

---

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE GRIEF

(CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC)

---

## FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL

(LA « FRATERNITÉ »)

ET :

**VILLE DE MONTRÉAL - SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE MONTRÉAL  
(SPVM)**

(L'« EMPLOYEUR »)

ET :

**ÉTIENNE CANTIN ET ALS.**

(LES « PLAIGNANTS »)

Convention collective : 2015-2021  
Grief n° : 2021-013 Rémunération - temps supplémentaire

---

## SENTENCE

---

Présidence : M<sup>e</sup> Éric Lévesque, arbitre unique

Comparution pour l'Employeur : M<sup>e</sup> Émilie Faucher

Comparution pour le Syndicat : M<sup>e</sup> Sophia M. Rossi

Lieu d'audience : Montréal

Dernière audience : 6 juillet 2022

Date de la sentence : 6 octobre 2022

Adjudex inc.  
EL-2108-40846-QP  
S/A- 888-22

## I

**INTRODUCTION**

[1] La clause 10.04 a) de la convention collective stipule qu'un policier appelé en devoir un jour de congé hebdomadaire ou annuel est rémunéré à 200% de son taux horaire régulier.

[2] Cette clause d'application générale ne s'applique cependant pas aux policiers des unités de soutien opérationnel (détention)<sup>1</sup> dont certaines conditions de travail sont prévues dans une lettre d'entente signée le 10 novembre 1997 et toujours en vigueur.<sup>2</sup> Pour nos fins, les heures supplémentaires qu'accomplissent ces policiers un jour de congé hebdomadaire ou annuel sont rémunérées à 150% de leur taux régulier.

[3] Mais qu'advient-il lorsqu'un policier d'une autre unité – en l'espèce d'un poste de quartier (PDQ) - est appelé en devoir un jour de congé hebdomadaire ou annuel pour accomplir des heures supplémentaires dans une unité de détention? Est-il régi par la clause 10.04 ou bien par la lettre d'entente applicable aux unités de détention? Là se situe précisément le litige entre les parties : la Ville le rémunère à taux et demi; ce que conteste La Fraternité qui réclame qu'il le soit à taux double. Son grief est ainsi libellé<sup>3</sup>:

(...)

La Fraternité des policiers et policières de Montréal conteste la décision de l'Employeur de ne pas rémunérer convenablement le temps supplémentaire effectué dans des unités de soutien opérationnel (détention) par des policiers qui ne proviennent pas de ces unités.

Plus particulièrement, pour des rappels en devoir alors qu'ils étaient en congé, l'Employeur a rémunéré les policiers visés suivants de manière suivante :

(...)

---

<sup>1</sup> Les termes « unités de détention », « section de détention », « section soutien opérationnel » et « unité soutien opérationnel » désignent pour nos fins la même chose. La lettre d'entente emploie l'expression « section détention » alors que l'annexe A-5 utilise celle de « section soutien opérationnel ». Les parties dans leur correspondance utilisent l'expression « unité de soutien opérationnel (détention) » ou parfois simplement « unité de détention ».

<sup>2</sup> Cette lettre est reproduite intégralement en annexe.

<sup>3</sup> Le grief daté du 23 juin 2021 est amendé sans opposition de la Ville à 4 reprises : les 11 août, 28 septembre et 4 octobre suivant et finalement le 9 juin 2022. 44 personnes sont visées par ce grief.

**Les amendements sont en caractères gras<sup>4</sup>**

Cette rémunération n'est pas conforme à l'article 10.04 de la convention collective.

En effet, pour un rappel en devoir le jour d'un congé hebdomadaire ou annuel, le policier doit être rémunéré au taux double de son taux horaire régulier pour un minimum équivalent à sa journée régulière de travail.

Or, ce n'est pas ce que l'Employeur a fait dans le cas des policiers visés.

En fait, l'Employeur maintient qu'il s'agit de la rémunération adéquate et qui est applicable à tout policier pour tout temps supplémentaire effectué dans des unités de soutien opérationnel.

L'Employeur a d'ailleurs confirmé sa décision à cet égard à la Fraternité, par une lettre qu'elle lui a adressée le 11 juin 2021.

La Fraternité conteste vivement cette décision prise par l'Employeur et le fait qu'il l'applique à tous les policiers appelés à effectuer du temps supplémentaire dans des unités de soutien opérationnel.

Bien qu'il existe une lettre d'entente portant sur les conditions de travail particulière pour ces unités de soutien, celle-ci ne s'applique pas au cas en l'espèce. Elle ne s'applique qu'aux policiers mutés ou assignés dans une unité de soutien opérationnel.

Le temps supplémentaire pour un remplacement effectué par un policier, qui comme les policiers visés, ne provient pas d'une unité de soutien opérationnel, est assujéti aux dispositions de l'article 10 de la convention collective. Ceux-ci doivent donc être rémunérés au taux double de leur taux horaire régulier pour un minimum équivalent à leur journée régulière de travail.

Il en est de même pour tout temps supplémentaire effectué dans une unité de soutien opérationnel par tout policier qui ne provient pas d'une de soutien opérationnel.

Au surplus, l'Employeur ne peut en aucun cas exiger des policiers et policières qu'ils acceptent une rémunération différente de celle qui a dûment été négociée par la Fraternité.

La Fraternité est conformément aux dispositions du Code du travail et de la convention collective, la seule mandataire des policiers et policières qu'elle représente.

La Fraternité est d'avis que la décision de l'Employeur à l'égard des policiers visés et que l'Employeur désire appliquer à tout policier appelé à faire du temps supplémentaire dans des unités de soutien opérationnel est abusive, arbitraire, déraisonnable et contraire aux dispositions de convention collective.

Par conséquent, la Fraternité demande à l'arbitre :

DE DÉCLARER que la décision de l'Employeur en ce qui concerne la rémunération du temps supplémentaire dans les unités de soutien

---

<sup>4</sup> Les amendements n'ayant fait l'objet d'aucune contestation, les caractères gras les identifiant sont donc omis.

opérationnel est abusive, arbitraire, déraisonnable et contraire à la convention collective;

DE CONDAMNER l'Employeur à verser aux policiers visés, ainsi qu'à tout autre policier concerné, le salaire et les avantages auxquels ils ont droit en vertu des dispositions de la convention collective;

DE CONDAMNER l'Employeur à indemniser les policiers visés et tout autre policier concerné ainsi que la Fraternité pour tous dommages subis de quelque nature que ce soit, dont les montants sont à parfaire;

Le tout avec intérêts et indemnités prévus au *Code du travail*, RLRQ c. C-27.

Le présent grief est de nature continue et vise tous les policières et policiers qui ont vu leurs heures de travail effectuées dans des unités de soutien opérationnel rémunérées au taux et demi.

La Fraternité se réserve le droit d'amender le présent grief si nécessaire, notamment pour y adjoindre les noms d'autres policiers ou policières ayant subi le même traitement que les agents Cantin, Lefebvre et Baron. Les noms de ces policiers seront ajoutés au tableau ci-dessus. [Extrait reproduit tel quel.]

[4] Les parties reconnaissent le Tribunal valablement saisi de ce grief auquel la Ville oppose cependant à la fois des moyens de prescription et d'irrecevabilité.

## II

### LA PREUVE

#### A- Contexte

[5] Depuis 1997, le SPVM déploie ses policiers de la gendarmerie dans des postes de quartiers<sup>5</sup>. On en compte environ 30, répartis dans quatre (4) régions du territoire (Nord-Sud-Est-Ouest).

[6] L'horaire régulier d'un policier de PDQ figure aux annexes A-1 à A-3 de la convention collective. Ces horaires, appelés « 21-14-35 », sont établis sur un cycle de 35 jours : le policier en travaille 21 et est en congé le reste du temps, donc 14 jours. Les factions sont de 8,5 heures par jour avec 60 minutes de pause et le nombre annuel d'heures de travail s'élève suivant cet horaire à 1638.

---

<sup>5</sup> Les PDQ ont été graduellement mis en place entre 1997 et 1998.

[7] Il n'est pas contesté que la clause 10.04 a) de la convention collective s'applique normalement aux policiers des PDQ qui font des heures supplémentaires un jour de congé hebdomadaire ou annuel. Cette clause prévoit ce qui suit :

Le policier appelé en devoir le jour d'un congé hebdomadaire ou annuel est rémunéré au double du taux horaire régulier pour un minimum équivalent à sa journée régulière de travail. Dans ce cas, il perd sa journée de congé.

[8] Les unités de soutien opérationnel sont en définitive des unités de détention où sont amenées les personnes appréhendées par les policiers pour y être détenues temporairement. Elles sont apparues elles aussi à compter de 1997. Au nombre de quatre (4), elles se déploient dans les mêmes quatre régions sur le territoire du SPVM nommées plus tôt.<sup>6</sup>

[9] L'horaire d'un policier d'une unité de détention est prévu à l'annexe A-5 de la convention collective. Il s'étale lui aussi sur un cycle de 35 jours mais comporte 14 jours de travail et 21 de congés (14-21-35). La lettre d'entente qui lui a pour ainsi dire donné naissance mentionne:

Les parties conviennent d'appliquer un nouvel horaire de douze (12) heures visant à améliorer la qualité de vie au travail des policiers et policières affecté-es à la section Détention et œuvrant sur les équipes de travail, sur trois (3) relèves, tel qu'actuellement prévu à l'article 4.00 et ses annexes soit le programme et l'horaire 21 x 14 x 35<sup>7</sup> de la convention collective. [Soulignement ajouté.]

