

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Date : 16 septembre 2021

DEVANT L'ARBITRE : **ME JEAN BARRETTE**
ASSESEUR SYNDICAT : **MONSIEUR LUC LALONDE**
ASSESEUR PATRONAL : **MONSIEUR RAYNALD WILSON**

FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL

(ci-après la « Fraternité »)

ET

VILLE DE MONTRÉAL

(ci-après la « Ville » ou le « SPVM »)

LITIGE : Différend sur la parité salariale entre les sergents superviseurs de postes de quartier et les sergents superviseurs qui exercent des tâches de supervision et de gestion de personnel d'unités de soutien (relations médias, ESUP-EMRII, module Éclipse, moralité, soutien opérationnel, intervention, circulation, identification judiciaire, SAMU)

- Paragraphe 13a) Annexe K convention collective du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2014
- Paragraphe 6 Annexe GG convention collective du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2021

Dates d'audiences : 41 journées d'audiences entre le 11 juin 2018 et le 15 septembre 2021

Date de la décision : 16 septembre 2021

SENTENCE ARBITRALE
(ARTICLE 94 ET SUIVANTS, C.T.Q. – DIFFÉREND POLICIERS ET POMPIERS)

I. Introduction

[1] Le Tribunal a été saisi du différend sur la parité salariale entre les sergents superviseurs de postes de quartier (ci-après « PDQ ») et les sergents superviseurs d'unités de soutien en juillet 2008. De la preuve a également été entendue sur ce différend entre 2008 et 2014 lors des audiences d'autres différends opposant les parties et ayant fait l'objet de décisions par ce Tribunal. Les parties ont d'ailleurs convenu de verser une partie de la preuve déjà administrée lors de la poursuite du différend de la présente sentence, en 2018.

[2] Les parties ont précisé la compétence du Tribunal dans les conventions collectives de 2011 à 2014 et de 2015 à 2021 respectivement dans l'Annexe K et l'Annexe GG.

[3] Elles ont par ailleurs convenu d'administrer la preuve à l'égard de neuf (9) fonctions de sergents superviseurs d'unités de soutien : relations médias, ESUP-EMRII, module Éclipse, moralité, soutien opérationnel, intervention, circulation, identification judiciaire et SAMU. Celles-ci ont été comparées à la fonction de sergent superviseur de PDQ incluant les superviseurs aéroportuaire et métro.

[4] Les parties demandaient au Tribunal de rendre sa décision sur l'équité salariale à l'égard de ces neuf (9) fonctions et réserver sa compétence sur toutes les autres fonctions de superviseurs d'unités de soutien en litige, afin de permettre aux parties de décider de la suite du différend pour ces autres fonctions de superviseurs.

[5] La poursuite de ce différend a débuté en juin 2018 par une médiation. À la suite d'une impasse, le Tribunal demandait aux parties de débiter leur preuve qui a nécessité plus de trente (30) jours d'audiences et le dépôt de plus de deux cent (200) pièces. Les parties ont également déposé un plaidoyer écrit de leurs prétentions, ainsi que des autorités au soutien de celles-ci.

[6] Le Tribunal tient à remercier ses assesseurs pour leurs remarques et leurs conseils constructifs et éclairants.

II. Le litige

[7] Depuis 2008, une mésentente existe entre la Fraternité et la Ville à l'égard de la parité salariale entre les policiers ayant le grade de sergent qui exercent des tâches de supervision et de gestion de personnel.

[8] Plus particulièrement, comme l'indique la Fraternité dans son argumentaire écrit (page 6) :

« Plus spécifiquement, la mésentente porte sur la disparité de traitement qui existe entre les différentes fonctions de superviseur occupées par des policiers ayant le grade de sergent et de sergent-détective et ceux qui occupent la fonction de superviseur de quartier.

Actuellement, une prime de 5.55% est accordée aux sergents occupant la fonction de superviseur de quartier. Cette prime fait partie intégrante du salaire des superviseurs de quartier puisqu'elle est intégrée à même l'échelle salariale prévue à la convention collective.

La Fraternité demande que cette prime soit étendue et accordée à l'ensemble des sergents et sergents-détectives qui exercent des fonctions de supervision. Une liste décrivant l'ensemble des fonctions visées par le présent différend est jointe en annexe A. »

[9] Cette liste est annexée à la présente décision.

[10] De plus, cette mésentente est précisée dans la convention collective pour la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2014 au paragraphe 13 a) de l'Annexe K qui se lit comme suit :

« Dans les 2 mois qui suivent la signature de la convention collective, les parties s'engagent à procéder à l'analyse des différentes fonctions de superviseur concernant les superviseurs qui exercent des tâches de supervision et de gestion de personnel, notamment : Soutien, Moralité, alcool stupéfiants (MAS) incluant gangs de rues (GDR), division du crime organisé (DCO), surveillance physique, groupe tactique d'intervention (SWAT), identification judiciaire, collision/nautique, circulation, motards, groupe d'intervention, surveillance électronique, soutien technique, groupe d'infiltration, équipe cynophile, communication, mandat, chambre jeunesse, cavalerie, groupe Éclipse, le tout afin d'établir si la parité salariale à l'égard de l'une ou l'autre de ces fonctions avec celle de superviseur de quartier doit être accordée.

À cette fin, les parties conviendront d'une démarche visant à évaluer chacune des fonctions. Les travaux entrepris devront être complétés dans un délai de 6 mois à compter du début desdits travaux.

Chacune des parties peut s'adjoindre un expert afin de l'accompagner dans la démarche.

Les conclusions et autres considérations auxquelles en arrive le comité sont soumises aux parties qui en étudient le bien-fondé ainsi que la nécessité de modifier la convention collective pour y donner suite s'il y a lieu.

En cas de mésentente entre les membres du comité ou entre les parties, l'une ou l'autre d'entre elles peut soumettre le différend directement à l'arbitrage devant Me Jean Barrette. La preuve déjà constituée devant Me Barrette sur l'octroi de la parité salariale dans le cadre du différend 2011-2012 peut être déposée par l'une ou l'autre des parties même si ce différend a fait l'objet d'un règlement.

L'arbitre a tous les pouvoirs nécessaires à l'exercice de sa compétence et les dispositions pertinentes du Code du travail du Québec applicables à un différend, s'appliquent en les adaptant. »

[11] La convention collective qui suit, soit celle applicable du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2021, reconduisait la mésentente à l'Annexe GG de celle-ci :

« CONSIDÉRANT les dispositions de l'article 13.00 de l'Annexe K de la convention collective portant sur la mésentente entre les parties relatives à la parité salariale entre les superviseurs et les superviseurs de quartier ;

CONSIDÉRANT qu'il est dans l'intérêt mutuel des parties que cette mésentente soit résolue dans les meilleurs délais ;

CONSIDÉRANT que l'Annexe K continue de régir les parties dans le cadre de la présente lettre d'entente et demeure applicable à tous égards ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente ;
2. Les parties entreprennent, à compter de la signature de la présente lettre d'entente, une ronde de négociation, dite de la dernière chance, en vue d'en venir à une entente sur la demande de la Fraternité relative à la parité salariale entre les superviseurs et les superviseurs de quartier, le tout, afin d'établir si la parité salariale entre le superviseurs de quartier et ceux qui exercent des tâches de supervision et de gestion de personnel, reliées aux champs d'activités décrits dans l'article 4 de la présente lettre d'entente, doit être accordée ;
3. La susdite ronde de négociations est d'une durée de 90 jours et commence à compter de la signature de la présente lettre d'entente ;
4. La demande de la Fraternité vise les superviseurs qui exercent des tâches de supervision et de gestion de personnel, notamment : Soutien, Moralité, alcool stupéfiants (MAS) incluant gangs de rues (GDR), division du crime organisé (DCO), surveillance physique, groupe tactique d'intervention (SWAT), identification judiciaire, collision/nautique, circulation, motards, groupe d'intervention, surveillance électronique, soutien technique, groupe d'infiltration, équipe cynophile, communication, mandat, chambre jeunesse, cavalerie, groupe Éclipse;
5. Les conclusions et les autres considérations auxquelles en arrive le comité sont soumises aux parties qui en étudient le bien-fondé ainsi que la nécessité de modifier la convention collective pour y donner suite s'il y a lieu ;
6. En cas de mésentente entre les membres du comité ou entre les parties, l'une ou l'autre d'entre elles en avise le médiateur-arbitre Me Jean Barrette; la preuve déjà constituée devant Me Barrette sur l'octroi de la parité salariale dans le cadre du différend 2011-2012 est déposée le cas échéant par l'une ou l'autre des parties;
7. Le médiateur-arbitre a tous les pouvoirs nécessaires à l'exercice de sa compétence et les dispositions pertinentes du Code du travail du Québec applicables à un différend, s'appliquent en les adaptant, les parties reconnaissant expressément que l'arbitre-médiateur a compétence pour disposer de la mésentente qui oppose les parties et qu'il est régi par les dispositions du Code du travail, telles que celles-ci se lisaient avant le 2 novembre 2016;

8. L'entente qui pourrait être conclue entre les parties à la suite des négociations entreprises entre elle ou la sentence qui sera rendue en cas de mésentente, par l'arbitre Me Jean Barrette, fait partie intégrante de la convention collective qui sera renouvelée après le 31 décembre 2014 ;
9. Malgré les dispositions qui précèdent, et même si les parties entreprendront de nouvelles négociations sur la demande de la Fraternité, à compter de la signature de la présente lettre d'entente, les parties pourront s'adresser immédiatement à l'arbitre pour que celui-ci fixe des dates d'audition, compte tenu que cet arbitrage a débuté en 2008 et qu'il n'est pas dans l'intérêt des parties d'attendre les résultats de cette ronde de négociation avant de fixer les susdites d'audition.

Conformément au paragraphe 40.00 de la convention collective la présente Annexe fait partie intégrante de la convention collective. »

[12] En conséquence, la Fraternité demande que les paragraphes 2.08 et 2.09 de la convention collective soient modifiés de la façon suivante :

« **2.08** Les écarts entre les grades dans l'échelle salariale, incluant les constables auxiliaires permanents et les cadets policiers, sont les suivants :

<i>Capitaine et capitaine-détective</i>	133.09%
<i>Lieutenant et lieutenant-détective</i>	122.10%
<i>Sergent superviseur spécialiste*</i>	122.10%
<i>Sergent superviseur de quartier, sergent et sergent-détective superviseur</i>	116.55%
<i>Sergent et sergent-détective</i>	111.00%
<i>Agent sénior spécialiste*</i>	108.15%
<i>Agent sénior – poste de quartier, ACCQ, intervention, soutien, technique, filature</i>	103.00%
<i>Constable 1ere classe spécialiste, après 72 mois*</i>	105.00%
<i>Constable 1ere classe, après 72 mois</i>	100.00%
<i>Constable 2^e classe, après 60 mois</i>	90.00%
<i>Constable 3^e classe, après 48 mois</i>	83.00%
<i>Constable 4^e classe, après 36 mois</i>	74.00%
<i>Constable 5^e classe, après 24 mois</i>	66.00%
<i>Constable 6^e classe, après 12 mois</i>	59.00%
<i>Constable 7^e classe</i>	53.00%
<i>Constable auxiliaire permanent</i>	42.64%
<i>Cadet policier</i>	33.90%
<i>*par spécialiste, on entend le policier qui occupe une fonction dans les champs d'activités suivants : identité judiciaire, reconstitutionniste en collision, crimes technologiques le groupe tactique d'intervention (GTI).</i>	

Une prime équivalente à 3% ou à 4,5% du salaire du constable première classe

est payée au policier pour chaque heure ou partie d'heure travaillée en temps régulier respectivement sur la troisième ou la première relève. Le policier qui remet du temps anticipé a droit à la prime de relève. Le salaire horaire pour fins de calcul de la prime est établi en divisant le salaire annuel par 1820.

La prime est versée au mois de septembre pour les premiers six mois et au mois de mars pour les derniers six mois d'une année.

2.09 Le sergent superviseur de quartier, le sergent superviseur ou le sergent-détective superviseur qui est dans l'impossibilité d'exercer sa fonction en permanence à cause d'une maladie, le sergent superviseur de quartier, le sergent superviseur ou le sergent-détective superviseur à qui le Service demande d'occuper une autre fonction au même grade (sergent ou sergent-détective), continue de recevoir le salaire rattaché à la fonction « superviseur de quartier » du moment où il a cessé d'agir à ce titre et ce, jusqu'à ce que le salaire de sa nouvelle fonction atteigne le salaire qu'il reçoit.

L'agent de quartier senior, l'agent soutien senior, l'agent technique senior et l'agent de surveillance physique senior qui est dans l'impossibilité d'exercer sa fonction en permanence à cause d'une maladie à qui le Service demande d'occuper une autre fonction, continue de recevoir le salaire rattaché à sa fonction de senior du moment où il a cessé d'agir à ce titre et ce, jusqu'à ce que le salaire de sa nouvelle fonction atteigne le salaire qu'il reçoit.

Un sergent superviseur de quartier, un sergent superviseur ou un sergent-détective superviseur, un agent de quartier senior, un agent soutien senior, un agent technique senior ou un agent de surveillance physique senior qui est dans l'impossibilité d'exercer sa fonction à cause d'une lésion professionnelle et qui est en conséquence déclaré PRMP, continue de recevoir le salaire, les bénéfices et les avantages reliés à la fonction « superviseur de quartier » ou à la fonction « senior ». »

[13] La demande de la Fraternité vise trente-sept (37) fonctions de superviseurs (Annexe A de la présente décision). Cependant, les parties se sont entendues pour soumettre neuf (9) d'entre elles comme cas types au soussigné pour leur permettre ensuite de tenter de régler les autres fonctions. Comme mentionné précédemment, ces cas types seront passés en revue par le Tribunal dans l'ordre suivant : superviseurs relations médias, superviseurs ESUP-EMRII, superviseurs module Éclipse, superviseurs moralité, superviseurs soutien opérationnel, superviseurs intervention, superviseurs circulation, superviseurs identification judiciaire et superviseurs ou conseillers SAMU.

[14] Quant à la position de la Ville, celle-ci est résumée comme suit dans son argumentaire écrit (page 4) :

« Demeure donc, à ce jour, le différend à l'égard de la parité salariale. La demande de la Fraternité consiste à créer un nouveau taux de salaire pour les sergents superviseurs et de leur accorder un salaire égal à celui de sergent superviseur de quartier. Il est important d'emblée de préciser que la demande de la Fraternité vise à déterminer s'il existe une iniquité au plan salarial entre deux groupes soit les superviseurs de quartier et les superviseurs des unités de support et non pas à accorder une prime à la supervision de personnel. »

[15] La Ville demande de maintenir le statu quo.

[16] Ainsi, le principal litige porte sur la compétence du Tribunal ou son mandat selon les dispositions des Annexes K et GG des conventions collectives qui établissent les paramètres de l'étude de ce différend.

[17] Depuis 2008, la Fraternité soutient que l'étude du Tribunal doit être faite, comme l'indique les Annexes, en fonction des tâches de supervision et de gestion de personnel de ces superviseurs par rapport aux mêmes tâches d'un superviseur de poste de quartier. La Fraternité ajoute que l'analyse du Tribunal ne doit pas être faite, comme le prétend la Ville, en fonction des tâches dites opérationnelles de ces derniers ou des trois (3) responsabilités accrues énoncées par la Ville en 2018.

[18] En effet, la Ville soutient que la prime de 5.5% payée à même le salaire des sergents superviseurs PDQ n'est pas, selon les dispositions de ces Annexes, une prime de supervision de personnel pour un travail habituellement fait par tous les sergents superviseurs à la Ville. Cette prime a été reconnue aux superviseurs PDQ pour trois (3) responsabilités accrues de ceux-ci au moment de l'implantation de la nouvelle structure des postes de quartier en 1996. Elle identifie les trois responsabilités qui justifient cette prime de la façon suivante :

- A) La responsabilité de commandant de scène;
- B) La responsabilité territoriale;
- C) La responsabilité de la vérification et/ou de l'approbation de tous les rapports d'évènements produits sur son territoire.

[19] Ces trois responsabilités visent, selon la Ville, les tâches opérationnelles accrues des superviseurs PDQ. Ainsi, la parité salariale visée par ce différend doit se mesurer selon ces responsabilités dites additionnelles et non en fonction des tâches semblables de supervision et de gestion de personnel entre les sergents superviseurs.

[20] Le Tribunal souligne que cette position de la Ville lui a été communiquée pour la première fois en juin 2018, au début de la médiation de ce différend.

[21] Le Tribunal constate que les positions des parties quant aux paramètres de l'analyse de l'équité salariale dans ce différend sont diamétralement opposées. L'un soutient que le Tribunal doit analyser les tâches de supervision et de gestion de personnel et l'autre, les trois (3) tâches opérationnelles accrues. La preuve des parties a d'ailleurs été administrée en conséquence, tout comme les expertises soumises au soutien de leurs positions respectives.

[22] En équité et bonne conscience, le Tribunal doit d'abord déterminer, selon la preuve et les critères prévus au Code du travail, la portée ou l'étendue de sa compétence ou son mandat, et ce, selon les dispositions des Annexes K et GG des conventions collectives applicables.

[23] Les parties lui ont demandé de choisir l'une ou l'autre des positions énoncées.

[24] Dans un deuxième temps, le Tribunal doit analyser les tâches des superviseurs des unités de soutien ou de support en fonction de celles des superviseurs PDQ (la mesure dite « étalon ») pour déterminer la similitude entre celles-ci et établir si la parité salariale à l'égard de l'une ou l'autre de ces fonctions avec celle de superviseur PDQ doit être accordée.

[25] Les parties ont demandé au Tribunal de conserver compétence sur les autres fonctions visées par ce différend (Annexe A) et sur l'application de sa décision en cas de mésentente entre celles-ci (quantum, intérêts et autres).

III. Principes jurisprudentiels applicables

A. LE DROIT

[26] Les parties ont convenu aux Annexes K et GG que « l'arbitre-médiateur a compétence pour disposer de la mésentente qui oppose les parties et qu'il est régi par les dispositions du Code du travail, telles que celles-ci se lisaient avant le 2 novembre 2016 ».

[27] À cette époque, les dispositions des articles 94 et suivants du Code du travail étaient applicables à un différend des policiers et des pompiers du Québec. (Ce sont aujourd'hui les articles 75 à 93 du Code du travail qui s'appliquent à cet arbitrage.) Plus particulièrement, l'article 99.3 précisait :

« **99.3.** L'arbitre est tenu de rendre sa sentence selon l'équité et la bonne conscience. »

[28] Les articles 99.5 et 99.6 du Code du travail indiquaient les éléments ou critères de la preuve sur lesquels la décision de l'arbitre doit s'appliquer :

« **99.5.** Sous réserve de l'article 99.6, l'arbitre doit, pour rendre sa sentence, tenir compte des conditions de travail applicables aux autres salariés de la municipalité concernée ou des municipalités parties à l'entente constituant la régie intermunicipale concernée, des conditions de travail qui prévalent dans des municipalités ou des régies intermunicipales semblables ou dans des circonstances similaires ainsi que de la situation et des perspectives salariales et économiques du Québec.

Il peut, en outre, tenir compte de tout autre élément de la preuve visée à l'article 99.6.

99.6. L'arbitre doit rendre une sentence à partir de la preuve recueillie à l'enquête. »

B. LA JURISPRUDENCE

[29] Comme l'a souligné le Tribunal dans ses trois (3) décisions antérieures à l'égard d'autres différends entre les mêmes parties depuis 2008, les auteurs et la

jurisprudence ont eu l'occasion de préciser la portée et l'application de ces dispositions légales.

[30] Ainsi, le législateur a donné un large pouvoir à l'arbitre de différend soit de permettre à l'arbitre de rendre sa décision selon l'équité et la bonne conscience.

[31] Néanmoins, cette compétence est circonscrite par les dispositions des articles 99.5 et 99.6 alors en vigueur du Code du travail qui l'oblige à tenir compte des éléments ou des critères précisés à ce premier article et de la preuve présentée par les parties.

[32] Comme le soulignait le Tribunal dans sa décision du 14 octobre 2014, à l'égard du différend concernant la prime de spécialité : « il n'y a aucune hiérarchie entre les critères de l'article 99.5 du Code du travail. Ils seront analysés en fonction de la pertinence de ceux-ci selon la preuve présentée par les parties. Ils seront utiles dans la recherche d'une décision selon l'équité et la bonne conscience. »¹ (Pièce F-5)

[33] Dans une décision² concernant la Ville et l'Association des pompiers de Montréal du 19 mars 2010, l'arbitre Me François Hamelin précisait l'approche que doit avoir le Tribunal dans sa décision sur un différend. Aux paragraphes 172 à 175 et 179, il précise ce qui suit :

« [172] « *Rendre sa sentence selon l'équité et la bonne conscience* », comme le prévoit l'article 99.3 du code, signifie examiner avec soin et diligence la preuve présentée ainsi que le droit afin de rendre une sentence raisonnable, juste et équitable pour les deux parties.

