

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

Date : 14 octobre 2014

---

**SOUS LA PRÉSIDENCE DE : ME JEAN BARRETTE**  
**Assesseur patronal : Monsieur François Landry**  
**Assesseur syndical : Monsieur Luc Lalonde**

---

## VILLE DE MONTRÉAL

Ci-après appelée « l'Employeur, la Ville ou le SPVM »

**ET**

## LA FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE MONTRÉAL INC.

Ci-après appelée « le Syndicat ou la Fraternité »

**LITIGE :** Différend sur une « prime de spécialité » ou de « fonctions spécialisées »  
- technicien en scènes de crime (identité judiciaire), reconstitutionniste en collision, enquêteur aux crimes technologiques et agent d'intervention tactique (GTI) - (Annexe K paragraphe 13.00 b) c.c.)  
(Convention collective 2011-1014)

Procureure de la Ville : Me Dominique Launay  
Procureur du syndicat : Me Laurent Roy

Dates d'audience : 29 séances entre le 14 novembre 2008 et  
le 22 septembre 2014  
Dates de délibéré : 17 juillet et 22 septembre 2014  
Date de prise en délibéré : 18 juillet 2014  
Date de décision : 14 octobre 2014

---

SENTENCE ARBITRALE  
(Code du travail, article 94 et suivants)

---

## Table des matières

I.	Introduction.....	5
II.	Litige.....	6
III.	Preuve.....	7
1.	Préliminaires.....	7
2.	Niveau de service de la Ville.....	8
3.	Policiers et superviseurs visés par la prime de spécialité.....	9
4.	Postes de quartier et agent de poste de quartier / agent solo.....	9
5.	Fonctions exercées dans les quatre (4) champs d'activités.....	10
A.	Identité judiciaire (technicien en scènes de crime).....	10
B.	Reconstitution en collision.....	14
C.	L'enquêteur aux crimes technologiques.....	18
D.	Agent d'intervention tactique du groupe GTI ou SWAT.....	23
E.	Les agents PDQ.....	27
F.	Équité interne : les conditions de travail applicables aux autres groupes d'employés de la Ville.....	32
G.	Le témoignage des experts et leurs expertises.....	35
IV.	Les prétentions des parties.....	40
1.	Argumentation du Syndicat.....	40
A.	Compétence du Tribunal.....	40
B.	Règles de droit applicable.....	41
C.	Jurisprudence et facteurs applicables dans l'établissement des conditions de travail visés par un tel différend.....	41
D.	Description des quatre (4) fonctions visées, visite des lieux, nature, rôle, formation, équipement et évolution.....	42
E.	Les expertises.....	50

F. Remarques additionnelles.....	51
G. Prime de métropole.....	52
2. Argumentation de l'Employeur.....	52
A. Description générale.....	52
B. Encadrement législatif.....	53
C. L'évaluation des fonctions et la preuve des experts.....	54
D. La prime de métropole.....	55
E. Les exigences, responsabilités et conditions de travail des agents de quartier.....	55
F. Le modèle organisationnel de la police de quartier (pièce V-109A).....	56
G. Le comportement et l'attitude des policiers dans les quatre (4) fonctions visées : stabilité et comblement des postes.....	57
H. La comparaison entre ces quatre (4) fonctions et celle de la « fonction d'enquêtes spécialisées ».....	57
I. L'équité interne – les conditions de travail applicables aux autres employés de la Ville.....	57
J. L'équité externe, les autres policiers des municipalités du Québec et hors Québec.....	57
3. Réplique du syndicat.....	58
A. Critères des conditions économiques et de la capacité de payer.....	58
B. Critère de l'équité interne.....	59
C. L'expertise.....	59
D. « Different but equal ».....	60
E. Procédure 429-5.....	60
F. La police de quartier.....	60
G. Le marché de référence (équité externe).....	60
V. Droit.....	61
VI. Décision et motifs.....	61
1. Le litige visé par le différend.....	61

2.	Compétence du Tribunal .....	62
3.	Positions des parties .....	64
A.	Position en bref de la Fraternité.....	64
B.	Position en bref de la Ville .....	64
4.	Analyse de la preuve .....	65
A.	Groupe de comparaison (agent PDQ).....	65
B.	Facteurs de comparaison entre les fonctions visées et la fonction d'agent PDQ et les expertises produites par les parties .....	65
C.	Facteurs ou déterminants qui permettent de vérifier si une différenciation salariale existe de façon concrète et objective entre les fonctions visées et la fonction d'agent de PDQ/solo.....	68
D.	Application des facteurs d'évaluation à l'égard des fonctions des policiers visés par les quatre (4) champs d'activités et celle de l'agent de quartier/solo (PDQ) .....	69
E.	Application du critère de l'équité externe prévu à l'article 99.5 du Code du travail .....	71
F.	Application du critère de l'équité interne (conditions de travail des autres salariés des autres groupes de syndiqués à la Ville).....	72
G.	La prime de métropole et la prime de spécialiste .....	73
5.	Conclusion.....	73
VII.	Dispositif .....	74

## I. Introduction

[1] Le 2 décembre 2011, les parties confirmaient au soussigné le mandat dans un différend sur l'octroi d'une prime de spécialité à l'égard des policiers qui occupent l'une ou l'autre des quatre (4) fonctions suivantes : technicien en scènes de crime (identité judiciaire), reconstitutionniste en collision, enquêteur aux crimes technologiques et agent d'intervention tactique (GTI).

[2] À cette occasion, les parties informaient le Tribunal qu'une partie de la preuve dans le différend sur les salaires et la prime de métropole pour les conventions collectives de 2007-2009 et 2010 ayant fait l'objection de deux (2) décisions de l'arbitre soussigné, en date du 21 juin 2010, serait déposée dans le cadre du présent différend pour la convention collective débutant le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et se terminant le 31 décembre 2014.

[3] La Fraternité mentionnait alors au Tribunal que cette prime provenait de la négociation de la convention collective expirant le 31 décembre 2006, tel que mentionné dans le cahier synthèse des demandes syndicales déposé dans les différends antérieurs (pièce S-2).

[4] Ce différend a fait l'objet d'une longue preuve qui a débuté en 2008 par la visite des lieux où travaillaient ces policiers et s'est poursuivie sur vingt-cinq (25) séances d'enquête pour se terminer le 13 décembre 2013. Quarante-huit (48) témoins ont été entendus, vingt-huit (28) par la partie syndicale et vingt (20) par la partie patronale. Cent-soixante-et-onze (171) pièces ont été déposées, dont cent-treize (113) par le syndicat et cinquante-huit (58) par l'employeur, sans compter les notes sténographiques prises lors de toutes les séances d'enquête.

[5] D'autre part, les procureurs ont soumis leur plaidoyer respectif verbalement et par écrit, les 2 mai, 28 mai et 13 juin 2014. Des séances de délibéré ont eu lieu le 17 juillet et le 22 septembre 2014.

[6] Me Dominique Launay représentait la Ville et Me Laurent Roy, la Fraternité. Le Tribunal était composé de monsieur François Landry, assesseur patronal et monsieur Luc Lalonde, assesseur syndical.

[7] Le Tribunal tient à remercier les procureurs et leurs assistantes et assistants pour leur grande collaboration dans ce différend et surtout pour leur patience et leur professionnalisme, malgré l'ampleur de la preuve et la période sur laquelle ce dossier s'est écoulé.

[8] Le Tribunal tient aussi à reconnaître le travail assidu et les précieux conseils de ses assesseurs qui malgré leur désaccord ont toujours conservé une très grande sérénité et un respect de leur position respective; le Tribunal a été privilégié de compter sur leur apport dans ses réflexions; il les remercie. Le Tribunal tient aussi à remercier les sténographes judiciaires, principalement monsieur Jean Riopel, pour le travail immense et rigoureux accompli par celui-ci et ses collègues.

## II. Litige

[9] Le 1<sup>er</sup> décembre 2011, les parties signaient une convention collective d'une durée de quatre (4) ans, débutant le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et se terminant le 31 décembre 2014 (pièce S-262). Subsistait à ce moment, entre autres, un différend sur une « prime de spécialité » circonscrite par les dispositions du paragraphe 13.00 b) de l'Annexe K de cette convention collective.

[10] Ces dispositions se lisent ainsi :

« (...)

b) À l'égard des quatre champs d'activités suivants : identité judiciaire, reconstitutionniste en collision, crimes technologiques et groupe tactique d'une prime de fonctions spécialisées à l'arbitrage devant Me Jean Barrette. La preuve déjà constituée devant Me Barrette sur l'octroi de la susdite prime 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] Pour chacun des champs d'activités une « prime de spécialité » ou de « spécialiste » est demandée pour les policiers qui agissent comme technicien en scènes de crime et leurs superviseurs à l'identité judiciaire, les reconstitutionnistes en collision et leurs superviseurs, les enquêteurs aux crimes technologiques et leurs superviseurs et les agents du groupe d'intervention tactique (GTI), les agents seniors et leurs superviseurs.

[12] La prime demandée par la Fraternité est de 5% du salaire intégré au salaire annuel auquel elle est ajoutée pour le calcul de tous les bénéfices.

[13] La Fraternité propose d'ajouter un nouveau paragraphe 2.08 à la convention collective qui se lirait comme suit :

« (...)

Une prime de spécialité équivalant à 5% du salaire annuel du constable, auquel elle est ajoutée aux fins de calcul de tous ses bénéfices, est payée au policier, selon sa classe, lorsque celui-ci occupe une fonction dans l'un ou l'autre des champs d'activités suivants : identité judiciaire, reconstitutionniste en collision, crimes technologiques et groupe tactique d'intervention (GTI).

Le policier qui agit comme superviseur d'un constable visé dans le premier alinéa du paragraphe 2.08 a, lui aussi, droit au paiement d'une prime équivalant à 5% de son salaire annuel, auquel elle est ajoutée aux fins de calcul de tous ses bénéfices. Un policier qui détient le grade de sergent ou de sergent-détective et qui occupe une fonction autre que celle de superviseur dans l'un ou l'autre des champs d'activités décrits dans le premier alinéa du paragraphe 2.08 n'a pas droit au paiement de la susdite prime.

La prime de spécialité établie en vertu du paragraphe 2.08 est payée rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2011 à tout policier ayant occupé l'une des fonctions visées entre le 1<sup>er</sup> décembre 2011 et la date de la sentence arbitrale.

(...) »

[14] La Fraternité précise que cette prime vise aussi les agents seniors (GTI) et les superviseurs des policiers dans ces spécialités. Elle est demandée rétroactivement à l'entrée en vigueur de la convention collective, soit au 1<sup>er</sup> janvier 2011, pour tout policier ayant occupé l'une des fonctions visées, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et la date de la décision du Tribunal. Elle précise que cette demande vise également les policiers qui ne sont plus à l'emploi ou qui ont été mutés ailleurs chez l'employeur.

[15] La Fraternité explique qu'il y a lieu également d'amender le paragraphe 3.02 de la convention collective relativement à la prime de métropole pour tenir compte de la prime de spécialité parce que cette demande devait être traitée dans le cadre d'un différend précédent ayant fait l'objet de décisions en 2010. La preuve administrée pour cette prime ayant été versée dans le présent dossier du consentement des parties.

[16] La Fraternité propose le paragraphe 3.02 suivant :

« (...) »

3.02 La prime de métropole est calculée sur le salaire de l'échelle salariale augmenté, le cas échéant, de la prime de spécialité établie en vertu du paragraphe 2.08; le boni d'ancienneté est calculé sur le salaire de l'échelle salariale augmenté, le cas échéant, de ladite prime de spécialité et, dans tous les cas, augmenté de la prime de métropole.

(...) »

[17] L'employeur s'oppose à la reconnaissance de cette prime de spécialité. Il demande le maintien du *statu quo*.

[18] Au cours des audiences, les procureurs des parties ont précisé au Tribunal la preuve antérieure qu'ils demandaient à celui-ci de déposer dans le présent différend. Le 12 décembre 2013, la procureure de la Ville remettait au Tribunal un document (pièce V-127) qui contenait les références aux témoignages et aux pièces que l'employeur estimait pertinent pour les fins de ses prétentions, en plus de la preuve administrée subséquemment. Le procureur de la Fraternité remettait au Tribunal, le 17 janvier 2013, un document semblable (pièce S-265) qui, en plus, expliquait, la position de cette dernière et ses demandes à l'égard du présent différend.

### **III. Preuve**

#### **1. Préliminaires**

[19] La preuve présentée par les parties concernant une prime de spécialiste ou de fonctions spécialisées a débuté en 2008 lors du premier différend pour la convention collective 2007-2009 et d'un deuxième différend pour celle de 2010. Elle s'est poursuivie en décembre 2011 et s'est terminée en décembre 2013.

[20] Lors des deux premiers différends, une preuve a été présentée à l'égard de trois (3) groupes de fonctions pour lesquelles la prime de spécialité est demandée dans le cadre du présent différend, soit pour les policiers affectés à l'identité judiciaire (technicien en scènes de crime), ceux au groupe tactique d'intervention (GTI-SWAT) et ceux désignés comme des reconstitutionnistes en collision. Le Tribunal a fait la visite des lieux où ces policiers étaient affectés. Les témoins présents lui ont expliqué dans l'ensemble la nature des fonctions, les responsabilités des titulaires et les équipements utilisés quotidiennement.

[21] Le Tribunal a également visité le poste de quartier 30, en mai 2009, où il a été reçu par le commandant Fady Dagher et l'agent Evans Guercy qui lui ont expliqué l'organigramme administratif de ce poste, le portrait sociodémographique du quartier St-Michel et les services réguliers et les projets offerts par celui-ci (pièces V-34 a) à e)). Le Tribunal a aussi visité le centre de service Nord où il a rencontré les policiers au GI et les policiers aux installations de la prison. Il a visité les lieux de la cavalerie, du maître chien, des crimes majeurs et du centre opérationnel au quartier général. Il a donc un portrait assez précis du service de police du SPVM. Toutes les personnes rencontrées lui ont expliqué en détail son service. Le Tribunal remercie ces personnes pour leur très grande collaboration.

[22] En plus de la preuve présentée à compter de décembre 2011, les parties ont demandé au Tribunal de verser cette preuve antérieure, celle concernant l'octroi d'une prime de métropole et celle sur les généralités présentées pour décrire les activités, les services, les opérations et les programmes du SPVM dont le concept de la police de quartier dans le présent dossier de différend.

[23] Le Tribunal ne relatera pas en détail toute cette preuve, mais rapportera les éléments importants pour les fins de la présente décision. Il invite les parties à se référer aux deux (2) décisions rendues le 21 juin 2010 qui énoncent en détail plusieurs statistiques sur la Ville de Montréal et ses caractéristiques particulières.

## **2. Niveau de service de la Ville**

[24] La Loi de la Police du Québec (pièce S-10) oblige tout corps de police municipale (article 70) à fournir sur son territoire un des cinq (5) niveaux de service décrit par la loi. La Sûreté du Québec détient le plus haut niveau de service, soit le niveau 6. Ces niveaux sont exigés en fonction du nombre d'habitants sur le territoire de la municipalité.

[25] La complexité des activités du corps de police concerné augmente en fonction du niveau de service de celui-ci. Ces niveaux sont les suivants (pièce S-11) :

- Moins de 100,000 habitants : niveau 1
- 100,000 à 199,999 habitants : niveau 2
- 200,000 à 499,999 habitants : niveau 3
- 500,000 à 999,999 habitants : niveau 4
- 1,000,000 d'habitants et plus : niveau 5

[26] Les divers services requis pour chacun de ces niveaux sont décrits dans une circulaire du ministère de la Sécurité publique du Québec (pièce S-11) et dans le règlement sur les services policiers (pièce S-12).

[27] Le Tribunal a décidé dans sa décision du 21 juin 2010 que les villes de comparaison seraient les villes de 100,000 habitants et plus (page 125).

[28] La Ville de Montréal est la seule ville de niveau de service 5 au Québec. Selon Statistique Québec, l'agglomération de Montréal regroupait en 2008, 1,898,206 habitants plus une population flottante quotidienne de 300,000 personnes. La ville de Québec est de niveau 4 avec 537,039 habitants, la ville de Longueuil est de niveau 3 avec 393,651 habitants, la ville de Laval est de niveau 3 avec 376,425 habitants, la ville de Gatineau est de niveau 3 avec 247,526 habitants et la Régie de Richelieu-Saint-Laurent est de niveau 2 avec 182,734 habitants (pièce S-9).

### **3. Policiers et superviseurs visés par la prime de spécialité**

[29] La preuve n'a pas été exacte quant aux nombres et sur les personnes visées par la demande de la Fraternité. Le Tribunal estime néanmoins qu'à partir des témoignages rendus et des pièces déposées (V-84 à V-89 B), la demande de la Fraternité vise substantiellement ce qui suit :

#### **Groupe tactique et d'intervention (GTI)/Agent d'intervention tactique**

- Superviseurs d'intervention tactique : 5
- Agents d'intervention senior tactique : 4
- Agents d'intervention tactique : 20

#### **Techniciens en identification judiciaire ou technicien en scènes de crime**

- Superviseurs en identification judiciaire : 5
- Techniciens en identification judiciaire : 30

#### **Reconstitutionnistes en collision**

- Superviseurs reconstitutionnistes : 4
- Reconstitutionnistes en collision : 4

#### **Enquêteurs crimes technologiques**

- Superviseur crimes technologiques : 1
- Enquêteurs crimes technologiques : 10

### **4. Postes de quartier et agent de poste de quartier / agent solo**

[30] Le territoire desservi par le SPVM est divisé en quatre (4) secteurs de service à la communauté, soit les secteurs Nord, Sud, Est et Ouest. L'ensemble du territoire compte actuellement trente-trois (33) postes de quartier, plus un poste dédié au métro de Montréal et un autre pour l'aéroport international Pierre-Elliott-Trudeau de Montréal. Selon le plan de couverture original (pièce V-109A) en 1995 celui-ci comptait alors quarante-neuf (49) postes de quartier (pièce S-14) mais suite à la revue de la mission du SPVM en 2006, plusieurs activités ont été regroupées (pièces S-17 et V-109A).

[31] La preuve a révélé qu'environ 2,130 policières et policiers occupent la fonction d'agents de poste de quartier ou fonction de patrouilleurs sur près de 2,110 agents ayant le grade de constable, soit près des deux tiers (2/3) de l'effectif des constables de l'employeur (pièces S-14 et S-17). Ceux-ci demeurent généralement de trois (3) à cinq (5) ans dans cette fonction avant une mutation ailleurs dans le service.

[32] Nous aborderons ultérieurement le modèle organisationnel des postes de quartier et les tâches et responsabilités d'un agent de quartier.

