée que la prime d'agent PAIR et la prime d'agent sénior. Dans un tel cas, il semble clair que la Ville pourrait invoquer l'erreur, mais que la Fraternité ne pourrait pas invoquer que c'est la rémunération d'agent sénior qui est due aux policiers ayant participé au programme PAIR.

[42] Finalement, la mention que le retrait du grief se fait « sans admissions » doit être comprise en relation avec la quittance qui est donnée. Voir la lettre de retrait adm-8.

[43] Le retrait sans admissions signifie qu'il ne pourra pas être invoqué à l'avenir si une situation similaire se produit. Par exemple, si la Ville décidait de créer un

nouveau programme PAIR, la Fraternité pourrait contester et soulever les arguments qu'elle aurait pu faire valoir au soutien du grief 2016-010 (adm-4).

- [44] La jurisprudence reconnaît qu'une transaction doit être interprétée selon son contexte et les circonstances de sa conclusion :

Presse Café Franchise Restaurants inc c 9192-6287 Québec inc, 2016 QCCA 151 [onglet 1]

Ville de Montréal, arrondissement de Côte Saint-Luc, Hampstead, Montréal Ouest et Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal inc, section locale 301, AZ-50178502, SA 03-06021 (Marc Gravel) [onglet 2]

Syndicat des travailleuses et des travailleurs du Petit Poucet et Rôtisserie au Petit Poucet inc, DTE 89T-642, AZ-89141168 (Michel Bergevin) [onglet 3]

2.3.2 Les tâches de l'agent PAIR et ce (sic) l'agent sénior ne sont pas les mêmes

- [45] M. Steve Dassylva est venu témoigner au sujet du programme PAIR. Il a expliqué la nécessité de revoir l'accompagnement des recrues au SPVM, ainsi que de la mise en œuvre du programme PAIR.
- [46] Essentiellement, à l'aide de la pièce V-3, il a expliqué que le programme PAIR structure l'intégration pratique d'une recrue, en prévoyant un accompagnement par un policier formé à cette fin. La recrue, tout au long de ce programme, assume des responsabilités croissantes. À cette fin, le policier (sic) accompagnateur, c'est-à-dire l'agent PAIR, doit remplir régulièrement une grille d'évaluation.
- [47] M. Dassylva a aussi expliqué qu'en pratique, l'accompagnement des recrues n'a jamais été réellement fait par des agents séniors, puisque ceux-ci étaient souvent occupés avec les autres responsabilités associées à la fonction d'agent sénior, comme d'agit (sic) comme sergent en fonction supérieure.
- [48] Questionné sur la différence entre la fonction d'agent sénior et l'agent PAIR, M. Dassylva a expliqué que la différence majeure se trouve au niveau de l'encadrement du programme et de la reddition de comptes. L'agent sénior effectuait de l'accompagnement sans aucun encadrement, sans aucun document.
- [49] Ainsi, pour le PAIR, il y avait un engagement d'un certain nombre de semaines d'accompagnement de la recrue, alors que l'agent sénior n'avait aucune telle obligation.
- [50] De plus, alors que l'agent sénior occupe cette fonction en tout temps, l'agent PAIR n'est agent PAIR que lorsqu'il accompagne une recrue.
- [51] Plus encore, l'agent sénior a aussi pour fonction d'accompagner des policiers nouvellement mutés, ce que l'agent PAIR ne fait pas: le PAIR n'accompagne que des recrues.
- [52] Au surplus, alors que dans la nouvelle convention collective (2015-2021) (adm-6) la fonction d'agent sénior est abolie par attrition (annexe Z), M. Bibeau a expliqué que les fonctions de ces agents sont restées les mêmes. Pourtant, alors que les fonctions de l'agent sénior sont les mêmes qu'avant, la convention collective prévoit que l'agent sénior peut agir comme agent PAIR et reçoit alors

une prime additionnelle (article 13.28). C'est donc dire que les fonctions de l'agent sénior ne comprennent pas celle d'agent PAIR.

[53] Ainsi, dans le présent cas, les policiers ayant agi comme agent PAIR, ils ont exercé des fonctions différentes de celle de l'agent sénior; ils n'ont donc pas droit à la rémunération associée à la fonction d'agent sénior.

2.3.3 Commentaires sur les autres témoins de la Fraternité

[54] Trois des 28 policiers à qui des montants redevables ont été adressés ont témoigné.

[55] Une première remarque s'impose : devant l'arbitre Lussier, ces trois témoins ont déclaré qu'ils ne connaissaient pas les détails du programme PAIR. L'arbitre Lussier rapportait ainsi leurs témoignages (adm-12) :

[11] **Caroline Dufour, Mathieu Chassé et Philippe Medeiros Duarte** ont agi comme agents PAIR. Ils ont essentiellement déclaré que le soutien qu'ils ont accordé aux recrues en tant qu'agents PAIR était le même que celui que leur a offert un agent « senior » lorsqu'ils étaient recrues. Ils ont démissionné de leur fonction d'agents PAIR lorsque la Fraternité — qui avait déjà déposé un grief pour contester le programme PAIR — leur a demandé de le faire, sauf s'ils recevaient un ordre contraire de leur superviseur. Ils ont donc repris leur fonction lorsque leur superviseur leur a donné un ordre en ce sens. **Ils savaient que la fonction d'agent PAIR donnait lieu à une bonification salariale, mais ils n'en connaissaient pas les détails.** En janvier, ils ont constaté que cette bonification était plus importante, mais ils ont tous été surpris que la Ville leur réclame des sommes qu'elle prétendait leur avoir versées en trop.
[notre emphase]

[56] Or, dans le cadre du présent arbitrage, certains d'entre eux ont affirmé s'être fait dire qu'ils recevraient le salaire d'agent sénior.