[173] Le premier alinéa de l'article 99.5 du code, introduit en 1997, stipule ensuite que pour le faire, l'arbitre chargé de régler un différend selon l'équité et la bonne conscience doit prendre en considération les trois éléments suivants :

- les « *conditions de travail applicables aux autres salariés de la municipalité concernée* », communément appelées « *l'équité interne* »
- les « *conditions de travail qui prévalent dans des municipalités semblables ou dans des circonstances similaires* », communément appelées « *l'équité externe* »
- « *la situation et les perspectives salariales et économiques du Québec* »

[174] Le second alinéa de l'article 99.5 prévoit également que l'arbitre peut tenir compte de tout autre élément de preuve, notamment de la situation particulière des salariés visés, en l'occurrence les pompiers de la Ville.

[175] Si le législateur a prévu les éléments dont doit et peut tenir compte l'arbitre pour prendre sa décision, en revanche il n'a établi aucune hiérarchie entre eux, ce qui revient à dire que l'importance relative qu'il faut accorder à chacun relève

¹ *Ville de Montréal c. Fraternité des policiers et policières de Montréal inc.*, 14 octobre 2014, paragraphes 351 et 354.

² *Ville de Montréal et Association des pompiers de Montréal*, AZ-50637463.

de la discrétion de l'arbitre, à la lumière de la preuve qui lui est présentée et des circonstances particulières de chaque cas.

[...]

[179] Dans les circonstances, le rôle du tribunal ne consiste pas à imposer ses vues, mais à déterminer, en conscience et en équité, l'entente dont les parties elles-mêmes - en tant que personnes morales raisonnables et bien informées - auraient dû convenir. » (Nos soulignés)

[34] Ces principes de droit ne font d'ailleurs pas l'objet de contestation entre les parties. Ces dernières ont d'ailleurs indiqué au Tribunal que les critères sur l'équité externe (les conditions de travail prévalant dans des municipalités ou des régies intermunicipales semblables ou dans des circonstances similaires, et celui sur les perspectives salariales et économiques du Québec) ne s'appliquent pas au présent litige. Seul le critère sur l'équité interne doit être analysé par le Tribunal (conditions de travail applicables aux autres salariés de la Ville).

IV. Preuve

A. CONTEXTE DU DIFFÉREND

[35] Ce différend est né lors de la négociation de la convention collective qui se terminait le 31 décembre 2006. Il a été déposé le 9 juillet 2008 auprès du ministre du Travail avec d'autres portant notamment sur les échelles de salaire, la prime de métropole et la prime de spécialités.

[36] L'arbitre soussigné a été nommé pour ces différends le 23 juillet 2008.

[37] Les audiences sur ces différends ont débuté le 14 novembre 2008.

[38] Lors de sa déclaration d'ouverture, le procureur de la Fraternité a précisé les différends contenus dans le *Cahier synthèse des demandes syndicales* concernant ceux desquels le présent Tribunal était saisi.

[39] C'est plus particulièrement à l'article 2 de ce Cahier synthèse que le différend sur la parité salariale des superviseurs de PDQ est adressé :

« 2. Nouveau paragraphe, numérotation à déterminer :

Parité salariale avec les superviseurs de quartier pour les policiers qui exercent des tâches de supervision et de gestion de personnel, notamment : soutien, moralité, alcool stupéfiants (MAS) incluant gangs de rues (GDR), division du crime organisé (DCO), surveillance physique, groupe tactique d'intervention (SWAT), identification judiciaire, collision/nautique, circulation, motards.

Note : la prime accordée au superviseur de quartier dans la convention collective expirée se trouve intégrée à l'échelle salariale. »

[40] Dans sa déclaration d'ouverture, le procureur de la Fraternité, Me Roy, précise la teneur de la demande syndicale dans ces termes :

« Au-delà de l'échelle, de l'augmentation des échelles de salaire, nous allons vous demander un nouveau paragraphe, c'est-à-dire une nouvelle disposition en ce qui a trait à ce qu'on appelle la parité salariale entre les superviseurs de quartier qui, actuellement, bénéficient... les superviseurs de quartiers, ce sont des gens qui exercent des fonctions de gestion de personnel tout en étant syndiqué.

Dans la convention collective, il y a déjà, à l'échelle salariale, un salaire fixé pour les superviseurs de quartier, et ce salaire intègre en quelque sorte la prime, là, qui vise le paiement des fonctions relatives à la gestion.

Alors, ce qui est nouveau cette année par rapport à ce qui existe dans la convention collective, c'est que le syndicat demande que ce principe-là de gestion, qu'on rémunère de façon plus importante les superviseurs de quartier, soit également appliqué pour d'autres gens qui, à l'intérieur de l'unité de négociation exercent des fonctions de gestion, de supervision de personnel.

Alors, les personnes visées sont décrites dans le paragraphe 2, et on les a regroupés par modules, ou groupes, là : soutien, moralité, alcool stupéfiants, c'est connu sous le nom de la MAS, les gangs de rues, incluant les gangs de rues, GDR, la, division du crime organisé, la surveillance physique, le groupe tactique d'intervention mieux connu sous le nom de SWAT, identification judiciaire, collision/nautique, circulation et les motards.

La preuve que le syndicat vous fera, là, c'est que, pour chaque groupe, il y a un nombre de personnes qui y sont visées, cette preuve-là sera faite devant vous, et il aura une preuve également sur la gestion et la supervision de que ces personnes-là exercent en vue d'obtenir la parité avec les superviseurs de quartier. Alors, c'est pour ça qu'on a mis une note, là :

« La prime accordée au superviseur de quartier dans la convention collective expirée se trouve intégrée à l'échelle salariale. »

Vous ne retrouverez pas, là, prime de superviseur de quartier dans la convention collective, vous allez avoir le salaire d'un superviseur et ce salaire-là comprend, en quelque sorte, la prime en question.

LE PRÉSIDENT :

Mais comment je le vois, moi?

Me LAURENT ROY :

Dans l'échelle salariale.

LE PRÉSIDENT :

Dans l'échelle salariale, c'est par comparaison dans l'échelle salariale.

Me LAURENT ROY :

Oui, c'est ça. »

(Notes sténographiques, 14 novembre 2008, pages 11 à 13)

[41] Le procureur de la Ville n'a pas adressé ce différend dans sa déclaration d'ouverture du 14 novembre 2008. La Ville a communiqué sa position au Tribunal que le 11 juin 2018, lors de la première journée de médiation du présent

différend. À cette occasion, la Fraternité a fait valoir son grand étonnement à la position de la Ville en indiquant qu'elle en était informée également pour la première fois, à ce moment-là.

[42] Le Tribunal a entendu et décidé des différends portant sur les augmentations salariales, la prime de métropole et la prime de spécialité entre 2008 et 2014. Les décisions ont d'ailleurs été déposées et cotées comme des pièces au présent différend. Les parties ont également référé le Tribunal à sa décision sur la prime de spécialité rendue le 14 octobre 2014 pour les fins d'analyse de ce dossier.

[43] Pour s'assurer de maintenir la compétence du Tribunal à l'égard des litiges non résolus par ces décisions, les parties convenaient d'intégrer dans les conventions collectives subséquentes susmentionnées les différends de 2008 portant sur la prime de spécialité et sur la parité salariale entre les superviseurs PDQ et ceux des unités de support ou de soutien mentionnées. Le Tribunal a reproduit ces passages contenus dans les Annexes K et GG aux paragraphes 10 et 11 de la présente décision.

B. HISTORIQUE DES TÂCHES DE SERGENTS SUPERVISEURS DE DISTRICT ET DE PDQ

[44] Afin de déterminer le sens et la portée des dispositions des Annexes K et GG des conventions collectives, le Tribunal estime utile de référer à la preuve présentée par les parties dressant l'historique des tâches assumées par les sergents superviseurs de district, sous l'ancien modèle de police de la Ville, puis de celles des sergents superviseurs PDQ avec l'avènement du nouveau modèle d'intervention policière entre 1996 et 1998.

1. Structure avant 1996

[45] Sous l'ancienne structure avant 1996, la communauté urbaine de Montréal (SPVM) comportait vingt-trois (23) districts et autant de postes de police répartis en trois (3) régions : Ouest, Centre et Nord-Est.

[46] Chacun de ces postes de district couvrait alors un plus grand territoire que chacun des postes de quartier implanté à partir de 1996.

[47] Chacun de ces postes de district comptait également un plus grand effectif composé de la façon suivante :

- (1) directeur;
- (2) à (3) capitaines, selon la taille du poste;
- (1) lieutenant chargé de relève sur chacune des cinq (5) équipes de travail;
- (2) à (3) sergents superviseurs sur chacune des cinq (5) équipes de travail;
- (12) à (35) agents sur chacune des cinq (5) équipes de travail;

- (1) agent socio-communautaire sur chacune des cinq (5) équipes de travail;
- Des sergents-détectives, des sergents police jeunesse et des agents jeunesse sur chacune des cinq (5) équipes de travail;
- Des équipes de travail dédiées à la circulation, à l'intervention (contrôle de foule et assistance aux autres équipes d'agents et aux enquêtes).

[48] Ces postes étaient donc structurés comme des postes de police complets et autonomes. Chacun bénéficiait de cellules de détention et de service de transport de détenus vers le quartier général, les services de santé ou les tribunaux.

1.1 Tâches des sergents de district et des lieutenants chargés de relève

[49] La description de fonctions du superviseur de poste de district déposée par la Ville énonce les diverses tâches de ce dernier qui ont également été énoncées par plusieurs témoins entendus entre 2008 et 2018.

[50] Ce sont particulièrement les témoignages des sergents superviseurs Pierre Guèvremont en mars 2009 et Sylvain Plourde en mai 2012 et 2019 qui ont éclairé le Tribunal sur la structure et la situation qui prévalaient avant et après 1996.

[51] Ces deux sergents étaient alors affectés à des postes de district importants au Centre-ville de Montréal. Reprenant la structure précédemment énoncées, ceux-ci ont expliqué que leur poste respectif comptait en moyenne deux (2) sergents superviseurs sur chacune des cinq (5) équipes de travail et une vingtaine (20) d'agents. Ils relevaient, eux-mêmes, d'un lieutenant chargé de relève qui les supervisait sur leur équipe et leur quart de travail, qui, lui, se rapportait à un capitaine et à un directeur de poste.

[52] Les deux (2) sergents superviseurs présents au poste assuraient alternativement les responsabilités à l'intérieur du poste (superviseur de poste) et à l'extérieur sur la route (superviseur de route).

[53] Le superviseur de poste était responsable d'assurer la détention (recevoir les personnes en arrestation, procéder à la fouille, vérifier les motifs d'arrestation et de détention, remettre en liberté ou procéder à la détention dans une cellule, assurer leur bien-être, veiller à leur transport); d'assister le lieutenant et le superviseur de route lors du rassemblement au début du quart de travail; de remplir tous les rapports administratifs; de vérifier, corriger et enregistrer les rapports d'évènements des agents sur son territoire; d'assister le lieutenant dans le traitement des plaintes des citoyens; d'assister aux rencontres d'orientation d'intervention policière; de contrôler la présence des agents et des enquêteurs; et d'aider pour le remplacement des effectifs. Le superviseur de poste travaillait principalement au poste de district.

[54] La relation avec le citoyen était principalement traitée par les superviseurs et les équipes d'agents socio-communautaires et de la police jeunesse.

[55] Pour sa part, le superviseur de route travaillait également en étroite relation avec le lieutenant de son équipe de travail. À cet effet, les deux témoins désignent cette relation entre les sergents et leur lieutenant comme étant une équipe de gestion des activités quotidiennes sur leur équipe de travail.

[56] Pour sa part, le superviseur de route arrivait normalement une demi-heure avant le début du quart de travail de ses agents afin de préparer le rassemblement du matin en collaboration avec le lieutenant. Cette rencontre d'une durée moyenne d'une vingtaine de minutes était le moment où il communiquait aux agents les derniers développements et interventions, les nouvelles d'importances et où il discutait des activités quotidiennes planifiées (rencontres citoyennes, manifestation, radar, interventions, drogue, prostitution, moralité, etc.), des formations exigées et planifiées, des problèmes à gérer et des attentes de la direction. Le lieutenant intervenait peu durant cette rencontre sinon pour communiquer les dernières demandes et orientations de la direction ou du SPVM.

[57] Le superviseur de route passait environ 80% de son temps en patrouille sur son territoire avec ses effectifs. Il coordonnait ainsi leur travail et assurait le suivi des opérations quotidiennes. La preuve n'a toutefois pas révélé clairement qu'il agissait avec ceux-ci en répondant aux appels et en se déplaçant sur les lieux, mais plutôt qu'il les supervisait dans leur intervention policière. Il assurait également la gestion de travail de ses agents, leur évaluation de rendement mi-annuelle et annuelle et les rétroactions associées nécessaires, puis transmettait son rapport d'évaluation au superviseur de poste qui, après vérification, le transmettait au lieutenant. Le superviseur de route agissait comme « coach » pour tous les aspects d'intervention de leur travail, assurait la formation de ses agents (cours, tirs, maniements, interventions), voyait au respect des règles de santé et de sécurité au travail, au port approprié de l'uniforme, au règlement de problèmes entre les agents, à la répartition des effectifs. Le superviseur de route veillait à la production des divers rapports d'évènements quotidiens, principalement en format papier à cette époque, par ses agents pour ensuite les transmettre au superviseur de poste. Quant aux rapports disciplinaires, il les transmettait au lieutenant qui consultait ses supérieurs et le service de personnel du SPVM afin de prendre toutes les mesures nécessaires envers l'agent concerné.

[58] Lors d'évènements majeurs tels qu'un feu, accident, appel à la bombe, endiguement, prise d'otage, barricadement ou encore une manifestation, le superviseur de route agissait comme commandant de scène pour ses évènements planifiés ou impromptus. Il tenait un journal opérationnel qu'il remplissait au fur et à mesure de l'évènement; établissait un périmètre de sécurité pour préserver la scène et assurer la protection des personnes concernées et du public; disposait des informations nécessaires pour joindre les unités de soutien spécialisées; et assurait la responsabilité de la scène. À moins

d'une situation particulière ou d'un évènement d'une importante ampleur, le lieutenant ne prenait pas la responsabilité de cette scène, mais restait informé de la situation. D'ailleurs si l'évènement gagnait de l'importance, il arrivait que ce soit le capitaine de poste qui se déplace pour prendre la charge de la scène. La direction générale des opérations régionales ou corporative pouvait également alors établir un poste de commandement pour gérer l'ensemble de cet évènement auquel cas le sergent de route du district concerné se rapportait à l'officier en charge.

[59] Lors de l'implication d'une unité spécialisée de support, celle-ci prenait le contrôle du périmètre immédiat de la scène de l'évènement en coordination avec le sergent superviseur de route. L'unité pouvait également proposer des scénarios au superviseur de district pour réaliser l'intervention. La preuve a laissé voir au Tribunal que le sergent superviseur de route assurait alors le respect du périmètre extérieur de la scène en faisant confiance au sergent ou à l'agent de l'unité spécialisée. Les deux coordonnaient leur travail dans le respect du travail de l'autre afin de dénouer rapidement et efficacement l'évènement. À la fin de celui-ci, le superviseur de route communiquait son journal opérationnel de même que les rapports de ses agents impliqués au superviseur de poste pour la correction et leur inscription au registre.

[60] Quant au lieutenant chargé de relève, celui-ci avait un rôle administratif de gestion des ressources humaines et agissait en étroite collaboration avec le sergent superviseur de poste. En plus des fonctions précédemment énoncées, ce dernier planifiait les horaires de travail, autorisait les congés et le temps supplémentaire, révisait les évaluations et contrôlait les rapports. Ce dernier assurait le suivi des dépenses liées aux opérations et veillait au déroulement des activités. Il recevait ainsi un salaire plus élevé que les sergents superviseurs en raison de son grade et une prime de 10\$ par jour ouvrable étant donné les particularités de sa fonction (article 2.02 convention collective 1993-1995). Il accomplissait son travail principalement de son bureau dans le poste du district.

2. L'arrivée des PDQ (structure après 1996)

[61] L'implantation du nouveau modèle d'intervention policière, soit l'arrivée de la police et des postes de quartier (PDQ) s'est échelonnée de 1996 à 1998.

2.1 Nouvelle structure et nouvelle mission

[62] Selon les instigateurs de cette nouvelle forme, la philosophie de contrôle proposait l'approche de résolution de problèmes au lieu de la réponse répétitive aux appels, la responsabilité géographique, l'approche de service, le partenariat de régions et la valorisation du personnel. En bref, on considérait qu'une police était plus efficace lorsqu'elle était proche de la population où elle patrouillait quotidiennement dans son quartier.

[63] Dans cette perspective, le SPVM est passé de vingt-trois (23) postes de district à initialement quarante-neuf (49) postes de quartier, puis trente-deux (32),

après certaines fusions. Le territoire associé à chacun de ces postes est donc considérablement réduit.

[64] Ce nouveau modèle a eu une incidence sur la structure organisationnelle et les fonctions des divers intervenants à l'intérieur des services, dont les postes de quartier et les unités de support. Néanmoins, le nouveau modèle favorisait l'entraide entre les postes et les unités de support. Cette collaboration était essentielle pour assurer la sécurité des citoyens et répondre aux attentes de la nouvelle mission d'intervention policière.

[65] En plus de la création des postes de quartier, quatre (4) centres opérationnels ont été implantés aux quatre coins cardinaux du territoire, remplaçant ainsi les trois (3) régions sous l'ancienne structure. De nombreux services à l'intérieur des postes de quartier ont été transférés vers ces nouveaux centres tels que la détention, l'intervention, la circulation, les détectives, le service des enquêtes, etc. Par conséquent, la structure même du poste de quartier a été modifiée pour répondre à cette nouvelle mission de proximité des citoyens du territoire associé et assurer une meilleure couverture du service.

[66] Ainsi, la Ville a réduit les paliers hiérarchiques de cinq (5) niveaux à trois (3) niveaux : commandant, sergent superviseur PDQ et agents. Chaque poste de quartier et chaque unité de support relève d'un commandant qui a la responsabilité de représenter son service et de mettre en œuvre l'ensemble de la nouvelle approche d'intervention policière sur son territoire.

[67] C'est particulièrement l'ouvrage *La Police de quartier* qui a servi à la mise-en-place de cette nouvelle structure. Le Tribunal reproduit un passage aux pages 54 et 55 :

« Par sa position stratégique au sein d'un quartier, le commandant est la personne clé pour établir un réseau avec les représentants de la collectivité locale. De plus, en tant que responsable de son quartier, il est imputable des résultats obtenus. Il lui appartient d'acquiescer du centre opérationnel et de la direction des enquêtes spécialisées les effectifs spécialisés pour résoudre les problèmes. En ce sens, en tant que chef de police du quartier, il a autorité sur tout le personnel policier travaillant sur son territoire. » (Pièce F-19 et V-109(A))

[68] Toujours selon cet ouvrage, la responsabilité des policiers de poste de quartier s'inscrivait par la patrouille (à pieds, à vélo et en auto), la réponse aux appels, la sécurité routière, la participation à la vie communautaire, le maintien d'une bonne relation avec le citoyen, la prévention du crime, l'aide aux victimes et les interventions jeunesse.

[69] Le commandant assiste les sergents superviseurs PDQ qui ont la responsabilité de superviser le travail de leurs agents ainsi que les opérations quotidiennes sur leur territoire. Ils ont plus d'autonomie et une supervision directe sur son équipe de travail.

[70] Ainsi, à compter de 1996, tous les postes de commandants et de superviseurs PDQ ont été affichés au sein du SPVM. La preuve relève qu'aucune formation supplémentaire que celle de sergent n'était nécessaire pour obtenir un tel poste. Malgré cela, l'attraction de candidats est difficile, et ce, même si la Ville a organisé plusieurs rencontres afin de vanter les mérites de cette nouvelle structure de proximité et la réduction du territoire à superviser.

[71] La preuve a aussi démontré que la plupart des policiers n'étaient pas favorables à l'implantation de ce nouveau modèle, mais ont néanmoins dû s'adapter durant ces deux années.

2.2 Tâches des sergents superviseurs PDQ

[72] Comme mentionné précédemment, les effectifs ont été réduits dans les postes de quartier. Ainsi, chaque poste de quartier est chapeauté d'un seul (1) commandant et de cinq (5) équipes de travail chacune composée de deux (2) sergents superviseurs chacun responsable d'une équipe de huit (8) ou neuf (9) agents. Certains postes de quartier, lorsqu'une équipe de travail regroupait dix (10) agents ou plus, bénéficiaient d'un troisième sergent superviseur pour cette équipe concernée.

[73] En plus de cette équipe, chacun des postes compte des agents socio-communautaires et des agents responsables des interventions auprès des itinérants et des personnes avec des problèmes mentaux, tous formés par les unités de supports concernés.

[74] Ainsi, le poste de lieutenant chargé de relève a été progressivement aboli avec la nouvelle structure. Les policiers occupant alors cette fonction, bien qu'ils aspiraient à devenir commandant, seront plutôt assignés à des postes de quartier plus achalandés pour assister le commandant et les superviseurs dans la gestion administrative ou pour les conseiller dans leurs nouveaux rôles. Ceux-ci n'avaient toutefois plus la fonction de supérieur immédiat du sergent superviseur qui se rapportait directement au commandement de son poste.

[75] En support au sergent superviseur dans ce nouveau rôle, l'ajout d'un sergent « coach » est fait dans certains postes de quartier également pour assurer la formation théorique et pratique des agents nouvellement embauchés ou provenant d'autres postes.