## 5. Fonctions exercées dans les quatre (4) champs d'activités

### A. Identité judiciaire (technicien en scènes de crime)

#### 1. Nature des fonctions, les responsabilités, les exigences pour obtenir l'emploi et le maintenir et la formation à l'égard de celui-ci

[33] La preuve relativement à la nature, les responsabilités, les exigences et la formation à l'égard des fonctions d'un technicien en scènes de crimes ou d'un technicien à l'identification judiciaire ou d'un superviseur du SPVM ou ailleurs dans ce champ d'activités émerge des témoignages des témoins suivants et des pièces déposées par ceux-ci ou de consentement par les parties et de la preuve antérieure déjà introduite. Le Tribunal a confectionné le tableau suivant :

Nom	Fonction	Pièces	Notes sténo	Pages	Date
Preuve Technicien en scènes de crime					
Jean-Paul Meunier	Policier-technicien à la Section identité judiciaire	S-37,S-38	vol.8	p.92	13 fév 2009 & 27 mars 2009
Serge Pharand	Superviseur à la section identité judiciaire SPVM	S-73 à S-75 S-252	vol.19	p.65	26 juin 2009
Sylvain Plourde	Superviseur à la Section identification judiciaire SPVM	S-251	vol.49	p.29	10 mai 2012
Pierre Poisson	Agent technicien à l'identité judiciaire – service de police de Terrebonne	S-224 à S-226	vol. 46	p.13	6 mars 2012
Robert Roy	Sergent identification judiciaire – Ville de Québec	S-241& S-254	vol.47	p.198	22 mars 2012
Jean Séguin	Sergent état-major – identité judiciaire Ottawa – GRC	S-238	vol.47	p.7	22 mars 2012
Robert Fortin	Agent technicien en identité judiciaire SQ	S-243	vol.48	p.4	29 mars 2012
Pièces déposées de consentement		S-257 à S-259			

[34] S'ajoutent à ces documents les pièces V-84 à V-89B sur le nombre de postes dans cette section et les variations de l'effectif jusqu'en 2013; celui-ci est relativement stable et ne manque pas de candidats.

[35] Cette section se rapporte à cette preuve. Le Tribunal répètera le même exercice à l'égard des trois (3) autres fonctions visées par ladite prime et celle de l'agent de quartier/solo.

[36] Le témoin, Jean-Paul Meunier, qui occupe le poste depuis 1994, a débuté comme policier patrouilleur en 1984 et est demeuré attaché à un poste de district jusqu'à son accession au poste de technicien de scènes de crime. La preuve montre également un cheminement semblable pour les autres policiers ayant obtenu un tel poste.

[37] Les policiers affectés à cette fonction relèvent de la section de l'identification judiciaire. Le témoin Meunier a confectionné un document comprenant les fonctions du technicien en scènes de crime, le grade de l'emploi, la formation requise, les équipements utilisés, l'évolution dans le temps des tâches du technicien, la différence entre un technicien au SPVM et aux autres corps de police, les associations et colloques auxquels assistent les policiers, l'organigramme de la section, le nombre de scènes couvertes par ceux-ci. Cette preuve n'a pas été remise en question par la Ville.

[38] Une description de fonctions confectionnée par le SPVM renferme également la nature des fonctions, les tâches, l'encadrement, les préalables à la fonction et ses particularités et le profil de compétences techniques fonctionnelles, analytiques, de collaboration, d'action et d'efficacité requises du policier concerné. Cette description de tâches fait partie de la preuve.

[39] Le Tribunal a fait la visite des lieux où ces policiers travaillent. L'équipement et les techniques utilisés par ces policiers lui ont été décrits en détail, photos à l'appui d'événements s'étant produits peu de temps avant.

[40] Le technicien en scènes de crime est appelé en support aux policiers et aux enquêteurs afin de recueillir et préserver la preuve sur les lieux du crime. Il est responsable de l'intégrité de la scène de crime et de tous les éléments de preuve, de leur préservation pour empêcher toute forme de contamination afin que cette preuve serve dans les affaires portées à l'attention d'une cour de justice. L'exécution de son travail et l'exactitude de celui-ci sont susceptibles d'influencer le sort d'une affaire devant les instances judiciaires. Dans d'autres corps de police (GRC) une fausse identification entraîne une mutation automatique.

[41] Ce technicien, en raison de ses tâches et responsabilités, exerce une fonction d'enquêteur spécialisé qui requiert une formation particulière reconnue par la loi de plus de huit (8) semaines.

[42] La preuve démontre que le technicien en scènes de crime est un expert reconnu qui agit en tant que tel devant les tribunaux après un période de deux (2) années dans la fonction. Son travail fait l'objet de constantes vérifications pour assurer l'exactitude de celui-ci.

[43] Quant aux conditions pour accéder à une telle fonction, la procédure 429-5 sur les mouvements de personnel policier en vigueur au SPVM précise plusieurs exigences préalables pour l'obtention d'un tel poste, soit posséder une ancienneté de cinq (5) ans avant la mutation,

une formation en scènes de crimes majeurs, deux (2) années d'expérience d'enquête. Le candidat doit également réussir une formation en CBRN offerte par le Collège canadien de Police ou par le Collège de protection civile du Canada. Selon l'article 7.01 de la convention collective, les parties ont convenu qu'il s'agissait d'une fonction névralgique permettant à l'employeur de procéder à une sélection sur une base annuelle.

[44] La formation de base d'un tel policier est près de 23,000\$; comme l'ont souligné les témoins, cette formation doit être complétée par d'autres cours à l'identité judiciaire, en photographie, en laphoscopie, en CBRN de niveau avancé, en projection de sang, en luminol et autres. Ces formations sont aussi coûteuses et s'ajoutent à celle de base. Il s'agit de la formation continue du policier dans cette fonction pour faire face à l'évolution technologique et à celle des divers changements auxquels ceux-ci sont confrontés, révèle la preuve. Elles sont nécessaires pour assurer son maintien dans la fonction.

## **2. Les superviseurs**

[45] Les superviseurs entendus ont révélé qu'ils ont les mêmes qualités professionnelles que les techniciens qu'ils supervisent. En plus de superviser leur travail, ils participent à la réalisation de celui-ci par divers moyens; leur travail ne se limite pas à une « direction d'autorité » mais est plutôt de nature professionnelle.

## **3. Autres corps de police au Québec**

[46] Une preuve a été présentée à l'égard de la fonction de technicien en identification judiciaire à l'égard des agglomérations ou des villes de 100,000 habitants et plus, soit la Régie Richelieu-Saint-Laurent, la Ville de Terrebonne, la Ville de Québec et la Sûreté du Québec.

[47] La Régie Richelieu-Saint-Laurent n'a aucun policier affecté à cette fonction. Il s'agit d'une municipalité de niveau de service 2.

[48] La Ville de Terrebonne de niveau de service 2 compte plus de 100,000 habitants. Son service de police utilise deux (2) policiers comme techniciens en scènes de crime. Ils y consacrent environ 80% de leur temps et le reste comme enquêteurs aux collisions de niveau 2 et enquêteurs aux incendies. Leur travail et responsabilités sont comparables à celui d'un technicien au SPVM en relation avec le niveau de service de cette ville et la nature des crimes sur son territoire. Leur formation n'est pas aussi élaborée qu'au SPVM mais la formation est de même nature. Ce technicien de Terrebonne, depuis 2010, reçoit l'équivalent de 104.5% du salaire d'un constable 1<sup>ère</sup> classe; le sergent-détective reçoit 109.52% du salaire de ce constable.

[49] À la Ville de Québec, une ville de niveau 4, le service de l'identification judiciaire compte onze (11) techniciens en scènes de crime et un (1) technicien en identification de véhicules. Depuis 2011, certains techniciens en scènes de crime agissent également comme reconstitutionniste en collision. Cette dernière fonction ne représente qu'au maximum, 10% de leurs fonctions. Depuis 2005, ces techniciens reçoivent une prime dite de « connaissance » égale à 5% du traitement régulier du constable, intégrée au salaire pour les fins du régime de retraite.

[50] À la Sûreté du Québec le niveau de service est de 6. La preuve révèle que la nature des fonctions, les exigences pour l'obtenir, les responsabilités et la formation sont à toutes fins identiques au SPVM. Il en va de même pour les méthodes de travail, le volume, la variété et l'importance des affaires traitées. Il y a une collaboration régulière entre les deux (2) corps de police sur des interventions (démantèlement de réseaux criminels). À la Sûreté du Québec, le module d'identité judiciaire est composé de vingt (20) techniciens en scènes de crime. Ils appartiennent à la catégorie d'emploi dite « emploi de spécialiste » de la classe 3. La Sûreté du Québec leur accorde l'équivalent d'une prime de 7.5% pour cette fonction, soit la différence entre le salaire d'un agent classe 1 (patrouilleur) et celui de l'agent classe 3 de spécialiste. Cette prime est intégrée au salaire pour les fins d'application de la convention collective. D'autre part, le superviseur de ces techniciens au niveau de sergent classe 2 reçoit également une prime équivalente à 2.5% du salaire d'un sergent classe 1.

#### **4. Ailleurs au Canada**

[51] Le témoin, le sergent d'état major de la GRC Jean Séguin, a précisé qu'il y avait une standardisation et une informatisation à tous les égards de la formation, des méthodes de travail, des techniques d'intervention, de l'équipement en usage, des responsabilités et des tâches de techniciens en scènes de crime à travers le Canada. Les techniciens du SPVM pourraient alors exercer leurs fonctions partout au pays.

[52] La preuve a révélé qu'une prime de spécialité est payée à Vancouver (5% du salaire d'un constable 1<sup>ère</sup> classe jusqu'à ce qu'il atteigne 115%), à Regina (60,000\$/mois), à Calgary (3% du salaire d'un constable 1<sup>ère</sup> classe), à Ottawa (108% du salaire d'un constable 1<sup>ère</sup> classe), à Toronto (6,75% du salaire d'un constable 1<sup>ère</sup> classe) à l'OPP (104% du salaire d'un constable 1<sup>ère</sup> classe).

[53] La pièce S-253 relate les primes de fonctions de spécialiste payées au Québec et ailleurs au Canada.

#### **5. Évolution de la fonction**

[54] La fonction de technicien en scènes de crime a subi une évolution marquée au cours des vingt (20) dernières années avec l'apparition de nouvelles techniques d'identification, dont l'ADN et le raffinement des technologies pour exécuter leur travail. La preuve démontre, comme l'indique le témoin Jean-Paul Meunier, que ce qui nécessitait de sept (7) à huit (8) heures pour l'étude d'une scène couvrant quatre (4) pièces et demie (4 ½) en prend aujourd'hui seize (16) à vingt (20) heures.

## B. Reconstitution en collision

### 1. Nature des fonctions, les responsabilités, les exigences pour obtenir l'emploi et le maintenir et la formation à l'égard de celui-ci

[55] La preuve concernant la nature de l'emploi, les responsabilités de son titulaire, les exigences pour l'obtenir et le maintenir et la formation nécessaire à l'égard de cette occupation ou des superviseurs qui l'occupent au SPVM et ailleurs se retrouvent dans les témoignages des témoins suivants, des pièces déposées par ceux-ci ou de consentement par les parties et de la preuve antérieure déjà introduite. Le Tribunal a confectionné le tableau suivant :

Nom	Fonction	Pièces	Notes sténo	Pages	Date
Preuve Reconstitutionniste en collision					
Éric Godin	commandant		vol.6	p.87	9 janv 2009
Claude Bernier	agent (Technicien reconstitutionniste de collision niveau 4 - SPVM)	V-25	vol.6	p.141	9 janv 2009
		S-49 et S-50	vol.13	p.155	23 avril 2009
Alain Lamoureux	superviseur aux Enquêtes et collision - SPVM		vol.49	p.15	10 mai 2012
Serge Guindon	sergent à la gendarmerie – Gatineau	S-227 à S-229	vol.46	p.64	6 mars 2012
Philippe Soan	Reconstitutionniste en fonction supérieure (sergent-détective) Laval	S-231 à S-233	vol.46	p.164	6 mars 2012
Robert Roy	Sergent identification judiciaire-Québec	S-241 & S-254	vol.47	p.198	22 mars 2012
Pierre Bellemare	formateur ÉNPQ	S-242	vol.47	p.267	22 mars 2012
Charles Béliveau	Reconstitutionniste en collisions à la SQ	S-244	vol.48	p.43	29 mars 2012
Pièces déposées de consentement		S-257 à S-259			

[56] S'ajoutent à ces documents les pièces V-84 à V-89B sur le nombre de postes dans cette section et les variations de l'effectif. Celui-ci est relativement stable depuis plusieurs années; il ne manque pas de candidats.

[57] Le policier Claude Bernier a été entendu lors de la visite des lieux où se rapportent les reconstitutionnistes en collision et devant le Tribunal ultérieurement. Il a fait une présentation du travail quotidien d'un policier qui occupe cette fonction, des ses responsabilités, de l'équipement utilisé et a fait une démonstration d'un incident réel où il a dû exécuter son travail.

[58] Ultérieurement, lors de son témoignage devant le Tribunal, il a fait la présentation détaillée de la fonction du technicien reconstitutionniste, du grade et du salaire, de la formation pour l'obtenir et maintenir les niveaux 1 à 4, le coût de celle-ci, l'équipement utilisé, l'évolution de cette fonction, sa comparaison avec d'autres corps de police et leur association avec d'autres partenaires pour partager leurs connaissances. Cette présentation est contenue dans une présentation écrite et déposée devant le Tribunal. Cette preuve n'a pas été remise en question par la Ville. Cette dernière a dressé une description de la fonction qui énonce la nature de celle-ci, les préalables à la fonction, les particularités, le profil de compétences nécessaires, soit les compétences techniques et professionnelles, analytiques, d'action, de résultats et l'efficacité personnelle des titulaires de cette fonction. Cette description de tâches fait partie de la preuve.

[59] Comme l'indique sa description de fonctions, le reconstitutionniste est responsable d'effectuer la reconstitution des événements ayant eu cours sur les lieux des collisions ayant occasionné des blessures graves, mortelles ou qui peuvent donner lieu à des poursuites pénales ou criminelles. Il est responsable de l'intégrité de la scène d'accident. Il doit s'assurer de la cueillette des preuves, de l'analyse, de la protection et de la préservation de celles-ci pour empêcher toute forme de contamination qui pourrait compromettre sa validité lors de procès devant les tribunaux. Il agit à titre d'expert auprès des tribunaux. Il doit être en mesure de reconstituer une scène de collision et expliquer toutes les circonstances entourant celle-ci.

[60] Il agit aussi comme conseil et formateur auprès des enquêteurs et des policiers impliqués dans une scène d'accident. Son travail requiert l'usage de méthodes et de techniques d'enquête de travail qui s'apparentent à celles d'une fonction d'enquête spécialisée, mais il n'est pas détenteur d'une telle fonction au sens de la loi.

[61] Pour accéder à la fonction de reconstitutionniste en collision au SPVM, selon la procédure 429-5 sur les mouvements de personnel policier, le candidat doit avoir atteint la formation de niveau 3 et par la suite compléter celle de niveau 4.

[62] Ainsi, le policier qui entre au SPVM détient un niveau 1, soit la formation de base qu'il a reçue à l'École nationale de policier du Québec. Par la suite, il doit réussir une formation de niveau 2 et finalement compléter celles des niveaux 3 et 4 pour obtenir la reconnaissance du statut d'expert reconstitutionniste. La preuve a démontré qu'un reconstitutionniste de niveau 3 qui se fait aider d'un niveau 4 est en mesure d'effectuer le même travail que ce dernier. La distribution du travail entre ces derniers au SPVM ne tient pas compte de leur niveau. Ce dernier doit demeurer à niveau dans sa formation pour être efficace dans son travail. Celui-ci travaille aussi en milieu urbain où il doit expliquer des situations avec des piétons ou dans des lieux compliqués.

[63] La formation d'un reconstitutionniste se chiffre à plus de 40,000\$ et nécessite des mises à jour régulières.

## **2. Les superviseurs**

[64] Le témoignage d'un superviseur de cette section, Alain Lamoureux, indique que les superviseurs des techniciens reconstitutionnistes en collision ont le même bagage professionnel que les techniciens qu'ils supervisent. Leur travail ne se limite pas à une autorité de direction; elle

est plutôt de nature professionnelle où ils ont à travailler de pair avec ceux-ci dans leur travail. Ils possèdent minimalement un niveau 3.

### **3. Autres corps de police au Québec**

[65] Une preuve a été introduite à l'égard de la fonction de technicien reconstitutionniste en collision dans d'autres villes de comparaison du Québec. Il s'agit de la Régie de Richelieu-Saint-Laurent et des villes de Gatineau, Québec, Laval et à l'égard de la Sûreté du Québec.

[66] La Régie Richelieu-Saint-Laurent de niveau de service 2 ne compte aucun reconstitutionniste en collision.

[67] À la Ville de Québec, de niveau de service 4, deux (2) policiers travaillent comme reconstitutionnistes depuis 2011. Il n'y a pas assez de travail pour occuper un policier à temps complet. Ce travail est plutôt confié à un technicien en scènes de crime qui possède la formation nécessaire pour effectuer celui-ci. Il consacre à cette tâche entre 5 et 10% de son temps. Il continue de recevoir sa prime de connaissance de 5% alors qu'il effectue ce travail.

[68] Dans la Ville de Gatineau, de niveau de service 3, le sergent Serge Guindon qui s'occupe en premier de la division de la sécurité routière et de l'unité de contrôle des foules agit comme reconstitutionniste. Il n'y a pas d'autres policiers à cette fonction. Depuis 2003, lorsqu'il est requis de faire ce travail, il l'exécute en temps supplémentaire au taux de sergent. Il estime qu'entre 1,000 et 1,500 heures par année lui sont payées par la Ville pour ce travail. Il a reçu en 1988 une formation de niveau 3 semblable à celle des techniciens du SPVM. Il complète actuellement une formation de niveau 4. La nature de son travail, ses responsabilités, l'équipement utilisé sont semblables à ceux du SPVM en proportion du niveau de service des villes et de la variété des événements.

[69] À Laval, de niveau de service 3, la fonction de reconstitutionniste a fait l'objet d'une description de fonctions dans une directive du service de police. Un reconstitutionniste de niveau 3 qui effectue ce travail a confirmé que la nature des tâches, les exigences pour l'obtenir, la formation requise et les méthodes et techniques de travail sont semblables à celles en place au SPVM. Il en va de même pour les enquêtes effectuées, les équipements utilisés et l'importance de celles-ci en fonction du niveau de service de la ville. Il mentionne que la formation peut être moins complète et précise qu'au SPVM. Ce travail représente 20% de son temps. Lorsqu'un reconstitutionniste est appelé à réaliser ce travail à Laval, la convention collective prévoit qu'il est alors rémunéré en fonction supérieure de sergent-détective. Si cette fonction devient vacante, elle sera alors occupée par un sergent-détective payé selon ce grade.