[10] Ces policiers ont ainsi des factions plus longues que leurs confrères, soit d'une durée de 12 heures, avec 90 minutes de pause. Ils travaillent annuellement 1528 heures et 48 minutes, soit environ 110 heures de moins qu'un policier d'un PDQ.

[11] Lorsqu'il s'agit pour eux d'accomplir des heures supplémentaires, la clause 2 de la lettre d'entente « Horaire de travail/Section Détention » prévoit ceci :

Avec la mise en place du nouveau programme et de l'horaire de travail, le temps supplémentaire sera attribué et rémunéré comme suit :

<sup>6</sup> L'unité de détention de la région Ouest a cependant été fermée durant la pandémie de la COVID-19, jugée inadéquate pour satisfaire aux règles sanitaires alors en vigueur.

<sup>7</sup> Le 6<sup>e</sup> alinéa de la clause 4.00 c) et l'annexe A-5 parlent d'un horaire « 14-21-35 ».

- Lorsqu'une période de douze (12) heures sera à combler en temps supplémentaire, cette période sera effectuée par le personnel en congé hebdomadaire ou en congé annuel et rémunéré à temps et demi.

(...)

[12] Dans tous les cas, ces heures supplémentaires dites « opérationnelles » sont attribuées suivant le dernier alinéa de la clause 10.00 a) qui stipule :

Sauf si des besoins opérationnels l'exigent, le temps supplémentaire à effectuer dans une unité doit être effectuée par les policiers de cette unité.

[13] J'ajoute que la convention collective prévoit deux autres situations où un policier qui travaille un jour de congé hebdomadaire ou annuel est rémunéré à un taux majoré de 150% plutôt que 200%. Ces occasions se distinguent par leur nature des cas précédemment décrits et ne sont pas qualifiées par les parties de « temps supplémentaire opérationnel ».

[14] Il en est ainsi lorsqu'un policier accepte de travailler dans le cadre de la commercialisation des services<sup>8</sup> du SPVM ou lorsqu'il est convoqué par la Cour.<sup>9</sup> Quoique ces cas ne soient pas soulevés en l'espèce, il paraît néanmoins pertinent d'en faire état et de citer les dispositions qui les prévoient :

**10.04 c)**

Le policier qui accepte de travailler le jour de son congé hebdomadaire ou annuel dans le cadre de la commercialisation des services est rémunéré pour un minimum de quatre heures au taux du temps supplémentaire.

**Annexe I**

Dans tout contrat ou service en commercialisation, les modalités suivantes s'appliquent :

- 1) Seul le policier volontaire en congé hebdomadaire, en congé annuel ou en dehors de ses heures régulières de travail peut travailler dans le cadre de la commercialisation des services. Dans tous les cas, il est rémunéré pour un minimum de 4 heures de travail à 150 %, selon le salaire rattaché à son grade. Il a droit à une période de repas payée s'il effectue quatre heures et plus de travail sur les lieux de la commercialisation.

---

<sup>8</sup> Il s'agit d'un service offert par le SPVM moyennant rétribution par celui ou celle qui le requiert. Ce peut être le cas par exemple d'un chantier de construction qui souhaite une présence policière.

<sup>9</sup> L'article 11 de la convention collective est consacré à ce sujet.

**11.00**

a) Le travail effectué à la cour en dehors des heures régulières du policier, est rémunéré à raison d'une fois et demie son taux horaire régulier.

[...]

**11.05**

a) Le policier convoqué aux endroits désignés dans les paragraphes 11.00 et 11.04 le jour de son congé hebdomadaire ou annuel a le droit d'en faire changer la date.

b) Le policier qui ne fait pas changer son congé hebdomadaire est payé selon le taux établi dans le sous-paragraphe a) du paragraphe 11.00 et pour un minimum de quatre heures.

[...] [Soulignements ajoutés.]

[15] Enfin, il sera question plus avant du sens à donner aux termes « affecté » et « personnel » employés à la lettre d'entente et aussi de la notion d'assignation.

[16] La convention collective ne définit pas le terme « affecté » - mais l'emploi à moult occasions -, non plus que le terme « personnel ». En revanche, l'assignation fait l'objet de la disposition spécifique qui suit :

8.00 Pour les fins d'interprétation de la convention collective, assignation signifie l'affectation temporaire d'un policier dans une autre fonction que la sienne ou dans sa fonction dans un autre poste de quartier ou dans toute autre unité.

a) Un policier ne peut être assigné plus de cinq fois par année civile. Le nombre de jours total d'assignation ne doit pas excéder une durée équivalente à cinq (5) cycles de travail de trente-cinq (35) jours ou une durée équivalente à trois (3) cycles de travail de soixante-dix (70) jours ou cent cinq (105) jours.

(...)

b) (...)

Le policier ainsi assigné se voit assujéti à l'horaire de travail de la fonction à laquelle il est assigné.

(...) [Soulignement ajouté.]

B- L'application de la lettre d'entente au fil du temps et le litige

[17] Georges Bibeau, directeur aux relations de travail de la Fraternité,<sup>10</sup> affirme que la lettre d'entente dont il est question ici est appliquée inchangée depuis son entrée en vigueur en 1997.

[18] Interrogé au sujet du taux de rémunération applicable pour les heures supplémentaires à la détention, il est d'avis qu'il s'agit d'un des mécanismes mis en place pour pallier au « déficit d'une centaine d'heures », pour tenir en compte que les policiers à la détention accomplissent moins d'heures annuellement que les autres.<sup>11</sup>

[19] M. Bibeau affirme également qu'il n'y a jamais eu de problème concernant l'application de cette lettre d'entente jusqu'à l'été 2018.

[20] Selon ce témoin, le SPVM manquait d'effectifs dans ses unités de soutien opérationnel cette année-là et avait alors envisagé de faire appel à des policiers d'autres unités pour accomplir des heures supplémentaires<sup>12</sup>, mais à taux et demi plutôt qu'à taux double; ce que la Fraternité avait catégoriquement refusé. À ses dire, le SPVM a ultimement battu en retraite pour plutôt demander à des enquêteurs des unités de détention de prêter main forte et d'accomplir des heures supplémentaires normalement confiées aux policiers de ces mêmes unités.

[21] M. Bibeau mentionne qu'un problème semblable de manque d'effectifs est survenu durant les Fêtes en 2019. Cette fois, dit-il, ce sont des policiers du Groupe d'intervention qu'a invités un lieutenant de l'unité de soutien Est à y accomplir des heures supplémentaires à taux et demi. M. Bibeau affirme que la Fraternité avait signifié son

---

<sup>10</sup> M. Bibeau a œuvré au sein du SPVM comme policier de 1993 à 2015; d'abord comme agent et agent sénior pour être finalement promu sergent de quartier. À compter de 2015, il occupe la fonction de directeur adjoint aux relations de travail de la Fraternité et, depuis 2019, celle de directeur.

<sup>11</sup> Pour la même raison, déclare ce témoin, un policier d'une unité de soutien opérationnel qui prend congé voit sa banque de congé débitée de 11.25 heures plutôt que 10.5 heures.

<sup>12</sup> M. Bibeau mentionne que la Cour du Québec avait décidé en 2018 de mettre en place les vidéocomparutions dans plusieurs dossiers, ajoutant ainsi à la tâche de ses policiers qui devaient y participer avec les détenus. En conséquence, affirme-t-il, du personnel supplémentaire se trouvait requis.



désaccord au SPVM quant à cette manière de rétribuer les heures supplémentaires lors d'un Comité de relations professionnelles (CRP). Aux dires de M. Bibeau, la Fraternité considérait qu'il s'était agi là d'un « cas exceptionnel » et au nom du maintien de bonnes relations de travail, aucun grief n'avait été présenté.

[22] Puis arrive la pandémie qui nécessite des mesures particulières. Ainsi, entre mars 2020 et mai 2021, tous les policiers du SPVM se retrouvent avec l'horaire « 14-21-35 » et tous avec des factions de 12 heures et des heures supplémentaires rémunérées à taux et demi.<sup>13</sup> Il en résultait concrètement que la question du taux de rémunération des heures supplémentaires accomplies à la détention par des policiers d'une autre unité ne se posait donc plus.

[23] Selon M. Bibeau, la Fraternité apprend au printemps 2021 que le SPVM fait face à nouveau à un manque d'effectifs pour l'été suivant et qu'il entend faire appel à des policiers d'autres unités pour accomplir des heures supplémentaires, à taux et demi, dans les unités de détention.