[57] Cela doit jeter un doute sérieux sur la crédibilité de leurs témoignages.

[58] En particulier, Mme Dufour a affirmé qu'elle s'attendait à recevoir le « top salaire », mais être allée vérifier auprès de la PIPDQ (la personne qui entre les codes pour la paie) que sa paie était entrée correctement. Son comportement indique plutôt que, conformément à ce qu'elle a rapporté devant l'arbitre Lussier, Mme Dufour s'attendait à une prime, mais pas aussi grosse que celle effectivement reçue.

[59] Par ailleurs, il convient de mentionner, tel que l'a expliqué Mme Laramée, que l'erreur ne pouvait pas être détectée en vérifiant les codes, puisque l'erreur se situait au niveau du fournisseur de paie, qui a modifié par erreur la valeur associée aux codes utilisés pour la prime PAIR.

[60] De plus, tous les trois ont affirmé que c'est leur sergent — c'est-à-dire un salarié — qui lui aurait dit que le programme PAIR donnait droit à la prime d'agent sénior. Or, les sergents ne sont pas des représentants de l'employeur, et, de toute manière, leur erreur ne pourrait pas engager la Ville.

[61] Au surplus, le fait que 3 des 28 policiers à qui des sommes sont réclamées aient eu une certaine croyance ne peut avoir aucun impact sur le cas des 25 autres policiers. Bref, au mieux pour la Fraternité, cet argument ne peut valoir que pour les 3 policiers qui ont témoigné.

3. ARGUMENT SUR LE GRIEF 2017-024 (ADM-11)

[62] Le grief 2017-019 (adm-9) a été déposé le 25 août 2017: il ne vise que les montants redevables du 26 mai 2017.

[63] De plus, le grief 2017-019 (adm-9) ne comporte aucune liste des policiers visés.

[64] À l'arrivée de l'échéance, la Ville a procédé aux retenues.

[65] Lorsque la Fraternité a transmis la liste des policiers visés (adm-10) le 20 novembre 2017, et a déposé un grief le lendemain (adm-11, grief 2017-024, 21 novembre 2017) alors la Ville a rendu l'argent qu'elle avait retenu.

[66] L'article 22.03 (al 4) prévoit:

*En cas de désaccord sur le bien-fondé ou le quantum de la réclamation ou de la récupération, **désaccord expressément signalé à l'Employeur par le policier** dans les trois mois de l'avis qui lui est acheminé à cette fin, le litige est soumis à l'arbitrage. Aucune réclamation ne peut être faite plus de six mois après la connaissance des faits invoqués pour la justifier.*

[67] Ainsi, aussitôt que le désaccord lui a été signalé expressément, la Ville a cessé les retenues et rendu les sommes ainsi retenues.

[68] Le grief 2017-024 (adm-11) est donc désormais sans objet.

4. CONCLUSION

[69] Pour ces motifs, nous vous demandons :

REJETER le grief 2017-019 (adm-9);

REJETER le grief 2017-024 (adm-11);

Montréal, le 1^{er} juin 2021

BÉLANGER SAUVÉ, SENCRL

Procureurs de la Ville de Montréal »

ARGUMENTATION SYNDICALE

[87] L'argumentation syndicale se présente ainsi :

Sommaire de l'argumentation de la FPPM

Rappel des faits

Tous les policiers qui commencent au SPVM (les recrues) bénéficient d'un accompagnement d'un policier déjà à l'emploi (qui a de l'expérience).

Avant la CC actuelle et au moment des faits, les policiers qui accompagnaient les recrues étaient depuis « toujours » des policiers seniors des « agents seniors » (**la description de tâches ADM-1**) et suivant les dispositions de la convention collective 2011-2014 (**CC ADM-2**).

Les agents seniors sont nommés à cette fonction suite à un concours.

Toutefois, s'il n'y a pas d'agents seniors c'est à un agent patrouilleur à qui revient la tâche d'accompagnement de la recrue.

Celui-ci est alors considéré en « fonction supérieure » et reçoit, pour le temps qu'il effectue la tâche, la rémunération de l'agent senior (**témoignage de Georges Bibeau**).

Le programme PAIR

En avril 2015, l'employeur présente à la Fraternité un nouveau programme d'accompagnement des recrues qu'il veut mettre en place (**le programme PAIR ADM-3**).

Ce programme de l'employeur a clairement pour effet d'entraîner la disparition de la fonction d'agent senior qui est prévue à la convention collective. La CC 2011-2014 (**CC ADM-2**) est alors expirée. Le principe du maintien des conditions de travail prévu à l'article 59 du Code du travail s'applique.

Le grief 2016-10

La Fraternité n'est pas d'accord avec ce programme de l'employeur (sic). Ce qui mène au dépôt le 8 juillet 2016 du grief 2016-10 (**grief ADM-4**).

Ce grief 2016-10 (**grief ADM-4**) conteste le fait que l'employeur ne comble plus les postes d'agents seniors, qu'il a mis son programme en place, le tout, sans l'accord de la Fraternité et demande à ce que l'employeur (**voir les conclusions ce ne sont pas les mêmes**).

La Fraternité manifeste aussi à ses membres son désaccord face à cette situation (**Mémo F-1 du 23 juin 2016**).