[70] À la Sûreté du Québec, de niveau de service 6, un agent reconstitutionniste en collision effectue un travail en tout point comparable à celui du même agent qui effectue ce travail au SPVM. La preuve démontre que la nature des fonctions, les exigences du poste, les méthodes et techniques de travail, les responsabilités, les équipements et la formation sont identiques, sinon qu'à Montréal le reconstitutionniste doit de plus travailler en milieu urbain et faire son travail à l'égard de collisions qui impliquent des piétons. Le reconstitutionniste du SPVM et le corps de police national sont appelés à partager leurs connaissances et à travailler ensemble à l'occasion. Ils ont le même niveau d'expertise. À la Sûreté du Québec, il y a quatorze (14) agents

reconstitutionnistes qui sont considérés comme des agents de la catégorie des emplois de spécialistes de la classe 3. Ils reçoivent l'équivalent d'une prime de 7.5% pour ce travail, soit la différence entre le salaire d'un agent classe 1 et celui de l'agent spécialiste classe 3.

[71] D'autre part, le superviseur de ces techniciens est un sergent de classe 2 qui reçoit l'équivalent d'une prime de 2.5% du salaire d'un sergent de classe 1.

#### **4. Ailleurs au Canada**

[72] La preuve révèle que la formation de reconstitutionniste était en grande partie offerte à l'extérieur du Canada ou aux États-Unis (Institute of police technology and Management), ou en Angleterre (Accident Investigation Training School). Le Collège canadien de police a pris la relève depuis un certain nombre d'années. Depuis 2011, l'École nationale de police du Québec forme les reconstitutionnistes des corps de police du Québec jusqu'au niveau 3. Le niveau 4 est donné à l'extérieur du Québec. La formation des policiers qui occupent cette fonction au Québec et ailleurs au Canada est semblable partout au Canada. L'équipement utilisé est aussi uniforme à travers le pays, indique le témoin Pierre Bellemare de l'ENPQ. Le travail et les responsabilités des reconstitutionnistes en collision sont les mêmes partout au Canada.

[73] Une prime de spécialité est payée par les corps de police de plusieurs villes au Canada. À Vancouver (5% du salaire du constable 1<sup>ère</sup> classe jusqu'à ce qu'il atteigne 115%), à Calgary (3% du salaire d'un constable 1<sup>ère</sup> classe), à Ottawa (108% du salaire d'un constable 1<sup>ère</sup> classe), à Toronto (6.75 % du salaire d'un constable 1<sup>ère</sup> classe), à l'OPP (104 % du salaire d'un constable 1<sup>ère</sup> classe).

[74] La pièce S-253 relate les primes de fonctions spécialisées payées au Québec et ailleurs au Canada.

#### **5. Évolution de la fonction**

[75] Le témoin Claude Bernier, reconstitutionniste, a tracé l'évolution de la fonction au cours des vingt (20) dernières années dans le document qu'il a déposé. Celle-ci est apparue en 1998 à la suite d'une enquête du coroner dans l'affaire Victor Davis. La loi de police a ensuite exigé que les villes de service de niveaux 3 à 5 mettent en place un service de reconstitution de collision, au même titre que les autres fonctions visées par la demande. La preuve indique que les changements technologiques et les moyens ont contribué à apporter de nombreux changements dans l'exécution du travail de cette fonction.

## C. L'enquêteur aux crimes technologiques

### 1. Nature des fonctions, les responsabilités, les exigences pour obtenir l'emploi et le maintenir et la formation à l'égard de celui-ci

[76] La preuve qui touche la nature ou la description des tâches d'un enquêteur aux crimes technologiques, les exigences pour obtenir le poste et le maintenir et la formation entourant celui-ci de même que celles des superviseurs du SPVM et ailleurs se retrouvent dans les témoignages des témoins suivants, des pièces déposées par ceux-ci ou de consentement par les parties et de la preuve antérieure déjà introduite. Le Tribunal a confectionné le tableau suivant :

Nom	Fonction	Pièces	Notes sténo	Pages	Date
Preuve Enquêteur aux crimes technos					
Gilles Robert	agent enquêteur aux crimes technologiques	S-181 à S-223	vol.45	p.20	2 déc 2011
Karine Paquette	Superviseure aux crimes technologiques SPVM		vol.49	p.59	10 mai 2012
Joël Brunet	Sergent-détective aux crimes technologiques-Laval	S-231 & S-234	vol.46	p.214	6 mars 2012
Michel Morin	Sergent-détective - Gatineau	S-230	vol.46	p.130	6 mars 2012
Stéphane Denis	Sergent état-major – institut de criminalité informatique – GRC	S-239	vol.47	p.96	22 mars 2012
Pierre-Jean Tessier	Sergent-détective au Groupe intégré de la criminalité technologique – Longueuil	S-247 et S-248, S-255	vol.48	p.139	29 mars 2012
Marc Foster	Sergent-enquêteur au Module technologique SQ (niveau 1)	S-245 et S-246	vol.48	p.95	29 mars 2012
Yves Prud'homme	Ex-président de la FPPVM	S-249 et S-250	vol.48	p.189	29 mars 2012
Pièces déposées de consentement		S-257 à S-259			

[77] Les pièces V-84 à V-89B s'ajoutent à cette preuve sur le nombre de postes dans cette section et les variations de l'effectif. Celui-ci est relativement stable; il ne manque pas de candidats.

[78] L'agent Gilles Robert du SPVM a témoigné à l'égard du travail, des responsabilités et de la formation d'un enquêteur aux crimes technologiques. Il a débuté comme policier en 1988 et a accédé à la fonction d'enquêteur aux crimes technologiques en 1998.

[79] Le témoin Robert produit plusieurs documents qui contiennent en détail la description des tâches et responsabilités d'un enquêteur, les exigences pour obtenir la fonction et la formation requise et reçue pour les policiers qui occupent cette fonction (pièces S-181 à S-222). D'autre part, une description de fonction de l'employeur énonce la nature de la fonction, les tâches exécutées, l'encadrement de leur titulaire, les préalables à la fonction, les particularités de celle-ci et leur profil de compétences, soit leurs compétences techniques et professionnelles, leurs compétences analytiques, leurs compétences de collaboration, d'action, de résultats et d'efficacité personnelle. Cette description de tâches fait partie de la preuve. Aucune visite des lieux n'a été effectuée par le Tribunal. Cette preuve n'a pas été remise en question par la Ville.

[80] L'enquêteur aux crimes technologiques est responsable d'assurer l'intégrité d'une preuve qui est de nature informatique ou technologique. Il s'associe à toute enquête qui requiert une expertise technique poussée à l'égard de la récupération, l'analyse et la présentation d'une preuve de nature virtuelle. Il est considéré comme un expert dans son domaine auprès des tribunaux où il est appelé à agir en tant que tel.

[81] La description de sa tâche précise qu'il « maîtrise les outils et les équipements technologiques actuels et éventuels, il est en mesure de soutenir les enquêtes du service dans la résolution de tels crimes et ce, aux différentes étapes de l'enquête, soit l'obtention de mandats de perquisition, la protection de la scène de crime, la cueillette et l'analyse de la preuve, la documentation de l'enquête et la présentation du dossier à la cour ».

[82] L'enquêteur agit aussi comme conseiller auprès des enquêteurs de la scène de crime et des policiers impliqués. Il agit aussi comme gardien légal de la preuve ou des biens saisis. Il est impliqué dans les enquêtes concernant la pornographie juvénile. Il est aussi appelé à agir comme conférencier.

[83] Plus particulièrement, le témoin Gilles Robert a exposé en détail la formation préalable et subséquente à l'égard de son poste d'enquêteur aux crimes technologiques. En plus de sa formation de base de l'École de police du Québec, il est détenteur d'un baccalauréat en sciences et en administration avec un niveau en informatique. Il a complété une formation en techniques d'enquête qui a duré sept (7) ans (555 heures) et il détient un certificat de spécialisation en cyberenquête de l'École polytechnique de Montréal. Il a aussi complété plusieurs programmes en criminalité de l'informatique au Canada et aux États-Unis. Enfin, il a suivi de nombreuses formations accessoires en lien avec les systèmes et réseaux informatiques.

[84] L'enquêteur à cette fonction détient une formation qui l'autorise de façon exclusive à faire le premier visionnement, à manipuler et à extraire une preuve provenant d'un support informatique. Le témoin explique qu'il s'agit d'une nouvelle science judiciaire émergente qui

analyse l'information numérique dans le respect des règles de la preuve. Il doit présenter à la cour cette preuve dans l'état le plus près possible de l'état original où elle a été saisie, dit-il. Les autres enquêteurs, dit-il, ont une formation semblable.

[85] En raison de l'évolution technologique, la preuve démontre que la plupart des crimes sont reliés à l'usage d'instruments numériques ou technologiques qui font appel à l'expertise de ces enquêteurs. Chacun peut agir dans une catégorie particulière très pointue.

[86] Les prérequis pour obtenir un tel poste se retrouvent également dans la procédure 429-5 et la pièce S-194 déposée par le témoin Robert. Le candidat doit posséder trois (3) ans d'ancienneté avant de demander d'accéder à celui-ci. Il doit suivre préalablement une formation en droit pénal, sur le crime organisé, sur la moralité et les drogues et sur les scènes de crimes majeurs. Il doit aussi passer certains tests psychométriques pour s'assurer de son aptitude dans ses diverses fonctions. Il doit aussi réussir une formation exigée par le Collège canadien de la police et maintenir à toutes les années certaines normes légales requises de l'expert en informatique judiciaire (pièce S-223). Le témoin, Gilles Robert, a également soumis un document qui détaille toutes les exigences d'accès et de maintien de la fonction d'enquêteur aux crimes technologiques (pièce S-223). Par la suite, il doit maintenir une formation sur tous les logiciels utilisés, dont les logiciels *EnCase et Forensics Toolkit* ; sans cette formation, il ne pourrait accomplir sa fonction.

[87] Cette fonction au SPVM est accessible au constable, au sergent et au sergent-détective qui sont alors rémunérés selon leur grade même s'ils exécutent la même fonction, comme c'est le cas actuellement. Cette fonction est aussi visée par l'article 7.01 de la convention collective et constitue pour l'employeur une fonction névralgique permettant une sélection sur une base particulière.

[88] La formation pour ces enquêteurs est longue et méticuleuse pour leur permettre de demeurer à l'affût des divers changements technologiques et de l'augmentation vertigineuse de la cybercriminalité, dont celle concernant la pornographie juvénile.

[89] En 1995, le SPVM a créé une nouvelle section des agressions sexuelles de la division des crimes majeurs. Par entente (pièce S-250), un agent qui occupait la fonction d'enquêteur à cette section était rémunéré en fonction supérieure de sergent-détective; les nouveaux postes créés étaient occupés par des sergents-détectives.

## **2. Les superviseurs**

[90] La section compte actuellement une superviseure, le sergent-détective Karine Paquette. Elle a témoigné sur les tâches et responsabilités à l'égard des autres enquêteurs de sa section. À l'exception de la formation du Collège canadien de police, elle détient tous les autres prérequis pour l'obtention de la fonction d'enquêteur aux crimes technologiques.

[91] Sa formation lui permet de travailler de pair avec les enquêteurs sous sa supervision. Elle participe à la formation continue avec les autres enquêteurs de sa section. Elle participe aux enquêtes, évalue celles-ci et interagit avec les enquêteurs sous son égide. Elle exerce plutôt une autorité de nature professionnelle.

### **3. Autres corps de police au Québec**

[92] Une preuve a été présentée au Tribunal à l'égard de policiers qui dans d'autres corps de police au Québec et à la Sûreté du Québec exercent des fonctions semblables à celles effectuées au SPVM. Il s'agit de la Régie Richelieu-Saint-Laurent et des villes de Longueuil, Laval et Gatineau.

[93] Dans la Régie Richelieu-Saint-Laurent, de niveau 2 de service, aucun policier n'exerce cette fonction; ce n'est qu'à l'égard des villes de niveau de service 3 que l'on retrouve de tels enquêteurs.

[94] La Ville de Longueuil, de niveau 3, a une section des crimes technologiques qui fait partie de la section de la lutte à la criminalité. Elle est composée de deux (2) policiers qui ont le grade de sergent-détective. La Ville de Longueuil a une entente avec le bureau de la GRC de Westmount où ces deux (2) enquêteurs exécutent leur travail quotidien avec le même équipement que la GRC dans leurs locaux des crimes technologiques.

[95] Le sergent-détective, Pierre-Jean Tessier, témoigne sur la description des tâches et responsabilités de ceux qui occupent ces fonctions pour le service de police de la Ville de Longueuil. Elles sont presque identiques aux tâches des policiers du service du SPVM. À part certaines distinctions concernant l'équipement, dont la chambre « *faraday* », le reste est comparable au SPVM. En tenant compte du niveau de service de la ville de Longueuil, le témoin Tessier confirme les témoignages rendus par les enquêteurs du SPVM venus témoigner.

[96] À Laval, ville de niveau de service 3, la fonction d'enquêteur aux crimes technologiques existe depuis 2009. Elle est occupée par un sergent-détective, Joël Brunet. Ce dernier a témoigné qu'au début, il travaillait dans les locaux de la Sûreté du Québec sur la rue Fullum à Montréal. Il y est demeuré deux (2) ans puis le Service de police de Laval a transféré ce service dans ses locaux à Laval. Celui-ci témoigne que la formation qu'il a complétée, outre celle de techniques d'enquête pour être sergent-détective, est semblable à celles des policiers du SPVM en tenant compte du niveau de service de la Ville de Laval. Ainsi, la nature des enquêtes, leur nombre, leur importance et leur variété sont semblables en fonction de leur niveau de service. Ces enquêteurs ne s'occupent pas de cybercriminalité comme au SPVM, ni ne fabrique de l'équipement particulier pour leurs enquêtes comme au SPVM. Ils n'ont pas de chambre « *faraday* » ou de laboratoire en dispositifs électroniques.

[97] À Gatineau, le poste est occupé par un sergent-détective payé selon ce grade pour effectuer le travail d'enquêteur aux crimes technologiques. Il confirme que les prérequis pour obtenir un tel poste et le maintien, les fonctions et les responsabilités de cet enquêteur et l'équipement utilisé dans l'exécution de ce travail sont en proportion du niveau 3 de la Ville de Gatineau, comparables ou semblables à l'enquêteur de Laval et du SPVM.

[98] À la Sûreté du Québec, de niveau de service 6, la fonction d'enquêteur aux crimes technologiques est en tout point comparable à celle au SPVM, quant aux prérequis pour obtenir cette fonction et la conserver, les tâches et responsabilités, la formation continue et les équipements utilisés en raison de la nature des services exigés par la loi de police à ces deux corps de police. Ces enquêteurs partagent les mêmes lieux de travail, une partie de l'équipement,

dont la chambre « *faraday* ». Ils travaillent également en étroite collaboration pour l'échange d'information dans la lutte à la criminalité technologique et numérique et la criminalité de pornographie juvénile.

[99] À la Sûreté du Québec, la section aux crimes technologiques est composée de deux (2) unités, soit celle de perquisition et celle de cybersurveillance. La première est composée d'un (1) superviseur et de sept (7) sergents-enquêteurs; la seconde regroupe un (1) superviseur et six (6) sergents-enquêteurs.

[100] Depuis 2002, l'enquêteur relève de la catégorie d'emploi d'enquêteur 4 avec le grade de sergent classe 1. Son traitement est égal à 112.7% du salaire de l'agent classe 1 au 1<sup>er</sup> avril 2014. Le superviseur de ces derniers appartient à la classe 2 des sergents. Il reçoit l'équivalent d'une prime de 5% pour ce travail, soit la différence entre le sergent classe 1 et celui de la classe 2.

#### **4. Ailleurs au Canada**

[101] Le sergent de l'état major de la GRC entendu est instructeur à l'Institut informatique du Collège canadien de la police. Il a témoigné sur la situation de la fonction d'enquêteur dans cette section particulière. Il confirme que la nature des fonctions, les tâches, les responsabilités, les méthodes de travail, les logiciels en usage et l'équipement utilisé dans le cadre de cet emploi sont uniformes à travers le pays. Cette fonction s'exerce de la même façon. L'Association des chefs de police du Canada a adopté une résolution en 2002 pour assurer une homogénéité dans les enquêtes axées sur cette technologie et établir des normes uniformes de formation.

[102] Ainsi, une prime de spécialité est payée aux enquêteurs aux crimes technologiques à Calgary (3% du salaire d'un constable 1<sup>ère</sup> classe), à Ottawa (108% du salaire d'un constable 1<sup>ère</sup> classe), à Toronto (6.75% du salaire d'un constable 1<sup>ère</sup> classe) et à l'OPP (104% du salaire d'un constable 1<sup>ère</sup> classe).

[103] La pièce S-253 relate les primes de fonctions spécialisées payées au Québec et ailleurs au Canada.

#### **5. Évolution de la fonction**

[104] La preuve démontre que cette fonction existe depuis à peine une quinzaine (15) d'années. L'évolution technique et technologique a amené des changements énormes dans les méthodes de travail, les responsabilités de ceux-ci, la formation accrue et les équipements essentiels pour identifier et combattre ce type de criminalité. À titre d'exemple, le téléphone cellulaire d'aujourd'hui est plus puissant qu'un ordinateur mais il est appelé à être dépassé par les nouvelles technologies numériques et informatiques non encore commercialisées, disent les experts entendus.

## D. Agent d'intervention tactique du groupe GTI ou SWAT

### 1. Nature des fonctions, les responsabilités, les exigences pour obtenir l'emploi et le maintenir et la formation à l'égard de celui-ci

[105] La preuve concernant la nature, les responsabilités, les exigences et la formation à l'égard d'un agent d'intervention tactique du GTI ou de son superviseur du SPVM ou ailleurs provient des témoignages des témoins suivants, des pièces déposées par ceux-ci ou de consentement entre les parties et de la preuve antérieure déjà introduite. Le Tribunal a confectionné le tableau suivant :

Nom	Fonction	Pièces	Notes sténo	Pages	Date
Preuve GTI					
Christian Gilbert	Commandant	V-21 à V-23	vol.6	p.37	9 janv 2009
		S-47, S-48 et S-48A	vol.13	p.5	23 avril 2009
Éric Côté	Agent au GTI		vol.6	p.63	9 janv 2009
Benoît Charron	Agent au GTI		vol.6	p.73	9 janv 2009
Mario Arbour	Agent au GTI – technicien en explosifs		vol.6	p.76	9 janv 2009
Jean-Claude Gosselin	Sergent au GTI		vol.6	p.81	9 janv 2009
Alain Rioux	Superviseur GTI	S-40	vol.9	p.124	24 mars 2009
Don Chenel	Sergent GRC-gestionnaire du programme d'explosif au Collège canadien de police	S-240	vol.47	p.157	22 mars 2009
Steve Doré	Policier à la SQ, technicien en explosifs, Service d'urgence Ouest – agent classe 3	S-261A & B	vol.49	p.163	10 mai 2012
Pierre Guimond	Policier, membre du groupe tactique d'intervention, SQ	S-260A à D	vol.49	p.121	10 mai 2012
Alain Cyr	Sergent plongeur, SQ	S-266A à E	vol.52		8 avril 2013
Pièces déposées de consentement		S-257 à S-259			

[106] S'ajoutent à ces documents les pièces V-84 à V-89B sur les nombres de postes dans cette section et les variations d'effectif jusqu'en 2013. Celui-ci est relativement stable et il ne manque pas de candidats.