[24] Le 11 mai 2021, Jean-François Potvin, vice-président aux relations de travail de la Fraternité, adresse à ses membres le communiqué suivant:

(...)

**À l'approche de la période estivale, il est opportun de vous rappeler certains paramètres de la convention collective.**

(...)

De plus, n'oubliez pas que les dispositions particulières de l'horaire de détention portant sur le temps supplémentaire sont contenues dans une LETTRE D'ENTENTE qui s'applique aux policiers mutés ou assignés dans une unité de détention.

---

<sup>13</sup> Cependant, les policiers des groupes d'intervention sont retournés à l'horaire de travail régulier « 21-14-35 » à compter du 18 octobre 2020.

Ainsi, si vous êtes d'une autre unité et devez faire du temps supplémentaire dans une unité de détention, souvenez-vous que lors d'une journée de congé ou de vacances, la policière ou le policier est rémunéré au double du taux horaire régulier pour un minimum équivalent à sa journée régulière de travail.

En définitive, nous vous invitons à documenter toute situation litigieuse et, le cas échéant, à communiquer avec le département des relations de travail de la Fraternité. [Reproduit tel quel.]

[25] Puis, le 31 suivant, il manifeste son désaccord par écrit à sa vis-à-vis des ressources humaines, Mme Marie-Claude Mc Ken :

La présente a pour objet de vous souligner formellement le désaccord de la Fraternité quant à une situation qui a été portée à son attention.

Plus particulièrement, cette situation concerne la manière dont vous envisagez de rémunérer les policiers et les autres unités appelés à faire du temps supplémentaire dans l'une des unités de soutien opérationnel (détention).

La Fraternité a été informée qu'en raison d'un manque important d'effectif dans les unités de soutien opérationnel, l'Employeur incite les policiers provenant d'autres unités à effectuer du temps supplémentaire en exigeant toutefois que ceux-ci acceptent que leur temps supplémentaire soit rémunéré au taux et demi en tout temps.

Cette rémunération offerte par l'Employeur n'est aucunement conforme à ce qui est prévu à la convention collective. En effet, la convention collective prévoit notamment que lors d'une journée de congé ou de vacances, les policiers qui effectuent du temps supplémentaire doivent être rémunérés au taux double pour un minimum équivalent à leur journée régulière de travail.

Il est vrai qu'il existe une lettre d'entente particulière portant sur les conditions de travail des unités de soutien. Toutefois, cette entente n'est pas applicable en l'espèce. Celle-ci ne s'applique qu'aux policiers mutés ou assignés dans une unité de détention.

L'Employeur ne peut tout simplement pas exiger que des policiers qu'ils acceptent une rémunération différente de celle qui a dûment négocié par la Fraternité.

Nous vous rappelons que suivant les dispositions du *Code du travail*, la Fraternité est l'unique agent négociateur des policiers qu'elle représente.

Ce principe est également enchâssé dans la convention collective à l'article 1.00 qui prévoit explicitement que « *la Fraternité est la seule mandataire des policiers assujettis au certificat d'accréditation syndicale émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec* ».

Ceci implique que légalement toutes les conditions de travail doivent être négociées avec la Fraternité.

L'Employeur ne peut en aucun cas offrir ou négocier des conditions de travail directement avec les policiers que la Fraternité représente.

Soyez avisé que la Fraternité s'oppose vivement à ce que l'employeur négocie directement avec ses membres et que si cette pratique continue, la Fraternité entreprendra tous les recours qui s'imposent dans les circonstances. [Reproduit tel quel. Soulignement ajouté.]

[26] M. Bibeau convient que normalement les questions d'interprétation et d'application de convention collective se discutent en CRP et non dans des échanges épistolaires. Cependant, déclare-t-il, la Fraternité était d'avis que cela avait déjà été fait à l'hiver 2019 et qu'il y avait lieu maintenant de réagir formellement par écrit.

[27] Cela dit, le 11 juin suivant, madame Mc Ken répond ce qui suit à cette missive :

(...)

Toutefois, nous ne partageons pas votre position. Nous allons poursuivre le traitement actuel en ce qui concerne le temps supplémentaire dans les unités de détention (unités de soutien opérationnel) et ce, conformément à la lettre d'entente qui s'y rattache.

Nous demeurons disponibles pour en discuter davantage. [Reproduit tel quel.]

[28] Pour la suite, l'Employeur a maintenu sa position et ainsi fait appel à des policiers d'autres unités pour accomplir des heures supplémentaires à taux et demi dans ses unités de détention.

[29] Marie-Claude Mc Ken dont il a été question précédemment est conseillère en ressources humaines, Division des partenaires d'affaires R-H-SPVM<sup>14</sup>. Depuis l'automne 2019, elle est affectée au dossier de la Fraternité.

[30] Elle mentionne avoir eu des échanges avec des représentants de la Fraternité au sujet de la rétribution des heures supplémentaires accomplies dans les unités de détention par des policiers d'autres unités vers la fin de 2019 et au début 2020, lors de CRP. Il y avait, dit-elle, une divergence de vue sur la question, la Ville « avait pris la décision de payer le temps supplémentaire à 150% » alors que la Fraternité réclamait qu'il soit payé à 200%. Selon elle, la Ville ne faisait alors que maintenir une décision qu'elle avait déjà prise, fondée sur les dispositions de la lettre d'entente, « c'est déjà ce qui se faisait », affirme-t-elle.

---

<sup>14</sup> Elle est à l'emploi de la Ville depuis 2001. À compter de 2013, elle est conseillère en ressources humaines au ou pour le SPVM mais s'occupe d'autres accréditations que celle des policiers.

[31] Le témoin se réfère à cet égard à un compte-rendu du CRP daté du 25 septembre 2020 auquel participaient, pour la Fraternité, MM. Jean-François Potvin, vice-président relations de travail, et Patrick Lemoine, directeur adjoint aux relations de travail, et pour la Ville, Martine René, conseillère ressources humaines, M Daniel Farias, Inspecteur-chef, services des ressources matérielles et informationnelles et elle-même. Ce compte-rendu mentionne ce qui suit :

(...)

**15. HT agent de PDQ fait dans les détentions**

L'Employeur confirme que la situation devait se reproduire, le même traitement sera fait. Le policier a les conditions de travail selon l'unité où il va effectuer le TS.

FPPM : En désaccord

Terminé

(...) [Reproduit tel quel. Soulignement ajouté.]

[32] Madame Mc Ken produit également « pour appuyer son propos » une série de documents concernant les heures supplémentaires accomplies dans les unités de détention Nord, Sud et Est entre 2017 et 2021 par des policiers en congé hebdomadaire provenant d'autres unités. Ces tableaux révèlent ce qui suit :

**Division Est :**

2017 : 2 occasions à des policiers de PDQ, payés à 150% en avril et octobre

2018 : aucune occasion

2019 : 10 occasions à des policiers de PDQ, payés à 150%, 1 fois en novembre et 9 entre les 25 et 31 décembre

2020 : 90 occasions à des policiers de PDQ, payés à 150%, dont 88 entre mars 2020 et mai 2021 (durant les mesures particulières), les 2 autres accomplies les 2 et 4 janvier

2021 : 5 occasions à des policiers de PDQ, payés à 150% entre janvier et octobre 2021 dont 4 entre janvier et mars 2021 (durant les mesures particulières)

**Division Sud :**

2019 : 2 occasions à des policiers de PDQ, payés à 150%, en octobre<sup>15</sup>

2020 : 31 occasions à des policiers de PDQ, payés à 150%, entre juin et décembre 2020 (durant les mesures particulières)<sup>16</sup>

**Division Nord :**

2017 : 1 occasion à un policier de PDQ, payé à 150%, le 25 décembre

2018 : 4 occasions à des policiers de PDQ, payés à 150%, 1 fois le 19 août et les 3 autres entre les 24 et 26 décembre.

2020 : 4 occasions à des policiers de PDQ, payés à 150%, une fois le 17 décembre et les 3 autres entre les 24 et 31 décembre (durant les mesures particulières)

[33] Questionnée au sujet de la lettre du 11 mai 2021 que M. Jean-François Potvin lui avait fait parvenir, elle déclare en avoir été surprise, que le procédé était inhabituel et que la Fraternité avait déjà de toute façon manifesté son désaccord lors du CRP du 25 septembre précédent.

[34] Quant à ce désaccord, elle affirme que le taux de rémunération des heures supplémentaires à la détention est, et doit être, le même pour tous, qu'il en va de l'équité entre policiers, mais qu'il s'agit aussi d'une question de cohérence et d'uniformité dans les conditions de travail. En somme, dit-elle, les policiers d'autres unités qui viennent travailler à la détention qu'ils y soient mutés ou encore assignés – ce qui, selon elle, inclut les heures supplémentaires qu'ils viennent y accomplir - héritent des conditions de travail prévues à la lettre d'entente. C'est, dit-elle, ce qu'il faut comprendre du terme « affecté » employé à l'article 1 de la lettre d'entente.