Vers la fin d'année 2016, des agents sont appelés à accompagner des recrues via le programme **PAIR**. Suivant une note de service de l'employeur datée du 5 octobre 2016 et envoyée aux commandants (cadres), la rémunération choisie pour cette fonction serait une bonification salariale de 3% (**Note de service ADM-5**). Cette note de service n'est évidemment pas transmise à la Fraternité.

La Fraternité manifeste à nouveau à ses membres son désaccord face à cette situation (**Mémo F-2 du 8 décembre 2016**).

Le 26 mai 2017, l'employeur envoie à 28 policiers une lettre leur réclamant le remboursement de sommes qu'il aurait versées en trop (**lettres ADM-10**).

Le grief 2017-019

Par son grief 2017-019 (**grief ADM-9**) du 25 août 2017, la Fraternité conteste, au nom de tous les policiers ces réclamations de l'employeur.

Comme l'indique le grief, la Fraternité juge que les montants reçus par les policiers accompagnateur (sic) sont conformes à ce que prévoit alors la convention collective 2011-2014 (**CC ADM-2**).

C'est-à-dire que les policiers ont reçu la rémunération associée à la fonction d'agent senior. La seule rémunération alors possible selon la convention collective en vigueur pour cette fonction (**CC ADM-2**).

Le renouvellement de la convention collective avec un nouveau programme PAIR et l'entente ADM-7

Le 11 octobre 2017, les parties signent la nouvelle convention collective 2015-2021 (**CC ADM-6**).

Dans cette nouvelle convention collective (**CC ADM-6**), un autre programme **PAIR** et sa rémunération (6% du salaire de constable 1^{re} classe) sont négociés et intégrés

(articles 13.06 et suivants). La fonction d'agent senior est quant à elle abolie par attrition (Annexe Z).

Le 11 octobre 2017, les parties règlent aussi un certain nombre de griefs, incluant le grief 2016-10 (**grief ADM-4**) qui contestait le programme PAIR de l'employeur (le programme à 3%) et l'abolition de la fonction d'agent senior.

Cette entente de règlement (**l'entente ADM-7**) contient une clause quittance qui s'applique aux griefs qui y sont énumérés.

La quittance de l'entente ADM-7

Il est essentiel de bien examiner cette clause quittance pour en comprendre la portée. Elle se lit comme suit :

Sous réserve de l'exécution de la présente, chacune des parties, y compris, selon le cas, ses élus, officiers, employés, représentants, mandataires ou ayants droits, donne quittance complète, finale et définitive à l'autre de tout recours et de toute demande, de quelque nature, que ce recours ou cette demande ait été exercé ou faite ou non, en relation avec l'objet des griefs visés par la présente ou avec ses griefs.

La portée de cette quittance quant à la réclamation ADM-10

Il ressort de ce texte que la quittance vise les deux parties quant à « tout recours ou demande de quelque nature...en relation avec les l'objet des griefs visés par [l'entente] ».

Nous soumettons, d'une part que par cette entente l'employeur donne quittance à la Fraternité quant à la demande de remboursement de l'employeur, car cette demande de remboursement est, aux termes de la quittance, une « demande de quelque nature » en relation avec le grief 2016-10 (**grief ADM-4**) énuméré à l'entente, dont l'objet est le (**le programme PAIR ADM-3**).

En fait, la demande de remboursement de l'employeur était directement fondée sur ce programme PAIR.

Pour savoir si la demande de remboursement de l'employeur est en lien avec l'objet du grief 2016-10 nous pouvons nous poser la question suivante :

La réclamation de l'employeur existe-t-elle sans son programme PAIR ADM-3 contesté par le grief 2016-10 ? La réponse est NON.

En somme, la réclamation ADM-10 a été réglé (sic) par la quittance ADM-7. La réclamation ADM-10 de l'employeur est donc nulle, elle a été emportée par la quittance.

La validité du grief 2017-019

Nous soumettons, d'autre part, que par cette entente, la Fraternité ne donne pas quittance à l'employeur quant à son grief 2017-019 (**grief ADM-9**), car il n'est pas énuméré à l'entente et car il ne s'agit pas d'un recours ou d'une demande en relation avec le grief 2016-10 (**grief ADM-4**) ou tout autre grief mentionné à l'entente.

Maintenant, le grief 2017-019 existe-t-il sans le programme PAIR ADM-3 contesté par le grief 2016-10 ? La réponse est OUI.

Le grief 2017-019 (**grief ADM-9**) de la Fraternité n'est pas fondé sur la contestation du programme **PAIR** faisant l'objet du grief 2017-019, mais uniquement sur la convention collective en vigueur à ce moment.

Même sans le programme **PAIR ADM-3** la Fraternité aurait procédé à la même contestation.

La Fraternité n'a pas à faire la preuve que le programme **PAIR ADM-3** de l'employeur est illégal. La Fraternité doit faire la preuve que les agents avaient droit au paiement de la FS en fonction de l'ancienne **CC ADM-2**.

Au surplus, ce grief 2017-19 n'est pas énuméré à l'entente.

Tous les griefs dont les parties se désistent sont énumérés, le grief 2017-19 n'y ait (sic) pas.

L'employeur prétend maintenant que le grief 2017-19 découle du grief 2016-10. Cet argument ne peut pas tenir.

À la lecture de la quittance, il est clair que les parties ont voulu régler le grief 2016-10 et tout ce qui est en relation avec celui-ci (comme la demande de remboursement de l'employeur), mais pas le grief le 2017-019.

Ce grief existait au moment de la signature de l'entente **ADM-7** et il n'y est pas énuméré.

Pour la Fraternité, et comme l'indique le grief, les montants reçus par les policiers accompagnant des recrues sont tout à fait conformes à ce que prévoit la CC 2011-2014 (**CC ADM-2**), soit le salaire de l'agent senior.