[107] Le policier Christian Gilbert est agent d'intervention tactique du GTI depuis 1999. Il a été embauché au SPVM en 1992. Il a occupé la fonction d'agent de quartier dans plusieurs PDQ avant d'accéder à sa fonction au GTI. Lors de son témoignage, il a produit son curriculum vitae

sur ses compétences et les formations suivies comme agent du GTI. Il a également déposé un document qu'il a préparé qui explique en détail la fonction d'un agent d'intervention tactique au GTI, ses tâches et responsabilités, les préalables à l'obtention de celle-ci et la formation nécessaire pour accéder et maintenir la fonction. Ce document contient également les mêmes renseignements pour l'agent d'intervention tactique senior et le superviseur de ces agents, tout comme l'a également relaté le superviseur, Alain Rioux, également entendu par le Tribunal. Cette preuve n'a pas été remise en question par l'employeur. Une description de tâches de l'agent d'intervention tactique a été préparée par l'employeur; celle-ci renferme aussi la nature des fonctions, les tâches du titulaire, son encadrement, les préalables à la fonction et ses particularités et le profil de compétence des titulaires, soit ses compétences techniques et fonctionnelles, ses compétences analytiques, de collaboration, d'action et résultats et de son efficacité professionnelle. Cette description de tâches fait partie de la preuve.

[108] D'autre part, le Tribunal avec les parties a eu l'occasion de visiter les lieux où se rapportent tous ces agents et leurs superviseurs. À cette occasion, plusieurs agents du GTI, leurs superviseurs et le commandant Cloutier ont expliqué avec enthousiasme et minutie leur travail quotidien dans leurs diverses tâches et l'équipement nécessaire pour l'exécuter efficacement. Le Tribunal a constaté une grande confrérie entre les agents mais aussi avec leurs superviseurs et leur commandant présents; ils forment une seule et même équipe de travail.

[109] Comme l'ont indiqué les témoins du SPVM et ceux de la Sûreté du Québec, les seuls corps de police au Québec qui sont obligés de constituer et maintenir un tel groupe sont les villes de niveau 5 et la Sûreté du Québec. La Ville de Montréal est donc la seule ville au Québec à avoir une telle unité d'intervention tactique.

[110] De plus, une autre particularité entre les unités du SPVM et la Sûreté du Québec concerne la composition de ces groupes. Au SPVM, le groupe d'intervention comprend trois spécialités : l'intervention, la plongée et les explosifs. Au SPVM, un policier agissant dans ce groupe doit pouvoir agir dans deux (2) de ces spécialités, ainsi il doit se qualifier dans ces deux spécialités et maintenir les prérequis dans celles-ci pour conserver sa fonction au sein de ce groupe. À la Sûreté du Québec, chacune des spécialités est autonome. L'agent d'intervention n'a qu'à être qualifié qu'à l'égard d'une (1) de celles-ci. La preuve révèle que le regroupement des trois spécialités et le fonctionnement au SPVM sont uniques en Amérique du Nord; ailleurs, ces spécialités forment des unités séparées.

[111] La procédure de comblement 429-5 sur la dotation de personnel du SPVM indique les conditions requises pour postuler sur cet emploi. Le candidat doit avoir un minimum de cinq (5) ans d'ancienneté, compléter un test psychométrique que s'il échoue l'oblige à attendre deux (2) ans avant de pouvoir appliquer de nouveau, réussir le niveau 2 de plongée sous-marine et maintenir annuellement toutes les normes requises pour l'emploi. Ces critères sont stricts, contrairement à ceux d'un agent de quartier. Le taux de réussite est entre 2% et 8%.

[112] Cette fonction est plus amplement décrite dans la fiche des habiletés et des activités associées à celle-ci (pièce S-48). Elle précise que l'agent d'intervention tactique « met à la disposition du service l'expertise qu'il détient en matière de techniques d'interventions armées, de plongée sous-marine ou de manipulations sécuritaires d'explosifs (désamorçage de bombes, etc.) et ce, afin de résoudre des événements d'envergure ou intenses se déroulant sur le territoire

desservi par le service ». Plus loin à l'égard des facteurs relatifs aux exigences de la fonction surtout quant à la complexité et aux difficultés reliées à l'exercice de cette fonction, cette politique stipule :

« L'agent d'intervention tactique est un spécialiste des interventions armées à haut risque ou de tout autre type d'opération caractérisée par l'intensité ou la dangerosité tels prise d'otage, personne barricadée, colis suspect. Elles nécessitent une très grande maîtrise de soi, d'habiletés, de techniques, de connaissances, qui, même sous un stress intense, se doivent d'être exercées avec aisance.

Ce travail, sur de tels événements, exige de la part du titulaire un degré d'attention et de concentration intense à tout ce qui se passe afin de pouvoir poser les actions appropriées sans perdre le contrôle de la situation. »

[113] Ces agents du GTI jouent également un rôle de formation et de conseil auprès des policiers (agents de quartier, agents de quartier au GI) et des enquêteurs. Ils constituent la dernière ligne d'intervention avant l'armée.

[114] Leurs tâches et responsabilités s'exercent en milieu urbain avec des édifices en hauteur, de nouvelles intersections et une population importante. Les particularités de la métropole qu'est la Ville de Montréal et ses agglomérations, son métro, ses édifices publics, son port, ses trains, son aéroport, les menaces terroristes, les prises d'otages, les personnes qui se barricadent et encore, complexifient grandement la tâche de ces agents d'intervention contrairement à ceux de la Sûreté du Québec. La preuve indique qu'ils interviennent en moyenne dans 400 à 500 événements à chaque année.

[115] La formation, tant au niveau des connaissances préalables qu'à celles exigées par la suite pour obtenir et maintenir un poste au sein de ce groupe, est importante, surtout quant aux deux (2) spécialités que chacun de ces agents et leurs superviseurs doivent maintenir pour rester en poste. À ce titre, le commandant Cloutier précisait que chacun d'eux reçoit en moyenne six (6) jours de formation par mois, soit approximativement trois-cent-cinquante (350) heures annuellement (pièce S-48). L'article 7.01 de la convention collective sur les fonctions spécialisées névralgiques s'applique aux agents de ce groupe. Les coûts de celles-ci est aussi importante parce que ces agents doivent se déplacer à l'extérieur pour les obtenir, souvent dans des installations de l'armée (Farham, Valcartier, Ottawa, Dwyer Hill, Gagetown, etc.).

## **2. Les superviseurs**

[116] Le superviseur Alain Rioux est venu expliquer en détail les fonctions, les exigences et la formation requise de celui-ci. Le superviseur a les mêmes qualités professionnelles que les agents d'intervention. Il doit subir annuellement un test physique et de tir. La sélection de ces derniers est comparable aux agents du groupe. Il n'est donc pas automatiquement éligible au poste de superviseur, comme l'est celui d'un poste de quartier. Ainsi, au cours des cinq (5) dernières années, seuls deux (2) superviseurs ont réussi le processus de sélection sur cinquante-six (56) agents qui se sont portés candidats.

[117] Ces superviseurs font l'analyse des risques avec les agents de groupe. Ils prennent la charge de la scène. Ils ont une autorité professionnelle et agissent de pair avec leurs agents.

### **3. Autres corps de police au Québec**

[118] La Sûreté du Québec est le seul autre corps de police au Québec avec un groupe tactique d'intervention. Cependant, son GTI n'est composé que d'agents spécialisés dans l'intervention armée. Deux (2) autres groupes distincts se chargent de la plongée sous-marine et des explosifs. La preuve, par les témoignages de trois (3) policiers de la Sûreté du Québec, démontre qu'à l'égard de chacun des groupes à la Sûreté du Québec, la nature de la fonction, les méthodes de travail, les équipements utilisés, les prérequis de l'emploi, la formation et les diverses interventions se comparent à ceux en vigueur au SPVM à l'exception des particularités qui touchent la métropole qu'est Montréal. D'ailleurs, ces agents ont l'occasion de travailler ensemble.

[119] Le GTI du SPVM se compare plus facilement avec celui en place dans la Ville de Toronto, indiquent les témoins.

[120] Les agents de la Sûreté du Québec, l'une ou l'autre des trois (3) unités d'intervention appartiennent à la catégorie des agents classe 3 alors que les superviseurs sont dans la classe 2 des sergents. L'agent classe 3 reçoit l'équivalent d'une prime de 7.5% du salaire d'un agent patrouilleur. Le sergent classe 2 reçoit l'équivalent d'une prime de 2.5%, soit la différence entre le salaire d'un sergent classe 1 et celui de la classe 2. D'autre part, les plongeurs reçoivent 35.03\$ comme prime additionnelle par évènement et par jour.

### **4. Ailleurs au Canada**

[121] Le témoin Don Chenel, sergent à la GRC et gestionnaire principal du programme d'explosifs au Collège canadien de la police, démontre qu'à travers le Canada les tâches exercées par les agents, la formation donnée et l'équipement utilisé sont uniques et uniformes à travers le Canada. Cependant, la mise à jour au SPVM est effectuée à tous les trois (3) ans. Un agent dans cette discipline peut travailler partout au Canada ce qui fut le cas à l'occasion des Jeux Olympiques de Vancouver ou lors de la visite du président des États-Unis, Barack Obama, à travers le Canada. Ces fonctions sont donc similaires d'un océan à l'autre.

[122] Une prime de fonction de spécialistes est payée aux agents de ce groupe à Régina (30\$/mois), à Calgary (3% du salaire d'un constable 1<sup>ère</sup> classe), à Toronto (6.75% du salaire d'un constable 1<sup>ère</sup> classe), OPP (104% du salaire d'un constable 1<sup>ère</sup> classe).

[123] La pièce S-253 relate les primes des fonctions spécialisées payées au Québec et ailleurs au Canada.

### **5. Évolution de la fonction**

[124] La preuve a démontré, comme dans les trois (3) autres champs d'activités où une prime semblable est demandée, depuis sa création en 1999 et même avant, les méthodes d'intervention, les équipements et la formation ont considérablement changé d'où la formation continue des agents à raison de six (6) jours par mois. Les activités terroristes et tous les autres problèmes liés aux particularités de la métropole qu'est la Ville de Montréal ont influencé le travail de ces

agents d'intervention et ont demandé l'amélioration ou la modification des méthodes d'intervention à l'égard de toutes les activités de ce groupe.

## E. Les agents PDQ

### 1. Nature des fonctions, les responsabilités, les exigences pour obtenir l'emploi et le maintenir et la formation à l'égard de celui-ci

[125] La preuve relative à la nature des fonctions des agents de postes de quartier, leurs responsabilités, les exigences pour l'obtenir et le maintenir et la formation qui les concerne se retrouvent principalement dans les témoignages des témoins suivants, des pièces déposées par ceux-ci ou de consentement par les parties et de la preuve antérieure déjà introduite. Le Tribunal a confectionné le tableau suivant :

Témoïn	Titre	Pièces	Notes sténo	Page	Date
François Landry	Chef division Relation de travail	V-15	4	p.158	15 décembre 2008
Fady Dagher & Evans Guercy	Commandant & agent, au PDQ 30, St-Michel	V-34A à D	15	pp.7-65	14 mai 2009
Yves Francoeur	Président FPPM (expérience patrouille)	S-121	27	pp.3-75	27 octobre 2009
		V-65A à V-68	39	pp.9-55	9 février 2010
Pierre Dupéré	Chef de la division à la division de la formation, SPV	V-98 à 102	52	p.165	8 avril 2013
Gilbert Cordeau	Conseiller en planification au SPVM	V-109B	55	p.7	25 oct 2013
Inspecteur François Cayer	Commandant 2008 à 2013, au PDQ 23 Hochelaga- Maisonneuve	V-110	55	pp.66-142	25 octobre 2013
Commandant Alain Gagnon	Commandant 2008 à 2013, au PDQ 22 Ville- Marie	aucune	56	pp.9-66	31 octobre 2013
Inspecteur Stéphane Bélanger	Commandant 2008 à 2013, au PDQ 38 le Plateau-Mont- Royal Sud	aucune	56	pp.91-158	31 octobre 2013
Richard Thouin	Commandant, au PDQ 1 Cinq villes (Ouest de l'Île)	aucune	56	pp.159- 205	31 octobre 2013
Commandant Sophie Roy	2010 à 2013, au PDQ 39	aucune	56	pp.67-90	31 octobre 2013

	Montréal-Nord				
Gino Dubé	Inspecteur, depuis 2011, au PDQ 26 Côte-des-neiges	aucune	56	pp.206- 226	31 octobre 2013
Yves Pothier	Inspecteur GI	V-111	56	pp.227- 248	31 octobre 2013
Autres pièces déposées		V-118 à V122			

[126] S'ajoute à ces documents et à cette preuve, la preuve administrée par les parties sur les particularités de la métropole qu'est la Ville de Montréal, son service de police, la population desservie, les communautés de quartier, les divers intervenants et la criminalité sur le territoire.

[127] La description de fonction de l'agent de quartier et agent de quartier solo a été confectionnée par l'employeur. Celle-ci décrit la nature des fonctions, les tâches, les fonctions spécifiques de l'agent solo, l'encadrement et la supervision, les préalables à la fonction et le profil de compétences, soit les compétences techniques et fonctionnelles, analytiques, de collaboration, d'actions et de résultats, d'influences et d'efficacités personnelles. Cette description de tâches fait partie de la preuve.

[128] De cette description, l'agent de quartier « patrouille un secteur donné, répond aux appels, assure la sécurité routière, prévient le crime et intervient auprès des différents groupes de la communauté et des victimes, préserve la paix publique et contribue à l'augmentation du sentiment de sécurité des citoyens, veille au respect des lois et des règlements en ce domaine afin de conserver ou améliorer la sécurité ainsi que la qualité de vie des citoyens ».

[129] Le témoin Gilbert Cordeau est venu décrire au Tribunal, à partir du « livre vert », la création entre 1995 et 1997 de la police de quartier à Montréal soit le modèle adopté à cette époque; celui-ci est toujours en vigueur en 2014. C'est dans ces postes de quartier que travaille la très grande majorité des policiers de quartier du SPVM. Il indique que le nouveau concept de cette forme de police s'articule selon cinq (5) composantes, soit la responsabilité géographique, la résolution de problèmes, le partenariat avec la communauté, l'approche service avec la communauté desservie par un poste de quartier et la valorisation du personnel qui rend les services aux citoyens de cette communauté. À l'origine, quarante-neuf (49) postes de quartier avaient été créés pour desservir le plus près possible une communauté qui a des caractéristiques communes, mais en raison de l'évolution et du renforcement nécessaire de certains postes de quartier, le nombre aujourd'hui est passé à trente-trois (33) postes de quartier. Leur mission en cinq (5) composantes n'a pas changé mais a connu des ajustements surtout pour améliorer les partenariats avec la communauté et l'approche service à la communauté changeante, précise ce témoin. Il indique que la mission originale de la police au sens de la loi de police est demeurée, soit le respect de la loi et de la sécurité du public, mais d'une manière plus près d'une police dite communautaire.

[130] En 2007, indique monsieur Cordeau, deux-cent (200) policiers ont été réinjectés dans les postes de quartier pour initier des modules d'action par projet (MAP) et pour tenter de trouver des solutions à des problématiques propres à chacun des quartiers. Il indique à l'égard de ces projets : « on ne désengage pas les policiers patrouilleurs qui répondent aux appels, de leur devoir, de leur tâche de faire de la résolution de problèmes, au contraire, on vient leur donner un outil supplémentaire pour le faire » (notes sténographiques du 25 octobre 2013, page 49).

[131] À l'égard de la nature des fonctions des agents de quartier et de leurs responsabilités, le témoignage de monsieur Cordeau donne plusieurs éléments de réponse à ceux-ci. Il indique que les patrouilleurs sont la pierre d'assise du service sur le terrain. Ils doivent être polyvalents et être compétents dans plusieurs domaines, en sécurité routière, en prévention et en relations avec la communauté. Ils doivent répondre aux appels, faire de la patrouille à pied, des services d'ordre et interagir au quotidien avec les citoyens en lien avec les réalités de son milieu. Ce travail s'est compliqué avec les années et les communautés divergentes.

[132] Le Tribunal a fait la visite du poste de quartier 30 desservant la communauté du quartier Saint-Michel, le 14 mai 2009. Il y a rencontré le commandant Fady Dagher et l'agent de quartier, Evans Guercy impliqué dans les modules par projet de son quartier. Ils ont expliqué en détail les implications des agents de quartier dans la résolution de problèmes propres au quartier et aux communautés qui le composent dont la criminalité de gangs de rues sur son territoire, mais aussi de l'implication des agents dans les écoles pour prévenir cette criminalité et sécuriser le territoire pour l'ensemble de la population qui y vit. Ils ont déposé plusieurs documents qui définissent le portrait de cet arrondissement, du rôle des agents de quartier et des projets en place (pièces V-3 A à V-34 D). Le modèle de poste de quartier décrit par le témoin Gilbert Cordeau, à partir du « livre vert » sur la police de quartier et de ses cinq (5) composantes de modèles, était utilisé dans ce poste de Saint-Michel.

[133] Plusieurs commandants de postes de quartier Hochelaga-Maisonneuve (PDQ 23), Ville-Marie (PDQ 22), Plateau Mont-Royal Sud (PDQ 38), Baie d'Urfée, Beaconsfield, Kirkland, Sainte-Anne-de-Bellevue et Senneville (PDQ 1), Montréal-Nord (PDQ 39) et Côte-des-Neiges Ouest (PDQ 26) sont venus décrire les activités dans leur poste de quartier respectif, les tâches et responsabilités des agents de quartier qui y travaillent semblables à celles du poste 30.

[134] Ils ont également relaté la complexité liée au facteur humain auquel les patrouilleurs dans leur quartier devaient faire face sur une base quotidienne, principalement en raison du caractère imprévisible du comportement des individus, comme le précise le témoin Yves Francoeur, « dans 80% des cas, les policiers ne savent pas d'avance à qui ils feront affaire » (pièce V-121). Ils ont souligné la nécessité pour ces policiers de quartier de développer un « savoir-être », c'est-à-dire réagir rapidement en fonction des situations imprévisibles. Il ne s'agit plus de simplement répondre à des appels, précisent-ils, ils doivent être sensibles aux réalités humaines.

[135] Les agents de quartier, indiquent ces témoins, doivent développer des liens avec les communautés du quartier où ils travaillent ou avec les partenaires présents pour résoudre de façon durable des problèmes locaux. Ceux-ci doivent donc s'investir dans leur quartier. Ils doivent participer dans les activités communautaires pour gagner la confiance des citoyens dont ils doivent assurer la sécurité. En même temps, ils font l'objet d'une plus grande surveillance des citoyens dans leurs faits et gestes.