[35] Interrogée sur la raison d'être du taux majoré à 150% à la détention, elle corrobore ce qu'en a dit M. Bibeau de la Fraternité. Elle ajoute cependant qu'il s'agit aussi, pense-t-elle, d'un avantage négocié en faveur du SPVM, pour diminuer ses coûts compte tenu

---

<sup>15</sup> Le mode de paiement mentionné pour le 2 octobre est de 200%. Selon le témoin, il s'agit d'une coquille « dans le système », d'une erreur que d'avoir appliqué ce taux.

<sup>16</sup> Le mode de paiement mentionné pour le 29 juin est de 100%. Selon le témoin, il s'agit également d'une coquille « dans le système », d'une erreur que d'avoir appliqué ce taux.

que l'horaire de 12 heures fait en sorte que le personnel de la détention se trouve par la force des choses à accomplir davantage d'heures supplémentaires un jour de congé.

[36] Caroline Cournoyer est inspectrice-chef au service spécialisé des enquêtes criminelles<sup>17</sup> du SPVM. À ce titre, elle et les commandants sous ses ordres, sont responsables de la gestion des ressources humaines, matérielles et financières des unités de détention durant la période qui nous occupe.

[37] Elle déclare que les heures supplémentaires sont normalement offertes aux policiers du centre de détention où elles doivent être effectuées et ensuite, si nécessaire, aux policiers des autres centres de détention.<sup>18</sup> Cependant, dit-elle, les heures supplémentaires sont présentement devenues récurrentes de telle sorte qu'il est devenu nécessaire de faire appel à des policiers d'autres unités pour combler les besoins opérationnels.<sup>19</sup>

[38] C'est ainsi, dit-elle, qu'une liste de policiers volontaires provenant d'autres unités, a été créée<sup>20</sup>. Ces policiers sont avisés, du moins c'est la consigne, qu'ils seront rémunérés à 150% de leur taux horaire et qu'il s'agit notamment d'une question d'équité entre policiers.

[39] Questionnée davantage au sujet de cette consigne, elle affirme qu'elle existait déjà avant sa nomination comme inspectrice en 2019 et qu'elle-même a pu – ou même dû – la rappeler de temps à autre à ses commandants et lieutenants lors de comités de gestion. Elle n'a pas souvenir d'avoir informé la Fraternité de cette consigne.

[40] Elle convient que des policiers provenant d'autres unités souhaitaient ou demandaient à être payés à 200% de leur taux horaire, qu'il y avait des discussions à ce

---

<sup>17</sup> Elle est à l'emploi du SPVM depuis 1994. À compter de 2001 elle occupe successivement les fonctions de sergente-détective, lieutenant-détective, commandante et inspectrice. Elle a débuté comme inspectrice au service spécialisé des enquêtes criminelles vers le mois de juin 2019 et est en fonction supérieure depuis mai 2021.

<sup>18</sup> Voir à cet égard le dernier alinéa de la clause 10.00 a) supra.

<sup>19</sup> Selon le témoin, les besoins opérationnels sont devenus supérieurs aux effectifs disponibles, notamment en raison de la pandémie et des modifications apportées au Code Criminel (projet de Loi C-75) et les vidéocomparutions à la Cour du Québec.

<sup>20</sup> La preuve ne révèle pas depuis quand cette liste est utilisée ni même quand elle a été confectionnée.

sujet. Mais, dit-elle, des validations ont été faites auprès de madame Mc Ken ou madame Martine René et l'interprétation de la lettre d'entente a été maintenue.

[41] Martine René est à l'emploi de la Ville depuis 2006<sup>21</sup>. Elle est depuis mars 2019 conseillère en ressources humaines à la Division des partenaires d'affaires ressources humaines.

[42] Elle déclare avoir eu 2 à 3 discussions avec des représentants de la Fraternité à l'occasion de CRP tenues vers, croit-elle, 2012 et 2019 au sujet des heures supplémentaires à la détention – particulièrement concernant le taux de rémunération applicable.

[43] Elle affirme que les clauses de la convention collective sont demeurées les mêmes au fil du temps<sup>22</sup> et que la position de la Ville à ce sujet a toujours été la même; soit qu'un policier d'une autre unité que la détention qui vient y accomplir des heures supplémentaires est soumis aux conditions de la lettre d'entente et donc rémunéré à 150%. Il s'agit, selon elle, d'une question d'équité, d'uniformité et de cohérence et que cela évite de créer des animosités entre les policiers au regard de leur rémunération.

[44] Sur cet aspect des choses, elle produit des documents faisant état des heures supplémentaires accomplies entre 1998 et 2017 à la détention par des policiers provenant d'autres unités. Ces documents font état de ce qui suit :

**Division Est :**

2007 : 1 occasion à un policier d'une autre unité, payé à 150% le 12 mars

2014 : 1 occasion à un policier d'une autre unité, payé à 150% le 21 septembre

---

<sup>21</sup> Elle est embauchée au SPVM en janvier 2006 à la section des relations de travail et rémunération où elle a œuvré jusqu'en 2014, moment où cette section a été intégré à la Division des relations de travail de la Ville.

<sup>22</sup> L'article 10 des six (6) conventions collectives précédentes sont produites (1996-1998; 1999-2002; 2002-2006; 2007-2009 ; 2010; 2011-2014).

**Division Nord :**

1999 : 2 occasions à des policiers d'une autre unité, payé à 150% les 19 janvier et 9 juillet

2010 : 1 occasion à un policier d'une autre unité, payé à 150% le 12 octobre

2015 : 1 occasion à un policier d'une autre unité, payé à 150% le 25 décembre

[45] Elle fait remarquer que le policier ayant accompli des heures supplémentaires en 2010 à la Division Nord était André Cusson qui était à cette époque un représentant de la Fraternité.

[46] Questionnée au sujet du peu d'occasions d'accomplir des heures supplémentaires au cours de ces quelques vingt (20) années, elle s'en explique par deux facteurs. D'abord, parce que les heures supplémentaires sont en premier lieu attribuées à des policiers de l'unité et à ceux d'autres unités seulement si cela s'avère nécessaire. Ensuite, elle affirme que durant cette période il n'y avait pas de vidéocomparution à la Cour du Québec comme ce fut le cas à ultérieurement. Cette tâche, poursuit-elle, a occasionné beaucoup de travail et nécessité du personnel en surtemps et conséquemment, du personnel additionnel provenant d'autres unités que celle des détentions.

[47] Voilà, pour nos fins, l'essentiel de la preuve pertinente à la compréhension et à la solution du litige.

\*\*\*



### III

## LES PLAIDOIRIES

### A- La Fraternité<sup>23</sup>

[48] Selon sa procureure, la question du taux applicable à la rémunération des heures supplémentaires à la détention ne s'est pas véritablement posée avant 2021. Elle convient que ce sujet a été abordé lors d'un CRP en 2020 mais qu'il n'y avait pas matière à faire de grief. Elle convient également que des cas se sont présentés par le passé sans que la Fraternité ne fasse grief et que cela ne change rien au fait que le grief dont le Tribunal est saisi n'est pas prescrit.

[49] Sur le fond, la Fraternité plaide en substance que la lettre d'entente est claire et qu'il n'y a pas lieu de recourir à la pratique pour l'interpréter et que rien dans la preuve ne démontre l'existence de quelque pratique qui favoriserait un tant soit peu l'interprétation de la Ville.

[50] Pour la procureure de la Fraternité, la lettre d'entente constitue une mesure d'exception qui par essence doit recevoir une interprétation stricte de sorte qu'elle ne s'applique qu'aux policiers affectés à la section détention et œuvrant au sein de ses

---

<sup>23</sup> Sa procureure a produit et commenté les autorités suivantes : *Syndicat des travailleuses et travailleurs en petite enfance de la Montérégie-CSN (STTPEM-CSN) c Association patronale des centres de la petite enfance de la Montérégie (APCPEM) CPE La Campinoise*, 2016 CanLII 36408 (QC SAT) (interprétation d'une lettre d'entente) ; *Syndicat des travailleuses et travailleurs en petite enfance de la Montérégie c CPE du quartier*, 2014 CanLII 24173 (QC SAT) (interprétation d'une lettre d'entente) ; *Syndicat interprofessionnel du CHU de Québec (SICHU-FIQ) et Centre hospitalier universitaire de Québec - Université Laval (grief syndical)*, (T.A., 2022-02-11), 2022 QCTA 69, SOQUIJ AZ-51830221, 2022EXPT-1114, A.A.S. 2022A-34 (interprétation d'une lettre d'entente) ; *Droit de l'arbitrage de grief*, 6<sup>e</sup> édition, 2012, F. Morin et R. Blouin avec la collaboration de J-Y Brière et J-P Villagi (règles d'interprétation et la pratique passée) ; *St-Jean-sur-Richelieu (Ville de) c. Hamelin*, 2015 QCCS 1662 (CanLII) (la pratique passée) ; *La preuve et la procédure en arbitrage de griefs*, Verschelden, Louise, Wilson et Lafleur Ltée, 1994.(estoppel); *Samuelsohn Itée et Union des employés et employées de service, section locale 800*, 2019 QCTA 399 (prescription); *Syndicat des employés de Sico Longueuil (CSN) et Sico inc. (Johanne Morin)*, (T.A., 2010-05-17), SOQUIJ AZ-50639434, 2010EXPT-1942 (prescription) ; *Syndicat des employés-municipaux de Windsor (CSN) et Ville de Windsor (grief syndical)*, (T.A., 2018-02-19), 2018 QCTA 77, SOQUIJ AZ-51475544, 2018EXPT-605 (prescription).