Comme l'indique l'objet du grief « la prime d'agent de quartier senior ».

L'article 23.03 de la convention collective le prévoit clairement, le policier qui est appelé à occuper temporairement une fonction supérieure à celle qu'il occupe habituellement a droit à la rémunération associée à cette fonction.

Ici tous les policiers qui ont agi comme accompagnateurs de recrues (les policiers Dufour, Medeiros et Chassé ont témoigné que c'est effectivement ce qu'ils ont fait) ont droit au salaire associé à cette responsabilité au moment où ils ont effectué cette tâche, soit le salaire de l'agent senior.

Antérieurement, comme en a témoigné monsieur Georges Bibeau, un agent appelé à accompagner une recrue a toujours eu droit à la rémunération de l'agent senior pour les jours/périodes où il effectuait cette tâche.

En somme, avant l'entrée en vigueur de la convention collective ADM-6, les policiers qui exécutaient des tâches d'accompagnement avaient droit à la seule rémunération possible existante pour la fonction d'accompagnement soit celle d'agent senior.

L'entente de paiement

Conformément à l'article 22.03 de la convention collective, la Fraternité a expressément (par voie du grief 2017-19) au nom de tous les policiers exprimé son désaccord sur le bien-fondé de la réclamation de l'employeur. Ce désaccord express a été signalé dans le délai de 3 mois prescrit par l'article 22.03.

La réclamation était clairement contestée. L'employeur ne peut pas valablement prétendre qu'il y avait un accord sur le bien-fondé de sa demande de remboursement, et ce, même si certains policiers ont pris des ententes de paiement avec l'employeur avant l'échéance du délai de 3 mois.

La Fraternité a le monopole de représentation de ses membres, elle a déposé un grief pour contester les sommes réclamées. Les ententes entre les policiers et la Ville ne lui sont pas opposables.

Article (sic) 69 du Code du travail prévoit :

L'association accréditée peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'elle représente sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé.

Le principe est également énoncé à l'article 1.00 de la convention collective.

En ce qui a trait au grief 2017-024 (ADM-11), à toutes fins pratiques l'employeur y a fait droit en procédant aux remboursements des montants prélevés sur les paies des policiers. (Témoignages des policiers sur les remboursements et le courriel F-3).

RÉPLIQUE PATRONALE

- [88] Après avoir reconnu que la Ville avait bien remboursé les policiers visés par les griefs 2017-019 suite au dépôt du grief 2017-024, le procureur patronal a soumis qu'en vertu du paragraphe 22.03 de la convention collective, les policiers sont en droit de donner eux-mêmes leur accord quant au bien-fondé d'une réclamation que leur présente l'Employeur et ce, sans avoir besoin de l'accord du syndicat. À ce sujet, on m'a renvoyé à la décision rendue par l'arbitre Claude Fabien dans l'affaire *Les Eaux Danone d'Amérique du Nord*, rapportée à l'annexe 1 de la présente décision.
- [89] Relativement à la lettre d'entente qui prévoit le désistement par la Fraternité du grief 2016-010 et la quittance donnée par chacune des parties à l'autre partie de tout recours et de toute demande en relation avec l'objet de ce grief, le procureur patronal a rappelé que ce grief contestait la mise en place du programme PAIR. Comme le grief a été retiré, de soumettre le procureur patronal, le programme PAIR était donc valablement en vigueur.

RÉPONSE SYNDICALE

- [90] Relativement au grief 2017-024, la procureure syndicale a reconnu que l'Employeur y avait fait droit en remboursant tous les policiers visés par le grief.
- [91] Au sujet de la quittance et de la validité du programme PAIR, la procureure syndicale a répété les arguments qu'elle a fait valoir dans son argumentation écrite, à savoir que par la quittance l'Employeur a renoncé à ses réclamations, que l'Employeur ne peut pas affirmer que le programme PAIR était légal à l'époque de la convention collective 2011-2014.
- [92] La procureure syndicale a également rappelé que la lettre d'entente qui prévoit le désistement du grief 2016-010 ne prévoit pas le désistement du grief 2017-019.

V - DÉCISION ET MOTIFS

- [93] Avant de commencer, j'aimerais rappeler qu'à l'égard du grief 2017-019, une première décision avait été rendue par l'arbitre Lussier à la suite de la preuve et des arguments que ce dernier avait reçus mais que la Cour supérieure a annulé cette décision. J'estime donc maintenant ne pas devoir en tenir compte.
- [94] Par conséquent, je déciderai à mon tour du grief 2017-019, uniquement selon la preuve et les arguments qui m'ont été présentés. Par la suite, je traiterai du grief 2017-024.