[136] La preuve montre que les agents de quartier, depuis les cinq (5) dernières années, font l'objet de plus d'accidents de travail ou de plaintes déontologiques, de gestes d'agression et d'intimidation, de poursuites civiles, de menaces de mort, d'encerclements, de voies de faits. Des statistiques indiquent que 66% des plaintes déontologiques visent les agents de quartier. Le président de la Fraternité qualifiait de « métier dangereux » le travail des agents de quartier dans un article paru dans le Journal de Montréal du 21 octobre 2008 (pièce S-29).

[137] La description de tâches de ces agents renvoie à l'Annexe B de la politique de dotation du SPVM pour les préalables à l'obtention de tels postes au SPVM. Celle-ci n'indique aucun prérequis particulier à l'égard de ces fonctions. Cependant, les témoignages du chef divisionnaire des relations du travail du SPVM, du chef de la division de la formation et des commandants de quartier entendus précisent ces prérequis surtout quant à la formation continue de ces agents.

[138] La fonction d'agent de quartier ou d'agent de quartier solo requiert comme normes d'embauche et d'exigences au SPVM ce qui est contenu dans le document intitulé « *Le processus de sélection des agents de quartier du service de police de la Ville de Montréal* » (pièce V-15) qui indique :

### **LES PRÉ-REQUIS À LA FONCTION**

Ce document d'information s'adresse aux candidats qui désirent être mieux informés en ce qui a trait au processus de sélection pour la fonction de quartier.

Avant d'être admis dans le processus de sélection pour la fonction d'agent de quartier au SPVM, chaque candidat doit répondre à différentes normes d'embauche ainsi qu'à des exigences académiques bien spécifiques, qui sont regroupés dans les tableaux suivants :

<b>NORMES D'EMBAUCHE</b>
Être citoyen canadien
Ne pas avoir de casier judiciaire
Avoir une connaissance fonctionnelle du français
Avoir une connaissance d'usage de l'anglais
Être âgé d'au moins 18 ans
Détenir un permis de conduire (classe 5)
Le candidat devra obligatoirement se procurer la classe 4A avant son entrée à l'ENPQ.
Rencontrer la norme de vision : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 20/40 meilleur œil, corrigé à 20/20</li> <li>○ 20/100 l'autre œil, corrigé à 20/30</li> </ul>

<b>EXIGENCES ACADÉMIQUES</b>
Détenir un diplôme d'études collégiales en techniques policières <b>ou</b>
Détenir un diplôme universitaire (baccalauréat) ou 90 crédits universitaires sans diplôme d'études collégiales * <b>ou</b>
Détenir un diplôme d'études collégiales de 2 ans et 30 crédits universitaires réussis. * <b>ou</b>
Détenir un diplôme d'études collégiales techniques (programme de 3 ans) dans des domaines autres que techniques policières. *

**OU**

Être policier actif ayant au moins une année d'expérience à temps plein et être diplômé d'une institution reconnue (OPC, GRC, APA).

**\*Le candidat détenant un diplôme dans une discipline autre que les techniques policières devra, après avoir franchi avec succès toutes les étapes décrites dans ce document, obtenir une attestation d'études collégiales en techniques policières. Les cours composant cette attestation sont d'une durée de 30 semaines et sont donnés dans l'un des cégeps accrédités. Le candidat devra suivre également la formation policière de base de l'École Nationale de police du Québec d'une durée de 15 semaines. Cette formation continue de 45 semaines doit être réussie afin d'accéder à un emploi de policier au Québec. Nous tenons à préciser que ce programme est prioritairement offert aux personnes issues des groupes visés par notre programme d'accès à l'égalité (minorités visibles et autochtones).**  
(nos soulignés)

[139] La candidature du postulant sera ensuite soumise à un processus de sélection en dix (10) étapes :

### **À PROPOS DU PROCESSUS DE SÉLECTION DE L'AGENT DE QUARTIER**

Depuis janvier 1997, avec l'implantation de la police de quartier, nous avons révisé notre processus de sélection afin de mieux répondre aux nouvelles exigences de la tâche. Cette révision a fait en sorte que, désormais, notre processus propose dix étapes de sélection étroitement liées à l'exécution de la tâche d'agent de quartier.

#### **PROCESSUS DE SÉLECTION**

1. Étude du dossier / Admissibilité
2. Vérification des antécédents judiciaires
3. Évaluation linguistique
4. Examen médical
5. Test d'aptitudes physiques (TAP)
6. Centre d'évaluation de la recrue
7. Enquête de réputation
8. Test de conduite automobile
9. Évaluation psychométrique
10. Approbation finale

[140] Tout policier embauché au SPVM doit être sélectionné selon ces normes et ces exigences et passer par ce processus de sélection. Il débute comme agent de quartier, le premier grade dans les échelons. Ce groupe de policiers, aussi désigné par les témoins de patrouilleurs, n'a pas d'autres prérequis à satisfaire pour demeurer dans cette fonction. Tous les policiers de tous les autres échelons ont dû passer par ce processus avant de pouvoir accéder à d'autres fonctions au sein du SPVM; ils peuvent retourner à cette fonction d'agent PDQ sans avoir à remplir d'autres préalables avant leur demande de mutation, indique la preuve.

[141] Cependant, après avoir obtenu son poste d'agent de poste de quartier, cet agent requiert d'autres connaissances et aptitudes qu'il acquiert en grande partie à l'occasion de son travail sur le terrain avec des collègues de travail et à partir de ses relations avec la communauté, soit à presque 80% de celles-ci.

[142] D'autre part, il acquiert également d'autres compétences par la formation continue et des activités de perfectionnement (épreuves de coordination de mouvements reliées aux facultés

affaiblies, bâton télescopique, intervention véhicule à hauts risques, poursuite à pied, tirs, techniques de défense contre des gangs de rue, patrouille à vélo, etc.). Il a accès au logiciel *Campus* (pièce V-102) pour mettre à jour ses connaissances.

[143] Au même égard, près de 200 agents coachs en emploi de la force du groupe d'intervention (GI) leur enseignent les techniques du tireur actif ou celle du tireur hostile.

[144] Ce groupe de deux-cent (200) policiers du groupe d'intervention (GI) sont d'abord des agents de quartier à 80% de leur temps pendant l'année. Ils sont environ une cinquantaine (50) dans chacune des quatre (4) régions du SPVM, leur temps est consacré au rétablissement de l'ordre ou au contrôle des foules (escouade anti-émeute). Ces policiers, après un processus de sélection, ont une formation de trois (3) semaines, dont la première est éliminatoire. Ils composent deux (2) grandes familles de spécialisation, soit les interventions armées et les déplacements tactiques. Ils reçoivent en moyenne dix (10) jours de formation par année. Le témoignage de l'inspecteur Pothier révèle que chacun de ces agents du GI développe des compétences particulières dans des domaines spécifiques :

- 29 policiers sont formés avec les armes de support, calibre 223;
- 58 policiers sont formés sur les AIIP – arme intermédiaire d'impact à projectile;
- 70 policiers sont formés pour les armes à impulsion électrique (AIE) (Taser);
- 40 policiers sont préposés aux irritants chimiques;
- ESIO : policiers vont désincarcérer les manifestants qui s'attachent à un bloc de béton;
- 10 policiers sont formés en contrôle de chien dangereux.

## **2. Évolution de la fonction**

[145] Les témoignages rendus sur la fonction d'agent de quartier indiquent que les changements économiques, technologiques et sociaux influent sur la fonction de ces agents de première ligne. Ils composent la majorité des effectifs policiers, non seulement au SPVM, mais dans tous les corps de police du Québec et ailleurs en Amérique du Nord.

### **F. Équité interne : les conditions de travail applicables aux autres groupes d'employés de la Ville**

[146] La preuve sous cette section vise celle présentée par la Ville relativement à l'évaluation des emplois dans les autres groupes conventionnés. Plusieurs témoins ont été entendus. Ils ont déposé plusieurs documents en regard du plan d'évaluation, des méthodes d'évaluation ou de structures salariales. Les conventions collectives faisant référence à ces évaluations d'emploi ont aussi été déposées (pièces V-81A à V-81J, V-92 à V-94, V-95 à V-97).

[147] Cette preuve concerne les groupes suivants :

- Architectes
- Brigadiers scolaires
- Cols blancs
- Cols bleus
- Contremaîtres

- Professionnels
- Scientifiques
- Pompiers
- Juristes
- Commis divisionnaires (STM)
- Chauffeurs (STM)
- Personnel administratif, technique et professionnel
- Agents de surveillance de métro (STM)
- Personnel d'entretien (STM)

[148] Le Tribunal a confectionné un tableau qui indique les témoins entendus, les pièces déposées par ceux-ci et les autres pièces déposées par les parties.

Nom	Fonction	Pièces	Notes sténo	Pages	Date
Sophie Grégoire	Directrice rémunération globale et système d'information en ress.hum.	aucune	vol.50	p.135	18 janv.2013
			vol.51	p.55	28 janv 2013
Jean Bartolo	Assistant directeur, ress.hum., incendie	V-82 à V-83	vol.51	p.4	28 janv 2013
Marie-Josée Gagnon	Chef de section, planification et gestion des effectifs, SPVM	V-84 à V-89	vol.51	p.121	28 janv 2013
Myriam Hébert	Conseillère principale, relations professionnelles, STM	aucune	vol.52	p.84	8 avril 2013
Mario Dionne	Conseiller principal, relations professionnelles pour la STM	aucune	vol.52	p.144	8 avril 2013
Micheline Ouellette	Conseiller principal, relations professionnelles pour 2 syndicats	aucune	vol.53	p.6	16 avril 2013
Diane Jolicoeur	Conseiller principal, en rémunération, SPVM	aucune	vol.53	p.56	16 avril 2013
Francine Colle	Conseiller principal, relations en travail et chef de division ress.hum par intérim pour la SPVM	aucune	vol.53	p.67	16 avril 2013
André Fortin	Inspecteur-chef, conseiller en relations professionnelles, DGA à l'admin SQ	V-105 à V-108	vol.54	p.4	1 <sup>er</sup> mai 2013

François Cayer	Ancien commandant au poste 23 – maintenant adjoint au Chef du Service à la communauté de la Région Ouest	V-110	vol.55	p.66	25 oct 2013
Alain Gagnon	Inspecteur au PDQ 38, Plateau Mont-Royal	aucune	vol.56	p.9	31 oct 2013
Sophie Roy	Inspecteur PDQ 23, Hochelaga-Maison.	aucune	vol.56	p.67	31 oct 2013
Stéphane Bélanger	Inspecteur à la Division sécurité routière et patrouilles spécialisées	aucune	vol.56	p.91	31 oct 2013
Richard Thouin	Chef de quartier PDQ 1 (5 municipalités) – grade commandant	aucune	vol.56	p.159	31 oct 2013
Gino Dubé	Inspecteur PDQ 26	aucune	vol.56	p.206	31 oct 2013
Yves Pothier	Inspecteur à la Planification opérationnelle	V-111	vol.56	p.227	31 oct 2013
Normand Fafard	Expert Ville	V-125	vol.58	p.124	13 déc. 2013

[149] Comme l'énonce la procureure de l'employeur, cette preuve montre « la façon dont la structure salariale était établie pour chacun des groupes syndiqués » (page 36, plaidoyer patronal du 28 mai 2014) :

« (...) »

- 1) L'évaluation des emplois consiste en un plan d'évaluation points et facteurs : cols blancs, cols bleus et contremaîtres;
- 2) L'évaluation des emplois est faite par une méthode de rangement : les professionnels;
- 3) L'évaluation des emplois est établie par une méthode de rangement selon les responsabilités : les scientifiques, les architectes;
- 4) Il n'y a pas de structure salariale, mais un taux unique : les brigadiers scolaires;
- 5) La structure salariale est établie en fonction des années d'expérience : les juristes;
- 6) La structure salariale est établie en fonction des années d'expérience et en fonction des grades : les pompiers. »

[150] Chacun des témoins entendus est venu expliquer en détail les méthodes d'évaluation propres à chacun des groupes syndiqués. Le Tribunal se limitera à résumer cette preuve, mais y référera, s'il y a lieu, dans la section sur les motifs de sa décision.

[151] Cette preuve indique que plusieurs des emplois dans ces groupes de salariés sont distingués entre eux en fonction de certains facteurs permettant de comparer un ensemble d'emplois visés. La classification des emplois repose aussi sur un ensemble de facteurs qui classent dans un même groupe les fonctions qui s'équivalent.

[152] Les cols bleus utilisent un manuel qui comporte treize (13) facteurs décrits dans un document annexe à la convention collective. Les cols blancs utilisent un système de classification d'emplois semblable à quatre (4) facteurs d'évaluation. Les contremaîtres quant à eux ont recours à un système qui comporte cinq (5) facteurs d'évaluation. Les professionnels préfèrent une méthode de rangement par groupe selon les exigences de chacun de ceux-ci. Les architectes et les scientifiques utilisent également la méthode de rangement en fonction des responsabilités rattachées à l'emploi.

[153] D'autre part, les brigadiers ont un taux unique, les juristes se classent selon les années d'expérience ou les années de Barreau.

[154] Les pompiers sont évalués en fonction des grades, avec une prime de premier répondant en raison d'une fonction additionnelle en plus des appels aux incendies. Cependant, malgré l'existence de quatre (4) équipes spécialisées (SIM) pour le sauvetage nautique et de glace, le sauvetage vertical et en espace clos, le sauvetage d'équipements lourds et l'intervention à l'égard de matières dangereuses, aucune prime n'est payée pour les pompiers qui agissent dans ces équipes spécialisées.

[155] À la Société des transports de Montréal (STM), les employés de bureaux et les professionnels sont classés en fonction d'un plan d'évaluation composé de facteurs avec une pondération pour chacun de ceux-ci. Les chauffeurs ont un taux unique pour les chauffeurs, les opérateurs, les changeurs, les gareurs et les préposés au service. Il en va de même pour les agents de surveillance soit un taux unique pour les quatre (4) fonctions de ce groupe. Les commis divisionnaires ont deux (2) échelles de salaire selon les responsabilités des deux groupes de salariés qui les composent. Les employés d'entretien ont à la fois un taux fixe et la méthode de rangement pour classer les emplois.

[156] À la STM, il y a également des primes qui sont payées pour les risques liés à l'emploi, les inconvénients en raison des horaires brisés, le compagnonnage et une prime de rétention pour inciter ces salariés à rester au service de la STM.

## **G. Le témoignage des experts et leurs expertises**

[157] Cette section se rapporte à la preuve concernant les expertises des experts de la Fraternité et de la Ville. Le Tribunal a confectionné un tableau qui indique les témoins entendus et les pièces déposées :

Témoin	Titre	Pièces	Notes sténo	Page	Date
Normand Fafard	Expert Ville	V-125	vol.58	p.124	13 déc. 2013
Frédéric Poulin	Expert en rémunération (Fraternité) – consultant en rémunération pour la firme 37-2	S-235 à S-237 S-269A-C	vol.46 & 50		6 mars 2012 & 18 janv 2013

## 1. L'expert de la Fraternité, monsieur Frédérick Poulin

[158] Le témoignage de l'expert de la Fraternité est repris essentiellement dans son expertise écrite datée du 6 février 2012 (pièce S-236) déposée lors de son témoignage devant le Tribunal, le 6 mars 2012 et du contre-interrogatoire de celui-ci. Son statut d'expert n'a pas été contesté.

[159] Le Tribunal résumera les grandes lignes de celui-ci pour les fins de la présente décision. Son expertise a été déposée comme pièce S-236.

[160] Monsieur Poulin explique que le mandat qu'il a reçu de la Fraternité consistait à identifier des facteurs ou des critères qui permettraient de faire une différenciation salariale entre les quatre (4) postes de spécialités pour lesquels une prime était demandée et les postes généralistes d'agent de quartier/agent de quartier solo.

[161] La méthodologie utilisée par celui-ci est décrite de la façon suivante dans son expertise (page 2) :

### « Méthodologie »

Sur la base du principe de l'équité interne et de certains de ses déterminants, explicités ci-après, nous avons effectué une comparaison entre les différents postes de spécialistes désignés et le poste de généraliste « Agent de quartier/Agent de quartier solo ». Nous nous sommes donc basés sur la documentation existante (Descriptions des postes, Annexes B et C de la procédure 429.5) pour établir la comparaison au niveau des différents déterminants de l'équité interne que nous avons jugé pertinents au contexte. »

[162] Pour établir ses conclusions, il précise que son analyse tiendra compte de plusieurs déterminants qu'il juge pertinents et qu'il explique en s'appuyant sur des auteurs connus dans ce domaine (St-Onge S. et Thériault R. (2000) *Gestion de la rémunération; théorie et pratiques*) dans le but de rechercher « la cohérence de la rémunération rattachée aux différents emplois dans une organisation ». Il indique que cette cohérence est importante; les auteurs écrivent qu'« elle a un effet sur les comportements et les attitudes des employés, telle leur stabilité (roulement), leur satisfaction, leur motivation à accepter des promotions à développer leurs compétences, etc. ».

[163] Ses « déterminants » ou ses critères l'amènent à comparer les quatre (4) fonctions concernées à celle de la fonction d'agent de quartier qu'il identifie comme une fonction de généraliste où se retrouve la plus grande majorité des policiers au SPVM.

[164] Il énumère plusieurs facteurs d'évaluation des postes de travail reconnus par les auteurs déjà cités, mais aussi par d'autres spécialistes comme Armstrong et Baron (1995 « *The job evaluation handbook* ») ou par la Commission de l'équité salariale. À titre d'exemple, il mentionne les facteurs suivants : les qualifications, les responsabilités, les efforts et les conditions de travail ou la contribution, l'expertise, les compétences, les exigences physiques et mentales. À partir de ces données et de l'approche suggérée par les auteurs du domaine de l'évaluation des emplois, il suggère quatre (4) critères déterminants qu'il estime propres à l'évaluation des dites fonctions au SPVM.

[165] Ces critères sont :

1. les critères d'accès aux postes (qualifications) soit les critères pour postuler et ceux à l'égard de la sélection;
2. Le critère de l'investissement additionnel requis (efforts/conditions de travail);
3. Le critère de la reconnaissance de l'expertise à l'interne (responsabilité);
4. Le critère du maintien des connaissances dans un domaine de pointe (responsabilité/effort)

[166] Il est d'opinion que ces critères, sans être exhaustifs, permettent de juger de l'équité interne et démontrer que « l'organisation reconnaît par ses pratiques une différenciation entre les postes de spécialistes et les postes de généralistes ». Il réfère à un tableau comparatif qu'il a confectionné et annexé à son expertise qui indique les différences entre les postes concernés de spécialiste et de généraliste. Il mentionne que « les informations contenues dans le tableau proviennent des descriptions de postes et des annexes B et C de la procédure 429-5 ». Il insiste que la fonction de généraliste n'exige pas de conditions particulières d'entrée autres que celles demandées à toute personne qui postule pour devenir policier ou agent de quartier ou qui veut revenir à celle-ci après une mutation.