équipes de travail. Pour M<sup>e</sup> Rossi, il ne peut s'agir que des policiers qui y sont mutés ou encore assignés, des policiers qui somme toute, y travaillent régulièrement.

[51] Or, plaide la procureure, un policier d'une autre unité venant accomplir à la détention des heures supplémentaires un jour de congé n'y est pas affecté, muté ni assigné. Il est plutôt rappelé en devoir au sens de la clause 10.04 a) de la convention collective.

#### B- La Ville<sup>24</sup>

[52] Selon sa procureure, la décision de la Ville de rémunérer les heures supplémentaires accomplies à 150% remonte à 1997, soit depuis l'entrée en vigueur de la lettre d'entente qui le prévoit; décision que la Ville a toujours maintenue et exécutée

---

<sup>24</sup> Sa procureure a produit et commenté les autorités suivantes : *Société Radio-Canada et Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (Guy L'Hérault)*, (T.A., 2016-02-09), 2016 QCTA 73, SOQUIJ AZ-51254071, 2016EXPT-651, D.T.E. 2016T-247 (prescription) ; *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3792 FTQ et ASP Construction-Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction (Hayet Djebbour)*, (T.A., 2019-02-07), 2019 QCTA 75, SOQUIJ AZ-51573091, 2019EXPT-741 (prescription) ; *Montmagny (Ville de) c. Casgrain (C.S., 2000-07-05)*, SOQUIJ AZ-00029062, D.T.E. 2000T-786 (prescription et grief continu) ; *Ste-Thérèse (Ville de) et Syndicat des employées et employés de la Ville de Sainte-Thérèse (grief syndical)*, (T.A., 2012-01-19), SOQUIJ AZ-50830480 (prescription) ; *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre hospitalier de l'Université de Montréal (CHUM), (grief syndical)*, (T.A., 2022-02-09), 2022 QCTA 62, SOQUIJ AZ-51829339, 2022EXPT-1107, A.A.S. 2022A-26 (pratique passée) ; *Droit de l'arbitrage de grief*, 6<sup>e</sup> édition, 2012, F. Morin et R. Blouin avec la collaboration de J-Y Brière et J-P Villagi (règles d'interprétation et les droits de gestion) ; *Maax Bath (division Lachine) et Teamsters Québec, section locale 106 (grief syndical)*, (T.A., 2015-10-27), 2015 QCTA 1015, SOQUIJ AZ-51243196, 2016EXPT-474, D.T.E. 2016T-182 (pratique passée et droits de gestion) ; Gérard Dion, *Dictionnaire canadien des relations de travail*, PUL, 1986 (définitions d'affectations) ; *Laval (Ville de) et Alliance du personnel professionnel et administratif de Ville de Laval* (T.A., 2003-03-20), SOQUIJ AZ-03142062, D.T.E. 2003T-462 (estoppel et pratique passée) ; *Béton Central enr. (établissement de Trois-Rivières) et Teamsters Québec, section locale 1791 (grief syndical)*, (T.A., 2016-03-21), 2016 QCTA 179, SOQUIJ AZ-51269184 (pratique passée) ; *Syndicat des cols bleus de Ville de Laval (SCFP-4545) et Ville de Laval (griefs individuels, Marc-André Patenaude et autres)*, (T.A., 2021-01-25), 2021 QCTA 48, SOQUIJ AZ-51740295, 2021EXPT-349 (pratique passée).

plusieurs fois depuis lors. Du reste, cette décision a même été rappelée à la Fraternité sans équivoque par la Ville à quelques occasions lors de CRP depuis 2012.

[53] La procureure fait valoir que la clause 27.12 a) de la convention prévoit qu'un grief doit sous peine de déchéance être déposé dans les 3 mois de la date ou de la connaissance de l'événement qui lui donne naissance. Partant, hors ce délai, un grief est prescrit et c'est le cas ici.

[54] Sur le fond, M<sup>e</sup> Faucher avance que l'article 10 de la convention collective est muet lorsqu'il s'agit de savoir comment la Ville doit rémunérer les heures supplémentaires accomplies à la détention par des policiers d'autres unités. En pareil cas, il appartient à la Ville d'en décider, cela faisant partie de son droit de gérance. Or, la décision prise et appliquée en l'espèce depuis toujours n'est ni abusive, arbitraire, déraisonnable ni empreinte de mauvaise foi.

[55] La Ville plaide en outre que la lettre d'entente à l'étude regorge d'ambiguïtés qui justifient le recours à la pratique pour en dégager le sens, la portée et l'intention véritable des parties. Une première résulte d'abord, selon elle, de son application - lorsqu'il s'agit de savoir comment la Ville doit rémunérer les heures supplémentaires accomplies par des policiers d'unités autres que de la détention -, et ensuite de l'emploi qu'on y fait des termes « affecté » et « personnel » et qui sont aussi sources d'ambiguïté.

[56] En revanche toutefois, soutient la procureure, l'application de la lettre d'entente par l'Employeur s'est faite de la même manière depuis des lustres et cela, à la connaissance de la Fraternité et de ses membres sans jamais qu'il n'y ait eu de contestation de leur part.

[57] De façon subsidiaire, la procureure invoque l'estoppel. Elle avance que si d'aventure les clauses à l'étude sont jugées claires et que la Ville en aurait fait une application fautive ou erronée, il y a lieu de considérer le moyen d'estoppel pour des raisons d'équité et donc, rejeter la réclamation.

## IV

### ANALYSE ET MOTIFS

[58] La question de fond que pose le litige consiste à savoir si la rémunération du temps supplémentaire d'un policier provenant d'une autre unité que la détention qui y est appelé en devoir un jour de congé hebdomadaire ou annuel est régie par la clause 10.04 de la convention collective ou l'article 2 de la lettre d'entente Horaire de travail/Section Détention.

[59] Cependant, comme la Ville oppose à la recevabilité du grief de la Fraternité un moyen de prescription, il y a donc lieu d'en décider avant tout.

#### A- La prescription du grief

[60] La clause 27.12 a) de la convention collective stipule ce qui suit au sujet du délai pour déposer un grief

Nonobstant toute autre disposition de la convention, tout grief doit, sous peine de déchéance, être soumis à l'Employeur ou son représentant, dans un délai de trois mois de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de l'événement par le policier ou la Fraternité. Le délai de déchéance prévu à ce paragraphe s'applique à l'Employeur, en l'adaptant.

[61] Selon le grief, les événements reprochés à l'Employeur se sont tous produits à l'intérieur du délai de trois (3) mois stipulé à la clause précédente. Sur cette base, le grief ne serait donc pas prescrit.

[62] La Ville plaide cependant que le grief conteste en substance non pas la conformité d'une rémunération ponctuelle mais la décision, pourrait-on dire historique, de la Ville de rémunérer les policiers comme elle le fait. Or, comme cette décision remonte à bien plus de 3 mois, soit à la mise en vigueur de la lettre d'entente en 1997, il s'en suivrait que cette contestation des années après le fait serait largement tardive, et donc prescrite.

[63] Avec égards, une lettre d'entente, au même titre que l'une ou l'autre des dispositions d'une convention collective, ne constitue pas juridiquement une décision de l'Employeur et ne s'apparente d'aucune façon à une politique ou une directive qu'il a la faculté d'émettre.

[64] Ces textes, que les parties ont savamment négociés, leur appartiennent et en définitive elles en font ce qu'elles veulent. Ainsi, parfois leur comportement à leur égard peut en ignorer la lettre et modifier le sens apparent et convenu; ou encore, leur en prêter un en raison d'une ambiguïté qu'il renfermerait : mais il s'agit-là de circonstances qui font partie du domaine de l'application et de l'interprétation d'un texte.

[65] À sa lecture, le grief ne conteste pas la validité ou la conformité d'une directive ou d'une politique de la Ville eu égard à la convention collective, mais bien l'application qu'elle en fait. Concrètement, la Fraternité conteste ce qu'elle estime être des contraventions répétées de la convention collective; celle de ne pas avoir rémunéré correctement la kyrielle de plaignant.e.s en conformité de la clause 10.04 a). C'est là l'objet véritable de la contestation.