[76] Plusieurs sergents se plaignent de l'absence d'un bureau dans le poste de quartier et qu'ils doivent effectuer la majorité de leur travail dans un véhicule (de type van) numéroté selon le sigle du poste suivi du chiffre 85 et muni d'un gyrophare bleu à l'arrière. La situation est la même aujourd'hui, indiquent-ils.

[77] Cette nouvelle structure apportait également d'autres difficultés dans le travail du sergent superviseur PDQ tels que l'absence de numéro de téléphone pour joindre le service de soutien, l'absence de police jeunesse, le manque de véhicules patrouilles et de véhicules de remplacement en plus des nouvelles réalités associées à leur nouveau rôle de gestionnaire de ressources humaines.

[78] La nouvelle structure a également remplacé le concept de « superviseur de route » et de « superviseur de poste » par une répartition consensuelle des tâches entre les deux superviseurs PDQ. La preuve a révélé des tâches de même qu'un horaire typique similaire à l'ancien modèle. Bien que la mission soit différente avec l'avènement des postes de quartier, le travail se ressemble.

[79] Ainsi, les sergents superviseurs arrivent avant les agents le matin afin de préparer le rassemblement (*fall in*); vérifient les effectifs; gèrent les absences; vérifient les appels en attente (relève et périmètre en cours); traitent les services d'ordre et réquisitionnent des effectifs si nécessaire; s'assurent de la disponibilité de véhicules; communiquent les nouvelles d'importance, de la direction ou d'autres services au commandant; discutent des activités quotidiennes et des assignations de travail aux agents; règlent les problèmes de conflits; s'assurent de la formation requise de leurs agents, du suivi des règles de santé et de sécurité et du port adéquat de leur équipement de protection et de services. Les superviseurs complètent également l'évaluation mi-annuelle et annuelle des agents de leur équipe respective qu'ils remettent au commandant pour en discuter. Comme sous l'ancien modèle, le superviseur n'a qu'un pouvoir de recommandation envers le commandant quant à l'évaluation de ses agents. C'est le service des ressources humaines de la Ville qui intervient pour formuler ses recommandations quant à la décision finale de la direction du SPVM. Le traitement des avis disciplinaires suit le même processus. Les sergents superviseurs doivent ainsi être familiers avec les dispositions des conventions collectives concernant leurs agents.

[80] Quant aux rapports, le sergent superviseur s'assure que ses agents remplissent leurs rapports quotidiens via la plateforme électronique, afin de pouvoir les vérifier et formuler des recommandations de correctifs à leurs agents, si nécessaire. Quant aux rapports complémentaires ajoutés à la suite d'une intervention d'une unité de support, le superviseur PDQ les vérifie afin notamment de coordonner les détails avec les rapports de ses agents, mais leur approbation est complétée par le sergent superviseur de l'unité concernée. À cet effet, le témoin Plourde indique au Tribunal que la vérification des rapports n'a pas changé entre l'ancien et le nouveau modèle.

[81] Plus de 80% de leur temps est passé sur la route avec leurs agents à coordonner leur travail et les conseiller sur les méthodes d'intervention.

[82] Lors d'évènements majeurs, la gestion de la scène est demeurée substantiellement la même, selon la preuve rapportée par plusieurs témoins ayant travaillé sous l'ancien et le nouveau modèle. Seule l'intervention du lieutenant a été modifiée et remplacée par celle du commandant qui prend la charge des scènes d'importances majeures tels que les manifestations, le Grand Prix, les évènements du Centre Bell. Néanmoins, ce rôle de commandant de scène est souvent transféré à une autre unité de commandement avec l'introduction du CCTI (Centre de commandement du traitement de l'information) qui assure une veille constante pour être en mesure d'intervenir rapidement lors de tous évènements majeurs. Le commandant occupe alors un rôle de soutien

pour les évènements sur son territoire en collaboration avec d'autres sergents ou commandants des postes de quartier impliqués.

[83] Les autres évènements sur le territoire d'un poste de quartier sont attirés aux sergents superviseurs de ce poste de quartier qui doivent établir le périmètre de sécurité de la scène et qui en ont la responsabilité. Ils évaluent la situation et font appel aux unités de support qui leur feront des recommandations sur les interventions nécessaires. Le rôle du sergent superviseur PDQ est crucial durant les vingt premières minutes de l'évènement. À l'arrivée de l'unité de support, le périmètre intérieur ou immédiat de la scène appartient à celle-ci. Il appert de la preuve que les sergents superviseurs ont confiance envers les sergents des unités en raison de leurs compétences spécifiques. La preuve laisse également voir un travail de coordination et de partage de l'information entre les superviseurs et les agents pour assurer la résolution ordonnée et rapide de l'évènement. Chacun des superviseurs assure ainsi que la responsabilité légale de leurs actions et de celles de leurs agents. Malgré la directive de fonctionnement MF232, la hiérarchie des grades est respectée. En effet, le respect du travail de chacun semble être de mise lors d'interventions pour assurer la sécurité du public et des policiers impliqués. La preuve démontre du professionnalisme entre les superviseurs PDQ et ceux des unités de soutien et leurs agents.

2.3 Prime de superviseur de PDQ

[84] Au moment de la mise en place de la fonction de sergent superviseur PDQ, en 1996, l'augmentation salariale ou prime de 5.5% n'était pas octroyée ni présentée pour ce poste.

[85] La Ville a plutôt fait plusieurs assemblées pour vanter les mérites de la nouvelle structure et favoriser l'attraction de personnel. À cet effet, le directeur du service de l'époque, ardent défenseur de ce nouveau modèle, monsieur Jacques Duchesneau, constate alors la réticence de ses agents pour appliquer sur ce poste du superviseur PDQ. Il témoigne qu'il cherchait des sergents sur lesquels il pouvait compter. Lors de son témoignage, il déclarait ce qui suit :

« Alors, si vous me demandez pourquoi on a payé plus le sergent, c'est parce qu'on ne voulait pas subir l'exode des sergents qui décident d'aller vers des escouades spécialisées pour mille et une raison, puis je comprends ça, là, qu'à un moment donné, avec la famille, t'sais, c'est difficile de travailler sur des horaires, mais comme employeur j'ai besoin de savoir que j'ai des piliers. Quand, moi, je dors, je suis directeur de police puis je dors à la maison, puis qu'il arrive un incident, je veux que mon premier intervenant soit capable – on va changer de métier –, mais d'éteindre un feu. C'est souvent dans les cinq premières minutes d'une opération qu'On va voir si ça va bien aller ou si ça va déraiper. Mais ça, ce n'est pas un groupe de soutien qui va prendre cette décision-là, c'est l'agent, appuyé par son sergent. »

(Notes sténographiques, 29 octobre 2018, p.120)

[86] Monsieur François Landry, le représentant de l'employeur et porte-parole de celui-ci aux tables de négociations avec la Fraternité depuis 1989, précise ce qui suit relativement à l'attribution de cette prime ou ajout salarial au poste de sergent superviseur PDQ :

« Q. [60] Puis quand vous avez, je comprends que vous créez une nouvelle fonction, donc le sergent superviseur de quartier. Il faut négocier un nouveau salaire à cette nouvelle fonction-là. Comment ça a été négocié, les discussions portaient sur quoi?

R. Honnêtement, je n'ai pas de souvenir de grosses discussions sur ce point-là. Nécessairement, il y en a eu, là, mais comme vous voyez, ça n'a pas été très, très sorcier, là, on n'a pas fait d'analyse de poste à l'époque, on n'a pas fait d'analyse de rémunération, on n'a rien fait. Le salaire du superviseur de quartier, il est mitoyen entre superviseur et lieutenant, exactement mitoyen entre les deux puis c'est ce qu'on avait fait à l'époque.

Q. [61] Mitoyen entre?

R. Sergent et lieutenant.

Q. [62] De l'ancien modèle.

R. De l'ancien modèle, oui.

Q. [63] O.K.

Q. [64] Puis pourquoi on fait un mitoyen? C'est quoi la logique là-dedans?

R. Bien, à partir du moment où le sergent se voyait octroyer un certain nombre de tâches supplémentaires qui émanaient de la tâche du chargé de relève, c'est lui qui devenait dorénavant responsable de l'équipe, comme le chargé de relève l'était. Il fut convenu d'octroyer un salaire supérieur et ce que le sergent avait. Je ne sais pas si votre prochaine question c'est : pourquoi ne pas lui avoir donné le lieutenant? Ce qui serait une bonne question. En fait, c'est que dans la police de quartier, il y avait beaucoup, beaucoup d'unité qui avaient très peu de policiers. On se retrouvait avec un sergent puis quatre ou cinq agents. Ce qui est, contrairement à ce qu'on voyait à l'époque, où le chargé de relève avait nécessairement, en plus de ses deux sergents, bon an mal an, une vingtaine d'agents, des fois jusqu'à trente, quarante.

Donc comme les équipes étaient beaucoup plus petites, il n'était pas justifié, en tout cas, d'octroyer le même salaire que le lieutenant chargé de relève, d'où le salaire mitoyen. Parce que, oui, il y a des responsabilités nouvelles qui émanent du travail de lieutenant, par contre, il y a beaucoup moins de policiers sur l'équipe, ce qui implique beaucoup moins, évidemment, de charge de travail. Et dorénavant il était tout seul comme gestionnaire de son équipe. À l'époque, il y avait une équipe de gestion, si on peut dire, le lieutenant, deux superviseurs. Et c'est un contexte très différent de gérer en équipe de gestion et de gérer en termes de superviseur lieutenant. Oui, il y a quelques endroits qu'il y en a deux, mais la majorité des endroits, il y en a juste un par équipe. »

(Notes sténographiques, 28 octobre 2018, pages 51 à 53)

[87] Ainsi, une prime de 5.5% a finalement été ajoutée à leur salaire pour mettre de l'avant ce nouveau modèle policier.

C. STRUCTURE DES UNITÉS DE SUPPORT, DONT LES NEUF (9) UNITÉS TYPES

1. Mise en contexte

[88] Comme mentionné précédemment, plusieurs services de support au sein des postes de district ont été transférés vers les quatre (4) centres opérationnels avec la mise en place progressive des postes de quartier à compter de 1996.

[89] Ainsi, la détention est devenue le module soutien opérationnel et la circulation, le module circulation. Plusieurs autres services de support ou de soutien ont été bonifiés et créés pour répondre à la philosophie de la nouvelle structure et supporter les postes de quartier dans leur nouvelle mission. Ces unités de support sont toutes visées par le présent différend (Annexe A). Le Tribunal procèdera à l'analyse de neuf (9) unités choisies par les parties.

[90] Les parties ont fait une preuve suivant leurs prétentions respectives.

[91] La Fraternité a ainsi fait témoigner des sergents superviseurs de chacune des neuf (9) unités qui sont venus décrire leurs diverses tâches de gestion et de supervision et celles opérationnelles, de même que leur réalité quotidienne depuis 1996, selon les descriptions de tâches produites devant le Tribunal. Plus particulièrement, elle s'est appuyée sur dix (10) éléments caractéristiques des tâches de gestion et de supervision des superviseurs des neuf (9) unités. Ces éléments sont les suivants :

- Coordination de personnel;
- Évaluation de rendement;
- Formation et coaching des agents;
- Correction, contrôle de la qualité et approbation des rapports;
- Gestion des absences, vacances, temps anticipé et horaire;
- Débriefing post-opération;
- Gestion des ressources matérielles;
- Suivi du respect de la convention collective;
- Communication ascendante/descendante;
- Accueil et intégration des nouveaux agents.

[92] Ces éléments ont été déterminés selon les recommandations de l'expert en évaluation d'emploi, monsieur Frédéric Blanchet. Celui-ci a témoigné devant le Tribunal pour la Fraternité pour expliquer son rapport déposé en preuve. Le Tribunal analysera ce dernier ultérieurement.

[93] La Ville a plutôt présenté sa preuve en fonction des trois (3) responsabilités sur lesquelles elle soutient fonder sa position. Selon l'expert de la Fraternité, les deux premières responsabilités, celle de commandant de scène et de responsabilité territoriale, visent des tâches opérationnelles, alors que la troisième, soit la vérification et l'approbation de rapports d'évènements, concerne des tâches de gestion et de supervision de personnel.

[94] La preuve a également révélé que la structure hiérarchique de ces neufs (9) unités est identique à celle des postes de quartier à l'exception du module ESUP-EMRII dirigé par un inspecteur.

[95] Ainsi, chacune des unités sous la responsabilité d'un commandant, est imputable des résultats obtenus qui dirige le service, voit à la réalisation des objectifs de son unité et coordonne le travail de son équipe. Les sergents superviseurs se rapportent à ceux-ci et lui font rapports de leur gestion et leur supervision de leurs agents et des interventions opérationnelles quotidiennes. Le rôle du sergent superviseur du module ESUP-EMRII est néanmoins semblable.

[96] Certaines unités comptent un seul commandant pour deux modules de service, ce qui est le cas des modules moralité et Éclipse, mais cette situation ne modifie pas le rapport entre le commandant et les sergents, ni les tâches de ces derniers.

[97] Le Tribunal a déjà rapporté la preuve concernant les dix (10) éléments invoqués par le Fraternité pour les sergents superviseurs avant 1996, de district, et après, de postes de quartier (la mesure dite « étalon ») pour déterminer s'il y a équité salariale avec les sergents des unités en litige, précisément les neufs (9) types.

[98] Les superviseurs des unités de support ne reçoivent pas la prime de 5.5% ajoutée au salaire du superviseur PDQ. Ils la réclament en raison des tâches de supervision et de gestion de personnel semblables.

2. Les neufs (9) unités de support

[99] Il convient à présent de rapporter les principaux éléments de preuve pertinents à l'égard des neufs (9) unités de soutien types choisies par les parties.

2.1 Superviseur – Relations médias

[100] La description de la fonction est contenue aux pièces F-65 ou V-18. L'unité est responsable de toutes communications internes et externes du SPVM pour tout le territoire. Elle relève du cabinet du directeur du SPVM et regroupe trois (3) groupes : relations-médias, équipe de production et conseiller en communications.

[101] La nature de la fonction est décrite en ces termes :

« Sous l'autorité du chef de section des relations médias, le superviseur coordonne et contrôle les activités relatives aux relations courantes que le Service entretient avec les divers médias couvrant l'actualité judiciaire. Il veille principalement à ce que les attentes des médias soient rencontrées dans le respect des procédures existantes en matière de communication et de divulgation d'information. Il coordonne les actions médiatiques courantes du Service de façon à rencontrer les besoins des journalistes et ce, dans le respect des règles de divulgation de l'information, des politiques du Service en communication, et du droit à l'information de la population. »

[102] Un commandant dirige l'unité et chapeaute un sergent superviseur d'un groupe de travail composé de cinq (5) agents relationnistes (agents en uniforme) et quatre (4) agents chargés de communications (professionnels médias visés par une autre convention collective).

[103] Le superviseur travaille sur un quart de jour de 7h30 à 16h, et ce, quatre (4) ou cinq (5) jours semaine. Il doit toutefois s'assurer de couvrir tous les évènements médiatiques 24 heures par jour, sept jours par semaine. Il arrive avant le quart de travail des agents pour s'enquérir des communications faites par ceux-ci et son service et planifier leur journée de travail. Ainsi, il participe et anime le rassemblement du matin avec les personnes des trois (3) groupes de travail de son unité; planifie les demandes d'intervention reçues; fait un retour sur les évènements antérieurs et les communications effectuées pour assurer un suivi, une rétroaction ou un débriefing. Le superviseur coordonne et dirige le travail de ses agents sur la route et ceux chargés des communications; assure la qualité de leur travail; formule des conseils et recommandations dans l'exécution du travail de ses agents, principalement ceux qui doivent couvrir des évènements médiatisés planifiés ou non; s'assure du bon état des équipements nécessaires pour l'exécution de leurs tâches; planifie la disponibilité de ses effectifs en fonction des absences, des vacances et du temps supplémentaire qu'il autorise, le tout en harmonie avec les règles établies dans la convention collective avec laquelle il doit être familier.

[104] Le superviseur s'assure également que ses agents reçoivent et suivent la formation policière et celles concernant le maintien des compétences en communication en planifiant celles-ci en fonction des demandes du service et des expériences antérieures. D'ailleurs, le superviseur est responsable d'accueillir les nouveaux agents intéressés à se joindre au service et veillent à leur enseigner les tâches demandées et les exigences du service. Ensuite, il émet des recommandations au commandant et au service de relations humaines du SPVM quant à leur embauche.

[105] Quant aux rapports, il reçoit ceux des agents et des professionnels de son service. Il lui revient de les vérifier, les analyser, proposer des modifications et assurer leur suivi. Lorsque nécessaire, il fait les rétroactions nécessaires pour corriger une situation ou conseiller l'agent ou le professionnel concerné sur les approches alternatives souhaitables.

[106] En matière d'évaluation de personnel, le superviseur procède également à une évaluation mi-annuelle et annuelle de ses agents policiers, formule des recommandations au commandant du service qui a autorité, avec le service des ressources humaines du SPVM. De la même façon, il rencontre ses agents en matière disciplinaire et formule ses recommandations au commandant.

[107] Les agents patrouillent le territoire de jour et de soir dans des véhicules identifiés au service. Ils proviennent de poste de quartier et ont reçu une formation particulière en communication. Ils doivent également maintenir cette compétence.

[108] Les demandes de service proviennent du bureau du directeur, d'un poste de quartier, d'une unité de support, de la planification opérationnelle, des enquêtes ou des divers services découlant d'évènements imprévisibles ou planifiés (accident, enlèvement, prise d'otage, arrestation, manifestation, incendie, bombe, Grand Prix, Centre Bell, etc.)

[109] Lors d'évènements majeurs, le superviseur est appelé à répondre aux demandes de services en communications et doit dresser un périmètre de sécurité qui respecte la scène de l'évènement (preuve, exhibit, sécurité) afin de permettre aux journalistes de la presse écrite ou télévisée de pouvoir être informés de la nature de l'évènement et des développements. Il s'assure alors que la couverture médiatique respecte les règles de confidentialité et d'éthique du SPVM. Il collabore avec le commandant de scène désigné et lui formule des recommandations. La preuve ne relève aucune situation conflictuelle avec le superviseur PDQ ou le superviseur d'une autre unité de support.

2.2 Superviseur – ESUP-EMRII

[110] La description de tâches du superviseur a été déposée sous les pièces F-66 et V-19. La nature de la fonction est décrite ainsi :

« Sous l'autorité du supérieur hiérarchique, le superviseur ESUP et EMRII planifie, dirige et coordonne les activités d'une équipe d'agents spécialisés dans leurs domaines respectifs. Il supporte les postes de quartier ainsi que les autres unités du Service en matière de prévention et de résolution de problèmes associés aux personnes en situation d'urgence psychosociales, vulnérables ou marginalisées dû à leur état mental ainsi que les personnes en situation d'itinérance ou en voie de le devenir. Le titulaire de la fonction contrôle les activités en vue d'atteindre les objectifs et les échéances de la section et s'assure du respect du cadre légal relatif à son domaine d'expertise. »

[111] Le superviseur ESUP-EMRII supervise deux (2) équipes.

[112] La première est l'équipe de soutien urgence psychosocial (ESUP). Son premier volet, ESUP-RIC (réponse intervention crise), est composé d'une équipe de travail de six (6) agents dont cinq (5) spécialisés en santé mentale et un (1) coordonnateur. Lors de leurs interventions, ils sont assistés d'un intervenant du CIUSSS (Centre intégré de santé et de services sociaux) pouvant aussi être accompagné d'un agent de poste de quartier formé spécifiquement pour ces interventions ou un intervenant civil (psychologue, travailleur social, criminologue, etc.)

[113] La deuxième est l'équipe mobile de retour en intervention en itinérance (EMRII) qui est composée de six (6) agents spécialisés et un (1) coordonnateur qui est en communication avec les responsables des refuges, des prisons et des pénitenciers. Il arrive aussi que l'équipe intervienne avec des intervenants civils. Cette équipe gère des problèmes d'itinérance dans tous les quartiers du territoire de Montréal, planifie des comparutions en cours pour des itinérants et les accompagne à leurs rendez-vous médicaux.

[114] Le superviseur ESUP-EMRII se déplace dans l'un ou l'autre des bureaux de ses deux (2) équipes. Il planifie, dirige et coordonne les activités des agents spécialisés, et supervise en tenant compte d'un plan d'action, des urgences quotidiennes, des demandes de services et des disponibilités de ses agents sur l'ensemble du territoire du SPVM. Il se déplace à l'occasion avec ses agents pour superviser ou évaluer leur travail ou les conseiller sur la réalisation de celui-ci. Il les rencontre pour discuter de leurs interventions, faire du coaching ou de la rétroaction. Après certains événements particuliers, le sergent fait des séances de *débriefing* avec ses agents pour répondre à certains inconforts et mieux encadrer les futures interventions. C'est aussi le superviseur qui rencontre ses agents pour l'évaluation mi-annuelle et celle annuelle pour formuler les recommandations à sa supérieure. Il en va de même pour les rencontres disciplinaires : seule sa supérieure ou le service des ressources humaines ont un pouvoir de décision en pareilles circonstances.

[115] Le superviseur organise des séances de formation ou s'assure que ses agents s'inscrivent et suivent les formations particulières nécessaires à l'exécution ordonnée et sécuritaire de leurs interventions. C'est également le superviseur qui accueille les nouveaux agents de l'unité, les évalue, les informe de leurs responsabilités pour ensuite émettre des recommandations à sa supérieure.