[167] Il analyse la situation et conclut de la manière suivante (page 7) :

#### « Analyse »

Suite à cette comparaison, il nous apparaît clair que le SPVM établit, de par ses pratiques politiques, une différenciation de statut entre les postes de spécialistes et les postes de généraliste. En effet, en plus d'exiger les différentes conditions donnant accès aux postes de spécialiste, l'organisation reconnaît textuellement dans les descriptions de poste, les rôles d'experts qui sont amenés à assumer les titulaires de ces postes. Également, puisqu'ils agissent à titre d'experts, l'organisation demande qu'ils maintiennent à niveaux les exigences physiques, mentales de même que les savoirs reliés aux champs d'expertise. À certaines occasions, elle s'attend également à ce que ces experts soient à la recherche et au développement de pratiques innovatrices. Ainsi, les titulaires de ces postes représentent une main d'œuvre spécialisée parmi l'ensemble de la main-d'œuvre d'un grade donné. Ces titulaires sont soumis à des exigences qui sont différentes de celles des généralistes. Ce qui demande de leur part un investissement supplémentaire tant pour accéder aux postes que pour y demeurer. Finalement, l'organisation exige bel et bien le maintien des connaissances dans les champs d'expertise respectifs. Tous ces éléments tendent donc à confirmer une différence notable entre les deux types de poste.

#### Conclusion

Somme toute, nous pensons que l'absence de différenciation sur le plan monétaire est incohérente avec la distinction évidente qui existe entre les postes de spécialiste et les postes de généralistes. Nous recommandons donc qu'une distinction salariale soit faite entre ces types de postes. Il nous est cependant impossible de quantifier l'ampleur que devrait prendre cette différenciation. Nous sommes d'avis que cette décision revient à l'organisation dans la mesure où cette différenciation devrait également être cohérente avec les autres politiques de rémunération déjà en place.

(nos soulignés)

[168] Cet expert ne propose pas la distinction salariale que la Ville devrait consentir aux policiers de ces quatre (4) groupes d'activités.

## **2. L'expert du SPVM, monsieur Normand Fafard**

[169] De la même manière que l'expert de la Fraternité, l'expertise de cet expert est reprise par le témoignage de ce dernier devant le Tribunal, à l'exception de certaines précisions qui sont ressorties lors du contre-interrogatoire de celui-ci. Cette expertise se retrouve dans la pièce V-125. Le Tribunal résumera les grandes lignes de celle-ci. La qualité d'expert de ce dernier n'a pas été remise en question.

[170] Le document produit par l'expert de la Ville est une contre-expertise à celle déposée par l'expert de la Fraternité. Celle-ci se divise en trois (3) sections, soit son approche méthodologique, celle de l'expert de la Fraternité et ses conclusions et autres considérations.

[171] Au début, il énumère les références dont il s'est servi pour produire sa contre-expertise.

[172] Il critique l'analyse de l'expert de la Fraternité. Il indique que « la faiblesse de cet argumentaire découle de plusieurs failles méthodologiques et des logiques fautives de cause à effet sur lesquelles il repose. Leur effet cumulatif invalide la conclusion de monsieur Poulin quant à la nécessité d'établir une différenciation salariale entre les deux groupes en faveur de celui des fonctions visées », indique-t-il (page 3, pièce V-125).

[173] Il explique que les failles méthodologiques se rapportent à sept (7) éléments, soit :

1. La prémisse fondamentale de comparaison
2. Les sources d'information utilisées
3. Un choix limité d'emplois comparateurs
4. Les facteurs d'évaluation
5. Le choix des critères d'évaluation
6. L'absence d'unités de mesure et de pondération des critères
7. Le regroupement des quatre fonctions visées

[174] Il reprend en détail chacun de ces éléments et son évaluation de ce qu'il considère comme étant des failles méthodologiques.

[175] À l'égard du premier élément, il lui reproche de n'avoir utilisé comme élément de comparaison que la procédure 429-5 qui n'est pas une procédure d'embauche, mais plutôt une procédure de dotation de fonctions vacantes suite à des mouvements internes de personnel. Ainsi, dit-il, il n'a pas tenu compte des caractéristiques de la fonction d'agent de quartier pour formuler les distinctions réelles entre ces fonctions et celles de policiers des quatre (4) groupes visés.

[176] Pour le deuxième et le troisième élément, il indique que la source d'information utilisée est inappropriée parce qu'il n'a pas rencontré ou interviewé des agents de quartier et leurs superviseurs et qu'il n'a utilisé qu'un seul emploi comparateur. Il aurait dû utiliser un plus grand nombre de facteurs de comparaison, tels ceux du tableau annexé à son expertise sur les « critères d'évaluation des emplois » et leur pondération. De cette manière, il estime que cette évaluation

aurait été plus objective, tout en tenant compte de la politique de rémunération du SPVM fondée sur le grade.

[177] Il critique les cinq (5) facteurs d'évaluation ou « déterminants » retenus par l'expert Poulin qu'il ramène à trois (3), soit un critère pour postuler (présélection), un deuxième sur la reconnaissance de l'expertise et un troisième sur le maintien des connaissances (efforts mentaux, les autres critères selon lui se recourent dans ces derniers).

[178] Quant au cinquième et au sixième élément, il soutient que le choix des critères est biaisé et aurait dû en contenir d'autres avec des unités de mesures et des pondérations pour ceux-ci. Au septième élément, il indique que la méthode utilisée ne permet pas à l'expert de la Fraternité d'affirmer que les quatre (4) fonctions de spécialiste sont équivalentes, ni même les considérer sans ce « vocable ».

[179] Enfin, quant à sa critique sur « les logiques de cause à effet fautive » de l'expertise de monsieur Poulin, l'expert de la Ville indique que ce dernier n'a pas fait la démonstration « d'un écart quantifié et mesurable » entre les fonctions visées et celles de l'agent de quartier parce que sa méthodologie d'évaluation (points/facteurs avec pondération) est fautive et incomplète. Il ajoute qu'il n'y a pas « rareté de ressources qualifiées chez l'employeur ou dans son marché de main-d'œuvre ».

[180] Il conclut (page 14) : « Somme toute, une différence n'est pas synonyme de supériorité ni dans un sens ni dans l'autre. Ainsi, monsieur Poulin ne fait aucunement la démonstration de supériorité des fonctions visées par rapport à la fonction d'agents de quartier, mêmes si les différences sont reconnues par l'employeur. Sans supériorité démontrée, il n'y a pas de fondement à une différenciation salariale pour les fonctions visées ». Il lui reproche deux failles majeures (page 15, pièce V-125), soit :

«

- Une reconnaissance unilatérale des caractéristiques de fonctions visées causée en grande partie par un manque d'informations sur la fonction d'agent de quartier;
- Un outil d'évaluation d'emploi incomplet et sans de dimensions quantitatives »

[181] À l'égard de l'évaluation d'emploi chez les corps policiers (page 165, pièce V-125), l'expert Fafard reconnaît que :

**« L'utilisation de l'évaluation d'emploi chez les corps policiers**

La pratique de rémunération selon le grade de l'employé adoptée au SPVM est très largement répandue à travers le Canada et les États-Unis. En fait nous n'avons retrouvé dans la littérature aucun corps policier en Amérique du Nord dont les salaires sont établis suite à un exercice d'évaluation des emplois. En Ontario, toutefois, aux fins d'établir l'équité salariale pour les emplois de civils œuvrant dans les services de police, en l'absence de comparateurs masculins chez les civils, les employeurs (villes ou services de police) ont eu recours à une évaluation des emplois de policiers. Mais en aucun cas cela n'a eu un quelconque effet de modifier le salaire des policiers, lesquels sont typiquement des comparateurs masculins. D'ailleurs, au Québec, ces emplois comme ceux des pompiers sont exclus de l'application de la loi sur l'équité salariale ». (nos soulignés)

[182] Cet expert n'a pas exclu qu'il pouvait y avoir une différenciation salariale à l'égard des policiers des quatre (4) groupes de fonctions visées, mais n'a pas élaboré sur cette question. Il a plutôt insisté sur la méthode d'évaluation de l'expert de la Fraternité qui ne pouvait en arriver aux conclusions énoncées dans son expertise.

## **IV. Les prétentions des parties**

[183] À la fin des audiences sur la preuve, le Tribunal a demandé aux procureurs des parties de lui présenter leur argumentaire respectif par écrit en lui indiquant toutes les références à la preuve (notes sténographiques) et aux pièces sur lesquelles ils fondaient leurs demandes dans le présent différend.

[184] Les procureurs des parties ont répondu à cette demande du Tribunal en produisant lors de leur plaidoyer respectif, en principal et en réplique, leur argumentaire écrit, détaillé et accompagné de pièces et d'autorités au soutien de ceux-ci.

[185] Le Tribunal les remercie pour la qualité exceptionnelle de ces plaidoyers et la présentation structurée de la preuve qui lui permettent de bien saisir les positions respectives des parties.

[186] Le Tribunal croit opportun pour les fins de la présente décision de résumer les principaux éléments de ces plaidoyers.

### **1. Argumentation du Syndicat**

[187] Le procureur du syndicat a présenté au Tribunal la position du syndicat en sept (7) points.

#### **A. Compétence du Tribunal**

[188] Il précise, au début, la compétence du Tribunal à l'égard du présent différend. Il souligne que celle-ci est circonscrite par le paragraphe 13.00 b) de l'Annexe K de la convention collective agréée entre les parties pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2014.

[189] Ce différend, dit-il, porte sur l'octroi d'une prime de fonctions spécialisées ou « prime de spécialité » à l'égard de policiers dans quatre (4) champs d'activités. Il précise que cette prime est demandée pour un peu plus de soixante (60) policiers exerçant ces fonctions. Il ajoute que la même prime est aussi demandée pour les agents seniors et les superviseurs de ces policiers parce qu'ils exercent les mêmes fonctions que ces derniers.

[190] La prime demandée par le syndicat est équivalente à 5% de leur salaire annuel, rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2011, pour tout policier ayant occupé l'une des fonctions visées entre le 1<sup>er</sup> décembre 2011 et la date de la décision du Tribunal. Cette prime, dit-il, est ajoutée au salaire aux fins des calculs de tous les bénéfices auxquels ont droit ces policiers.

[191] Le procureur du syndicat propose au Tribunal des amendements aux articles 2.08 et 3.02 de la convention collective pour donner effet à la prime de spécialité qui s'ajoute à celle de métropole consentie par le Tribunal dans sa décision du 21 juin 2010.

[192] Il souligne que cette demande du syndicat quant à cette prime de spécialité provient des négociations pour le renouvellement de la convention collective expirant le 31 décembre 2006, soit il y a près de huit (8) ans. Elle a d'ailleurs, dit-il, fait l'objet d'une longue preuve commencée dans le cadre d'un autre arbitrage de différend dont était saisi le Tribunal en 2009. Il précise que les parties ont accepté de verser toute cette preuve dans le présent dossier pour les fins de ce différend. Le Tribunal doit ainsi prendre en considération celle-ci et la preuve supplémentaire présentée par les parties, soit l'ensemble de la preuve présentée entre 2008 et 2013.

## **B. Règles de droit applicable**

[193] Le procureur renvoie le Tribunal aux dispositions des articles 99.3, 99.5 et 99.6 du Code du travail qui doivent lui servir dans l'élaboration de sa décision. Celles-ci énoncent les critères qu'il doit tenir compte et la preuve sur laquelle il fonde celle-ci.

## **C. Jurisprudence et facteurs applicables dans l'établissement des conditions de travail visés par un tel différend**

[194] Le procureur indique que le plaidoyer du syndicat dans le différend sur les salaires et la prime de métropole devant le même tribunal doivent guider celui-ci dans cette affaire.

[195] Il souligne que sa décision doit être objective et qu'elle doit tenir compte d'une règle qu'il dit « cardinale ». Ainsi, dit-il, dans la recherche du « règlement auquel les parties auraient pu elles-mêmes parvenir si elles avaient réussi à résoudre leur différend », le Tribunal doit appliquer la règle du « replication principle » reconnue ailleurs au Canada.

[196] Il soutient que la règle de l'équité et la bonne conscience doit aussi, par préséance, prendre en considération un critère d'équité externe voulant que « l'égalité de traitement des parties avec celles placées dans ses situations similaires » aussi désigné ailleurs au Canada comme le « prevailing practice » est celui qui se rapproche le plus de ce que les parties font lorsqu'ils conviennent du renouvellement d'une convention collective.

[197] Il réaffirme que ce dernier critère défini par l'arbitre François Hamelin dans l'affaire *Ville de Charlemagne et Fraternité des policiers de Charlemagne*, rendue en 1987, est toujours applicable aujourd'hui. Au même effet, il renvoie le Tribunal à une décision rendue le 5 avril 2013 par un arbitre ontarien dans l'affaire *Ottawa Police Services Board et The Ottawa Police Association* (2013 CanLII 17440 (onla)) et aux auteurs ElKouri et ElKourin du traité « *How arbitration works* » (3<sup>e</sup> édition, Washington D.C., BNA Book, p. 750 et 751).

[198] Plus particulièrement à l'égard des autres facteurs de considération prévus à l'article 99.5 du Code du travail, le procureur indique que le Tribunal n'a pas à tenir compte du critère de l'équité interne, c'est-à-dire des conditions de travail applicables aux autres salariés de l'employeur parce que la preuve sur cette prime de spécialité n'a pas démontré l'existence des fonctions semblables pour lesquelles une prime de spécialité serait payée par l'employeur; tout au plus, que l'employeur utilise à l'égard d'autres groupes de salariés un système d'évaluation des emplois non applicable au groupe de policiers. Il rappelle qu'aucun groupe de policiers en Amérique du Nord n'a de système d'évaluation des emplois pour ce groupe.

[199] Quant au critère de la situation économique du Québec et des perspectives salariales, il soutient que les parties n'ont présenté aucune preuve à l'égard de celui-ci, ni formulé de représentations sur son application. Il n'a donc pas de pertinence. La demande du syndicat vise moins de 2% de l'effectif.

[200] Il plaide que l'arbitre de différend doit rechercher le règlement auquel les parties auraient pu en venir en prenant en considération les facteurs mentionnés au Code du travail suivant leur application réelle et leur pertinence au dossier sous étude. À cet égard, le Tribunal doit départager et faire le nécessaire pour concilier ces critères à la preuve présentée par les parties.

[201] Il demande au Tribunal de privilégier le critère de l'équité externe, soit la comparaison avec d'autres policiers de municipalités semblables à l'employeur. Il réfère le Tribunal au passage suivant de la décision de l'arbitre Hamelin dans l'affaire *Ville de Charlemagne* précitée qui est, selon lui, toujours pertinente aujourd'hui.

« Mais les parties n'utilisent pas cette référence (l'équité interne) pour déterminer l'écart de salaire qui doit exister entre les salariés exerçant différents métiers dans l'entreprise. C'est la loi du marché qui détermine cette structure salariale interne entre les professions et il en va de même dans toutes les entreprises, incluant les municipalités ».

[202] Il conclut sur cette section que le critère du « prevailing practice » devrait inciter le Tribunal à accepter la proposition du syndicat.

#### **D. Description des quatre (4) fonctions visées, visite des lieux, nature, rôle, formation, équipement et évolution**

##### **1. Description générale de la preuve**

[203] Le procureur explique que le Tribunal doit prendre en compte la preuve présentée par le syndicat soit le témoignage des policiers concernés par cette demande de prime de spécialité incluant leurs superviseurs qui ont expliqué en détail la nature de leurs fonctions, leur rôle comme spécialiste, la formation suivie, l'équipement utilisé et l'évolution de celle-ci au fil des années.

[204] Il ajoute que la preuve présentée au Tribunal, dans le différend précédent entre 2008 et 2010, ainsi que la visite des lieux où agissent ces spécialistes, de même que le rapport et le témoignage de l'expert du syndicat, monsieur Frédérick Poulin, expliquent et justifient cette prime.

[205] Le procureur indique que le Tribunal doit également considérer la preuve concernant le critère d'équité externe qui concerne les témoignages de policiers extérieurs et la preuve documentaire se rapportant à ceux-ci. Ces éléments de preuve, dit-il, témoignent de la relation de similarité entre les fonctions des spécialistes visées par le différend et celles exercées ailleurs dans d'autres corps de police du Québec et du Canada pour lesquelles une prime de spécialité a été reconnue et payée aux policiers qui se chargent d'exécuter des fonctions semblables, pour ne pas dire similaires.

[206] Il rappelle au Tribunal que ce dernier critère a fait l'objet d'un tableau (pièce S-253). Il est aussi conditionné par les villes de comparaison ayant une population de 100,000 habitants et plus dont le niveau de service est de 3 ou plus pour les activités reliées aux reconstitutionnistes en collision et aux crimes technologiques et à partir des niveaux 5 et 6 pour celles reliées au groupe d'intervention tactique (GTI). Le niveau de service de l'employeur, soit le niveau 5, doit aussi être pris en compte par le Tribunal dans l'établissement du niveau plus élevé de la nature des fonctions des policiers concernés par cette prime, argue-t-il.

[207] Il poursuit en soulignant que la preuve présentée par le syndicat, constituée de témoignages d'experts provenant d'écoles de formation professionnelle reconnues et utilisée par tous les groupes de policiers à travers le Canada, ainsi que la similarité dans les méthodes et l'équipement utilisé, montrent l'uniformité des dites fonctions à travers le Canada pour lesquelles une prime de spécialité est reconnue.

[208] Enfin, le procureur indique que le dossier contient aussi une preuve relative à la fonction de comparaison, soit celle d'agent de quartier et d'une preuve générale sur le caractère unique de la Ville de Montréal et la création en 1995 de la police de quartier. Il renvoie le Tribunal à l'Annexe A de son plaidoyer écrit qui contient les références à tous les témoins entendus et les pièces déposées au soutien des demandes du syndicat.

## **2. Les quatre (4) fonctions visées**

### **a) Identité judiciaire**

[209] Le procureur décrit en détail la nature des fonctions d'un « technicien en scènes de crime » pour lequel une prime de spécialité est demandée, soit le responsable de l'intégrité d'une scène de crime, la cueillette et l'analyse des éléments recueillis pour la présentation éventuelle à la cour. Son rôle de formateur et de conseil auprès des autres policiers impliqués dans le dossier et sa qualification d'expert au sein du corps de police et des tribunaux où il sera appelé à témoigner.

[210] Il précise qu'une fausse identification de cet expert entraîne automatiquement sa mutation ailleurs dans le service.

[211] Il réfère le Tribunal à la procédure 429-5 (pièce S-237) qui fixe les conditions nécessaires pour obtenir une telle fonction. Il souligne que la preuve a démontré que le candidat doit réussir une formation poussée, longue et coûteuse (près de 23,000\$) pour accéder à cette fonction spécialisée. Il doit aussi, par la suite, poursuivre cette formation pour demeurer à jour et conserver son statut de spécialiste expert.

[212] Il ajoute que ce technicien détient également une fonction d'enquête spécialisée reconnue par la loi.