LE GRIEF 2017-019

- [95] La Fraternité « formule un grief à l'encontre de la décision de l'employeur de récupérer des sommes versées sous forme de prime aux policiers qui ont agi comme policiers accompagnateurs dans le cadre du programme PAIR, depuis le 1^{er} janvier 2017 ».
- [96] Rappelant que dans le cadre de ce programme la rémunération des policiers accompagnateurs étant majorée d'une prime de 3 %, la Fraternité soutient que « cette majoration est contraire à la convention collective, puisque le programme PAIR n'a pas été prévu à la convention collective ni négocié entre l'employeur et la Fraternité ». La Fraternité ajoute qu'elle « est en désaccord avec le bien-fondé et le quantum des formulaires de montant redevable » considérant « que la décision de l'employeur de récupérer des sommes versées sous forme de prime aux policiers accompagnateurs dans le cadre du programme PAIR, est illégale, abusive, déraisonnable et contraire à la convention collective et aux lois en vigueur. Enfin, la Fraternité demande à l'arbitre « d'annuler lesdits formulaires de montant redevable » et « de rembourser toutes les sommes qui ont été récupérées.
- [97] Ce grief n'a pas pour objet, comme le prétend l'Employeur, de contester la légalité du programme PAIR. La Fraternité ne fait qu'ignorer l'existence de ce programme et base son grief uniquement sur les dispositions existantes de la convention collective. Elle prétend qu'en vertu de la convention collective, nonobstant le programme PAIR, les réclamations de l'Employeur sont mal fondées et qu'au cours de la période de janvier à avril 2017, les policiers accompagnateurs ont été correctement rémunérés.
- [98] Dans les faits, les sommes réclamées par l'Employeur visent cette période de janvier à avril 2017, au cours de laquelle elle a rémunéré les policiers accompagnateurs au taux de la fonction supérieure d'agent de quartier sénior. L'Employeur prétend, entre autres, que ce faisant elle a commis une erreur, le programme PAIR prévoyant une simple prime de 3 % ajoutée au salaire normal du policier accompagnateur.
- [99] En argumentation, le procureur patronal a soulevé plusieurs arguments que je traiterai successivement.
- [100] Relativement à l'argument patronal voulant que les policiers qui ont volontairement remboursé par chèque les sommes réclamées par l'Employeur aient par le fait même admis le bien-fondé de cette réclamation et soient maintenant forclos de demander à l'Employeur de les rembourser, cet argument aurait pu être valable si l'Employeur n'avait pas par la suite remboursé les policiers en question.
- [101] Je rappelle que suite au dépôt du grief 2017-024 voulant qu'il y ait désaccord sur le bien-fondé des réclamations de l'Employeur, ce dernier a remboursé tous les policiers, y compris ceux qui l'avaient remboursé par chèque, reconnaissant par le fait même le bien-fondé de ce grief qui s'appuie sur le paragraphe 22.03 de la convention collective. L'Employeur ayant de ce fait reconnu qu'il y avait litige quant aux sommes remboursées par l'ensemble des policiers visés par le grief, y compris ceux qui l'avaient remboursé par chèque, je ne vois pas comment il pourrait être justifié aujourd'hui de prétendre que ces derniers ont admis devoir les sommes que l'Employeur leur a réclamées.

[102] Je souligne par ailleurs que l'Employeur a explicitement reconnu ce fait aux paragraphes 65 à 68 de son argumentation écrite, où l'on peut lire :

« [65] Lorsque la Fraternité a transmis la liste des policiers visés (adm-10) le 20 novembre 2017, et a déposé un grief le lendemain (adm-11, grief 2017-024, 21 novembre 2017) alors la Ville a rendu l'argent qu'elle avait retenu.

[66] L'article 22.03 (al 4) prévoit:

*En cas de désaccord sur le bien-fondé ou le quantum de la réclamation ou de la récupération, **désaccord expressément signalé à l'Employeur par le policier** dans les trois mois de l'avis qui lui est acheminé à cette fin, le litige est soumis à l'arbitrage. Aucune réclamation ne peut être faite plus de six mois après la connaissance des faits invoqués pour la justifier.*

[67] Ainsi, aussitôt que le désaccord lui a été signalé expressément, la Ville a cessé les retenues et rendu les sommes ainsi retenues.

[68] Le grief 2017-024 (adm-11) est donc désormais sans objet. »

[103] Pour ces motifs, je ne retiens donc pas cet argument.

[104] Le deuxième argument soulevé par l'Employeur invoque la quittance signée par les parties le 11 octobre 2017 à l'occasion d'une lettre d'entente portant sur le « Règlement de certains recours et entente quant aux montants (sentence autocollants) ». À la page 2 de cette lettre d'entente déposée sous la cote ADM-7, on lit :

« 2. *Règlement des griefs*

2.1 *Les parties se désistent sans admission des griefs suivants et en avisera (sic) les tribunaux concernés dans les meilleurs délais :*

(...)

2016-010 *Abolition programme PAIR – Agent sénior* ».

[105] Et à la page 3 :

« 4. *Quittance*

*Sous réserve de l'exécution de la présente, **chacune des parties, y compris, selon le cas, ses élus, officiers, employé, représentants, mandataires ou ayants droits, donne quittance complète, finale et définitive à l'autre de tout recours et de toute demande, de quelque nature, que ce recours ou cette demande ait été exercé ou faite ou non, en relation avec l'objet des griefs visés par la présente ou avec ses griefs.** [notre emphase] »*

[106] En argumentation, l'Employeur soutient que cette quittance a pour effet de priver la Fraternité de son recours à l'encontre des réclamations visées par le grief 2017-019, au motif que ce grief serait en relation avec l'objet du grief 2016-010 dont elle s'est désistée à l'occasion de cette même lettre d'entente.

[107] Je ne saurais retenir cet argument non plus.