[116] Quant aux rapports, le superviseur s'assure que les rapports d'interventions de ses agents lui soient communiqués afin de les réviser, demander les corrections nécessaires pour ensuite les colliger dans le système M-IRIS du SPVM. Il reçoit également des rapports complémentaires des agents PDQ qui interviennent avec ses agents pour lesquels il fait le suivi administratif. Il informe son commandant (une inspectrice) du déroulement des opérations, des statistiques de services rendus et du rendement de ses agents.

[117] Le superviseur gère aussi les absences, les congés, les vacances et les horaires de ses effectifs. Il a la responsabilité de contrôler le temps supplémentaire et de voir à ce que le matériel policier ou d'intervention pour les opérations de ses services soient disponibles et adéquats pour permettre à ses agents de répondre de façon ordonnée et sécuritaire aux diverses demandes des postes de quartiers et des autres services. À ce titre, il contrôle le budget de ses équipes de travail. Ainsi, il s'assure de connaître et d'appliquer les dispositions pertinentes de la convention collective et discute avec ses agents des conflits entre eux ou avec d'autres intervenants intervenus lors d'événements, en collaboration avec son supérieur hiérarchique.

[118] Lors d'intervention de ses agents suivant une demande d'un poste de quartier, une collaboration s'installe entre le superviseur ESUP-EMRII et le superviseur PDQ et les agents impliqués. Le périmètre d'intervention immédiat est déterminé par le superviseur ESUP-EMRII en collaboration avec le superviseur PDQ qui l'informe de la nature et des moyens utilisés pour ce type d'événement qui nécessite des policiers et intervenants spécialisés.

[119] La preuve précise que le superviseur ESUP-EMRII ou ses agents peuvent libérer l'agent PDQ sur l'évènement s'il juge que la situation est sécuritaire, ou le garder en retrait. Lui et ses agents spécialisés gèrent la situation et peuvent décider de la suite de l'intervention de façon autonome, sans l'assentiment d'un sergent de poste de quartier.

2.3 Superviseur – Module éclipse

[120] La description de tâches du superviseur Éclipse a été déposée par le biais des pièces F-68 et V-20 et se lit comme suit :

« Sous l'autorité du supérieur hiérarchique, le superviseur éclipse coordonne les activités des agents de son équipe; à cet effet, il met tout en œuvre pour assurer un support approprié, sur le terrain, aux postes de quartier et aux sections d'enquête, dans la réalisation de leurs plans d'intervention ou de leurs stratégie d'enquête en lien avec les priorités de lutte à des phénomènes de criminalité de violence. Il planifie et organise au quotidien le travail de son personnel, il gère les activités de patrouille, de réponse aux appels ciblés, de résolution de problèmes et de projets spéciaux. Il dirige et conseille les membres de son équipe et veille à ce qu'ils travaillent en étroite collaboration avec le personnel des unités qu'ils supportent afin de mener à terme les interventions policières devant conduire à la diminution de phénomènes de criminalité de violence sur le territoire. »

[121] Le module Éclipse est une équipe corporative de lutte et d'intervention policière à des situations émergentes. Elle est composée d'un commandant qui dirige également le module moralité, et de deux (2) équipes de travail. Chacune est chapeauté de deux (2) sergents superviseurs qui supervisent chacun treize (13) agents. S'ajoutent également un (1) agent de renseignements et deux (2) agents analystes.

[122] Les sergents superviseurs travaillent en alternance sur un quart de nuit (19h15 à 4h45) tout comme les agents (19h45 à 4h45), sur un horaire de sept (7) jours. Les analystes effectuent leurs tâches sur un quart de jour seulement en raison de la nature de leurs fonctions et des activités surveillées. Ils travaillent principalement sur des situations émergentes (gangs de rues, motards, mafia, crime organisé, endroits licenciés, etc.). Les superviseurs et les agents travaillent en uniforme tout comme les agents des postes de quartier.

[123] Le module Éclipse dessert l'ensemble du territoire du SPVM et également en dehors de celui-ci lorsque les agents y sont appelés.

[124] Les agents de ce module sont spécialisés et ont reçu des formations avancées en maniement d'armes spéciaux, tir, emploi de la force, cannabis et autres drogues, facultés affaiblies, etc. Ils doivent maintenir leurs qualifications pour demeurer au service de ce module. C'est le sergent superviseur qui veille à ce maintien de compétences.

[125] Le module Éclipse est appelé à travailler avec le module moralité en appui dans leurs interventions.

[126] Tout comme les superviseurs PDQ, les superviseurs Éclipse arrivent une demi heure avant le début du quart de ses agents pour s'informer des directives de son commandant, prendre connaissance des informations et renseignements sur les activités antérieures et des demandes adressées par des services externes (renseignement, filature, enquête, etc.) ou des postes de quartier. Il rencontre ensuite ses agents pour les informer des situations émergentes, assurer le suivi et coordonner leurs activités quotidiennes. Ensuite, il répartit ses effectifs suivant leur assignation de travail et leurs véhicules identifiés selon le module. Le sergent superviseur s'assure également de la disponibilité ou du remplacement du matériel nécessaire à l'exécution du travail de ses agents, de leurs uniformes et de leurs véhicules.

[127] Lors d'opérations planifiées ou imprévisibles, le superviseur se déplace sur le terrain avec ses agents pour coordonner et analyser le travail. Plus particulièrement, en raison de son expérience, il conseille et guide ses agents. En raison des circonstances particulières des interventions, le superviseur fait des rétroactions immédiatement après une opération.

[128] Le superviseur doit évaluer le rendement deux fois par année de ses agents et émettre un rapport en ce sens à son commandant. Comme les autres unités, il s'agit d'un simple pouvoir de recommandation comme le pouvoir décisionnel revient à son supérieur ou le service des ressources humaines du SPVM. Le même fonctionnement et les mêmes commentaires s'appliquent pour l'évaluation ou la sanction disciplinaire d'un agent.

[129] Le superviseur accueille les nouveaux agents, les évalue, les informe sur les activités du module et les exigences du poste. Il voit également à ce qu'ils soient accompagnés et conseillés dans l'exécution de leurs nouvelles fonctions.

[130] Il revient également au superviseur de s'assurer de la production des rapports par ses agents pour les relire, demander les corrections et ensuite les déposer dans le système. Le superviseur s'assure également que les rapports complémentaires soient remis au poste de quartier concerné, lorsque nécessaire.

[131] Quotidiennement, le superviseur fait la gestion des absences, des vacances, du temps anticipé et supplémentaire et de l'horaire de travail de ses agents en fonction des directives de son commandant et en tenant compte des dispositions applicables de la convention collective.

[132] Lors d'événements où l'intervention du module Éclipse est requise sur le territoire d'un poste de quartier (surveillance, intervention, arrestation, etc.), le superviseur du module informe normalement (ou tente préalablement si possible) le poste de quartier et son superviseur en service de la présence de ses agents. Il peut également lui demander son assistance avec des agents PDQ, mais demeure responsable de l'événement même s'il agit sur le territoire d'un PDQ.

[133] Lorsque le module est appelé par un poste de quartier dans le cadre d'un événement majeur, le superviseur du module Éclipse a la responsabilité du périmètre immédiat de l'évènement. Il coordonne son intervention avec le superviseur du PDQ, et ce dernier respecte les actions spécialisées du module.

2.4 Superviseur – Moralité

[134] La fonction de superviseur moralité est reproduite aux pièces F-69 et V-21 et se lit comme suit :

« Sous l'autorité de son supérieur hiérarchique, le superviseur – moralité organise et gère au quotidien l'ensemble des activités d'enquêtes reliées au domaine des mœurs et de l'alcool. Il met tout en œuvre pour assurer le soutien adéquat aux postes de quartier en vue de circonscrire les problématiques de cette nature dans le territoire desservi. Il assume également l'ensemble des activités administratives nécessaires à la réalisation de celles-ci. »

[135] Le module moralité est dirigé par le même commandant que le module Éclipse qui dirige également les modules liaison, sécurité et contrôle des informations.

[136] La mission du module moralité concerne le contrôle des permis d'alcool, l'alcool, la capacité dans les établissements de boissons alcoolisées tels que les bars et restaurants, la prostitution (clients, mineurs et proxénétisme), le jeu, les stupéfiants, la filature et les informateurs (rémunérés). La majorité des activités du module moralité concerne les activités avec la RACJ (Régie des alcools des courses et des jeux du Québec), contre 20% pour les activités avec les postes de quartier et les autres activités soutenant leur mission sur le territoire du SPVM.

[137] Le module compte deux (2) sergents superviseurs chacun responsable d'une équipe de six (6) agents enquêteurs, un (1) officier de liaison, et deux (2) agents assignés au module. Pour accéder à la fonction de superviseur ou d'agent enquêteur, une formation de sergent-détective est nécessaire de même qu'une concernant les filatures organisées (LIMBA). Les agents enquêteurs qui interviennent dans le cadre de leurs activités font des enquêtes criminelles ou pénales et se voient assigner un territoire équivalent à environ six (6) postes de quartier qu'ils patrouillent dans des véhicules non banalisés (véhicules civils).

[138] L'équipe, incluant le superviseur, travaille sur un horaire de quatre (4) jours pendant trois (3) semaines et une (1) autre semaine de cinq (5) jours se terminant le samedi soir. La semaine de travail débute les mardi et mercredi sur un quart de jour (7h à 15h), et les jeudi et vendredi de soir (15h à 23h30). Deux agents intermédiaires sont assignés de nuit (19h à 3h30) les vendredi et samedi. Ce sont des modalités d'horaires nécessaires pour assurer la couverture complète devant la RACJ ou un tribunal et les activités des bars, restaurants, lieux de jeux et le volet prostitution.

[139] Tous les membres du module moralité ont un lieu commun de travail qui se situe au centre opérationnel Sud. Il sert de lieu de rencontre et de rassemblement des équipes de travail avec leur superviseur respectif. C'est le mardi matin que le superviseur arrive avant le début du quart de ses agents enquêteurs et les autres unités de service. Lors de ce rassemblement, le superviseur fait les assignations de ses effectifs en tenant compte des absences, des congés, des vacances et des remplacements qu'il autorise et contrôle. Il s'assure que ses agents ont les instructions et le matériel nécessaire pour exécuter leur travail, et il planifie les activités et les demandes de service qui ont été assignées à son module. Il est responsable du budget de son équipe. Il fait également du coaching et de la rétroaction sur les événements passés, leur fait part des attentes du commandant ou du SPVM et leur communique les informations reçues des postes de quartier, des informateurs ou d'autres sources quant à la criminalité.

[140] Le superviseur renseigne également ses agents sur les formations qu'ils doivent suivre et assure leur participation. Il accueille également les nouveaux candidats, les renseigne sur les méthodes de travail et leurs responsabilités. Quant aux évaluations, il procède à l'évaluation deux fois par année de ses agents et transmet ses recommandations au commandant du module. En matière disciplinaire, il procède de la même façon comme le superviseur n'a pas de pouvoir décisionnel sur le rendement ou la discipline de ses agents enquêteurs.

[141] Il vérifie, approuve et enregistre les feuilles de temps de ses agents et les rapports d'événements remis par ceux-ci qu'il dépose dans le système M-IRIS.

[142] Le superviseur participe aux rencontres de direction locale pour échanger avec ses supérieurs et leurs autres supérieurs.

[143] Lors d'enquête, de perquisition ou d'intervention, le superviseur accompagne son équipe sur le terrain pour coordonner et superviser le travail ou prendre en charge celles-ci. Il conseille ses agents sur leurs méthodes de travail et encourage leurs interventions réussies.

[144] Lorsque les demandes d'intervention concernent un poste de quartier, le sergent superviseur moralité prévient ou tente de prévenir le superviseur PDQ. C'est le sergent superviseur moralité qui prend en charge l'événement et peut demander de l'assistance d'agents du PDQ pour soutenir son intervention qui sont alors dirigés par ce dernier jusqu'à la fin de l'intervention. Le superviseur PDQ n'intervient pas lors de cette prise en charge et ses agents doivent faire un rapport sur l'événement remis au superviseur moralité qui les corrige et les enregistre dans le système. Une copie est ensuite envoyée au commandant du poste de quartier.

[145] Dans le cas d'intervention majeure sur le territoire d'un poste de quartier, tel que vider un bar de plus de cent personnes, le superviseur moralité fera plutôt intervenir les agents du module Éclipse ou du module intervention pour intervenir

à l'intérieur et l'extérieur de l'établissement pour contrôler les clients et sécuriser le travail des agents enquêteurs de son module moralité. Le sergent superviseur PDQ est informé de la situation, mais il n'a aucun contrôle sur celle-ci. Ses agents peuvent assister d'autres agents à l'extérieur de l'établissement.

2.5 Superviseur – Soutien opérationnel

[146] La description de la fonction du superviseur du soutien opérationnel est contenue à la pièce F-77 et se lit comme suit :

« Sous l'autorité du chef de section, le superviseur du soutien opérationnel organise et gère au quotidien l'ensemble des activités relatives à l'officialisation des motifs d'arrestation de personnes et à l'application des procédures qui en découlent, ainsi qu'à la surveillance et au transport de détenus. Il veille également à l'administration de tests d'alcoolémie. Enfin, il voit à ce que toutes les activités se réalisent dans le respect des droits et de l'intégrité physique des personnes détenues. »

[147] La détention (bloc cellulaire) était, jusqu'en 1996, dans chacun des postes de district et au quartier général du SPVM. Le sergent de postes de district avait donc la responsabilité du bloc cellulaire et de toutes les activités reliées : fouille, identification, bertillonnage, détermination et vérification des motifs d'arrestation, bien-être du détenu, comparution, transport. Il tenait un registre à jour et faisait les rapports à son capitaine ou directeur.

[148] Avec la venue du nouveau modèle de poste de quartier, la détention a été transférée dans les quatre (4) centres opérationnels du SPVM. La mission du soutien opérationnel est de servir les postes de quartier sur son territoire à l'égard de la détention de personnes mises en arrestation par des agents PDQ ou d'agents d'unités de soutien. Chaque lieu de détention dessert maintenant un territoire de plusieurs postes de quartier. Ces derniers collaborent également ensemble.

[149] Le centre opérationnel est divisé en deux (2) sections : enquêtes et détention. Les policiers de ces deux (2) sections travaillent ensemble à l'égard des personnes détenues. Le soutien opérationnel est constitué de cinq (5) équipes de travail chacune composée d'un (1) superviseur et de huit (8) agents qui travaillent sur deux (2) quarts de travail de 12 heures de jour et de nuit. Le superviseur travaille avec ses agents.

[150] Le centre de détention est un bloc cellulaire semblable à celui des postes de district avec un plus grand nombre de cellules et un poste de visioconférence pour permettre les comparutions au lieu de déplacer les détenus vers le tribunal. Le sergent superviseur a la responsabilité d'assurer le bon fonctionnement de son bloc et des équipements, en passant par la salubrité des lieux. Il a également le contrôle sur les équipements de ses agents et voit au remplacement si nécessaire (uniforme, veste pare-balle, armes et munitions, etc.) Le centre accueille les détenus, procède à leur identification et leur fouille et recueille en inventaire leurs possessions avant de procéder à la détention de façon sécuritaire. La surveillance doit être faite en conformité à leur condition.

[151] Les détenus peuvent aussi être transportés pour leur comparution devant un Tribunal, vers des centres de santé ou vers un pénitencier auquel cas l'équipe assure son transport. Bien que les arrestations soient effectuées la plupart du temps par des agents de postes de quartier, c'est le centre opérationnel de la détention qui a la responsabilité des détenus à toutes les étapes : de la détention à la remise en liberté ou au transfert.

[152] Tout comme le sergent PDQ, le superviseur fait un rassemblement le matin au début du quart de ses agents pour leur communiquer les directives du commandant (au nombre de deux (2) pour les quatre (4) centres de détention) et les orientations du SPVM. Il discute avec ses agents des demandes concernant les détenus : comparution, transport, sécurité et attente.

[153] Le superviseur coordonne le travail quotidien de ses agents et fait l'assignation des effectifs pour leur permettre d'être plus polyvalents et efficaces dans l'accomplissement de leurs tâches. Il distribue les dossiers à ses agents en conséquence.

[154] Le superviseur s'assure également de la formation à compléter et suivie par ses agents pour le maintien de leurs compétences : fouille, identification, fourgon, ivressomètre, traitement des détenus, salubrité des cellules, utilisation du *taser* et gaz lacrymogène, etc. Il veille également à l'accueil des nouveaux agents.

[155] Le superviseur évalue également deux fois par année ses agents et communique les résultats à son commandant avec qui il discute des constats. Il rencontre également ses agents pour leur émettre des recommandations et des conseils dans l'exécution de leurs tâches ou les résultats de leurs évaluations. Les mesures disciplinaires sont également documentées par le superviseur, mais, comme les évaluations, ce dernier n'a qu'un pouvoir de recommandation envers le commandant ou le service de ressources humaines du SPVM.

[156] Le superviseur s'assure que ses agents fassent les divers rapports inhérents à l'exécution de leurs tâches, les reçoit, les analyse, propose des modifications et les dépose dans le système. Il en fait un rapport à son commandant comme toutes activités régulières de son module. Le superviseur assure également la transmission des informations et rapports aux sergents superviseurs PDQ.

[157] Dans l'exécution de ses fonctions administratives, le superviseur s'assure de la gestion des présences, des absences, des congés, du temps supplémentaire et de l'horaire de travail. Il autorise les demandes en fonction de son budget et des directives de son commandant.

[158] Le superviseur est responsable de tous les événements importants dans la détention : prise d'otage, pendaison, suicide, batailles, etc. Il agit comme un commandant de scène malgré l'intervention des PDQ ou d'autres unités de soutien comme le GTI ou l'intervention enquête.

[159] Le superviseur est toujours en liaison avec les postes de quartier et les agents de liaison des cours pour les détenus dont il a la responsabilité : il assure la coordination avec les intervenants extérieurs.

[160] Depuis l'adoption du projet de loi C-75, le superviseur à la détention n'agit plus comme fonctionnaire responsable au sens du Code criminel pour procéder à une libération conditionnelle sous condition.

2.6 Superviseur – Intervention

[161] La description de tâches de superviseur intervention est contenue aux pièces F-79 et V-23 et se lit comme suit :

« Sous l'autorité du commandant de la Section intervention, le superviseur planifie et organise les journées de travail des membres de son équipe en fonction des besoins opérationnels prévisibles et exprimés par les unités clientes, et ce, tout en prenant en considération que son personnel dit toujours être prêt à intervenir lors d'événements imprévisibles. Principalement, il met tout en œuvre pour assurer le soutien adéquat aux postes de quartier de son territoire, tant au niveau de la patrouille, de la réponse aux appels, de la sécurité routière, que de la prévention ou de la répression du crime.

Enfin, lors de services d'ordre ou lors d'événements majeurs ou spontanés, il met à la disposition du Service, les compétences de son personnel afin de contenir les foules, d'établir des périmètres de sécurité, d'effectuer des entrées dynamiques, d'intervenir avec des armes longues ou intermédiaires, de contrôler les chiens dangereux, d'utiliser des irritants chimiques, etc. »

[162] Ce groupe est également désigné sous l'appellation « GI » soit le groupe intervention ou anti-émeute. La mission de ce groupe est bien établie dans la description énoncée précédemment qui relève de l'unité planification opérationnelle : cette unité spécialisée agit en support aux postes de quartier et aux autres unités de soutien.

[163] Des équipes de travail de cette unité sont assignées dans chacun des quatre (4) centres opérationnels du SPVM et chacune dessert un territoire de six (6) postes de quartier qui agissent en renforcement des interventions policières de ces postes lors d'événements particuliers notamment des vols de banque, prise d'otage, sortie de bar, vérification de capacité ou conflits armés et lors d'événements majeurs tels qu'une manifestation, sortie du Centre Bell, Grand-Prix, appel à la bombe, etc.

[164] Ce groupe peut également regrouper plusieurs équipes de travail de plusieurs centres pour répondre à des demandes de contrôle de foule, d'endigement, de manifestations. Elle constitue alors une escouade anti-émeute simple ou en peloton.

[165] Le superviseur et ses agents patrouillent les territoires de leurs postes de quartier désignés et répondent aux appels du studio comme les agents de postes de quartier. Cette réponse quotidienne des appels correspond à 80% de

leur temps; ils consacrent leur autre 20% à leurs tâches particulières comme la protection de dignitaires, le contrôle de foule ou l'assistance aux évènements spéciaux.

[166] Tous les groupes d'agents de ce groupe ont un véhicule avec tout le matériel de protection et les armes nécessaires en cas d'intervention : bouclier, gaz, *taser*, etc.

[167] La structure de chacun des quatre (4) centres opérationnels se décline de la façon suivante :

- 1 commandant pour deux régions/centres;
- 1 moniteur par région/centre;
- 1 sergent moniteur par région/centre qui dispense la formation au quotidien;
- 5 équipes de travail par région/centre agissant sur trois quarts de travail (vingt équipes au total);
- 1 sergent superviseur par équipe de travail pour six à huit agents (5 sergents superviseurs par région/centre).