[66] Bref, il ne s'agit pas d'une décision unique, isolée et bien identifiée dans le temps dont les effets se perpétuent, mais plutôt d'une série de violations répétées. Je suis d'avis que ce grief est de nature continu, que ces violations peuvent se contester à chaque fois qu'elles se présentent. Dans l'affaire *Ville de Mirabel*,<sup>25</sup> l'arbitre Serge Brault écrit ceci au sujet du grief de nature continu :

[30] Ainsi, un des principaux traits d'un grief continu est le caractère répétitif de la violation alléguée de la convention collective. Autrement dit, un grief peut être qualifié de continu lorsqu'il s'attaque à une séquence, une série de violations répétées de la convention collective, par opposition à une violation unique et isolée, mais dont les conséquences se répèteraient dans le temps. À l'examen, on peut affirmer que la répétition virtuelle d'une violation ouvre droit à un grief continu, alors que celle de seuls dommages, pas nécessairement.

[31] Selon la jurisprudence, la rémunération est un champ de la convention collective susceptible de donner lieu à des violations contestables par un grief de nature continue. [Soulignement ajouté.]

[67] Compte tenu de ce qui précède, j'estime non fondé le moyen de la Ville voulant que le grief de la Fraternité soit prescrit.

---

<sup>25</sup> *Mirabel (Ville de) et Fraternité des policiers de Mirabel* (T.A., 2004-01-06), SOQUIJ AZ-50231387, D.T.E. 2004T-569, cité par l'arbitre René Beaupré dans l'affaire *Ste-Thérèse (Ville de) et Syndicat des employées et employés de la Ville de Sainte-Thérèse* (supra).

## B- Application et interprétation de la lettre d'entente

[68] La Ville, faisant flèche de tout bois, avance que les dispositions en jeu sont ambiguës au point de rendre nécessaire leur examen à travers le prisme de la pratique pour en arriver à en déterminer le sens, la portée et de là, la véritable intention des parties à leur sujet.

[69] Pour la Ville, une ambiguïté à tout le moins latente résulterait du fait que la convention collective ne prévoit pas ce qu'il advient de la rémunération du policier d'une autre unité que la détention qui vient y accomplir des heures supplémentaires. Elle argue en outre que certains des termes employés dans la lettre (« affecté » et « personnel ») seraient également sources de l'ambiguïté qu'elle allègue.

[70] La porte d'entrée à l'admission d'une preuve extrinsèque est la présence d'un texte ambigu. En l'absence d'ambiguïté, elle sera mise de côté.

[71] À l'examen, je ne crois pas que les dispositions pertinentes au litige soient ambiguës.

[72] Certes, comme c'est souvent le cas, elles peuvent donner lieu à interprétation, nécessiter qu'elles soient interprétées pour en définir ou déterminer leur portée, mais sans pour autant que cela amène à conclure à leur caractère abscons ou impénétrable. En l'espèce, j'estime que le sens et la portée des dispositions dont il s'agit, ainsi que la commune intention des parties qui les sous-tend, se dégagent naturellement tant de leur simple lecture (sens apparent) qu'après en avoir fait une analyse globale et contextuelle et en tenant en compte de l'économie générale de la convention collective (la finalité, le sens, l'utilité et la cohérence).

[73] Voyons-y de plus près.

[74] L'article 10 de la convention collective consacré au « temps supplémentaire » fixe notamment la manière de l'attribuer et sa rémunération à taux majoré de 150% ou 200% selon le cas.

[75] S'agissant de l'attribution, les heures supplémentaires dans une unité sont d'abord attribuées aux policiers de cette unité et ensuite, si nécessaire, à des policiers d'autres unités. Le dernier alinéa de la clause 10.00 a) stipule en effet ce qui suit :

Sauf si des besoins opérationnels l'exigent, le temps supplémentaire à effectuer dans une unité doit être effectuée par les, policiers de cette unité.

[76] Le policier appelé en devoir un jour de congé hebdomadaire ou annuel pour accomplir des heures supplémentaires est rémunéré à taux double, soit 200%. Cela est spécifiquement prévu à la clause 10.04 qui se lit ainsi :

- a) Le policier appelé en devoir le jour d'un congé hebdomadaire ou annuel est rémunéré au double du taux horaire régulier pour un minimum équivalent à sa journée régulière de travail. Dans ce cas, il perd sa journée de congé.
- b) Ce paragraphe s'applique également au policier convoqué par le Bureau médical, devant une autorité disciplinaire en vertu du Règlement sur la discipline des policiers de la Ville de Montréal ou devant une instance de tout organisme provincial chargé de faire respecter la déontologie.
- c) Le policier qui accepte de travailler le jour de son congé hebdomadaire ou annuel dans le cadre de la commercialisation des services est rémunéré pour un minimum de quatre heures au taux du temps supplémentaire.

[77] Ces dispositions ne présentent aucune équivoque et sont à l'examen plutôt univoques en regard de la rémunération applicable aux heures supplémentaires accomplies lors d'un jour de congé hebdomadaire ou annuel. Avec égards, rien ne permet raisonnablement de croire ni d'entendre qu'il sera rémunéré autrement qu'à 200% du taux horaire régulier. Il s'agit d'une règle générale qui ne fait l'objet d'aucune controverse entre les parties.

[78] Il y a bien les exceptions, elles aussi clairement exprimées, du temps supplémentaire exécuté dans le cadre de la « commercialisation » ou celle du « temps de cour » qui cependant, par leur nature, se distinguent des heures supplémentaires opérationnelles prévues à l'article 10 de la convention collective.

[79] L'article 2 de la lettre d'entente qui nous occupe constitue, lui, précisément une exception à la règle générale prévue à la clause 10.04 a); tous deux traitent en effet d'heures supplémentaires dites « opérationnelles » accomplies à l'occasion d'une journée de congé.

[80] Cette exception, par définition, doit être interprétée restrictivement suivant les canons usuels d'interprétation. L'arbitre André G. Lavoie le rappelle dans ces termes dans l'affaire *C.P.E. La Campinoise* lorsqu'il écrit: <sup>26</sup>,

[34] Les procureurs, avec justesse, m'ont référé aux principes d'interprétation et particulièrement à ceux faisant référence à l'analyse d'une lettre d'entente intervenue dans le cadre général d'une convention collective.

[35] À cet égard, je souscris aux propos qu'ont tenus mes collègues sur cette question.

[36] Je suis également d'avis qu'une lettre d'entente constitue une disposition d'exception. Elle vient se greffer à la convention collective et vise une situation particulière, situation qui s'écarte des principes généraux applicables.

[37] C'est particulièrement en raison du caractère exceptionnel qu'elle revêt que d'aucuns s'entendent pour dire qu'elle doit recevoir une application stricte, respectant son objet et les effets qu'elle doit produire.

[38] Ce faisant, l'arbitre ne peut présumer sa portée, mais doit s'en tenir à ce qui est expressément prévu.

[39] Dit autrement, les parties, en créant cette exception, auront défini, de façon précise, la règle particulière qui doit prévaloir, laquelle constitue l'expression de leur volonté et dicte l'application singulière qui en découle.

[40] J'ajouterai qu'à ce chapitre, la prudence s'impose à l'arbitre qui est appelé à interpréter ce genre disposition, son rôle se limitant à appliquer la disposition telle qu'elle lui est présentée, le cadre en étant défini par son libellé. [Soulignement ajouté.]

[81] Dans l'affaire *C.P.E. du Quartier*<sup>27</sup>, l'arbitre Huguette April en fait elle aussi état tout en mentionnant qu'il faut donner pleinement sons sens à une lettre d'entente, mais sans plus. Elle écrit:

[62] Ces deux décisions illustrent, certes, le caractère d'exception d'une lettre d'entente, mais également l'importance de son libellé. Comme le mentionnent les auteurs Morin et Blouin dans leur ouvrage « *Droit de l'arbitrage de grief* », « les exceptions s'interprètent de façon limitative, c'est-à-dire en leur donnant pleinement leur sens sans plus ». Ils ajoutent, par ailleurs, que la règle voulant

<sup>26</sup> Syndicat des travailleuses et travailleurs en petite enfance de la Montérégie-CSN (STTPEM-CSN) c Association patronale des centres de la petite enfance de la Montérégie (APCPPEM) CPE La Campinoise, 2016 CanLII 36408 (QC SAT). Voir aussi du même arbitre l'affaire *Syndicat interprofessionnel du CHU de Québec (SICHU-FIQ) et Centre hospitalier universitaire de Québec - Université Laval (grief syndical)*, (T.A., 2022-02-11), 2022 QCTA 69, SOQUIJ AZ-51830221, 2022EXPT-1114, A.A.S. 2022A-34 précitée.