- [108] Le grief 2016-010, intitulé « agent de quartier sénior » portait essentiellement sur la légalité du programme PAIR qui avait pour effet d'abolir la fonction d'agent de quartier sénior dont l'une des responsabilités était la formation des recrues. Ce grief ne visait pas les agents de quartier appelés à travailler à titre d'agent PAIR.
- [109] Le grief 2017-019 intitulé « montants redevables – prime d'agent de quartier sénior » porte uniquement sur la récupération des sommes que l'Employeur soutient avoir versées en trop, la Fraternité plaidant que ces sommes ont été versées dans le respect de la convention collective.
- [110] Le fait que ces griefs n'aient pas le même objet explique qu'au moment de la signature de la lettre d'entente, les parties aient décidé d'en régler un, le grief 2016-010, et non pas l'autre, le grief 2017-019, et dans ces circonstances, je vois difficilement comment la quittance aurait pu viser le grief sous étude, les parties ayant décidé de ne pas l'inclure à ladite lettre d'entente.
- [111] J'arrive maintenant au troisième et principal argument de l'Employeur, à l'effet que les sommes payées aux policiers accompagnateurs de janvier à avril 2017 sont le fruit d'une erreur.
- [112] L'Employeur prétend que l'erreur n'étant pas source de droit, il pouvait, en vertu du paragraphe 22.03 de la convention collective, récupérer les sommes payées par erreur. Je rappelle le libellé de cette disposition :

« 22.03 L'Employeur soumet au policier concerné, avec copie à la Fraternité, toute réclamation ou récupération d'argents versés en trop qu'il entend faire valoir contre ce dernier.

Advenant un accord sur le bien-fondé et le quantum de ladite réclamation ou de ladite récupération ou à défaut par le policier de donner suite dans les trois mois à l'avis qui lui est acheminé à cette fin, l'Employeur peut retenir sur le salaire du policier un maximum de 10% de son salaire brut; ce maximum ne s'applique pas dans un cas de départ.

Le policier concerné peut toutefois s'entendre avec l'Employeur pour effectuer des remises supérieures au pourcentage indiqué plus haut.

En cas de désaccord sur le bien-fondé ou le quantum de la réclamation ou de la récupération, désaccord expressément signalé à l'Employeur par le policier dans les trois mois de l'avis qui lui est acheminé à cette fin, le litige est soumis à l'arbitrage. Aucune réclamation ne peut être faite plus de six mois après la connaissance des faits invoqués pour la justifier. »

- [113] La véritable question posée par le présent grief est donc : « Les sommes réclamées par la Ville aux policiers qui ont agi à titre de policier accompagnateur entre le 1^{er} janvier et le 30 avril 2017 constituent-elles des « sommes versées en trop »? »
- [114] Je n'ai aucun doute sur le fait que l'Employeur ait, dans un certain sens, commis une erreur en versant aux policiers accompagnateurs le salaire d'un agent de quartier sénior. Il a commis une erreur en ce sens que telle n'était pas sa volonté. Toutefois, la question n'est pas de savoir quelle était sa volonté mais plutôt quelle était son obligation en vertu de la convention collective.

- [115] Si, en vertu de la convention collective, son obligation était de verser aux policiers accompagnateurs leur rémunération normale majorée d'une prime de 3 %, alors il y a bien eu une erreur et dans un tel cas l'Employeur était en droit, en vertu du paragraphe 22.03 de la convention collective, de récupérer les « argents versés en trop » par rapport à la rémunération à laquelle les policiers accompagnateurs avaient droit.
- [116] Si par contre l'Employeur avait, en vertu de la convention collective, l'obligation de rémunérer les policiers accompagnateurs au taux de l'agent de quartier sénior, alors il n'y a pas eu d'argent versé en trop et l'Employeur n'avait pas le droit de réclamer quelque somme que ce soit.
- [117] Pour répondre à la question précédemment énoncée, on doit par conséquent établir quelle était la rémunération que l'Employeur devait verser aux policiers accompagnateurs en vertu de la convention collective en vigueur à cette époque.
- [118] Pour justifier sa décision, l'Employeur invoque son programme PAIR qui prévoit pour le policier accompagnateur une « prime *ad hoc* de 3% pour les P.A., sans incidence sur le régime de retraite (non incorporée au salaire annuel), pour chaque journée de coaching effectuée. (...) Note : Aucune prime pour l'agent sénior puisque son salaire annuel est déjà déterminé en tenant compte de cette activité. (ADM-3, p. 5) ». L'Employeur ajoute que la Fraternité s'étant désistée du grief 2016-010 qui contestait le programme PAIR, elle ne pouvait, dans le cadre du présent grief, le contester de nouveau.
- [119] La Fraternité, quant à elle, soutient que non seulement ce programme PAIR et la rémunération qui y est prévue pour les policiers accompagnateurs ne sont pas prévus à la convention collective, mais qu'au surplus cette tâche de policier accompagnateur est précisément prévue à la convention collective comme une tâche de l'agent de quartier sénior. D'où sa prétention à l'effet que lorsque l'Employeur demande à un simple agent de quartier d'agir comme policier accompagnateur, il lui demande en vérité d'agir comme agent de quartier sénior, donc en fonction supérieure puisque la convention collective prévoit que le titre « Responsabilités confiées au policier accompagnateur » d'agent de quartier sénior est une fonction supérieure à celle de simple agent de quartier.
- [120] En défense, l'Employeur a plaidé que les tâches d'un policier accompagnateur prévues au programme PAIR ne sont pas les mêmes que celles d'un agent de quartier sénior et que c'est pour cette raison qu'il est justifié de verser au policier accompagnateur une rémunération différente de celle d'un agent de quartier sénior.
- [121] Tout d'abord, relativement au désistement du grief 2016-010 produit par la Fraternité, je souligne la formulation de ce désistement, où on peut lire :
- « Le retrait de ce grief ne constitue aucune reconnaissance ni admission du bien-fondé de la position du SPVM qui avait donné lieu au dépôt du grief, notamment sur la légalité du programme d'agent PAIR. »*
- [122] La Fraternité a donc pris soin de préciser qu'elle n'admettait pas la légalité du programme PAIR. La conclusion que tire l'Employeur de ce désistement aujourd'hui est donc erronée.