[168] Le sergent superviseur doit suivre la même formation que le superviseur PDQ à laquelle s'ajoutent une formation supplémentaire obligatoire du GI (Maintien et rétablissement de l'ordre-MRO), une entrevue et un test physique éliminatoire obligatoire.

[169] Comme les autres sergents superviseurs, il arrive avant le quart de travail de ses agents pour vérifier les demandes de travail et planifier leur exécution en fonction des effectifs disponibles. Il fait ensuite son rassemblement avec son équipe pour expliquer les problématiques quotidiennes et les diverses demandes de services des clients (les postes de quartier et les autres unités). Il organise ainsi leur journée de travail et assigne leurs tâches en fonction des compétences ou aptitudes spécifiques de chacun de ses agents.

[170] Comme mentionné, le sergent superviseur accompagne ses agents lors de leur patrouille quotidienne. Il peut ainsi superviser leur travail et les conseiller dans l'exécution de celui-ci. Il les rencontre également pour leur faire des rétroactions après certaines interventions afin de leur permettre une exécution plus efficace et sécuritaire de leurs tâches, et pour leur enseigner certaines méthodes d'intervention. Il accompagne de la même façon les nouveaux agents.

[171] Deux fois par année, le sergent superviseur procède à l'évaluation des agents de son équipe de travail suivie de rencontres et des discussions avec chacun. Les évaluations se veulent d'abord constructives dans un but de reconnaissance de leur travail et pour améliorer leur rendement. Il remet ensuite le formulaire d'évaluation et ses recommandations à son commandant qui se rapporte au service de ressources humaines du SPVM.

[172] Le sergent superviseur doit également s'assurer que tous ses agents ont les équipements et les armes nécessaires à leur disposition et que tout soit dans un état de fonctionnement sécuritaire. Il s'assure que chacun de ses agents suivent les formations obligatoires spécialisées et essentielles au maintien de leurs compétences (MRO, arme 556, *taser*, gaz, irritant chimique, tir, etc.).

[173] Quant aux rapports, le sergent superviseur s'assure que ses agents produisent les rapports quotidiens requis (événement, utilisation de gaz ou irritant chimique, etc.) qu'il analyse et vérifie. Il demande ensuite les corrections nécessaires à l'agent concerné avant de procéder à son enregistrement dans le système. Lorsque nécessaire, il transfère le rapport au poste de quartier concerné.

[174] Le sergent superviseur participe aux réunions administratives de son module et assure une liaison avec son commandant. Il gère également les demandes de vacances, les absences, les congés accordés et le temps supplémentaire prévisible, et ce, selon les directives de son commandant et en fonction des règles édictées dans la convention collective.

[175] Lors d'événements majeurs sur lesquels le GI est appelé à intervenir, le sergent superviseur prend en charge le périmètre immédiat de l'événement en collaboration avec le superviseur PDQ qui agit comme commandant de scène du périmètre extérieur. Il fait ses recommandations à ce dernier et fait son intervention avec ses agents spécialisés. Dans le cas d'une manifestation majeure, le sergent superviseur du GI demande au superviseur PDQ présent d'agir en protection de l'unité spécialisée avec ses agents PDQ. L'équipe du PDQ n'intervient pas dans le contrôle et le déroulement de l'intervention de l'équipe du GI. Le sergent superviseur GI est imputable de l'action de ses agents et est appelé à en rendre compte auprès de ses supérieurs ou de sa déontologie.

2.7 Superviseur – circulation

[176] La fonction de superviseur à la circulation est décrite aux pièces F-80 et V-24 déposées devant le Tribunal et qui se lit comme suit :

« Sous l'autorité du chef en section, le superviseur circulation organise les journées de travail des membres de son équipe en fonction des besoins corporatifs et ceux exprimés par les unités clientes et ce, tout en prenant en considération que son personnel doit toujours être prêt à intervenir lors d'événements imprévisibles. Principalement, il met tout en œuvre pour assurer le soutien adéquat aux postes de quartier du territoire, tant au niveau de la prévention que de la répression, en regard de l'application des règlements liés à la sécurité routière. Enfin, lors de services d'ordre, d'événements majeurs ou spontanés ou de plans de mobilisation, il définit les périmètres de circulation et met à la disposition du Service les compétences de son personnel afin de diriger la circulation efficacement et diminuer les risques d'engorgement et d'accidents impliquant les usagers des routes du territoire. »

[177] Cette unité était également déclinée en deux (2) équipes de travail par régions/centres opérationnels pour assurer sa mission. Depuis 2019, les équipes du centre opérationnel du Nord ont été abolies au profit des autres régions.

[178] Chacune des équipes associées à un centre dessert au moins six (6) postes de quartier. Un seul commandant dirige les trois régions/centres, et deux sergents superviseurs sont assignés par équipe (quatre sergents par région) composée de dix (10) ou onze (11) agents à la circulation. Le sergent superviseur et les agents travaillent sur des quarts de jour et de soir sur un horaire de sept (7) jours.

[179] Le sergent superviseur de chaque centre organise un rassemblement au début du quart de travail de son équipe de travail pour les informer du travail prévu et des besoins opérationnels corporatifs, des demandes de son commandant et des autres unités ou des postes de quartier. Il prend en considération ses effectifs disponibles. C'est d'ailleurs le sergent superviseur qui fait la gestion des horaires et des absences, voit à l'attribution des congés, des vacances, du temps supplémentaire, et ce, en conformité avec les dispositions applicables de la convention collective. Le sergent superviseur organise également l'horaire selon les directives de son commandant et son budget d'opération.

[180] Un camion de superviseur est disponible dans chacune des régions, de même que des camions non banalisés, une dizaine de véhicules banalisés et non banalisés et un camion lettré *Gestion circulation et motos*. Le superviseur voit à ce que les véhicules et les équipements nécessaires à l'exécution du travail de ses agents soient disponibles et veille au remplacement, si nécessaire.

[181] Le superviseur à la circulation est informé par le commandant de l'unité des plans d'actions où il est appelé à travailler avec ses agents tels que les secteurs accidentogènes où une patrouille est nécessaire pour diminuer les taux d'accidents ou assurer la fluidité ou la sécurité des routes. Les équipes interviennent également aux divers événements planifiés comme les sorties de bar, les manifestations, le Grand Prix, le Centre Bell ou le Stade olympique, de même qu'aux événements impromptus majeurs ou non.

[182] L'intervention de l'unité circulation peut également impliquer plusieurs postes de quartier auquel cas ces derniers les assistent dans l'exécution de leurs diverses tâches. En effet, c'est l'unité circulation qui gère la totalité des aspects liés à la circulation, et ce, 95% du temps. Ainsi, le superviseur PDQ ne dirige pas le travail des agents de la circulation. Le superviseur circulation assure cette gestion tout en tenant informer les superviseurs des PDQ impliqués.

[183] Le superviseur accompagne ses agents sur le territoire pour coordonner et diriger leur travail. Cette patrouille quotidienne lui permet également de déterminer les formations utiles et nécessaires pour optimiser et sécuriser l'accomplissement de leurs tâches lors des interventions. Il s'assure également que les objectifs quotidiens soient rencontrés. Après l'analyse du travail de ses

agents, le superviseur peut les conseiller, diriger leur travail (coaching) ou suggérer des méthodes alternatives. À cet effet, c'est le superviseur qui s'assure que ses agents reçoivent la formation nécessaire pour le développement de leurs compétences ou selon les besoins décidés par le commandant.

[184] Deux fois par année, il procède à l'évaluation des agents de son équipe et communique ses recommandations à son commandant qui possède le pouvoir décisionnel avec le service des ressources humaines du SPVM. Ce sont également ces derniers qui ont ce rôle lors de mesures disciplinaires, en complément avec le rapport de recommandation du sergent superviseur de l'agent concerné.

[185] Le sergent superviseur veille également à la production des rapports de ses agents qu'il doit vérifier pour proposer des corrections et soumettre à son commandant via le système en place. Il transmet les rapports pertinents au sergent du poste de quartier concerné lors de certains événements. Le sergent superviseur à la circulation est imputable de tous les rapports de ses agents.

2.8 Superviseur – identification judiciaire

[186] La fonction du superviseur à l'identification judiciaire est décrite dans les pièces F-60 et F-90A qui se lit ainsi :

« Sous l'autorité du chef de section, le superviseur-Soutien technique IJ, planifie, dirige, coordonne et contrôle les activités d'une équipe de travail qui agit en support aux opérations policières en matière de bertillonnage, d'empreintes digitales et de contrôle des dactylogrammes. Il contrôle également la destruction des dossiers criminels et des casiers judiciaires. Il dirige et coordonne les activités du centre d'expertise des véhicules moteurs.

Il apporte principalement un support aux unités d'enquête, aux centres opérationnels ainsi qu'aux différentes unités du Service qui en font la demande, en mettant à leur disposition les compétences du personnel de la section. »

[187] La mission du module IJ est également bien décrite dans la fonction du superviseur. Ainsi, cette équipe spécialisée est composée de techniciens en scène de crime. Pour accéder à cette fonction, une formation spécifique est nécessaire de même que son maintien. Les agents de cette équipe, incluant le sergent superviseur, reçoivent d'ailleurs une prime de spécialité pour leur travail qui est décrite de façon spécifique dans la décision rendue par le soussigné le 14 octobre 2014 (pièce F-5) qui fait partie de la preuve déposée au présent dossier.

[188] Le module IJ est situé dans un centre d'enquête et dessert l'ensemble des postes de quartier et des unités du SPVM. Il est constitué de quatre (4) équipes de travail composée de six (6) agents techniciens en scène de crime et chacune supervisée par un sergent superviseur qui assure le lien avec le commandant. Ce dernier n'a toutefois pas la formation en identification judiciaire. Depuis 2010, la structure organisationnelle de ce module a été transformée pour optimiser ses opérations.

[189] Le superviseur commence sa journée par la planification et le déploiement de ses effectifs en fonction des ressources disponibles, des besoins organisationnels et des demandes d'intervention. Il gère d'ailleurs les vacances, les congés, les absences et le temps supplémentaire de ses agents en fonction des dispositions de la convention collective.

[190] Le superviseur ne se déplace pas régulièrement avec ses agents assignés comme technicien. Il est souvent appelé à revoir sa planification et l'utilisation de ses effectifs au cours d'une même journée en raison de circonstances variables liées aux situations imprévisibles. Il doit ainsi demeurer constamment en contact avec ses agents. Le superviseur se déplace néanmoins sur le terrain pour évaluer le travail de ses agents, les conseiller, leur proposer des méthodes d'interventions alternatives et pour les encourager dans l'accomplissement de leurs tâches parfois difficiles et ingrates. Il doit également faire du *débriefing* avec ses agents lors de situations particulières.

[191] Son équipe agit ainsi suivant des appels d'intervention pour sécuriser une scène ou les preuves, ou pour en faire un rapport. C'est un travail de minutie qui sert de support aux enquêtes ou pour d'éventuelles poursuites judiciaires.

[192] Le superviseur accueille également les nouveaux agents de son équipe. Il évalue deux fois par année ses agents avant de soumettre ses recommandations à son commandant qui détient l'autorité décisionnelle. Il procède de la même façon lors de manquement disciplinaire.

[193] Le superviseur veille également à la dispense de formation de ses agents pour le maintien de leurs compétences. Il voit à ce que les équipements nécessaires à la réalisation de leur travail soient disponibles et en règle pour servir à leur usage particulier : le camion technique, les valises d'équipements, les produits spécialisés, les dispositifs de sécurisation de la preuve recueillie en deçà du matériel usuel d'agents comme les armes et les munitions et la chambre d'exhibits.

[194] Le superviseur veille à la production des rapports d'événements de ses agents avant de les relire et les réviser, proposer des modifications et les déposer dans le système pour la transmission des informations pour la poursuite de l'enquête. Ces rapports très détaillés nécessitent une attention très particulière en raison de leur importance pour soutenir les enquêtes criminelles ou les procédures judiciaires. Les agents produisent également leurs rapports journaliers qui sont analysés, corrigés et enregistrés par le superviseur. Les rapports des agents enquêteurs n'ont pas à être approuvés par un superviseur PDQ.

[195] Lorsque le superviseur du module intervention est appelé sur un événement majeur par un superviseur PDQ ou une unité de support, il prend en charge le périmètre immédiat de la scène en raison des impératifs des opérations qu'il doit superviser. Il coordonne le travail de ses agents enquêteurs. Le superviseur PDQ agit comme commandant de scène du périmètre extérieur.

Le travail des agents enquêteurs est respecté pour permettre aux activités environnantes de se poursuivre normalement. Le superviseur IJ est imputable et responsable de la scène qu'il dirige et de ses agents.

2.9 Superviseur – SAMU

[196] La fonction du superviseur SAMU est décrite aux pièces F-116 et V-27 produite devant le Tribunal et qui se lit comme suit :

« Sous l'autorité du chef de section, le conseiller antiterrorisme et mesures d'urgence entreprend les démarches nécessaires à la définition du rôle et des responsabilités du Service dans le cas de tout événement susceptible de nécessiter la mise en place de mesures d'urgence ou de renforcement antiterroriste.

Il recommande les stratégies à mettre en œuvre afin d'assurer la sécurité des citoyens ou des biens privés ou publics dans tout événement le concernant. Il assiste le chef d'unité pour la réponse au Service en matière d'antiterrorisme et de mesure d'urgence et conseille les chefs d'unité pour la mise en place des différents plans et protocole d'intervention. Enfin, il agit comme personne-ressource dans sa sphère d'activité auprès des agents-SAMU ainsi qu'auprès des unités de Service. »

[197] La SAMU fait partie de la planification opérationnelle et est supervisée par un inspecteur en chef. Cette section couvre tout le territoire du SPVM et est responsable, suivant sa mission, de la réponse en matière de terrorisme et de mesures d'urgence comme les catastrophes naturelles ou accidentelles, inondation, appel à la bombe, effondrement d'immeuble, écrasement d'aéronef, etc. Les événements sur lesquels les équipes sont appelées sont pour la plupart majeurs et peuvent impliquer plusieurs territoires desservis par des postes de quartier différents. La participation d'un commandant est alors sollicitée où l'ouverture d'un centre opérationnel du SPVM situé au quartier général du centre-ville de Montréal. Les bureaux de la SAMU sont d'ailleurs situés au quartier général.

[198] L'équipe du SAMU est composée d'un (1) commandant, de quatre (4) sergents superviseurs et de quatre (4) équipes de travail chacune composée de sept (7) agents SAMU et d'un (1) agent de renseignements. Ils travaillent habituellement du lundi au vendredi, et un membre de l'équipe est disponible en tout temps pour les appels d'urgence (7 j/7 et 24 h/24) L'équipe est également appelée à travailler avec d'autres unités de support et les postes de quartier.

[199] Le superviseur SAMU supervise le travail de ses agents lors d'événements planifiés ou non : manifestation, marathon, inondation, etc. Il planifie en rencontrant des partenaires ou des personnes ressources et propose des scénarios stratégiques de déploiement et d'intervention. Il les remet ensuite au commandant. Le superviseur assure un lien régulier avec ce dernier des activités de son équipe de travail.

[200] Le superviseur analyse les dossiers remis à son service, détermine les attentes, les objectifs et les délais associés et décide à quel membre de son équipe ce dernier sera confié. Il assure ensuite un suivi hebdomadaire du travail de ses agents afin de vérifier la qualité du service. Il coordonne ainsi leur travail, les conseille et formule les recommandations utiles et nécessaires pour s'assurer qu'ils rencontrent les exigences des demandes des autres unités. Il le fait également pour traiter de problématiques plus spécifiques de ses agents et ainsi leur proposer des solutions ou formations pour faciliter leur travail. Le superviseur agit de la même façon avec les nouveaux agents affectés à son service.

[201] Quant aux formations, le superviseur voit à ce que ses agents reçoivent toutes celles nécessaires à l'exécution de leur travail. Il supervise la formation policière obligatoire et comptabilise celle-ci que ce soit pour la qualification de tirs jusqu'au maintien de compétences pour le permis de conduire de véhicule spécialisé. À cet effet, le superviseur s'assure de la disponibilité et du bon état des équipements et matériels nécessaires à l'exécution de leurs tâches ou pour la réponse aux demandes spécifiques de leurs services comme une inondation ou une attaque à la bombe. Ce dernier a aussi la responsabilité de la gestion des ressources matérielles spécifiques à leur travail et générales comme l'uniforme.

[202] Ensuite, le superviseur participe à la rédaction des rapports plus complexes de ses agents. Il a la responsabilité de s'assurer de la qualité de ces rapports avant que ceux-ci soient remis au commandant ou avant l'exécution sur le terrain de leurs tâches. Il en fait ensuite un rapport à son supérieur. À cet effet, le superviseur fait également des rétroactions avec ses agents suivant un événement pour orienter les prochaines interventions et optimiser les pratiques futures.

[203] Comme le superviseur de PDQ et les superviseurs des autres unités précédemment présentées, le superviseur SAMU procède également annuellement à deux évaluations pour chacun de ses agents afin d'évaluer leur rendement, mais également profiter de ces rencontres pour discuter avec ses agents de solutions pour améliorer leur travail et encourager leurs bons coups. Il émet ensuite des recommandations à son commandant qui a le pouvoir décisionnel quant à celles-ci.

[204] Tout comme les autres sergents superviseurs, il fait la gestion des congés, vacances, absences et temps supplémentaire en fonction des spécifications de son commandant et des dispositions applicables de la convention collective.

[205] Le superviseur est responsable du périmètre interne d'une scène importante en raison des impératifs de sécurité liés à celle-ci et travaille en coordination avec le superviseur PDQ concerné. La preuve ne relève aucun conflit à cet égard.

D. LES EXPERTISES

1. Introduction

[206] Chacune des parties a fait témoigner un expert en évaluation d'emploi et d'équité salariale. Ils ont chacune déposé un rapport d'expertise écrit et une réponse au rapport de l'autre.

[207] Lors de leur témoignage, ils ont expliqué leur méthodologie, leur analyse et leurs conclusions à l'égard de l'application des dispositions des annexes des conventions collectives concernant le présent dossier en précisant le différend entre les parties.

[208] Le Tribunal a reconnu à chacun de ceux-ci le statut d'expert dans leur domaine.

2. Expertise de l'expert de la Fraternité

2.1 Mandat

[209] Monsieur Frédéric Blanchette, portant le titre de CRHA, était l'expert de la Fraternité (pièce F-149). Au début de son rapport, à la page 5, il précise son mandat soit « un diagnostic sur la nécessité de reconnaître ou non une parité salariale entre les différents postes de sergents superviseurs au sein du service de police de la ville de Montréal » soit entre autre ceux des sergents superviseurs de postes de quartier et les trente-sept (37) autres postes de sergents superviseurs qui ne bénéficient pas de la prime de 5.5%. Il exclut les quelques postes de sergents qui ne supervisent pas de personnel.

[210] Plus particulièrement, il indique que son mandat vise à évaluer le bien-fondé de la parité salariale demandée par le présent différend.

2.2 Méthodologie

[211] La méthodologie suivie est précisée en ces termes à la page 6 de son rapport :

« Méthodologie

Dans le cadre du mandat qui nous a été confié, la méthodologie suivie par notre équipe d'experts en rémunération comprend les sept (7) étapes clés suivantes :

- 1) Analyse détaillée de l'historique et du contexte du différend par la lecture des documents déposés en preuve par le Ville et la Fraternité;
- 2) Lecture et révision approfondie des notes sténographiques de tous les témoignages entendus lors des audiences portant sur la prime des spécialistes, et ce, depuis le début des audiences en 2008;
- 3) Écoute et prises de notes lors de l'ensemble des témoignages entendus depuis la reprise de la médiation-arbitrage, le 14 septembre 2018¹;
- 4) Lecture et analyse de l'ensemble des descriptions de fonctions²;

- 5) Analyse comparative des responsabilités administratives de supervision de tous les postes de sergents superviseurs provenant des descriptions de fonctions. Vous trouverez le tableau comparatif à la quatrième section du présent rapport³;
- 6) Illustration pratique de la valeur d'une prime visant à reconnaître la responsabilité administrative de supervision;
- 7) Analyse de la doctrine en matière de responsabilités opérationnelle et administrative. » (Références omises)

[212] À l'exception d'une ou deux journées d'audience, cet expert a été présent à toutes les journées où la preuve a été présentée par les parties. Lors de ses absences, son assistante l'a remplacé. Cet expert a affirmé au Tribunal qu'il avait consacré plus de 300 heures à l'analyse du dossier et à la rédaction de ce rapport.

2.3 Instauration de la prime de 5.5%

[213] L'expert indique que son analyse de la documentation et de la preuve ne peuvent l'amener à reconnaître l'une ou l'autre des responsabilités accrues sur lesquelles se fonde la Ville pour expliquer l'octroi de la prime aux sergents superviseurs de postes de quartier. Celle-ci « lui permet plutôt de dégager une volonté d'attirer et retenir les meilleurs candidats (rétention) au poste de sergent superviseur de quartier et de reconnaître une responsabilité supplémentaire (responsabilité accrue) liée à la charge administrative de supervision des sergents superviseurs. » (page 14 du Rapport)

2.4 Base et critères d'analyse de la responsabilité administrative

[214] Son analyse de la parité salariale est faite en fonction des tâches de supervision et de gestion du personnel des sergents superviseurs, qu'il désigne comme la fonction administrative par opposition à leurs fonctions dites spécialisées qui comprennent les tâches opérationnelles et techniques. Ainsi, la fonction administrative est plutôt liée aux habiletés de supervision.