<sup>27</sup> Syndicat des travailleuses et travailleurs en petite enfance de la Montérégie c CPE du quartier, 2014 CanLII 24173 (QC SAT). Voir en ce sens la 5<sup>e</sup> règle d'interprétation des auteurs Morin et Blouin (supra) voulant qu'une convention collective s'interprète en favorisant la réalisation de ses effets ordinaires et généraux et, à ces fins, en limitant ses effets d'exception.



qu'une convention collective s'interprète en favorisant la réalisation de ses effets ordinaires et généraux, et, à cette fin, en limitant ses effets d'exception est à double volet. Ils écrivent ce qui suit à ce sujet :

*« Cette règle de partage est à double volet : elle affirme la supériorité relative ou le droit de passage prioritaire de la norme particulière tout en assurant, pour le surplus, l'application complète de la règle générale. De cette manière, l'intention conjointe exprimée des parties est respectée et l'idéal de justice et d'équité serait davantage assuré puisque nous pouvons croire qu'une règle particulière modelée pour tenir compte d'une situation particulière devrait être plus juste. (...) »*

[63] En somme, une clause spécifique qui déroge à la règle doit être interprétée restrictivement tout en lui conservant néanmoins un sens, les parties ne parlant pas pour ne rien dire, selon une expression connue en relations du travail. [Soulignement ajouté. Référence omise.]

[82] La lettre d'entente en litige doit donc être lue et considérée suivant ces principes immémoriaux.

[83] D'entrée de jeu, cette lettre d'entente en énonce l'objectif et aussi, sinon surtout, à qui elle est destinée:

1. Les parties conviennent d'appliquer un nouvel horaire de douze (12) heures visant à améliorer la qualité de vie au travail des policiers et policières affectés à la section Détection et œuvrant sur les équipes de travail, sur trois (3) relèves, tel qu'actuellement prévu à l'article 4.00 et ses annexes soit le programme et l'horaire 21 x 14 x 35 de la convention collective. [Soulignement ajouté.]

[84] Selon la preuve et à sa lecture même, cet horaire ne concerne que les policiers de la détention par opposition à ceux qui travaillent ailleurs et qui ont effectivement un horaire différent. Les termes choisis ne sont pas anodins et dénotent un attachement sinon carrément une appartenance au groupe et à l'unité de la détention.

[85] Ainsi, on constate que les articles 3 à 12 de cette lettre d'entente ne concernent que cet horaire particulier et ses effets sur les policiers de la détention auxquels il s'applique. D'aucune manière cet horaire s'applique-t-il à un policier d'une autre unité qui vient ponctuellement y accomplir des heures supplémentaires. Il suffit d'en citer les articles 5 et 9 pour s'en convaincre :

5. Les journées de congé anticipé peuvent être prises et remises en bloc de 03h45, 07h30 et 11h00 nettes selon les modalités de la convention collective en vigueur.

Les congés annuels et en maladie sont calculés sur la base de 11,25 heures par jour (11h15 mins.).

[...]

9. L'ensemble des dispositions de la convention collective en vigueur s'applique mutatis mutandis aux policiers-ères visé-es par la présente entente.

[86] La présence du terme « affecté-es à la [...] détention » de l'article 1 peut-elle à elle seule raisonnablement laisser croire qu'un policier d'une autre unité qui vient ponctuellement y accomplir des heures supplémentaires un jour de congé puisse être visé d'une manière ou d'une autre par l'une ou l'autre des dispositions de la lettre d'entente?

[87] Je ne le crois pas.

[88] Il est vrai que le terme « affecté » n'est nulle part défini à la convention collective et qu'il y est employé à plusieurs occasions. Sans m'aventurer sur cette question, on peut aisément en dire qu'il s'agit d'un terme générique dont le sens peut varier selon le contexte. La procureure de la Ville a d'ailleurs produit des extraits du légendaire *Dictionnaire canadien des relations de travail* de Gérard Dion qui fait état de onze (11) définitions différentes, toutes qualifiées et assorties d'épithètes, allant de l'affectation de réadaptation à l'affectation permanente en passant par l'affectation temporaire. Dans tous les cas, l'affectation se définit par la désignation d'une personne à une fonction ou un poste.

[89] Au plan purement conceptuel, la désignation d'une personne à un poste ou à une fonction s'oppose à celle de ponctuellement, volontairement ou pas, entrer en devoir un jour de congé pour dépanner à taux majoré.

[90] Aussi, tenant en compte la raison d'être spécifique de cette lettre d'entente et de son objet, il paraît davantage cohérent que le terme « affecté » prenne plutôt le sens d'une mutation ou encore peut-être d'une assignation suivant la clause 8 de la convention collective; une clause qui, incidemment, utilise le vocable « affectation ».

[91] Tout cela pointe dans la direction d'une vocation toute particulière et bien encadrée et étrangère au sens large de celle des policiers d'autres unités, sans compter qu'il n'y est nulle part question d'eux. Avec égards, ce silence ne paraît pas à l'examen une source d'ambiguïté mais plutôt la manifestation de la volonté de précisément ne pas parler d'eux parce qu'on ne les visait pas.

[92] Pourquoi en irait-il autrement pour l'article 2 de la lettre d'entente? Je le cite cette fois en entier pour plus de commodité :

2. Avec la mise en place du nouveau programme et de l'horaire de travail, le temps supplémentaire sera attribué et rémunéré comme suit :

- Lorsqu'une période de douze (12) heures sera à combler en temps supplémentaire, cette période sera effectuée par le personnel en congé hebdomadaire ou en congé annuel et rémunérée à temps et demi.
- Aucun-e policier-ère ne travaillera plus de dix-huit (18) heures sauf dans des circonstances particulières.
- À défaut de faire effectuer la période de travail par du personnel en congé, le temps supplémentaire sera accompli par du personnel en devoir la journée du rappel, et ce, pour un maximum de six (6) heures de travail.

Dans ce dernier cas, la disposition du paragraphe 6.00 relativement au sept (7) heures libres ne s'applique pas.

[93] La procureure de la Ville fait aussi valoir que le terme « personnel », vu sa généralité, englobe les policiers d'autres unités. Je ne le crois pas non plus.

[94] Les modalités des heures supplémentaires, dont le taux de rémunération, se trouvent ici à subir des ajustements ou des modifications en raison de la mise en place du nouveau programme et d'un horaire de travail particulier pour la détention. Ces modalités sont des conséquences directes de cet horaire qui, au risque de me répéter, est conçu pour les policiers de la détention dans le but d'améliorer leur qualité de vie au travail.

[95] Le terme « personnel » doit nécessairement être lu et compris en tenant compte de l'objet et de la finalité de la lettre d'entente ; pour lui donner un sens, sans plus. Il m'apparaît donc plus censé et cohérent de dire que le « personnel en congé » ou « en devoir » dont on parle sont des policiers de l'unité de détention qui tombent sous le coup

de cet horaire de travail et non quiconque y vient s'aventurer pour accomplir des heures supplémentaires.

[96] Il faut aussi dire que selon la preuve non contestée, la façon d'attribuer le « temps supplémentaire » à l'unité de détention obéit aux mêmes règles que dans toute autre unité; celles prévues au dernier alinéa de la clause 10.00 a) :

Sauf si des besoins opérationnels l'exigent, le temps supplémentaire à effectuer dans une unité doit être effectuée par les, policiers de cette unité.

[97] En somme, il m'apparaît invraisemblable que le terme « personnel », dans le contexte particulier de cette lettre d'entente, compte tenu des termes de la clause précitée et à la lumière de la preuve, puisse viser particulièrement un policier d'une unité autre que celle de la détention.

[98] Enfin, la raison d'être du taux majoré à 150% milite éloquemment en faveur d'attribuer une portée exceptionnelle plutôt que générale à ce texte. Selon la preuve non contestée, il est ainsi libellé pour tenir compte du fait que, en raison de cet horaire particulier, les policiers de la détention accomplissent annuellement moins d'heures de travail que d'autres, dont les policiers des PDQ. Toujours suivant la preuve prépondérante, il s'est agi là d'un moyen devisé par les parties pour endiguer ou récupérer d'une manière jugée équitable ce déficit ou ce différentiel dans la charge annuelle de travail. Un mécanisme qui, vraisemblablement, satisfait les parties tant sur le plan financier qu'en celui de la distribution raisonnée de la charge de travail.

[99] En somme, la lettre d'entente est claire et ne présente aucune ambiguïté. Elle ne s'applique pas aux policiers d'autres unités qui viennent accomplir des heures supplémentaires. Partant, c'est la clause 10.04 a) qui s'applique à eux et le grief de la Fraternité est bien fondé.

### C- L'estoppel

[100] La Ville a sommairement fait valoir ce moyen en mettant l'accent sur la pratique et en s'appuyant sur la décision *Laval et Alliance du personnel professionnel et administratif de Ville de Laval* (supra).<sup>28</sup>

[101] Ce moyen nécessite pour être retenu, outre la présence d'un texte clair, la preuve prépondérante des éléments suivants : (1) une pratique dérogatoire à celui-ci qui s'échelonne sur plusieurs années et de façon constante – généralement sur plus d'une convention collective -; (2) qui est connue, tolérée et acceptée par la partie adverse et ; (3) qui lui laisse croire que le texte clair convenu ne sera pas appliqué, que l'on n'en exigera pas la stricte application.

[102] Avec égards, la preuve offerte ne permet pas de conclure de manière prépondérante que la pratique invoquée serait bien établie, généralisée ni observée de façon constante et consciente par les parties.