[213] Il précise que les superviseurs de ces techniciens ont les mêmes qualités professionnelles que ces derniers, qu'à ce titre ils devraient aussi être éligibles à cette prime de spécialiste parce que leur rôle ne se limite pas à diriger ces derniers, mais à travailler avec ces derniers.

[214] Le procureur passe ensuite en revue ce qui se fait ailleurs dans les autres corps de police de comparaison, soit la Ville de Terrebonne (niveau 2), la Ville de Québec (niveau 3), la Sûreté du Québec (niveau 6), la MRC de Richelieu-Saint-Laurent (niveau 2).

[215] À l'égard de la MRC de Richelieu-Saint-Laurent, le procureur précise qu'aucune prime n'est payée au policier qui effectue cette tâche à l'identité judiciaire (pièce S-259).

[216] À Terrebonne, le technicien en scène de crimes, dit-il, fait un travail comparable à celui effectué à Montréal mais dans le cadre d'un niveau de service 2. Il consacre 80% de ses activités à ce travail et 20% à celui d'enquêteur aux collisions et aux incendies. Il reçoit une formation semblable, mais pas aussi complète qu'à Montréal. Depuis 2010, il reçoit un salaire équivalent à 104.5% du salaire d'un constable de 1<sup>ère</sup> classe, soit à mi-chemin de celui d'un sergent détective, dit-il.

[217] Pour Québec, le procureur souligne que la preuve montre un portrait semblable à la Ville de Terrebonne avec un niveau de service 3. Un certain nombre de techniciens en scènes de crime agissent aussi comme reconstitutionnistes en collision (de 5% à 10% de leurs activités globales). Il indique que depuis 2005 ces techniciens reçoivent une « prime de connaissance » égale à 5% du traitement du constable. Cette prime est intégrée au salaire pour les fins du régime de retraite.

[218] En ce qui concerne La Sûreté du Québec, il souligne que ce corps de police a le plus haut niveau de services dans la province de Québec, soit un niveau 6. La preuve a démontré clairement, dit-il, que les techniciens en scènes de crime de ce corps de police se comparent en tous points à ceux de la Ville de Montréal. À la Sûreté du Québec, les policiers qui exercent ces fonctions occupent des « emplois de spécialistes » de la classe 3 pour laquelle ils reçoivent une prime de 7.5% du salaire de l'agent patrouilleur intégrée dans leur salaire.

[219] Ailleurs au Canada, le procureur indique au Tribunal que pour cette fonction il y a une standardisation et une informatisation à l'égard de la formation et de toutes les règles de pratique de celui-ci. Le technicien en scènes de crime au SPVM peut exercer partout au Canada.

[220] À cet effet, il précise que les policiers exerçant ces fonctions ailleurs au Canada reçoivent les primes de spécialité à Vancouver, à Regina, à Calgary, à Ottawa, à Toronto et à l'OPP (pièce S-253).

[221] Il conclut qu'à l'égard de l'évolution de cette fonction au cours des vingt (20) dernières années, celle-ci a grandement évolué avec l'apparition des nouvelles techniques (ADN et autres).

[222] Il indique que c'est cette évolution qui a conditionné la demande d'une prime de spécialité par le syndicat à compter de 2006. Alors qu'à Québec, elle a été reconnue en 2008 et à Terrebonne en 2010. Il maintient qu'une tendance réelle démontre qu'à travers le Canada cette dernière est reconnue et payée aux techniciens.

**b) Reconstitutionniste en collision**

[223] Le procureur fait état de la preuve présentée par le syndicat sur les particularités de cette fonction et la visite de la division de la sécurité routière, en janvier 2009. Il souligne que le superviseur, Alain Lamoureux, est aussi visé par cette demande du syndicat.

[224] Il souligne que les tâches et les responsabilités d'un reconstitutionniste en collision ont été décrites en détail par le policier, Claude Bernier.

[225] Le procureur précise que le reconstitutionniste est responsable de l'intégrité d'une scène où il y a une collision mortelle ou avec blessé grave ou dans le cas où il y a une apparence d'une négligence criminelle ou pénale. Il doit recueillir, analyser et préserver la preuve. Il est appelé à témoigner comme expert à la cour. Il joue, tout comme le technicien en scènes de crime, un rôle de conseiller et d'informateur auprès de ses collègues de travail. Il doit être capable de reconstituer une scène de collision et en expliquer les détails.

[226] Ce travail, indique le procureur, est d'autant plus spécialisé à Montréal, en particulier en raison du milieu urbain dans lequel il travaille; à titre d'exemple, les collisions avec les piétons. Il soutient que ce policier a aussi une « fonction d'enquête spécialisée » qui requiert une formation poussée et qui nécessite une mise à jour régulière de ses connaissances pour lui permettre d'accomplir efficacement son travail quotidien.

[227] La procédure 429-5 exige un niveau de formation de niveau 3 à l'embauche, mais ces policiers doivent acquérir une formation de niveau 4. En d'autres mots, le procureur souligne au Tribunal qu'en plus du niveau 1 acquis lors de sa formation de base à l'École nationale de police du Québec, ces policiers doivent suivre ces formations de niveau 2, 3 et 4 en collision, soit plus de 40,000\$ en formation pour occuper cette spécialité.

[228] Le rôle de ce technicien est névralgique sur l'issue d'une affaire portée devant les instances criminelles.

[229] Quant au superviseur, ce dernier possède, dit-il, les mêmes qualités professionnelles que les reconstitutionnistes eux-mêmes. Ils dirigent de façon professionnelle leur travail.

[230] Le procureur passe ensuite en revue les autres corps de police au Québec.

[231] Il précise qu'à l'égard de la MRC de Richelieu-Saint-Laurent aucun policier n'effectue cette fonction.

[232] À Québec, le procureur indique que deux (2) policiers techniciens en scènes de crime effectuent ce travail de façon très occasionnelle, en raison de la nécessité de celui-ci dans cette ville (5% à 10% de leurs tâches). Ils reçoivent une prime de connaissance de 5%.

[233] À Gatineau, le procureur souligne que ce travail est effectué en heures supplémentaires par le sergent, Serge Guindon, Il n'y a pas d'autres techniciens spécialisés pour cette tâche à Gatineau, dit-il. Ce travail demande généralement entre 1000 et 1500 heures en temps supplémentaire (à 150% du salaire de sergent). La formation reçue par le sergent Guindon est

semblable à celle reçue par les policiers de Montréal comme reconstitutionniste de niveau 3. Il est à compléter son niveau 4, précise-t-il. Son travail est d'ailleurs décrit dans la directive opérationnelle de cette ville, déposée comme pièce S-229.

[234] À Laval, le procureur indique qu'il y a deux (2) reconstitutionnistes en collision de niveau 3 dont la ville est d'un niveau de service 3. Il indique que les témoins entendus confirment que la nature des fonctions et des enquêtes effectuées est semblable à Montréal mais que leur importance varie en fonction des particularités de cette dernière ville. La formation et les équipements utilisés sont aussi semblables, dit-il. De plus, à Laval, le reconstitutionniste doit aussi, en raison de 20% de son temps, effectuer du travail d'enquêteur collision. Celui-ci est rémunéré en fonction supérieure de sergent-détective tant qu'il occupe la fonction ou qu'il est promu à cette fonction supérieure.

[235] À la Sûreté du Québec, le procureur plaide que la preuve démontre que les reconstitutionnistes en collision sont à tout égard comparables à ceux qui exercent le travail au SPVM. Ils reçoivent l'équivalent d'une prime de 7.5% du salaire de l'agent patrouilleur intégrée au salaire pour un travail identique à ces derniers. De son côté, le superviseur de ces reconstitutionnistes à la Sûreté du Québec reçoit 2.5% de plus que le salaire du sergent classe 1.

[236] Ailleurs au Canada, le procureur soutient que la nature des fonctions, ses tâches, ses responsabilités, ses méthodes de travail, les techniques utilisées, les logiciels en usage et la formation sont uniformes à travers le Canada. Ailleurs, ces reconstitutionnistes reçoivent une prime de spécialité, soit à Vancouver, à Calgary, à Ottawa, à Toronto et à l'OPP (pièce S-253).

[237] Quant à l'évolution de la fonction au cours des vingt (20) dernières années, à nouveau, dit-il, la technologie a fait son chemin. Elle est à l'origine des nouvelles méthodes de travail et des techniques en usage aujourd'hui.

[238] Le syndicat s'est ajusté à la situation pour ses membres, dit-il, d'où sa demande d'une prime de spécialité pour ce groupe à compter de 2006 alors qu'elle avait déjà été reconnue ailleurs par d'autres corps de police du Québec et du Canada.

### **c) L'enquêteur aux crimes technologiques**

[239] Le procureur reprend en détail la preuve présentée pour décrire les fonctions, les responsabilités et la formation d'un enquêteur aux crimes technologiques. Il renvoie le Tribunal aux témoignages de l'enquêteur Gilles Robert et plusieurs autres policiers au SPVM et autres villes du Québec pour appuyer la demande d'une prime de spécialité pour cette fonction.

[240] Il ajoute que la superviseure à cette section, madame Karine Paquette, est aussi visée par cette demande en raison des tâches semblables aux autres enquêteurs qu'elle réalise en plus de ses tâches de supervision.

[241] Il indique qu'en plus de la formation de base que ces policiers ont eu à l'École nationale de police du Québec, ces derniers doivent suivre une formation poussée et coûteuse pour obtenir ce poste de spécialiste. Ils doivent aussi maintenir leur formation, par la suite, pour être en

mesure de répondre aux attentes de l'employeur et des autres corps de police avec lesquels ils sont associés dans la réalisation du travail de cette unité spécialisée.

[242] Ce policier est reconnu comme un expert auprès des tribunaux. Il agit comme enquêteur pour élucider un crime où la technologie informatique est présente. Il est, dit-il, responsable de l'intégrité de la preuve. Son travail sert également à plusieurs autres fins comme l'obtention de mandats de perquisition, la protection de scènes de crimes, l'analyse d'éléments de preuve et encore.

[243] Le procureur précise que cet enquêteur joue également un rôle de conseil, de formateur et de support aux enquêtes et opérations policières. Il a également une fonction d'enquêteur spécialisé qui requiert une formation particulière spécialisée.

[244] À cet effet, la formation qu'il doit compléter est mentionnée dans la procédure 429-5 du SPVM, dit-il. Il doit posséder trois (3) ans d'ancienneté avant de postuler sur cette fonction. Cette fonction est exercée par des constables, mais aussi par les sergents et sergents-détectives qui sont alors payés selon leur grade.

[245] Enfin, le SPVM, dit-il, partage avec la Sûreté du Québec les lieux où l'équipement et les enquêteurs aux crimes technologiques travaillent quotidiennement.

[246] Le procureur analyse ensuite la situation dans les autres corps de police du Québec. À Richelieu-Saint-Laurent aucun policier n'exerce cette fonction, précise-t-il.

[247] À Longueuil, le travail est réalisé par deux (2) sergents-détectives qui travaillent à partir des bureaux de la GRC à Westmount; ils peuvent alors bénéficier des équipements et de l'expertise d'autres collègues de la GRC. La preuve a démontré, dit-il, que les tâches et les responsabilités de ces enquêteurs sont presque identiques à ceux des enquêteurs du SPVM de même que l'équipement utilisé. La formation est aussi la même, dit-il.

[248] À Laval, le procureur indique que la fonction est exercée par un sergent-détective. Celle-ci était effectuée dans les locaux de la Sûreté du Québec de 2009 à 2011 puis déménagée à Laval. La preuve, dit-il, démontre que la formation pour obtenir le poste spécialisé est sensiblement la même qu'au SPVM. Les tâches, les responsabilités et le niveau d'enquête sont aussi semblables à Montréal mais en tenant compte du niveau de service de Laval (niveau 3) par rapport à Montréal (niveau 5).

[249] À Gatineau, le procureur souligne que la preuve a démontré que ce travail est réalisé par un (1) seul enquêteur, un sergent-détective, qui y consacre en moyenne 70% de son temps. Ses responsabilités et sa formation sont semblables à celles de Montréal, sans l'ensemble de l'équipement de cette dernière.

[250] À la Sûreté du Québec, le procureur précise que les enquêteurs du SPVM se comparent en tous points aux agents de la Sûreté du Québec. Il souligne que cette fonction appartient à la catégorie d'emploi d'enquêteur 4 avec le grade de sergent classe 1, son traitement est égal à 112.7% du salaire de l'agent classe 1, depuis avril 2014. Le superviseur de ceux-ci reçoit l'équivalent d'une prime de 5% du sergent classe 1.

[251] Ailleurs au Canada, le procureur indique que la preuve démontre une uniformité dans les fonctions, les responsabilités, les méthodes de travail, les logiciels utilisés, l'équipement en usage et la formation mise à la disposition des policiers qui veulent accéder à cette fonction et maintenir leur emploi dans celle-ci. En résumé, dit-il, cette fonction est la même partout au Canada. C'est ainsi, dit-il, qu'une prime de spécialité est payée à Calgary, à Toronto et à l'OPP (pièce S-253).

[252] En ce qui a trait à l'évolution de la fonction au cours des quinze (15) dernières années, le procureur mentionne que la preuve démontre que les nouvelles technologies ont subi une évolution considérable. Des crimes associés à une composante électronique ont aussi pris beaucoup d'ampleur, sans compter, dit-il, les crimes reliés à l'exploitation des enfants qui n'existaient presque pas il y a huit (8) ans. À cet effet, le syndicat a demandé une prime de spécialité à l'expiration de la convention collective de 2006.

[253] Il précise que cette fonction est aussi occupée par des policiers de grades différents au SPVM. Ces derniers reçoivent alors le salaire de leur grade alors que les autres policiers qui effectuent le même travail, sans grade, ne reçoivent pas la rémunération équivalente pour le même travail; une prime de 5%, dit-il, aurait pour effet de niveler en partie cette iniquité pour les enquêteurs et leurs superviseurs.

#### **d) Les membres du groupe tactique d'intervention (GTI)**

[254] Le procureur indique que ce groupe n'est exigé que dans les villes qui ont un niveau de service 5 et plus. Ainsi, seule la Ville de Montréal et la Sûreté du Québec ont cette obligation, précise-t-il. Il ajoute que le Tribunal doit aussi prendre en considération que ce groupe tactique doit intervenir en milieu urbain avec toutes les difficultés révélées par la preuve; de telles interventions n'existent pas pour la Sûreté du Québec.

[255] Il réfère le Tribunal aux témoignages de l'agent Christian Gilbert, du superviseur Alain Rioux et de la visite de ce groupe dans la division spécialisée qu'ils occupent pour évaluer le détail de leurs tâches, leurs responsabilités et leurs formations pour obtenir et maintenir une telle fonction. Il réfère le Tribunal à la procédure 429-5 du SPVM et aux descriptions de tâches déposées.

[256] Il renvoie aussi le Tribunal aux autres témoins de l'extérieur qui sont venus décrire la formation nécessaire pour l'accès et le maintien de telles fonctions ailleurs au Canada où un tel groupe est en fonction.

[257] Il souligne le caractère unique du groupe du SPVM en raison des spécialités des agents de ce groupe, soit l'intervention armée, la plongée sous-marine et les explosifs. À Montréal, dit-il, chacun des membres du groupe doit avoir une certification dans deux (2) de ces champs d'activités, alors qu'à la Sûreté ceux-ci forment des activités distinctes pour les agents qui font partie du groupe du GTI.

[258] Il ajoute que la formation et le maintien des compétences pour les membres de ce groupe nécessitent l'équivalent de six (6) jours de formation par mois. Ils interviennent de 400 à 500 fois

par année. Le taux de réussite des candidats qui accèdent à la fonction est de l'ordre de 2% à 8% selon les années.

[259] Il renvoie le Tribunal à la description de l'emploi de ces derniers pour être renseigné sur leurs tâches et leurs responsabilités (pièce S-48). Il est le spécialiste des interventions à haut risque de tout type. Elles nécessitent, dit-il, une très grande maîtrise de soi et la maîtrise des techniques d'intervention. Il doit être à même de réaliser son travail sous un stress intense. Il doit posséder cinq (5) ans de connaissances opérationnelles pour postuler, précise-t-il. Il doit réussir une formation d'une durée de trois (3) semaines et un test psychométrique avant d'être éligible pour cette fonction; un échec l'empêche de postuler à nouveau avant deux (2) ans.

[260] Il indique que la formation des agents de ce groupe est très poussée. Elle est donnée à l'extérieur à Farham, Valcartier, Ottawa, Dwyer Hill, Gagetown par des intervenants de formation militaire. Il indique que la preuve démontre que cette formation annuelle est d'environ de 350 heures pour chacun des membres de ce groupe.

[261] Le procureur précise que la prime de spécialité est aussi demandée pour les agents seniors et les superviseurs des membres de ce groupe qui effectuent les mêmes tâches que les membres qu'ils ont à superviser.

[262] Il souligne que ces agents forment les policiers de quartier sur les techniques d'intervention et de contrôle de foule.

[263] À l'égard des autres corps de police du Québec, le procureur indique que seule la Sûreté du Québec a un groupe d'intervention tactique semblable à celui de Montréal. Cependant, les policiers de la Sûreté du Québec n'exercent que l'une des spécialités des policiers du SPVM. Quant à leurs tâches, leurs responsabilités, leurs équipements et leurs formations, la preuve a démontré qu'ils se comparent en tout point à ceux des membres du groupe du GTI du SPVM, à l'exception des particularités urbaines spécifiques à la Ville de Montréal (métro, port, gratte-ciel, etc.). Malgré cela, le procureur indique qu'une prime de 7.5% du salaire de l'agent patrouilleur est versée à ces spécialistes dont une prime équivalente à 2.5% pour le sergent classe 2 qui les supervise. De plus, les plongeurs reçoivent une prime additionnelle.

[264] Ailleurs au Canada, le procureur souligne que le témoignage du sergent Don Chenel de la GRC démontre que le programme sur les explosifs au Collège canadien de la police est uniformisé pour le Canada, il en va de même pour la nature des tâches, les responsabilités, l'équipement et la formation pour tous les membres du groupe d'intervention, plaide-t-il. Ailleurs au Canada, où un tel groupe existe, dit-il, une prime de spécialité est consentie à Régina, à Calgary, à Toronto et à l'OPP (pièce S-253).

[265] Enfin, quant à l'évolution de la fonction au cours des quinze (15) dernières années, les remarques quant aux autres spécialités sur l'évolution des méthodes de travail, des responsabilités, de l'équipement et de la formation pour accéder ou maintenir la fonction s'appliquent aussi à ce groupe, dit-il.

[266] La tendance, plaide-t-il, à travers le Canada où un tel groupe est en fonction, est de reconnaître la spécialité des membres de ce groupe et de leur consentir une prime salariale, conclut-il (pièce S-253).

## **E. Les expertises**

### **1. L'expert du syndicat : monsieur Frédérick Poulin**

[267] Le procureur souligne que la qualité d'expert de celui-ci n'a pas été contestée. Il réfère le Tribunal à son expertise produite lors de son témoignage (pièce S-236). Il précise que ce dernier n'a pas quantifié cette prime comme l'a fait le syndicat.