[215] S'appuyant sur la doctrine en *management* mise au point par monsieur Henri Fayol dans les années 1900 et toujours enseignée dans les universités et reconnue par les spécialistes, l'expert de la Fraternité précise que la fonction administrative comporte cinq (5) éléments à analyser pour déterminer s'il s'agit d'une telle fonction. Il décrit les éléments comme suit à la page 15 de son rapport :

- « 1) Prévoir, c'est-à-dire scruter l'avenir et dresser le programme d'action;
- 2) Organiser, c'est-à-dire constituer le double organisme, matériel et social de l'entreprise;
- 3) Commander, c'est-à-dire faire fonctionner le personnel;
- 4) Coordonner, c'est-à-dire relier, unir, harmoniser tous les actes et tous les efforts;

5) Contrôler, c'est-à-dire veiller à ce que tôt [sic] se passe conformément aux règles établies et aux ordres donnés. » (Reproduit tel quel)

[216] Il divise ces cinq (5) éléments selon quatre (4) critères du processus administratif soit la planification, l'organisation, la direction et le contrôle (PODC) pour déterminer si la fonction en cause en est une dite administrative.

[217] Dans cette perspective, après analyse des notes sténographiques des témoignages et des descriptions de fonctions de sergents superviseurs de postes de quartier (mesure Étalon) avec les sergents superviseurs des neufs (9) unités de support, l'expert s'appuie sur dix (10) responsabilités liées à la fonction administrative pour déterminer l'équité salariale des sergents superviseurs concernés en fonction des quatre (4) composantes du processus administratif de Fayol.

[218] Les dix responsabilités, déjà citées, se lisent ainsi à la page 15 de son rapport :

- « 1. Coordination de personnel
- 2. Évaluation du rendement (annuelle ou bisannuelle)
- 3. Formation et coaching des agents
- 4. Correction, contrôle de la qualité et approbation des rapports
- 5. Gestion des absences, vacances, temps anticipé, horaire
- 6. Débriefing post-opération
- 7. Gestion des ressources matérielles
- 8. Suivi du respect de la convention collective
- 9. Communication ascendante/descendante
- 10. Accueil et intégration des nouveaux agents »

[219] L'expert analyse ainsi les dix (10) responsabilités en relation avec ces composantes pour déterminer s'il s'agit d'une véritable fonction administrative.

[220] Il précise que cette responsabilité administrative permet la reconnaissance d'une prime variant de 3 à 10%. Selon son expérience, la prime de 5.5% représente un traitement équitable pour la reconnaissance d'une responsabilité administrative additionnelle semblable à celle des sergents superviseurs. À cet effet, les parties ne contestent pas la valeur de la prime à 5.5%.

[221] Il ajoute que l'aspect du volume dans l'exécution des fonctions administratives n'a que peu d'importance. C'est plutôt la reconnaissance de l'exercice de celles-ci chez son auteur qui doit être considérée.

2.5 Gestion de la rémunération par grade et cohérence organisationnelle

[222] Cet expert constate que la structure de rémunération fondée sur la notion de grades dans le milieu policier en Amérique du Nord, tel que constaté par le Tribunal dans la décision portant sur la prime des spécialistes, n'empêche pas, comme dans ce dossier des spécialistes, la reconnaissance d'une prime pour des responsabilités additionnelles liées aux fonctions administratives des sergents superviseurs visés par le différend.

[223] La reconnaissance de cette prime n'a pas, selon celui-ci, pour effet de compromettre la cohérence organisationnelle.

[224] Il indique qu'au sein d'un même grade, les titulaires peuvent effectuer des tâches différentes qui nécessitent des compétences opérationnelles et techniques différentes selon leurs particularités et leurs interventions. Néanmoins, leur rémunération est identique en raison de leur positionnement dans la chaîne de commandement et la nature de leurs fonctions.

2.6 Analyse comparative des tâches administratives des sergents superviseurs PDQ et des sergents superviseurs des neufs unités modèles

[225] L'expert passe en revue la preuve présentée à l'égard de chacune des dix (10) fonctions (mesure Étalon) visée par le différend et en comparant les dix (10) responsabilités administratives propres aux sergents superviseurs.

[226] Il en arrive à la conclusion suivante (page 27 de son rapport) :

« Ce rapport démontre que les postes de sergents superviseurs ont la responsabilité d'assumer la fonction administrative pour laquelle ils doivent développer et mettre en application des compétences de gestion et de supervision.

La présence de la fonction administrative au sein des postes de sergent superviseur d'unité représente, se soit d'être reconnue par l'attribution de la même prime que celle octroyée aux sergents superviseurs de quartier afin d'assurer la cohérence organisationnelle au sein du SPVM.

Suite à notre analyse, nous soutenons que la prime est octroyée aux sergents superviseurs de quartier pour reconnaître la responsabilité liée à la fonction administrative doit être étendue à tous les postes de sergents superviseurs possédant un niveau de responsabilité administrative comparable, tel que présente dans notre analyse. »

3. Expertise de l'expert de la Ville

3.1 Mandat

[227] L'expert de la Ville, monsieur Marc Chartrand est également un expert en évaluation et rémunération. À la page 3 de son rapport (pièce V-78), il précise que son mandat repose sur une question :

« Est-ce que la rémunération entre les superviseurs est équitable compte tenu de la prime de 5% qu'est versée au superviseur PDQ? »

3.2 Instauration de la prime de 5.5%

[228] L'expert de la Ville assure que la prime de 5% octroyée aux sergents superviseurs PDQ leur a été octroyée en raison des trois (3) responsabilités héritées de la fonction de lieutenant chargé de relève. Il s'exprime ainsi dans son expertise à la page 4 :

« Or, dans le cas de la responsabilité assumée par le SPDQ (qui lui a valu l'octroi d'une prime de 5% lors de la création de la fonction), on peut déduire que c'est au regard de responsabilités précises que la prime a été octroyée. Vraisemblablement, les responsabilités en question seraient celles héritées de la fonction lieutenant/chargé de relève, c'est-à-dire celles liées au fait que le SPDQ :

1. Est responsable de tout ce qui se déroule sur son territoire;
2. Agit comme commandant de scène lors d'événements survenant sur son territoire;
3. Révise et approuve tous les rapports d'événements de son territoire pendant qu'il est en fonction.

Il semble donc que si la prime octroyée au SPDQ devrait s'étendre à l'ensemble des fonctions de superviseur, c'est parce que la responsabilité assumée au sein d'autres fonctions de superviseurs est de valeur similaire ou équivalente. »

3.3 Méthodologie et critères d'évaluation

[229] L'expert de la Ville indique qu'il prend pour acquis que la prime accordée aux sergents superviseurs PDQ en est une de responsabilité. Il doit, en conséquence, procéder à une comparaison entre cette fonction et celles des autres superviseurs sur cette base.

[230] Lors de son témoignage le 9 novembre 2020, il précisait en ces termes, la démarche suivie pour faire l'analyse comparative de ces fonctions :

« En fait, j'ai pris connaissance d'autant de documents que mon cerveau pouvait le faire qui ont été donc, tout ce qui a été déposé devant le Tribunal, là, mais je n'ai pas pris... j'aurais aimé ça, en fait, dire que j'ai lu toutes les notes sténographiques, et un moment donné, je me les suis imprimées, elles sont dans le cartable, j'ai lu la plupart d'entre elles, mais je n'ai malheureusement pas pu toutes les lire, mais j'ai donc pris connaissance d'un nombre important de documents qui ont été déposés dans le cas du litige. 1.

2 : j'ai ma collègue Catherine, là, qui est ici qui, elle, a assisté, encore une fois, j'hésite à dire à toutes les auditions qu'il y a eu, mais à la plupart d'entre elles, en tout cas, à partir du moment où les fonctions à l'étude ont été en interrogatoire ou en contre-interrogatoire, je pense que Catherine était là à toutes ces fonctions-là. Alors, Catherine résumait à la fin de chacun des sessions, avant même qu'on ait les notes sténographiques, qu'est-ce qui était ressorti des journées d'audition, on en parlait elle et moi, puis j'avais ces notes-là aussi qui étaient issues de ce qui avait été déposé. » (Page 93 des notes sténographiques, 9 novembre 2020)

[231] Il indique dans son expertise que son analyse sera effectuée en fonction de quatre (4) critères d'évaluation reconnus pour déterminer l'équité interne entre les fonctions soit :

1. Autonomie;
2. Impact et imputabilité;
3. Gestion et diversité des parties prenantes;
4. Gestion des priorités.

[232] Il précise par ailleurs la nature et l'application de chacun de ces critères. Ceux-ci visent les responsabilités opérationnelles des sergents superviseurs visés par le différend. En effet, il considère que les trois (3) responsabilités accrues sur lesquelles la Ville se fonde pour accorder la prime de 5.5% sont toutes des responsabilités de nature opérationnelle et non administrative.

3.4 Analyse comparative selon les critères retenus

[233] L'expert de la Ville procède à l'analyse du niveau de responsabilité opérationnelle de chacune des fonctions de sergents superviseurs des unités de support présentées en comparaison avec celles des sergents superviseurs de postes de quartier, de l'unité aéroportuaire et celle du métro. Il utilise une échelle de comparaison qu'il désigne comme inférieure, égale ou supérieure sans de précision sur le degré de comparaison à l'intérieur d'une même échelle.

3.5 Conclusion

[234] L'expert de la Ville en arrive à la conclusion suivante :

« À la lumière de notre analyse, le niveau de responsabilité global déterminé par l'adéquation de chacun des critères d'évaluation justifie, à notre égard, la prime octroyée actuellement au SPDQ. Ainsi, l'évaluation des différentes fonctions de superviseur permet de constater que seuls les superviseurs aéroportuaires et les superviseurs métro justifient l'obtention de la prime selon notre analyse car leurs rôles et responsabilités sont assimilables à ceux d'un SPDQ.

Comme nous avons pu le constater, la prime de 5% des SPDQ a été négociée avec la Fraternité dès 1997 lors de l'implantation des PDQ et de la police communautaire. Selon toute vraisemblance, cette prime visait et vise toujours reconnaître un niveau de responsabilité propre au Superviseur poste de quartier (SPDQ) (3 responsabilités qui, dans la structure d'avant 1997, étaient assumées par un Lieutenant de relève – fonction abolie en 1997) :

1. La responsabilité de tout ce qui se déroule sur son territoire;
2. La responsabilité d'agir comme commandant de scène pour tous les événements se déroulant sur son territoire;
3. La responsabilité de vérifier et approuver tous les rapports d'événements de son territoire pendant qu'il est en fonction.

Lorsqu'on analyse le travail des 12 fonctions de Superviseur à l'aide des critères d'évaluation (autonomie, impact et imputabilité, gestion et diversité des parties prenantes et gestion des priorités), nous sommes à même de constater qu'aucune des fonctions de Superviseur, mis à part le regroupement de SPDQ, Superviseur aéroportuaire et Superviseur métro, ne comporte des exigences aussi élevées sur les quatre dimensions. Certaines fonctions de Superviseur ont des similitudes sur une ou quelques dimensions, mais le niveau global de responsabilité opérationnelle relatif aux critères d'évaluation qui justifie la prime n'est pas atteint.

En conclusion, nous pouvons donc affirmer que :

1. Le niveau de responsabilité opérationnelle n'est pas équivalent pour l'ensemble des superviseurs et que de ne pas reconnaître ces différences nuirait au principe d'équité interne au sein du SPVM;
2. La prime de responsabilité octroyée au SPDQ et les raisons qui ont justifié sa négociation en 1997 sont toujours valables en 2020. » (V-78, page 16)

V. Position des parties

A. POSITION DE LA FRATERNITÉ

[235] Comme résumé précédemment, la Fraternité soutient que le mandat du Tribunal, selon l'historique et les termes utilisés par les parties dans les annexes K et GG des conventions collectives sous étude, concerne la parité salariale entre les policiers qui exercent des tâches de supervision. Cette prime fait partie intégrante du salaire et doit être reconnue aux sergents et sergents détectives (39 fonctions de l'Annexe A) qui exercent des tâches de supervision et de gestion de personnel semblables à celles des sergents superviseurs de postes de quartier. Sa demande est celle reproduite au début de la décision, soit 5.5%.

[236] Elle réfère le Tribunal à l'environnement juridique qui gouverne sa décision : les articles 98.3, 99.5 et 99.6 du Code du travail. Ainsi, le Tribunal doit rendre sa décision selon l'équité et la bonne conscience, en tenant compte des critères prévus au Code du travail et de la preuve recueillie à l'enquête. Le Tribunal ne doit pas imposer sa vision du litige, mais il doit plutôt chercher le règlement auquel les parties seraient elles-mêmes arrivées si elles avaient réussi à résoudre leur différend.

[237] Elle précise que les facteurs de considération prennent davantage la forme d'une évaluation d'emploi afin d'obtenir une parité entre la fonction de superviseur PDQ et celles des superviseurs des unités de support concernés. Le critère relié aux conditions de travail est pertinent comme il s'agit d'un critère d'équité interne qui permet de préserver la cohérence organisationnelle. Quant aux autres critères mentionnés au Code du travail, ils ne trouvent pas application.

[238] Quant aux motifs pour l'octroi de la prime de 5.5% aux superviseurs PDQ en 1996, la Fraternité renvoie le Tribunal aux témoignages du directeur Jacques Duchesneau, du chef négociateur de la Ville François Landry et d'un policier ayant vécu la situation à l'époque, Sylvain Plourde. Elle soutient que cette preuve précise que cette prime a été payée pour assurer une attractivité et une rétention des candidats ou pour reconnaître l'ajout de responsabilités administratives pour assurer le leadership, la gestion et le coaching propre à la fonction de superviseur. Il s'agissait de responsabilités assumées par lieutenant chargé de relève sur lesquelles le témoin monsieur Landry s'est appuyé pour indiquer que la prime était une mesure mitoyenne entre le salaire d'un sergent et d'un lieutenant à l'époque. Elle demande également d'écarter le témoignage de Dominic Harvey comme il s'agit d'un témoignage d'opinion.

[239] D'autre part, la Fraternité soutient qu'aucune des trois (3) responsabilités alléguées par la Ville n'a été mentionnée ou alléguée par quiconque lors de l'attribution de cette prime nie après.

[240] Elle soutient que la preuve appuie sa demande quant à la parité salariale fondée sur les tâches administratives de supervision et de gestion de personnel des sergents superviseurs des neufs (9) fonctions types du présent différend.

[241] La Fraternité demande également d'écarter l'expertise de la Ville pour les motifs suivants :

1. L'absence de Chartrand lors des audiences ;
2. L'aveu que l'expert Chartrand n'a pas pris connaissance de toute la preuve ;
3. Le recours à certains documents non déposés en preuve et une connaissance erronée des faits ;
4. Le mauvais mandat : il répond à une question et procède à une analyse en fonction uniquement des trois responsabilités alléguées par la Ville ;
5. Une démarche méthodologique déficiente : utilisation de deux critères liés uniquement à des fonctions opérationnelles et de deux critères inexistantes en doctrine sur l'évaluation d'emploi soit la gestion et la diversité des parties prenantes et gestion des priorités ;
6. Une analyse qui manque de rigueur : la preuve contredit à plusieurs égards les allégations et conclusions.

[242] Le rapport rendu par l'expert de la Fraternité de même que son témoignage sont de qualité et s'appuient judicieusement sur toute la preuve présentée lors des audiences. Il a d'ailleurs participé à toutes les audiences sauf une ou deux exceptions, contrairement à l'expert de la Ville.

[243] La Fraternité soutient que la méthodologie, la mise en contexte, les cadres théoriques et l'analyse effectués par son expert sont appuyés non seulement par la preuve, mais sont conformes aux enseignements des auteurs reconnus en matière d'équité salariale et d'évaluation d'emploi. Son expertise n'a pas été remise en question par la Ville. Cette dernière n'était pas en accord avec la Fraternité sur le fondement de l'évaluation de l'équité salariale ou le mandat du Tribunal.

[244] La Fraternité demande au Tribunal de tenir compte de l'analyse de son expert en fonction des quatre (4) éléments du processus administratif et des dix (10) responsabilités liées à la fonction de sergents superviseurs pour décider de l'équité salariale entre la fonction de superviseur PDE et celle des sergents superviseurs des neufs unités choisies.

[245] En conclusion, la Fraternité renvoie le Tribunal à son plaidoyer écrit où elle fait l'analyse des tâches administratives de chacune des fonctions du superviseur PDQ (mesure étalon) en comparaison avec celles des superviseurs des unités en litige.

[246] Elle demande de constater la similitude entre ces fonctions administratives et de faire droit à sa demande d'accorder la prime de 5.5% pour l'ajouter au salaire des sergents superviseurs des neufs (9) unités et de conserver compétence à l'égard des autres fonctions mentionnées à l'Annexe A et sur les sommes dues à l'égard du présent différend.

B. POSITION DE LA VILLE

[247] La Ville soutient que la demande de la Fraternité vise l'établissement d'un nouveau taux de salaire pour les sergents superviseurs des trente-sept (37) unités de support contenues à l'Annexe A ou de leur accorder une prime de supervision de personnel et non de déterminer s'il y a iniquité entre le salaire des deux groupes (PDQ et unités de support).

[248] Le mandat du Tribunal, selon les termes utilisés par les parties dans les annexes K et GG des conventions collectives est plutôt une analyse complète de toutes les tâches et responsabilités des fonctions en litige. Les termes utilisés ne font référence qu'au groupe visé (les superviseurs qui exercent des tâches de supervision et de gestion) et non au critère de comparaison. Les parties n'ont pas, comme dans le cas de la prime de spécialité, fait référence à une prime de supervision.

[249] La Ville ajoute qu'elle a toujours soutenu que la prime de 5.5% avait été reconnue aux superviseurs PDQ en raison de responsabilités opérationnelles et non en fonction de leurs responsabilités de supervision et de gestion de personnel.

[250] Pour celle-ci, la notion d'équité salariale doit prendre en compte ceux qui assument des responsabilités additionnelles. La supervision au sein du grade de sergent n'est pas une telle responsabilité additionnelle : elle fait partie de son grade parce que presque tous les sergents au SPVM ont de telles responsabilités, précise-t-elle.

[251] Plus particulièrement, la Ville argumente que les responsabilités additionnelles accrues sont au nombre de trois (3) : le commandant de scène, la responsabilité de territoire et la responsabilité de la vérification et l'approbation de tous les rapports d'événements produits sur son territoire. Ces responsabilités lui proviennent pour la plupart du lieutenant chargé de relevé avant 1996 avant la mise en place des PDQ. Il s'agit, pour la Ville, de responsabilités opérationnelles importantes qui ne sont pas assumées par d'autres sergents superviseurs. Ce sont ces trois (3) responsabilités qui ont été considérées pour l'attribution de la prime de 5.5% aux sergents superviseurs PDQ.

[252] La Ville soutient que la Fraternité a d'ailleurs reconnu cette réalité en ne demandant pas la même prime pour les sergents superviseurs d'unités de soutien qui existaient à l'époque (GI, GTI, SIJ). Elles avaient pourtant la même mission qu'aujourd'hui. Elle ajoute que la Fraternité aurait également été en mesure, pendant la période de 1996 à 2011, de déposer une contestation fondée

sur l'article 23.03 de la convention collective pour accroissement des tâches des sergents des unités de soutien.

[253] La Ville précise que le Tribunal doit tenir compte de la volumétrie des tâches réalisées par les superviseurs PDQ dans l'analyse de la parité salariale, plus particulièrement à l'égard des trois responsabilités additionnelles sur lesquelles la Ville fonde le paiement de cette prime intégrée au salaire. Elle affirme que l'octroi de cette prime aux sergents superviseurs des unités aurait pour effet de compromettre la cohérence organisationnelle et créer une iniquité salariale interne à l'égard de certains grades, tels que le sergent superviseur de l'identité judiciaire qui reçoit un salaire plus élevé qu'un lieutenant détenant un grade supérieur.

[254] Elle précise que la responsabilité de commandant de scène est régie par le mode de fonctionnement MF232 qui met en place une procédure séquentielle (SEMAC V-61) qu'aucun autre superviseur d'unité ne détient. Elle ajoute que « collaboration » ne rime pas avec « imputabilité ».

[255] Elle précise également que la responsabilité territoriale est plus significative et unique au superviseur PDQ. Enfin, quant à la responsabilité portant sur les rapports d'évènements, elle vise tous les rapports du territoire, y incluant ceux des unités, contrairement à la responsabilité des unités qui est limitée.

[256] Quant à l'expertise de la Fraternité, la Ville soutient que la doctrine utilisée par cet expert en est une de *management* qui vise à évaluer l'efficacité d'une entreprise et non les différents niveaux de gestion. Le PODC n'est pas une règle applicable en évaluation d'emploi. Elle ajoute que l'expert de la Fraternité a plutôt soutenu la thèse de la Fraternité et que sa position sur le mandat du Tribunal n'a pas de fondement. Elle ne supporte pas la globalité d'une étude de l'équité salariale, seulement une partie de celle-ci contrairement à l'expertise de la Ville.

[257] À cet effet, la Ville indique que le statut d'expert de son expert n'a pas été contesté. Ce dernier est reconnu dans le milieu de l'évaluation de l'emploi depuis trente (30) ans. Son exercice se voulait global et non portant sur un seul aspect comme celui de l'expert de la Fraternité.