[103] Entre les années 1997 et 2015, selon la preuve, on dénombre un maximum de sept (7) cas d'heures supplémentaires accomplies dans une unité de détention par des policiers d'autres unités. Pour plus de précision, voici les cas recensés au cours de chacune de ces conventions s'échelonnant sur près de vingt (20) ans :

1. Convention collective, 1996-1998 : 0
2. Convention collective 1999-2002: 2
3. Convention collective 2002-2006: 0
4. Convention collective 2007-2009: 1
5. Convention collective 2010: 1
6. Convention collective 2011-2014<sup>29</sup>: 3

[104] Certes, il y a eu des cas mais, ils sont peu nombreux, et pratiquement exceptionnels et sans véritable constance ni régularité. En outre, la mention du cas

---

<sup>28</sup> AZ-03142062

<sup>29</sup> La convention collective 2015-2021 est signée le 11 octobre 2017. Aussi, les 3 cas répertoriés comprennent ceux survenus avant cette date (21 septembre 2014 ; 25 décembre 2015 ; 4 avril 2017).

unique du représentant de la Fraternité (André Cusson) survenu en 2010 et rémunéré à 150% me paraît bien insuffisante en l'absence d'autres éléments de preuve pour permettre de conclure que la Fraternité avait eu vent de la pratique en cours, qu'elle acceptait cet état de fait et cette façon d'appliquer la lettre d'entente.

[105] Les choses semblent avoir pris une autre tournure sous l'égide de la convention collective actuelle (2015-2021) puisqu'on dénombre 148 cas d'heures supplémentaires accomplies dans l'une ou l'autre des unités de détention par des policiers provenant d'autres unités, qui n'y étaient pas mutés ou assignés. Ces cas se répartissent année après année ainsi :

2017 : 2

2018 : 4

2019 : 12

2020 : 125

2021 : 5

[106] La vaste majorité de ces cas (130) sont survenus en 2020 et 2021, et presque tous (127) au cours de la période où des mesures sanitaires avaient été mises en place. En somme, et faisant exception de cette dernière période où tous les policiers étaient rémunérés à taux et demi, on dénombre 21 cas de policiers provenant d'autres unités qui ont accompli des heures supplémentaires entre 2017 et 2021; dont 15 entre 2019 et 2021.

[107] Avec égards, je n'estime pas que, même en tenant compte de la période précédente (1997-2014), nous soyons en présence d'une longue pratique bien établie, généralisée et observée de façon constante et consciente par les parties, pratique qui permettrait de considérer qu'elles auraient implicitement choisi d'ignorer le texte clair de leur convention collective.

[108] On le voit bien, il n'y a que très peu de cas, sans constance ni régularité. Aucun élément probant n'a été présenté permettant raisonnablement de conclure à la connaissance de la Fraternité, ni qu'elle aurait acceptée cet état de fait de manière à laisser croire à la Ville qu'elle renonçait à la stricte application du texte clair, particulièrement un texte relatif à la rémunération. L'absence de contestation formelle par

la présentation d'un grief au sujet de 7 cas épars sur une vingtaine d'années (1997 à 2017) ne fait pas le poids.

[109] Au contraire, la Fraternité a bel et bien exprimé son désaccord et son opposition à cette façon d'appliquer la convention collective et la lettre d'entente à l'étude à quelques occasions entre 2018 et 2021. Si jamais la Ville a pu croire un temps que telle pouvait être la position de la Fraternité, elle ne le pouvait plus sûrement après 2017.

[110] Je rejette donc cette fin de non-recevoir de la Ville.

#### D- Le droit de gérance

[111] Vu les conclusions auxquelles j'en suis arrivé, que les dispositions à l'étude sont claires et permettent à l'exégète de résoudre le grief, la question des droits résiduaire de l'Employeur ne se pose pas.

[112] Pour toutes ces raisons, le grief est bien fondé et doit être accueilli

\*\*\*

## V

**CONCLUSION ET DISPOSITIF****EN CONSÉQUENCE, le Tribunal :**

- ACCUEILLE** le grief 2021-013 tel qu'amendé.
- DÉCLARE** que la clause 10.04 a) de la convention collective s'applique aux policiers visés par le grief et provenant d'autres unités qui ont accompli des heures supplémentaires dans des unités de détention à l'occasion de leur congé hebdomadaire ou annuel.
- ORDONNE** à la Ville de rémunérer ces mêmes policiers conformément à la clause 10.04 a) de la convention collective pour les heures supplémentaires accomplies dans des unités de détention.
- ORDONNE** que les sommes dues à ces policiers portent intérêt conformément à l'article 100.12 c) du Code du travail du Québec.
- RÉSERVE** compétence conformément à l'article 100.12 d) du Code du travail du Québec pour décider des sommes dues en vertu de cette sentence.

Montréal, le 6 octobre 2022




---

M<sup>e</sup> Éric Lévesque, C.a.Q.

Pour l'Employeur : M<sup>e</sup> Émilie Faucher  
 Pour le Syndicat : M<sup>e</sup> Sophia M. Rossi

Ministère du Travail

Adjudex inc.  
 EL-2108-40846-QP  
 S/A- 888-22



**ANNEXE I – LETTRE D’ENTENTE**

LETTRE D’ENTENTE

entre

LA COMMUNAUTÉ URBAINE DE MONTRÉAL

et

LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE  
DE MONTRÉAL INC.

Objet : Horaire de travail / Section Détention

- 
1. Les parties conviennent d’appliquer un nouvel horaire de douze (12) heures visant à améliorer la qualité de vie au travail des policiers et policières affecté-es à la section Détention et œuvrant sur les équipes de travail, sur trois (3) relèves, tel qu’actuellement prévu à l’article 4.00 et ses annexes soit le programme et l’horaire 21 x 14 x 35 de la convention collective
  2. Avec la mise en place du nouveau programme et de l’horaire de travail, le temps supplémentaire sera attribué et rémunéré comme suit :
    - Lorsqu’une période de douze (12) heures sera à combler en temps supplémentaire, cette période sera effectuée par le personnel en congé hebdomadaire ou en congé annuel et rémunérée à temps et demi.

- Aucun-e policier-ère ne travaillera plus de dix-huit (18) heures sauf dans des circonstances particulières.
  - À défaut de faire effectuer la période de travail par du personnel en congé, le temps supplémentaire sera accompli par du personnel en devoir la journée du rappel, et ce, pour un maximum de six (6) heures de travail.  
Dans ce dernier cas, la disposition du paragraphe 6.00 relativement au sept (7) heures libres ne s'applique pas.
3. Le-la policier-ère visé-e par la présente entente a droit à une période de repas d'une (1) heure ainsi qu'à une période de quinze (15) minutes de repos pour la première partie de la journée de travail (après-midi) et de quinze (15) minutes de repos pour la deuxième partie de la journée de travail (après-midi). Dans le cas où les services du (de la) policier-ère sont requis pendant sa période de repos, aucune indemnité de surtemps n'est payée.
  4. La relève de jour débute à une heure déterminée et comprise entre 06h00 et 08h00.  
  
La relève de nuit débute à une heure déterminée et comprise entre 18h00 et 20h00.
  5. Les journées de congé anticipé peuvent être prises et remises en bloc de 03h45, 07h30 et 11h00 nettes selon les modalités de la convention collective en vigueur. Les congés annuels et en maladie sont calculés sur la base de 11,25 heures par jour (11h15 mins.).  
  
Le congé de la fête nationale est calculé sur la base de 7,50 heures par jour.
  6. Les journées de congé sont prises en journée complète.
  7. Le-la policier-ère visé-e par la présente entente et dont les vacances comportent une fraction de journée, complète sa journée entière de douze (12) heures de vacances, par du temps anticipé ou par du temps supplémentaire accumulé.
  8. Le-la policier-ère régi-e par la présente a droit au même nombre d'heures de congés sociaux que les policiers travaillant 8.5 heures brutes par jour.

Lorsque l'un des congés comporte une fraction de jour, il-elle complète sa journée entière de douze (12) heures en utilisant sa banque de surtemps accumulé ou de temps anticipé jusqu'à un maximum de onze (11) heures nettes par jour.

9. L'ensemble des dispositions de la convention collective en vigueur s'applique mutatis mutandis aux policiers-ères visé-es par la présente entente.
10. Les parties conviennent d'établir les règles permettant l'ajustement des horaires de travail lorsque les policiers-ères assujetti-es aux présentes sont affecté-es à des cours de formation.
11. La présente entente entrera en vigueur préférablement au début d'un cycle et se terminera au plus tard après dix (10) cycles complets de trente-cinq (35) jours.  
Dans le cas où l'entente ne débute pas au début d'un cycle, les ajustements devront être prévus de manière à contre-balancer en heures le nombre de congés et de jours travaillés. Le tout, conformément aux dispositions de l'article 4.00 de la convention collective.
12. En aucun cas la présente entente ou son contenu ne pourra être invoqué par l'une ou l'autre des parties lors de tout litige les opposant.

\*\*\*