[123] Par ailleurs, j'ai étudié avec attention la description de fonction d'agent de quartier sénior (ADM-1) et celle de policier accompagnateur décrite au document intitulé « Profil et sélection du policier accompagnateur » déposé par l'Employeur sous la cote V-3, tout comme j'ai étudié les différents témoignages entendus sur le sujet, et j'arrive à la conclusion que la preuve prépondérante est à l'effet que, dans les faits, les tâches et responsabilités confiées au policier accompagnateur sont des tâches prévues à la description de fonction de l'agent de quartier senior.

[124] Au document déposé sous la cote V-3 on peut lire, relativement aux rôles et responsabilités du policier accompagnateur :

« **RÔLE ET RESPONSABILITÉS DU POLICIER ACCOMPAGNATEUR**

- ⇒ **SOUTENIR / RECONNAÎTRE** : Soutenir la recrue par une attention proactive et une écoute, reconnaître son travail
- ⇒ **ORIENTER / SOCIALISER** : Orienter et faciliter la socialisation avec l'équipe du PDQ
- ⇒ **PROFESSIONNALISER** : Favoriser le perfectionnement professionnel de la recrue en l'aidant à s'auto-évaluer et à améliorer ses pratiques

Tout en accomplissant les activités régulières de patrouille et de réponse aux appels, plus précisément le policier accompagnateur :

- ⇒ *facilite l'intégration de la recrue dans son nouveau milieu;*
- ⇒ *encourage le développement des connaissances et des habiletés de la recrue selon une approche progressive et en fonction du parcours proposé dans le PAIR;*
- ⇒ *conseille la recrue et lui fait des rétroactions constructives suite à ses interventions;*
- ⇒ *soutient, motive et encourage la recrue à s'améliorer;*
- ⇒ *observe les progrès et les consigne dans la grille de coaching (Doc. 5), et participe à l'évaluation du rendement de la recrue. »*

[125] Et à la description de fonction (ADM-1) de l'agent de quartier sénior :

« **2. Tâches**

(...)

12. *Agit à titre de personne-ressource du poste pour initier les recrues à l'exercice de leur nouvelle fonction. S'assure du transfert des connaissances du nouveau policier dans l'action et dans la démonstration de ses compétences en regard de l'emploi. Facilite son intégration dans le milieu et partage son expertise.*
13. *Effectue des journées de travail habituelles avec l'agent recrue et profite des occasions qui se présentent pour le guider, le conseiller et le renseigner afin de l'amener à maîtriser les compétences spécifiques de cette fonction, à devenir autonome, à apprivoiser la culture policière, etc.*
14. *Observe attentivement les comportements au travail de son nouveau partenaire afin d'identifier ses forces et ses points à améliorer. Lui suggère les façons de faire appropriées afin qu'il soit en mesure d'agir adéquatement dans*

les situations diverses dans lesquelles il est partie prenante. Recommande à son supérieur, s'il y a lieu, de lui faire suivre de la formation complémentaire.

15. *Familiarise les nouveaux agents ainsi que les policiers mutés au poste avec les caractéristiques spécifiques du secteur desservi tant au niveau communautaire, criminel que géographique. Leur fait prendre contact avec les intervenants des organismes ainsi qu'avec les citoyens de la communauté afin de leur faciliter l'acquisition des particularités de leur nouveau milieu de travail.*
16. *Participe au processus d'appréciation du rendement du nouvel agent en signifiant le résultat de ses observations au superviseur.*
17. *Remplace le superviseur lors d'absences. »*

- [126] En fait, la principale distinction à faire entre le travail de l'agent de quartier sénior et celui du policier accompagnateur à l'endroit d'une recrue se situe au niveau de structure de la tâche et de son exclusivité.
- [127] Les tâches du policier accompagnateur sont beaucoup plus structurées et celui-ci doit se consacrer exclusivement à la formation de sa recrue, alors que l'agent de quartier sénior, à l'époque du grief, avait également comme responsabilité de remplacer son superviseur lors d'absences, ce qui pouvait entraver son rôle de formateur lorsqu'il avait la responsabilité d'une recrue. Comme on peut le lire à la page 2 du programme PAIR (ADM-3), la transformation organisationnelle visait à optimiser la performance des ressources humaines en proposant des solutions aux problèmes constatés dans le coaching des recrues par les agents de quartier sénior dus au fait que ces derniers avaient également pour tâche de remplacer leur superviseur en cas d'absence.
- [128] Mais si l'agent de quartier sénior n'avait pas à remplacer son superviseur, il pouvait se consacrer entièrement à une recrue et c'est sûrement ce qui est arrivé à plusieurs reprises au commandant Dassylva lorsqu'il était agent de quartier sénior, puisqu'il a affirmé dans son témoignage que lorsqu'il occupait cette fonction de 2002 à 2005, il avait lui-même formé une centaine de recrues, donc en moyenne au moins 25 recrues par année.
- [129] Pour sa part M. Bibeau, qui a été agent de quartier sénior de 2000 à 2005, a affirmé qu'à l'époque ses responsabilités à l'égard des recrues étaient celles décrites au document V-3.
- [130] Et les témoins Dufour et Medeiros-Duarte ont tous deux affirmé que la formation qu'ils avaient eu à donner à leur recrue, à titre de policier accompagnateur, était semblable à celle qu'ils avaient reçue de leur agent de quartier sénior, à leur embauche, mis à part le formulaire d'appréciation qu'ils avaient eu à remplir à titre de policier accompagnateur.
- [131] En résumé, comme je l'écrivais précédemment, la preuve prépondérante est à l'effet que le travail accompli par un policier accompagnateur à l'époque du grief était semblable à celui qu'effectuait l'agent de quartier sénior lorsque ce dernier devait consacrer son temps à la formation d'une recrue.
- [132] D'ailleurs, le programme PAIR (ADM-3) le reconnaît lui-même dans la « Note » qu'on retrouve à la section « Modalité de compensation » où il est écrit : « Aucune prime pour l'agent sénior puisque son salaire annuel est déjà déterminé en tenant compte de cette activité » (soulignement ajouté).