[258] La Ville ajoute que son expert s'est appuyé sur quatre (4) critères reconnus qui évaluaient l'autonomie, l'impact et l'imputabilité, la gestion et la diversité des parties prenantes de même que la gestion des priorités (urgence et imprévisibilité). Ceux-ci permettaient une analyse neutre et impartiale de l'équipe salariale.

[259] En conclusion, la Ville renvoie le Tribunal à son analyse comparative entre les tâches opérationnelles des superviseurs PDQ et celles des superviseurs des neufs (9) unités de supports types contenues dans son plaidoyer écrit.

[260] Elle demande au Tribunal de constater les trois (3) responsabilités additionnelles des superviseurs PDQ sur lesquelles elle fonde l'octroi de la prime

de 5.5% et de retenir les quatre (4) critères de responsabilité énumérés par son expert pour conclure que les sergents superviseurs des neufs (9) unités de support n'ont pas le droit à cette même prime.

[261] Elle demande au Tribunal d'imposer le statu quo.

VI. Analyse et décision

A. PRÉAMBULE

[262] L'arbitre soussigné a été désigné en 2008 pour entendre tous les différends entre les parties après l'expiration de la convention collective applicable du 19 mai 2002 au 31 décembre 2006 concernant les salaires et la prime de métropole, la prime de spécialité et, le présent litige, la parité salariale. Plus de cent dix (110) journées d'audience ont été consacrées à la présentation de la preuve par les parties, et plus d'une trentaine de journée dans le présent différend.

[263] Les différends ont fait l'objet de décisions par le Tribunal qui ont été déposées en preuve pour la décision de ce dernier différend.

[264] La preuve sur la parité salariale a débuté en 2008 et s'est poursuivie entre 2018 et 2020. L'ensemble de cette preuve fait également partie du présent différend.

[265] Les parties ont réitéré le mandat au Tribunal sur la parité salariale à deux reprises depuis 2008 : une première fois dans la convention collective applicable du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2014 au paragraphe 13 a) de l'Annexe K précitée au paragraphe 10 de la présente décision; puis dans celle applicable du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2021 qui reconduisait la mésentente à l'Annexe GG précitée au paragraphe 11 de la présente décision. Il ne s'agissait pas d'un nouveau mandat, mais de la confirmation de celui-ci dont le différend initial a été confié en juillet 2008.

[266] La particularité de ce dernier différend concerne le désaccord entre les parties sur le mandat qui a été attribué au Tribunal pour décider de la parité salariale entre la fonction de sergents superviseurs de postes de quartier, dite la mesure Étalon, et les fonctions de sergents superviseurs de trente-sept (37) unités de support ou de soutien, dont neuf (9) ont été choisies comme témoins pour ce différend.

[267] En effet, les parties ne s'entendent pas sur la portée des dispositions contenues aux Annexes K et GG des conventions collectives applicables qui précisent l'assise du mandat ou de la compétence du Tribunal. Ce désaccord vise essentiellement les paramètres sur lesquels le Tribunal doit se fonder pour établir la parité salariale entre les deux groupes de comparaison.

[268] Plus particulièrement, la mésentente sur la parité salariale ou la disparité de traitement entre les fonctions de sergents superviseurs de postes de quartier

et ceux des unités doit-elle être analysée en regard des tâches de supervision et de gestion de personnel (tâches administratives), comme le prétend la Fraternité; ou plutôt en tenant compte des trois (3) responsabilités additionnelles opérationnelles, comme le soutient la Ville?

[269] D'ailleurs, la preuve présentée par chacune des parties visait de façon spécifique à soutenir leurs positions respectives : elle ciblait les tâches ou responsabilités particulières. De la même façon, les expertises présentées par leurs experts respectifs visaient le même objectif.

[270] Dans un premier temps, le Tribunal doit, en équité et bonne conscience, suivant la preuve recueillie et en tenant compte des critères fixés par le Code du travail, déterminer l'interprétation et l'application des dispositions pertinentes contenues aux Annexes K et GG des conventions collectives applicables afin d'établir son mandat et sa compétence. Ainsi, le Tribunal pourra déterminer les paramètres ou éléments dont il devra tenir compte pour établir la parité salariale demandée par la Fraternité ou maintenir le statu quo demandé par la Ville.

[271] Dans un deuxième temps, le Tribunal doit décider du bien-fondé de la demande de parité salariale de la Fraternité (l'octroi de la prime équivalente de 5.5% ajoutée au salaire des sergents superviseurs des neufs unités types) et conserver compétence pour les vingt-huit (28) autres fonctions des unités de support, le cas échéant.

B. MANDAT ET COMPÉTENCE DU TRIBUNAL SELON LES ANNEXES K ET GG DES CONVENTIONS COLLECTIVES

1. Dispositions pertinentes

[272] Les dispositions pertinentes des Annexes ont été précitées aux paragraphes 10 et 11 de la présente décision. Le Tribunal reproduit le passage suivant de l'Annexe K :

« Dans les 2 mois qui suivent la signature de la convention collective, les parties s'engagent à procéder à l'analyse des différentes fonctions de superviseur concernant les superviseurs qui exercent des tâches de supervision et de gestion de personnel, notamment : Soutien, Moralité, alcool stupéfiants (MAS) incluant gangs de rues (GDR), division du crime organisé (DCO), surveillance physique, groupe tactique d'intervention (SWAT), identification judiciaire, collision/nautique, circulation, motards, groupe d'intervention, surveillance électronique, soutien technique, groupe d'infiltration, équipe cynophile, communication, mandat, chambre jeunesse, cavalerie, groupe Éclipse, le tout afin d'établir si la parité salariale à l'égard de l'une ou l'autre de ces fonctions avec celle de superviseur de quartier doit être accordée. »

[273] Quant à l'Annexe GG, il reproduit le passage suivant :

« La demande de la Fraternité vise les superviseurs qui exercent des tâches de supervision et de gestion de personnel, notamment : Soutien, Moralité, alcool stupéfiants (MAS) incluant gangs de rues (GDR), division du crime organisé (DCO), surveillance physique, groupe tactique d'intervention (SWAT), identification judiciaire, collision/nautique, circulation, motards, groupe d'intervention,

surveillance électronique, soutien technique, groupe d'infiltration, équipe cynophile, communication, mandat, chambre jeunesse, cavalerie, groupe Éclipse; »

[274] La prime de 5.5% a été accordée aux sergents superviseurs PDQ en 1996. Elle est intégrée à leur salaire. Elle apparaît pour la première fois dans les conventions collectives applicables pour la période du 1^{er} janvier 1996 au 31 décembre 1998.

2. Équité, bonne conscience et règles d'interprétations applicables

[275] Le Tribunal en est à sa quatrième décision à l'égard du différend qui oppose les parties depuis 2008. Les notions d'équité et de bonne conscience qui gouvernent sa décision ont déjà été amplement décrites dans les décisions antérieures et résumées plus tôt dans la présente décision. Il n'est donc pas nécessaire de discuter longuement de celles-ci.

[276] La particularité de ce différend réside dans l'établissement des paramètres pour déterminer s'il y a oui ou non une iniquité salariale entre les deux groupes de comparaison. Généralement, en matière de différend, le Tribunal intervient sur l'aboutissement d'une mésentente. Le Tribunal doit alors se demander si les parties en personnes avisées, raisonnables et responsables seraient arrivées à une telle entente.

[277] Dans les circonstances, il doit adapter cette approche à un désaccord sur l'établissement des paramètres d'une mésentente. Ainsi, le Tribunal doit se demander, en équité et bonne conscience, à quels éléments les parties se rapportaient pour déterminer la parité salariale entre ces deux groupes; ou, encore, quels paramètres les personnes avisées ont choisi, dans les circonstances particulières de ce différend, pour déterminer cette parité salariale?

[278] À partir de la preuve recueillie à l'enquête et les critères fixés par le Code du travail, le Tribunal doit déterminer ce qui apparaît le plus vraisemblable au moment initial du différend, soit en 2008, et non en 2018 ou 2021.

[279] Pour le Tribunal, les dispositions des Annexes K et GG des conventions collectives ne créaient pas un nouveau différend à l'égard de la parité salariale ou de la prime de spécialité, mais réfèrent au différend initial de 2008, à la suite de l'impasse de la négociation concernant le renouvellement de la convention collective expirant le 31 décembre 2006. L'historique de la reconnaissance de la prime de 5.5% payée aux sergents superviseurs PDQ ne peut donc être ignorée. Le Tribunal en traitera plus amplement ultérieurement.

[280] Quant aux règles d'interprétation applicables, la Ville a souligné au Tribunal qu'il ne devrait pas se comporter comme un arbitre de griefs. Celle-ci a raison, en partie. En effet, le Tribunal de différend doit se référer aux textes des conventions collectives sur lesquels les parties se sont entendues, mais sa compétence est plus grande comme il peut analyser toute la preuve présentée, y

compris celle sur les négociations d'une convention collective pour établir le droit applicable et recherche un règlement équitable. Le Tribunal doit établir le droit entre les parties.

[281] Dans cette perspective, le Tribunal doit non seulement analyser les textes des Annexes K et GG, mais aussi tout l'historique entourant ou établissant cette mésentente.

3. Historique du paiement de la prime et paramètres pour l'étude de la parité salariale

[282] La Ville soutient que les textes des Annexes K et GG qui décident du différend et donc du mandat du Tribunal font référence aux groupes de fonctions de sergents superviseurs des trente-sept (37) unités de support et non aux tâches à analyser entre les deux groupes, soit les PDQ et les unités. La Fraternité prétend le contraire.

[283] L'historique entourant l'établissement de cette prime est donc essentielle pour établir les paramètres du mandat du Tribunal afin de procéder ensuite à l'étude de la parité salariale.

[284] Des témoins importants ont établi les motifs pour lesquels le SPVM a reconnu une telle prime aux sergents superviseurs de PDQ en 1996.

[285] Le premier, le directeur du SPVM de l'époque, a piloté la mise en place du nouveau modèle de la police de quartier sur le territoire desservi par le SPVM. Ainsi, monsieur Jacques Duscheneau voyait un problème d'attraction et de rétention des policiers des postes de district de l'époque pour les nouveaux postes de sergents superviseurs de PDQ. Il craignait un exode de ses policiers vers les unités de soutien et voulait attirer les meilleurs éléments pour la gestion plus autonome des policiers des PDQ. L'équipe de gestion sous l'ancien modèle de district était modifiée.

[286] Le deuxième témoin, monsieur Sylvain Plourde, est venu corroborer le témoignage de monsieur Duscheneau soit le problème d'attraction de candidats vers les nouveaux postes de sergents superviseurs PDQ. Il précisait également que lors de la mise en place du nouveau modèle, la Ville avait dû faire plusieurs assemblées pour vendre ce modèle et convaincre plus de policiers d'appliquer sur cette nouvelle fonction. Il ajoutait que la supervision et la gestion de personnel et des activités étaient modifiées avec la nouvelle structure : les superviseurs PDQ se voyaient plus comme des « boss » de leur personnel et plus autonome dans la gestion de leurs équipes.

[287] Finalement, le témoignage de monsieur François Landry, le porte-parole du SPVM à la table de négociations avec la Fraternité depuis plusieurs années, a été très éclairant pour le Tribunal. En effet, celui-ci a précisé que les discussions entourant l'octroi de cette prime n'ont pas été très longues. Il indique qu'à ce moment, le sergent superviseur PDQ se voyait octroyer un certain nombre de tâches qui émanaient de la tâche de lieutenant chargé de relève et

qu'il devenait ainsi responsable de son équipe de travail, mais avec un plus petit nombre d'agents et donc une plus petite équipe, et la charge de travail n'était donc pas aussi grande que celle du lieutenant. Ainsi, un salaire mitoyen entre ce lieutenant et celui du sergent a été accordé.

[288] Le Tribunal souligne que ces témoignages n'indiquent pas ni ne font mention des trois (3) responsabilités additionnelles sur lesquelles se fonde la Ville pour fonder sa prétention pour l'octroi de cette prime en 1996 ni qu'elles ont fait l'objet de discussions ou de considérations sur l'attribution de celle-ci.

[289] Le transfert de certaines tâches et responsabilités du lieutenant chargé de relève et les difficultés d'attraction et de rétention sont les éléments importants pour déterminer ce qui a motivé l'octroi de cette prime.

[290] La preuve analysée par le Tribunal dans les pages précédentes de la décision a établi que toutes les tâches et responsabilités du lieutenant chargé de relève n'ont pas été transférées aux sergents superviseurs de postes de quartier. Certaines ont été reprises par les commandants des PDQ et d'autres transférées à des superviseurs d'unité de support ce qui est le cas notamment de la détention, la circulation et les enquêtes.

[291] Le Tribunal constate de la preuve que les principales tâches et responsabilités transférées aux sergents superviseurs de postes de quartier concernaient la gestion et la supervision de personnel et des activités quotidiennes liées aux effectifs. Ce sont principalement des tâches et responsabilités de nature administratives de gestion et non des tâches opérationnelles et techniques.

[292] Plus particulièrement, la preuve a démontré que le lieutenant chargé de relève demeurait, la majorité de son quart de travail, à l'intérieur du poste de district. Il sortait rarement sur la route pour coordonner les activités de ses effectifs, émettre des conseils ou les évaluer. Ce travail était déjà fait par le sergent de route du district qui ensuite faisait une reddition de compte à son lieutenant. Le sergent de route partagerait ses tâches avec le sergent de poste comme il était plus près au quotidien du lieutenant.

[293] Le lieutenant chargé de relève gérait une équipe avec ses sergents notamment le déroulement des activités liées à la patrouille, le contrôle des rapports (route et détention), la planification des effectifs, les horaires de travail, les demandes de congés ou de vacances, les absences ou maladies, le temps supplémentaire, la formation, les évaluations annuelles, la disponibilité du matériel nécessaire (auto et équipement).

[294] D'ailleurs, ce lieutenant ne dirigeait pas le rassemblement du début du quart de travail de son équipe comme c'était fait par l'un ou l'autre des sergents avec lequel il collaborait. Son intervention visait davantage à informer ses effectifs du plan d'action ou des demandes de la direction.

[295] Cette forme de gestion, ou cette collaboration entre le lieutenant et ses sergents, a été désignée comme une « équipe de gestion » par plusieurs témoins qui ont vécu la transition du modèle avant 1996 au nouveau modèle. Cette façon facilitait le travail tant du lieutenant chargé de relève que des sergents qui l'assistaient. Le nombre plus élevé d'effectifs sous le lieutenant à l'époque nécessitait probablement une telle équipe.

[296] L'arrivée des postes de quartier a mis un terme à cette forme de gestion pour donner plus d'autonomie aux sergents superviseurs PDQ dans l'exécution des tâches et responsabilités quotidiennes précédemment décrites des chargés de relève. Celles-ci appartiennent à la responsabilité dite administrative des lieutenants beaucoup plus qu'à la responsabilité opérationnelle.

[297] En effet, l'expertise mise en preuve par l'expert de la Fraternité, et retenue par le Tribunal pour les motifs ci-après expliqués, précise les responsabilités administratives propres à la fonction administrative d'un tel superviseur en ces termes :

« Les processus administratifs des superviseurs

Dans le but de bien comprendre la responsabilité additionnelle liée à la fonction administrative des superviseurs, voici une définition plus détaillée des processus administratifs selon le modèle de Fayol⁴² :

1. La planification : Processus par lequel le gestionnaire anticipe l'avenir et formule les intentions qui doivent guider l'action des uns et des autres, tout en pavant le chemin à l'organisation de demain. Ces interventions peuvent prendre diverses formes, telles que des objectifs à atteindre, une vision à concrétiser, un projet à partager. En outre, si la planification peut se matérialiser dans des plans très formels, elle peut aussi revêtir des formes nettement moins formelles, notamment en étant encadrée dans des discours de mobilisation ou dans des routines quotidiennes.
2. L'organisation : Processus par lequel le gestionnaire conçoit et coordonne le travail des membres de l'organisation. Centré sur le travail à réaliser, ce processus se matérialise dans une structure administrative qui délimite les territoires d'expertise et trace des relations d'autorité. Elle se manifeste aussi par la mise en place d'organigrammes qui esquissent la nature des liens hiérarchiques entre les membres de l'organisation et par le déploiement de mécanismes en coordination, tels que : la supervision direct, la standardisation du travail, les réunions et la formalisation des compétences, pour ne nommer que ceux-ci.
3. La direction : Le processus par lequel le gestionnaire oriente l'action des membres de l'organisation, communique les informations requises pour accomplir les tâches, motive le personnel et participe au développement des relations humaines au sein de l'organisation. Le processus de direction est manifesté dans les relations interpersonnelles que le gestionnaire entretient avec son personnel.
4. Le contrôle : Processus de rétroaction par lequel le gestionnaire prend la mesure des réalisations de l'ensemble des processus administratifs et communique l'information aux membres de l'organisation. Le processus de

contrôle se matérialise dans de nombreux outils d'évaluation de la performance organisationnelle, mais aussi dans les pratiques de responsabilisation du personnel et dans les démarches d'apprentissages collectifs. » (Pièce F-149, pages 20 et 21) (Référence non reproduite)

[298] Il a aussi les responsabilités liées à la fonction administrative qui ont été transférées aux sergents superviseurs PDQ :

« En analysant les notes sténographiques ainsi que les descriptions de fonctions, nous avons identifié dix (10) responsabilités liées à la fonction administrative effectuée par les sergents superviseurs de quartier, laquelle a été considérée comme la mesure étalon du présent dossier.

1. Coordination de personnel
2. Évaluation de rendement
3. Formation et coaching des agents
4. Correction, contrôle de la qualité et approbation des rapports
5. Gestion des absences, vacances, temps anticipé et horaire
6. Débriefing post-opération
7. Gestion des ressources matérielles
8. Suivi du respect de la convention collective
9. Communication ascendante/descendante
10. Accueil et intégration des agents. » (Pièce F-149, pages 21 et 22)

[299] En équité et bonne conscience, le Tribunal estime que c'est cette responsabilité administrative de gestion qui a retenu l'attention des parties lors de la négociation de la convention collective et l'octroi de cette prime en plus du problème lié à l'attraction et la rétention de personnel.

[300] Néanmoins, le Tribunal se questionne à savoir si la responsabilité du commandant de scène (responsabilité opérationnelle) du lieutenant chargé de relève sous l'ancien modèle et sur laquelle la Ville a beaucoup insisté pour supporter sa prétention avait en réalité autant d'incidence sur le paiement de la prime?

[301] La Tribunal ne peut en arriver à ce constat.

[302] La preuve a établi qu'avant 1996, le lieutenant chargé de relève n'intervenait pratiquement pas sur le terrain comme commandant de scène lors d'évènements majeurs. Le sergent de route, tout comme le sergent superviseur PDQ aujourd'hui, était en charge de cet évènement avec ses effectifs. Il se chargeait d'établir le périmètre de sécurité pour sécuriser la scène et les éléments de preuve, de faire intervenir les unités de supports existantes et de coordonner le travail de son équipe avec celle des unités de support avec qui ils ont toujours une pleine confiance et collaboration. Il tenait alors un journal opérationnel, recevait les rapports d'évènements et faisait le suivi avant de les communiquer à son lieutenant ou ses supérieurs (capitaines, directeurs). L'évènement plus significatif était pris en charge par le capitaine ou une unité de commandement. La preuve a révélé au Tribunal une très grande similitude avec des situations semblables avec la venue des postes de quartier, après 1996.

[303] En équité et bonne conscience, le Tribunal ne peut ainsi conclure que les parties ont retenu ces tâches et responsabilités du lieutenant chargé de relève et surtout de façon aussi significative, comme le soutient la Ville, pour fonder l'octroi de ladite prime. S'il y avait eu des changements très significatifs au niveau des tâches et responsabilités du commandant de scène du sergent superviseur PDQ, son porte-parole d'expérience l'aurait assurément soulevé lors de son témoignage ou même précisé. Plus encore, le directeur Duscheneau n'en a fait également aucune mention ni référence. Comment le Tribunal peut-il tenir compte de cette responsabilité dans le cadre de l'examen de la parité salariale de ce différend?

[304] Quant à la responsabilité territoriale ou géographique, la preuve analysée par le Tribunal démontre que chacune des neuf (9) unités de supports témoins doit agir sur un territoire beaucoup plus vaste que les superviseurs PDQ.

[305] Les territoires de chacun couvrent plusieurs PDQ et jusqu'à l'ensemble du territoire desservi par le SPVM et même au-delà dans les villes limitrophes pour notamment les unités du GI, GTI, SAMU et Module Éclipse. D'ailleurs, les superviseurs de certaines unités de support côtoient quotidiennement les superviseurs PDQ et leurs effectifs notamment les équipes de l'unité circulation, relations médias, ESUP-EMRII, soutien, GI. Plus particulièrement, les superviseurs du GI et ses agents répondent aux mêmes appels que les superviseurs PDQ et les agents, et ce, sur un minimum de six postes de quartier en même temps.

[306] Quant à la vérification des rapports et l'approbation des rapports d'événements, le Tribunal ne peut retenir les arguments de volumétrie et d'imputabilité énoncés par la Ville. L'argument de volumétrie ne tient pas compte des postes de quartier de l'Ouest qui sont beaucoup moins sollicités que ceux du Centre-ville où la criminalité et les activités sont beaucoup plus importants en raison de la population qui y réside et des gens qui y passent tous les jours, et ce, sans compter les événements et manifestations fréquents. Quant au deuxième argument sur l'importance et l'imputabilité des rapports aux superviseurs PDQ par rapport aux superviseurs des unités, elles ne sont pas moins importantes. Les événements rapportés par les unités de support nécessitent souvent une plus grande attention en raison des conséquences juridiques et techniques attachées à ces rapports. L'imputabilité des auteurs est donc importante et celle des réviseurs, les sergents, l'est tout autant. Il suffit d'ailleurs de se rapporter à l'accusation portée contre un agent du GTI et le jugement³ rendu par la Cour du Québec dans ce dossier pour illustrer ce concept.

[307] Ainsi, la preuve amène le Tribunal à la conclusion que les rapports recueillis et examinés par les superviseurs des neuf (9) unités présentées ont, à tout le moins, la même importance et entraînent une imputabilité semblable à celles des superviseurs PDQ.

³ *Sa Majesté la Reine c. Christian Gilbert*, 2021 QCCQ 20.

[308] Dans les circonstances, la même conclusion que les responsabilités alléguées de commandant de scène s'impose pour ces deux (2) autres responsabilités présentées par la Ville.

[309] Plus encore, lors de la déclaration d'ouverture du procureur de la Fraternité en 2008, le 14 novembre, ce dernier décrit bien le différend déposé par celle-ci. Le Tribunal se remet au passage précité au paragraphe 40 de la présente décision. La Ville n'y répondra que dix (10) ans plus tard.

5. Valeur juridique de la preuve sur les expertises déposées

5.1 Expertise de l'expert de la Ville, monsieur Marc Chartrand

[310] Le Tribunal précise que l'acceptation du Tribunal de reconnaître le statut d'expert à une personne qui vient déposer et expliquer à la Cour son expertise n'équivaut pas à une reconnaissance de la pertinence ou de l'exactitude de l'expertise de ce dernier. C'est le contenu et les explications de sa confection qui doivent retenir l'attention du Tribunal, surtout pour déterminer l'impartialité de son auteur, la qualité et son application au différend qui oppose en l'instance les parties.

[311] Le Tribunal n'est pas lié par une expertise, tel que le soulignait le juge Gonthier de la Cour suprême lors d'une allocution⁴ au Congrès annuel de la Cour du Québec en 1993. Le passage reproduit le passage pertinent :

« [...] Encore une fois, il n'est pas question que l'expert usurpe la fonction du juge des faits. Par connaissance spécialisée, l'expert aide, assiste, éclaire la lanterne du tribunal. Il est en quelque sort un trait d'union, un interprète entre le juge et les faits. Il est un « instrument » très précieux mais non obligatoire puisque le juge n'est pas lié par les conclusions de l'expert [...] »

[312] Dans les circonstances, l'expertise soumise par l'expert de la Ville ne rencontre pas le critère de l'impartialité ni de la qualité pour assurer son application au présent litige.

[313] Le Tribunal partage les affirmations de la Fraternité à l'égard de l'auteur, sa méthodologie et l'utilisation de critères non applicables, dont deux (2) de ceux-ci ne sont pas reconnus par les spécialistes en matière d'évaluation d'emploi.

[314] En effet, l'auteur de l'expertise de la Ville a pris pour acquis l'interprétation et l'application des dispositions contractuelles donnant mandat au Tribunal sur les trois (3) responsabilités additionnelles qui, selon ce dernier, justifiaient le paiement de la prime de 5.5% et a développé sa méthodologie et ses conclusions en fonction de cette position de la Ville. Il ne s'est jamais questionné sur la position soutenue par la Fraternité ou sa pertinence.

⁴ *Revue du Barreau*, tome 53 no.1, janvier-mars 1993.

[315] D'autre part, il a admis ne pas avoir consulté ou lu l'ensemble des notes sténographiques et de la preuve présentée à l'audience. Il a pris connaissance principalement des descriptions de fonctions et des commentaires et notes prises par une collègue de son bureau pour entendre la preuve en lieu et place de celui-ci. En clair, cet expert n'a pas consulté toute la preuve ou les témoignages avant de confectionner son expertise.

[316] Le Tribunal a d'ailleurs constaté plusieurs erreurs à l'égard de la preuve rapportée et peu de référence à celle-ci dans cette expertise. Plus encore, deux (2) des critères d'évaluation ne figurent pas comme des critères reconnus : l'expert a même admis au Tribunal qu'il s'agissait de critères qu'il avait lui-même développés pour le litige.

[317] Un des aspects fondamentaux d'une expertise en matière d'évaluation d'emploi est son application uniforme à d'autres situations d'évaluation d'emploi.

[318] Le Tribunal considère l'expertise de l'expert de la Ville comme un second plaidoyer au soutien des prétentions de celle-ci.

[319] Cette expertise n'a pas de valeur juridique pour le Tribunal surtout parce qu'elle n'examine pas tous les tenants et aboutissements de la preuve administrée par les parties. Elle est donc partielle et très incomplète.

5.2 Expertise de l'expert de la Fraternité, monsieur Frédéric Blanchette

[320] Le Tribunal n'a aucune hésitation à retenir l'expertise et le témoignage de l'expert de la Fraternité qui soutient la position défendue par cette dernière.

[321] Cet expert, et son expertise, ont démontré au Tribunal le respect des règles entourant le travail d'un expert, même lorsqu'il appuie la thèse d'une des parties.

[322] Il a non seulement été présent à pratiquement toutes les journées d'audience, il a affirmé avoir consulté de façon consciencieuse et rigoureuse l'ensemble de la preuve documentaire et testimoniale pour confectionner et expliquer en détails devant le Tribunal toutes les étapes suivies pour en arriver à ses conclusions.

[323] Son rapport fait référence à la preuve et aux témoignages entendus pour justifier son approche sur la détermination des critères faisant l'objet du mandat du Tribunal et leur application reconnue par les auteurs spécialisés en matière d'évaluation d'emploi et ses conclusions. Il s'en est également remis à des critères développés et reconnus pour vérifier s'il y a, dans les circonstances, iniquité salariale entre les sergents superviseurs PDQ et les sergents superviseurs des neufs (9) unités présentées.

[324] Son témoignage a clairement convaincu le Tribunal de son professionnalisme, de son expérience et de sa rigueur en matière d'évaluation d'emploi et d'équité salariale.

[325] Le Tribunal entend se référer à cette expertise également pour le deuxième volet de sa décision sur la détermination de la parité salariale entre les groupes de comparaison de ce différend.

4. Application des critères de l'article 99.5 du Code du travail

[326] Comme l'ont souligné à plusieurs les auteurs et la jurisprudence en matière de différend, ces critères doivent être considérés par le Tribunal, mais leur ordre ou leur importance peuvent être modulés par ce dernier. D'autres critères peuvent également être ajoutés pour décider du différend.

[327] D'ailleurs, les parties ont reconnu que seul le critère de l'équité interne chez le groupe de policiers du SPVM devait être considéré.

[328] L'autre critère retenu concerne la détermination de l'équité salariale entre les deux groupes de comparaison et met en application les critères reconnus et utilisés par les spécialistes en semblable matière, tels que relatés par l'expert de la Fraternité.

[329] Ainsi, la Ville soutient qu'en vertu du critère de l'équité interne, la prime donnée aux sergents superviseurs PDQ ne pourrait être accordée aux autres sergents superviseurs d'unités de soutien puisqu'elle compromettrait la cohérence organisationnelle sur la rémunération par grade au sein du SPVM. L'octroi de cette prime créerait une situation dangereuse d'iniquité entre les sergents superviseurs des unités de support qui reçoivent déjà une prime de spécialité et les lieutenants comme ils auraient alors une rémunération équivalente malgré leurs différents grades.

[330] La Ville a reconnu lors de son plaidoyer que des tâches additionnelles administratives ou opérationnelles ou techniques justifiaient le paiement d'une prime ou d'une rémunération additionnelle pour reconnaître ces tâches et responsabilités, comme dans le cas des sergents superviseurs PDQ ou des spécialistes d'unités de support. Pourquoi alors en serait-il autrement pour les sergents superviseurs d'unité de support qui ont des tâches et des responsabilités comparables?

[331] À défaut d'un système de points et facteurs mis en place ailleurs à la Ville, le SPVM a choisi le système par grade, applicable d'ailleurs partout en Amérique du Nord, malgré ses imperfections. Il a composé avec celui-ci pour reconnaître les caractéristiques particulières administratives, opérationnelles ou techniques de certaines fonctions par le paiement d'une prime intégrée au salaire pour apporter une équité salariale objective entre ces fonctions (prime de spécialité, sergent coach, agent sénior, etc.)

[332] Le Tribunal ne peut, dans les circonstances, constater une incohérence organisationnelle liée au salaire en accordant ou non la prime de 5.5% demandée par le présent différend.

[333] Enfin, quant à la tardivité de la demande de la Fraternité alléguée par la Ville soit en 2006, bien que plusieurs unités de support existaient lors de son attribution avec le nouveau modèle en 1996, la preuve a démontré au Tribunal que la mise en place de la police de quartier et l'appariement à cette structure des unités de support ne sont pas allés de pair. Le premier souci des parties visait l'implantation du nouveau modèle d'intervention policière qui a d'ailleurs été renforcé après 2005.

[334] Le choix de la Fraternité ne concerne pas le passé, mais l'application d'une équité salariale à compter de sa demande. La preuve ne permet pas au Tribunal d'en arriver à la conclusion qu'elle a renoncé à cette équité. La loi sur l'équité salariale adoptée par le gouvernement du Québec visait précisément à mettre de l'avant des règles pour rétablir les iniquités salariales existantes depuis longtemps. De la même façon, le Tribunal considère avoir compétence dans les circonstances pour déterminer s'il y a ou non iniquité salariale entre les deux groupes de comparaison. Enfin, les dispositions des conventions collectives existantes mentionnées par la Ville ne visaient pas un tel objectif.

5. Conclusion

[335] En équité et bonne conscience, la preuve prépondérante amène le Tribunal à conclure que le mandat de celui-ci vise à déterminer s'il y a disparité de traitement entre la fonction de sergents superviseurs PDQ et celle de sergents superviseurs des neufs (9) unités de support choisies, en tenant compte des tâches de supervision et de gestion de personnel de chacune de ceux-ci et non en fonction des trois (3) responsabilités dites opérationnelles sur lesquelles la Ville demande le statu quo.

C. ANALYSE ET DÉCISION SUR LA PARITÉ SALARIALE ENTRE LES DEUX FONCTIONS

[336] Le Tribunal a décidé précédemment que l'étude de la parité salariale entre la fonction de comparaison Étalon de sergent superviseur PDQ et celles des neufs sergents superviseurs d'unités de support serait faite à partir des tâches de supervision et gestion de personnel.

[337] Le Tribunal a de plus décidé de retenir le rapport de l'expert de la Fraternité (pièce F-149) pour déterminer la mécontente sur la parité salariale entre ces deux groupes de fonctions.

[338] La Ville a remis en question ce rapport d'expertise à l'égard du mandat de cette expertise ou, plus particulièrement, des paramètres sur lesquels il s'appuyait pour déterminer cette équité salariale.

[339] Cet expert de la Fraternité, tout comme le Tribunal, concluent de la preuve et des dispositions des Annexes K et GG des conventions collectives pertinentes, que cette étude devait se faire en tenant compte des tâches de supervision et de gestion de personnel des groupes de comparaison.

[340] Le Tribunal retient ainsi les quatre (4) éléments précités pour l'analyse du processus administratif : planification, organisation, direction et contrôle. Il retient également les dix (10) responsabilités également précitées liées à cette fonction administrative pour déterminer la parité salariale entre la fonction de sergents superviseurs PDQ et celle de sergents superviseurs des neufs (9) unités de support présentées.

[341] Le Tribunal partage également cette approche pour déterminer s'il y a iniquité salariale entre les groupes de comparaison, ayant déjà rapporté longuement la preuve dans les pages précédentes quant aux tâches administratives de ces fonctions.

[342] Après analyse des fonctions administratives des sergents superviseurs PDQ et des sergents superviseurs des neufs (9) unités types, le Tribunal constate que les quatre (4) éléments du processus administratif et les dix (10) responsabilités clés pour déterminer l'équité se retrouvent dans les deux (2) groupes de comparaisons, et ce, bien que le travail opérationnel et technique ne soit pas le même.

[343] C'est d'ailleurs la même conclusion à laquelle arrive l'expert de la Fraternité.

[344] En effet, tous les sergents superviseurs des neufs (9) unités, comme les sergents superviseurs PDQ, planifient, organisent, dirigent et contrôlent le travail de ses agents.

[345] Plus particulièrement, ceux-ci évaluent le rendement, voient à la formation, au *coaching* et au *débriefing* post-opération. Ils reçoivent les rapports de leurs agents, contrôlent la qualité et les approuvent avant de les enregistrer selon les directives du SPVM.

[346] Les sergents superviseurs des unités, tout comme ceux des PDQ, voient à ce que leurs effectifs aient le matériel nécessaire à l'exécution efficace de leur travail et assurent la gestion des ressources matérielles.

[347] Ils s'assurent aussi que ses agents reçoivent la formation nécessaire pour le maintien de leurs compétences ou pour effectuer leur travail quotidien.

[348] De plus, ils assurent l'intégration ordonnée des nouvelles recrues, contrôlent la qualité de leurs interventions.

[349] Ils coordonnent également les communications avec leurs effectifs et entre eux, de même qu'avec son supérieur sur tous les aspects du travail quotidien (directives, conflits, relations avec les citoyens, politiques et attentes du SPVM et des PDQ, etc.). Ils collaborent au processus administratif et disciplinaire de son équipe, en plus de voir à la gestion des absences, des vacances, du temps supplémentaire et du temps anticipé, des horaires de travail et de la distribution des tâches de son équipe.

[350] De manière générale, les sergents superviseurs des neuf (9) unités de support assument la même supervision et la même gestion de personnel que les sergents superviseurs PDQ.

[351] Dans les circonstances, en équité et bonne conscience, la preuve amène le Tribunal à constater qu'il y a une disparité de traitement entre la fonction de sergent superviseur PDQ et celle des sergents superviseurs des neufs (9) unités types dans ce différend.

[352] La demande de la Fraternité d'accorder la prime de 5.5% ajoutée au salaire des sergents superviseurs des neufs unités du support types est nécessaire pour établir la parité salariale entre ces groupes de fonctions.

[353] Le Tribunal fait faire droit à la demande de la Fraternité.

VII. Dispositif

[354] Pour tous les motifs ci-haut mentionnés, après avoir reçu et analysé la preuve des parties et vérifié le droit et la jurisprudence, le Tribunal :

- ACCUEILLE la demande de la Fraternité de reconnaître et payer aux sergents superviseurs des neuf (9) unités de support types la prime de 5.5% ajoutée à leur salaire;
- ACCUEILLE la demande d'amendement à la convention collective aux articles 2.08 et 2.09 de la manière suivante :

« **2.08** Les écarts entre les grades dans l'échelle salariale, incluant les constables auxiliaires permanents et les cadets policiers, sont les suivants :

<i>Capitaine et capitaine-détective</i>	<i>133.09%</i>
<i>Lieutenant et lieutenant-détective</i>	<i>122.10%</i>
<i>Sergent superviseur spécialiste*</i>	<i>122.10%</i>
<i>Sergent superviseur de quartier, sergent et sergent-détective superviseur</i>	<i>116.55%</i>
<i>Sergent et sergent-détective</i>	<i>111.00%</i>
<i>Agent sénior spécialiste*</i>	<i>108.15%</i>
<i>Agent sénior – poste de quartier, ACCQ, intervention, soutien, technique, filature</i>	<i>103.00%</i>
<i>Constable 1ere classe spécialiste, après 72 mois*</i>	<i>105.00%</i>
<i>Constable 1ere classe, après 72 mois</i>	<i>100.00%</i>
<i>Constable 2^e classe, après 60 mois</i>	<i>90.00%</i>
<i>Constable 3^e classe, après 48 mois</i>	<i>83.00%</i>
<i>Constable 4^e classe, après 36 mois</i>	<i>74.00%</i>
<i>Constable 5^e classe, après 24 mois</i>	<i>66.00%</i>
<i>Constable 6^e classe, après 12 mois</i>	<i>59.00%</i>

<i>Constable 7^e classe</i>	<i>53.00%</i>
<i>Constable auxiliaire permanent</i>	<i>42.64%</i>
<i>Cadet policier</i>	<i>33.90%</i>
<i>*par spécialiste, on entend le policier qui occupe une fonction dans les champs d'activités suivants : identité judiciaire, reconstitutionniste en collision, crimes technologiques et groupe tactique d'intervention (GTI).</i>	

Une prime équivalente à 3% ou à 4,5% du salaire du constable première classe est payée au policier pour chaque heure ou partie d'heure travaillée en temps régulier respectivement sur la troisième ou la première relève. Le policier qui remet du temps anticipé a droit à la prime de relève. Le salaire horaire pour fins de calcul de la prime est établi en divisant le salaire annuel par 1820.

La prime est versée au mois de septembre pour les premiers six mois et au mois de mars pour les derniers six mois d'une année.

2.09 Le sergent superviseur de quartier, le sergent superviseur ou le sergent-détective superviseur qui est dans l'impossibilité d'exercer sa fonction en permanence à cause d'une maladie, le sergent superviseur de quartier, le sergent superviseur ou le sergent-détective superviseur à qui le Service demande d'occuper une autre fonction au même grade (sergent ou sergent-détective), continue de recevoir le salaire rattaché à la fonction « superviseur de quartier » du moment où il a cessé d'agir à ce titre et ce, jusqu'à ce que le salaire de sa nouvelle fonction atteigne le salaire qu'il reçoit.

L'agent de quartier senior, l'agent soutien senior, l'agent technique senior et l'agent de surveillance physique senior qui est dans l'impossibilité d'exercer sa fonction en permanence à cause d'une maladie à qui le Service demande d'occuper une autre fonction, continue de recevoir le salaire rattaché à sa fonction de senior du moment où il a cessé d'agir à ce titre et ce, jusqu'à ce que le salaire de sa nouvelle fonction atteigne le salaire qu'il reçoit.

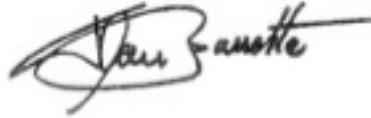
Un sergent superviseur de quartier, un sergent superviseur ou un sergent-détective superviseur, un agent de quartier senior, un agent soutien senior, un agent technique senior ou un agent de surveillance physique senior qui est dans l'impossibilité d'exercer sa fonction à cause d'une lésion professionnelle et qui est en conséquence déclaré PRMP, continue de recevoir le salaire, les bénéfices et les avantages reliés à la fonction « superviseur de quartier » ou à la fonction « senior ».

Ces amendements ne visant que les fonctions de sergents superviseurs des neufs (9) unités types visées par la présente décision ;

- CONSERVE compétence sur l'application de la présente décision en cas de désaccord entre les parties;
- CONSERVE compétence sur le différend à l'égard des vingt-huit (28) autres fonctions de sergents superviseurs d'unité de support mentionnées à l'Annexe A ci-jointe à la présente décision;

- DEMEURE disponible pour les parties pour la poursuite de ce différend en cas de désaccord sur l'application de cette décision à l'égard des vingt-huit (28) autres fonctions en litige.

Signée à Bromont, ce 16 septembre 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Jean Barrette". The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke extending to the right.

Me Jean Barrette
Arbitre

ANNEXE A

	Code
1. Superviseur – Relations médias	409
2. Superviseur – ESUP et EMRII	484
3. Superviseur – Réseau de la sécurité	485
4. Superviseur – Module éclipse	297
5. Superviseur – Moralité	473
6. Superviseur aux contrôles	242
7. Superviseur – Surveillance physique	304
8. Superviseur – Soutien technique	458
9. Superviseur – Module infiltration	279
10. Superviseur – Enquête par projet	478
11. Superviseur – Surveillance électronique	305
12. Superviseur – Soutien opérationnel	359
13. Superviseur – Intervention	357
14. Superviseur – Circulation	282
15. Superviseur – Enquêtes collisions	313
16. Superviseur – Reconstitutionniste	464
17. Superviseur – Motard	280
18. Superviseur – Module-conseil	255
19. Superviseur – Escouade canine	405
20. Superviseur – Intervention tactique	276
21. Superviseur – Cavalier	272
22. Superviseur – Nautique	216
23. Superviseur – Sécurité et pratiques professionnelles	453
24. Superviseur – Identification judiciaire	406
25. Superviseur – Soutien technique (identification judiciaire)	458
26. Superviseur – Cyberenquête	487
27. Superviseur – Liaison	470
28. Superviseur – Comparution	257
29. Superviseur – Cour QCCJ	403
30. Superviseur – Mandats	289
31. Superviseur – Vérification antécédents	410
32. Superviseur – CRRÉ	442
33. Superviseur – Section des services d'affaires	404
34. Superviseur – ACCES (filature)	N/A
35. Superviseur – Produits de la criminalité (filature)	N/A
36. Superviseur – Évaluation des drogues	494
37. Superviseur – Section Anti-terrorisme et mesures d'urgence (SAMU)	277