[133] Ceci dit, en retirant à l'agent de quartier sénior les tâches de coaching qui étaient les siennes et en les confiant à un simple agent de quartier, avec une prime de 3 % de son salaire pour effectuer des tâches qui appartenaient à l'agent de quartier sénior, le tout sans l'accord de la Fraternité, l'Employeur contrevenait clairement au paragraphe 23.02 de la convention collective qui prévoit :

« 23.02 Si le Service modifie substantiellement les fonctions actuelles d'un policier ou en crée de nouvelles, les conditions de travail relatives à ces fonctions sont négociées entre les parties et, à défaut d'entente, soumises à l'arbitrage. »

[134] Sans accord avec la Fraternité sur les conditions de travail tant de l'agent de quartier sénior, qui voyait ses tâches réduites, que du simple agent de quartier, qui voyait les siennes modifiées lorsqu'il acceptait d'agir comme agent accompagnateur, l'Employeur ne pouvait pas unilatéralement modifier les conditions de travail de ces deux classes de policiers.

[135] Les seules solutions qui s'offraient à lui étaient soit de porter l'affaire à l'arbitrage, ce qu'il n'a pas fait, soit de demander à l'agent de quartier qu'il souhaitait voir accompagner une recrue de travailler dans la fonction supérieure d'agent de quartier sénior, fonction dont l'une des tâches était précisément de voir à la formation des recrues. Et pour ce faire, elle devait respecter le premier alinéa du paragraphe 23.03 qui prévoit :

« 23.03 Le policier qui remplit temporairement une fonction supérieure à celle qu'il occupe régulièrement a droit au salaire attaché à cette fonction. »

[136] En l'espèce, sans qu'il le veuille, c'est ce que l'Employeur a fait de janvier à avril 2017. Ayant demandé à de simples agents de quartier d'accompagner des recrues nouvellement embauchées, donc d'accomplir des tâches appartenant aux agents de quartier séniors, il leur a accordé le salaire d'agent de quartier sénior.

[137] Pour revenir à la question que j'énonçais au début de la présente décision, l'Employeur ne leur a donc pas versé d'argent en trop et par conséquent, il ne pouvait, en invoquant le paragraphe 22.03 de la convention collective, réclamer quelque somme que ce soit à ces policiers.

POUR TOUS CES MOTIFS,

J'ACCUEILLE le grief 2017-019;

J'ORDONNE à l'Employeur de rembourser aux policiers qui font l'objet de la présente décision toutes sommes qu'il a récupérées d'eux à la suite des réclamations qu'il leur a présentées au mois de mai 2017, le tout portant intérêt au taux prévu par la loi;

JE CONSERVE juridiction pour déterminer les sommes dues advenant désaccord entre les parties à ce sujet.

Le grief 2017-024

En argumentation, chacune des parties a admis qu'à la suite de ce grief, l'Employeur a remboursé les policiers puisqu'il y avait désaccord sur le bien-fondé des réclamations.

Dès lors, je constate que ce grief est maintenant sans objet.



ANDRÉ BERGERON, arbitre

Pour l'Employeur : Me Pierre Alexandre Boucher
Pour la Fraternité : Me Sophia M. Rossi

ANNEXE 1

Autorités soumises par la partie patronale

- *Presse Café Franchise Restaurants inc. c. 9192-6287 Québec inc.*, 2016 QCCA 151;
- *Ville de Montréal, arrondissement de Côte Saint-Luc, Hampstead, Montréal Ouest et Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal inc., section locale 301*, AZ-50178502, Me Marc Gravel, arbitre;
- *Syndicat des travailleuses et des travailleurs du Petit Poucet et Rôtisserie au Petit Poucet inc.*, DTE 89T-642, Me Michel Bergevin, arbitre;
- *Carrefour Briques + pavés plus inc. c. Berthiaume*, 2011 QCCQ 14154;
- *Commission scolaire des Samares et Syndicat du personnel de soutien scolaire de Lanaudière*, AZ-50567838, M. Claude Rondeau, arbitre;
- *Commission scolaire des Hautes-Rivières et Syndicat des professionnelles et professionnels des commissions scolaires du Sud de la Montérégie*, 2014QCTA 271, Me Jean Barrette, arbitre;
- *Les Eaux Danone d'Amérique du Nord et Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501*, AZ-50255615, 17 mai 2004, Me Claude Fabien, arbitre.

ANNEXE 2**Autorités soumises par la partie syndicale**

- *Ministère de l'industrie, commerce et tourisme -et- Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec, AZ-87142026, 12 décembre 1986, Me Jean-Pierre Lussier, arbitre;*
- *Syndicat des employés de soutien de la C.F.P. de la région de Québec (CSN) et Commission de formation professionnelle de la main d'œuvre (Région de Québec), AZ-91142041, 6 février 1991, Me Jean-Guy Ménard;*
- *Le Conseil de la Première Nation Malécite de Viger c. La Crevette du Nord Atlantique inc., 2005 CanLII 45341 (QC CS).*