[268] Il demande au Tribunal de constater que son expertise a été réalisée à partir du groupe cible, soit l'agent de quartier. Celui-ci représente le groupe de fonctions généralistes qui n'exige pas de préalables ou d'exigences particulières, autre que celle d'être policier pour être affecté à celui-ci. Il indique que la preuve a aussi démontré qu'un policier ayant accédé à d'autres fonctions au sein du SPVM peut retourner à cette fonction d'agent de quartier sans avoir à rencontrer d'exigences spécifiques (procédure 429-5 du SPVM). La description de tâches de ce dernier a d'ailleurs été déposée et analysée par cet expert pour les fins de son expertise, souligne-t-il.

[269] De plus, il précise au Tribunal que la preuve a démontré que tout policier nouvellement embauché devient automatiquement et sans exception un patrouilleur ou un agent de quartier d'un poste de quartier (PDQ). Il y demeure généralement pour cinq (5) ans avant d'exercer ses droits de mutation ailleurs au SPVM. Cette période, dit-il, lui sert pour sa formation dans cette fonction générale, précise-t-il. Il pourra y retourner, sans préalable, s'il désire y revenir après une mutation.

[270] Le procureur ajoute que le groupe cible des agents de quartier représente les deux tiers (2/3) de l'effectif policier à Montréal. Aucune autre fonction ne regroupe un plus grand nombre de policiers, rappelle-t-il.

[271] Le procureur mentionne au Tribunal qu'à la Sûreté du Québec ou ailleurs au Québec, la fonction d'agent patrouilleur ou celle de constable a servi aux parties pour négocier les nouvelles échelles de salaire ou les primes de spécialité semblables à celles demandées par le syndicat. Même qu'à la Sûreté du Québec, dit-il, les fonctions de spécialiste ont été regroupées au sein de la classe 3 et que les agents enquêteurs sont devenus des sergents de niveau 3.

[272] Pour le procureur, la preuve démontre clairement que le groupe cible des patrouilleurs ou des agents de quartier utilisé partout ailleurs comme groupe de comparaison a été le même que celui utilisé par l'expert Poulin pour confectionner son rapport d'expertise. En cela, dit-il, il a suivi la norme de référence acceptée partout ailleurs.

[273] Quant à l'expertise de monsieur Poulin, le procureur mentionne qu'il n'a commis aucune erreur ou biais méthodologique en utilisant la procédure 429-5, les descriptions des tâches des fonctions et des critères reconnus et acceptés par les auteurs cités aussi par l'expert de l'employeur.

[274] Cet expert a longuement expliqué sa démarche et ses résultats à partir des critères reconnus, dit-il.

[275] Il plaide que ces critères sont objectifs et utilisés dans le domaine de la rémunération pour justifier et fixer un salaire en fonction d'un emploi spécifique. Le rapport de cet expert, soutient-il, démontre le bien-fondé de la demande d'une prime de spécialité pour chacun des policiers et des superviseurs de ceux-ci dans quatre (4) groupes de spécialités visés par le différend.

[276] Il ajoute que dans le domaine policier, une analyse de la rémunération en fonction d'un système de points factuels, comme le préconise l'expert de l'employeur, n'a jamais été utilisé par aucun corps de police en Amérique du Nord. Les parties n'ont pas présenté de motifs justifiant l'usage de celui-ci dans ce dossier, précise-t-il.

[277] Il souligne que cette méthode d'évaluation de cet expert a également été utilisée pour l'établissement du salaire du sergent coach, du superviseur de quartier et de l'agent senior qui sont des fonctions et non des grades. Il en fut de même pour le salaire des agents aux enquêtes d'agressions sexuelles établi par une entente entre les parties en 1995 (pièce S-250). À la Sûreté du Québec, le témoignage de l'inspecteur-chef André Fortin a aussi confirmé l'usage de critères semblables dans l'établissement du salaire des groupes de policiers dans ce corps de police, fait-il remarquer au Tribunal.

[278] Il indique aussi que chez le groupe de pompiers de la Ville de Montréal, les échelles de salaire et les primes liées aux tâches et responsabilités des pompiers (premier répondant) sont négociées cas par cas. D'autres exemples, dit-il, sont au même effet parmi d'autres groupes, chez l'employeur, comme les chauffeurs d'autobus.

[279] En résumé, le procureur fait valoir qu'en examinant les critères de différenciation énoncés par son expert, la conclusion logique est à l'effet d'enrichir les quatre (4) fonctions visées.

## **2. L'expert du SPVM, monsieur Normand Fafard**

[280] Le procureur soutient que le rapport de cet expert est inutile dans le présent dossier parce qu'il ne fait que critiquer celui de l'expert du syndicat, sans faire aucune proposition. Il explique que la preuve et le contre-interrogatoire de cet expert ont démontré que la fonction cible d'agent de quartier et la procédure 429-5 du SPVM n'étaient pas des sources inappropriées pour l'analyse effectuée par l'expert du syndicat. Essentiellement, dit-il, l'expert Fafard prétend qu'une analyse par points-facteurs était la seule méthode valable pour évaluer les quatre (4) groupes de tâches visés par le différend, alors que le contraire a été démontré, soutient le procureur. Le procureur demande tout simplement d'écarter cette expertise.

## **F. Remarques additionnelles**

[281] Le procureur ajoute que le Tribunal doit constater de la preuve qui lui a été présentée, qu'à l'égard de trois (3) des fonctions pour lesquelles une prime de connaissance ou d'expertise est demandée, les policiers dans ces fonctions, dit-il, exercent une fonction d'enquête qui peut s'apparenter à celle d'un sergent-détective à qui une différenciation salariale de 11% est reconnue

par l'employeur. La prime requise par le syndicat se situe à 5%, soit à la mi-chemin, plaide-t-il. Il soutient que la valeur ajoutée dans ces fonctions profite à l'employeur.

[282] Il plaide qu'à tout égard, soit par leurs responsabilités, leurs tâches, les exigences de leurs spécialités, ceux-ci se distinguent nettement des agents de quartier.

## **G. Prime de métropole**

[283] Le procureur plaide que la prime de métropole accordée par le Tribunal dans sa décision du 21 juin 2010 sert à régulariser les effets d'une échelle salariale qui ne rend pas justice aux policiers du SPVM. Cette prime n'a pas pour effet de distinguer les policiers du SPVM entre eux, alors que la prime de spécialité est demandée pour cette dernière distinction, conclut-il

[284] En conclusion, le procureur demande au Tribunal d'accueillir la demande du syndicat.

## **2. Argumentation de l'Employeur**

### **A. Description générale**

[285] La procureure de l'employeur a présenté le plaidoyer principal de ce dernier et a demandé le *statu quo* sur la base de dix (10) points que le Tribunal résumera ci-après.

[286] Mais avant d'aborder chacun de ceux-ci, elle résume l'approche de la Ville. Elle soutient que le syndicat tente ainsi d'introduire une nouvelle logique de rémunération fondée uniquement sur la complexité technique d'une fonction policière. Elle ajoute que la prime demandée n'en est pas une pour un inconvénient, pour une responsabilité ou pour un risque ou une dangerosité. Elle soutient que cette complexité se retrouve également dans la fonction d'agent de quartier.

[287] D'autre part, elle ajoute que l'investissement additionnel allégué par le syndicat pour justifier sa demande n'est pas d'une plus grande valeur pour l'organisation que l'agent de quartier; les policiers visés par la demande ne devraient pas recevoir une plus grande rémunération que ce dernier. Elle précise que le syndicat cherche ainsi à amener le Tribunal à faire une évaluation des fonctions policières afin de déterminer une rémunération différente pour certaines fonctions par rapport à celles d'un agent de quartier.

[288] La demande de la Fraternité, dit-elle, est aussi fondée sur un critère d'équité externe mettant en jeu la reconnaissance par d'autres municipalités du Québec d'une prime semblable. Cependant, elle souligne qu'il n'y a pas d'uniformité à cet égard ailleurs, contrairement à l'affirmation du syndicat.

[289] Quant à la prétention du syndicat sur l'exercice des « fonctions d'enquêtes spécialisées » des membres des groupes de l'identité judiciaire, des agents reconstitutionnistes et des enquêteurs aux crimes technologiques, elle soutient que la preuve ne supporte pas cette prémisse.

[290] Elle indique que cette nouvelle logique de rémunération impose une différenciation salariale fondée sur la spécialisation au détriment de la complexité du travail de l'agent de

quartier, notamment quant au facteur humain. Cette différenciation, dit-elle, est boiteuse à plusieurs égards, comme la preuve l'a démontré. Elle souligne le choix du syndicat de se limiter qu'à ces quatre (4) fonctions; pourquoi pas à d'autres ou encore pourquoi les avoir traitées comme un seul groupe ? Elle indique au Tribunal que la demande du syndicat aura sans doute des répercussions à l'égard d'autres groupes de spécialistes au SPVM, surtout avec la nouvelle logique de rémunération que tente d'introduire le syndicat.

[291] Elle soutient que la demande du syndicat a pour effet d'évacuer complètement l'importance des facteurs relatifs au travail d'agent de quartier, surtout, dit-elle, que le syndicat n'a fait témoigner aucun de ces derniers au cours des audiences et que l'expert du syndicat n'a rencontré aucun de ceux-ci avant de conclure son rapport d'expertise.

[292] Elle mentionne au Tribunal que le développement de carrière d'un policier au SPVM peut l'amener à choisir parmi quelques cent-soixante-quinze (175) fonctions, chacune avec ses avantages et inconvénients, Le modèle proposé par le syndicat fait abstraction du modèle organisationnel de la police de quartier. Elle insiste sur le fait que la preuve démontre que ces fonctions sont comblées sans problème (pièces V-84 à V-89B).

[293] Elle indique que l'approche historique du SPVM à l'égard de la rémunération est de reconnaître une différenciation salariale lorsque le niveau de responsabilités est accru (agent senior, superviseur) ou dans le cas d'une progression fondée sur l'expérience. Quant au critère de l'équité interne, elle précise que cette preuve démontre clairement qu'à l'égard de l'évaluation des emplois, les parties ont recours à une série de facteurs permettant l'exercice équitable d'un tel processus, contrairement à la demande du syndicat.

[294] Elle complète son introduction en soulignant que la prime de métropole accordée par le Tribunal en 2010 était pour le travail des policiers « dans toutes les sphères de leurs activités régulières ou spécialisées ».

## **B. Encadrement législatif**

[295] La procureure dépose auprès du Tribunal un cahier d'autorités qui contient certaines décisions soumises par le syndicat, mais aussi d'auteurs qui précisent que le critère sur l'équité externe appliqué par l'arbitre Hamelin dans l'affaire *Ville de Charlemagne* en 1987 n'est plus exclusif. L'arbitre de différend, depuis les amendements législatifs au Code du travail en 1996, doit maintenant prendre en considération d'autres critères énoncés à l'article 99.5 du Code du travail, notamment, dit-elle, celui de l'équité interne applicable chez l'employeur. Dans les circonstances, elle indique que parmi les conditions de travail applicables ailleurs chez l'employeur, la façon dont les primes sont accordées est très importante. Le rapport de l'expert du syndicat doit ainsi être soupesé en fonction de critères reconnus et applicables.

[296] Quant à la jurisprudence ontarienne sur laquelle le syndicat fonde l'application du critère de l'équité externe, soit le « replication principe », elle argue que la législation du Québec ne contient pas de dispositions qui privilégient celui-ci, comme c'est le cas dans la décision de l'arbitre Goodfellow.

### C. L'évaluation des fonctions et la preuve des experts

[297] La procureure demande au Tribunal de lire et d'analyser attentivement le rapport d'expert du syndicat, monsieur Poulin, qui consiste à comparer quatre (4) fonctions dites de spécialiste en fonction de celle de l'agent de quartier, dite généraliste, pour justifier une différence de salaire entre ces groupes de salariés.

[298] Elle soutient que le rapport de l'expert de l'employeur, monsieur Fafard et son témoignage, ont démontré plusieurs « failles méthodologiques » qui font en sorte que le Tribunal ne devrait pas tenir compte du rapport d'expertise du syndicat pour fonder sa décision.

[299] Parmi ces failles, elle souligne le fait que l'expert Poulin ne s'est pas demandé si les quatre (4) groupes de fonctions pouvaient être regroupés dans une même famille et pourquoi devaient-ils exclusivement être comparés à la fonction d'agent de quartier et non à d'autres groupes, comme celui des fonctions d'enquêteurs sur lesquelles le syndicat fonde aussi ses prétentions ?

[300] Elle précise au Tribunal que la méthode utilisée par l'expert du syndicat ne pouvait mener celui-ci qu'au résultat demandé par le syndicat.

[301] Elle s'attarde ensuite à la méthodologie utilisée par l'expert Poulin, soit les critères ou les déterminants pour évaluer l'équité interne. Elle mentionne au Tribunal que l'évaluation d'emploi faite par ce dernier ne pouvait lui permettre, objectivement, sur la base de ces déterminants, de soutenir qu'une rémunération différente devait être accordée aux policiers de ces quatre (4) groupes.

[302] Elle indique qu'il n'a pas tenu compte du critère de la stabilité en emploi, du comblement ou du taux de roulement. Elle renvoie le Tribunal au rapport de l'expert de l'employeur, monsieur Fafard, qui dans celui-ci mentionne tous les critères écartés par l'expert Poulin qui lui auraient permis de faire une véritable évaluation d'emploi. Il affirme que les facteurs utilisés ne discriminent qu'en faveur des quatre (4) fonctions visées.

[303] Elle affirme que la preuve démontre que lorsqu'un agent de quartier qui quitte sa fonction pour l'une de celles visées par la demande, il apprend une nouvelle fonction très différente. Elle soutient que ce faisant, il apprend « un travail technique qui s'effectue à partir de normes et de règles qu'il connaît très bien, qu'il maîtrise et qu'il applique dans un environnement hautement planifié. Ce faisant, il laisse de côté des exigences, des responsabilités et des conditions de travail qui peuvent être équivalentes ou pas à celles de l'agent de quartier » ; et cet exercice n'a pas été fait par monsieur Poulin, dit-elle.

[304] Elle souligne qu'il n'a pas tenu compte des facteurs de l'autonomie, du risque à la vie, de la sécurité du policier, de la nécessité de faire attention à la vie et à l'intégrité des autres (collègues, victimes, citoyens) ou du jugement en situation de crises auxquels les policiers de quartier doivent faire face quotidiennement comme éléments de comparaison dans la différenciation salariale. Pour celle-ci, les manques dans son analyse constituent un biais méthodologique fatal, tout comme l'utilisation de déterminants non objectifs.

[305] Elle indique que son expert a confirmé que l'usage de la procédure 429-5 du SPVM, comme base d'évaluation, était inapproprié et incomplet. Il aurait dû avoir recours à plusieurs autres critères reconnus par les auteurs ce qui aurait empêché le biais majeur commis par celui-ci. Il a conclu erronément à une valeur ajoutée ou à une plus grande contribution des policiers visés par la prime pour l'organisation de l'employeur que les agents de quartier.

[306] Elle demande au Tribunal d'écarter le rapport de l'expert Poulin.

#### **D. La prime de métropole**

[307] La procureure soutient que le Tribunal a déjà consenti à une prime dite de « métropole » pour toutes les fonctions de policier chez l'employeur dans son jugement rendu le 21 juin 2010. Elle précise que cette prime tient compte des « fonctions spécialisées » chez l'employeur en raison des particularités de la métropole qu'est la Ville de Montréal, tel qu'en a témoigné le président du syndicat, monsieur Yves Francoeur, dans le cadre du différend 2008-2010 et dans le présent différend. Elle ajoute que cette prime a aussi été accordée en raison de la complexité du travail de l'ensemble des policiers y compris ceux visés par la demande syndicale. Le Tribunal ne devrait pas, en conséquence, accorder une seconde prime pour les mêmes motifs.

#### **E. Les exigences, responsabilités et conditions de travail des agents de quartier**

[308] La procureure réfère le Tribunal à la preuve présentée par l'employeur avec plusieurs commandants de poste de quartier sur la réalité que vivent les agents des postes de quartier dans les quatre (4) divisions ou régions couvertes sur le territoire desservi par le SPVM pour établir les exigences, les responsabilités et les conditions de travail quotidiennes des agents de postes de quartier, c'est-à-dire, la réalité vécue par ceux-ci dans les postes où ils doivent au quotidien exécuter l'ensemble de leurs tâches.

[309] Elle se réfère à la complexité liée au facteur humain vécu par les patrouilleurs qui ont affaire à des personnes dont le comportement est imprévisible et changeant d'un quartier à un autre qui les force à développer un savoir-faire pour réagir rapidement, bien plus, dit-elle, que de simples réponses à des appels. Le modèle de la police de quartier (pièce V-109A) les oblige à trouver des solutions durables. Ils doivent ainsi s'investir, dit-elle, dans leur quartier et s'impliquer avec les citoyens, les organismes et les groupes communautaires. À cet effet, elle réfère le Tribunal au module d'action par projet (MAP) créé dans plusieurs quartiers pour cibler une criminalité particulière (témoignages des commandants Cayer, Gagnon, Roy, Dagher et l'agent Evans Guercy).

[310] Elle soutient que l'acquisition, le développement et le maintien de connaissance des agents de quartier sont similaires à celui des policiers des quatre (4) groupes visés par la demande de prime de spécialiste. À cet effet, elle indique que l'agent de quartier acquiert 80% de ses compétences sur le terrain qui lui sont données par ses pairs ou par la division de la formation du SPVM (pièce V-100) en fonction de leurs activités (technique de défense, bâton télescopique, intervention contre les gangs de rue, etc.). Le niveau 5 de service de la Ville de Montréal engendre nécessairement, dit-elle, pour ces agents de quartier une spécialisation accrue. Cette formation, ajoute-t-elle, est maintenue par la plate-forme « campus » (pièce V-102) qui permet à

ces policiers de demeurer à jour et toutes les autres formations données par des coachs ou autres membres du GTI ou du GI.

[311] La procureure plaide que le Tribunal doit aussi tenir compte des accidents de travail et des plaintes déontologiques comme autres particularités auxquelles font face les agents de quartier qui ne cessent d'augmenter depuis les cinq (5) dernières années. Elle réfère le Tribunal à plusieurs statistiques et souligne les cas d'intimidation auxquels font face ces policiers contrairement aux autres policiers visés par la demande.

[312] Elle renvoie le Tribunal à la preuve relativement aux agents du groupe d'intervention (GI), soit environ deux-cent (200) policiers qui sont toujours agents de poste de quartier qui y consacrent 80% de leur tâche et 20% à celle de contrôle de foule (anti-émeute). Ils sont une cinquantaine (50) pour chacune des quatre (4) régions du SPVM.

[313] Ils sont aussi soumis à un processus de sélection rigoureux, une formation éliminatoire et un maintien des connaissances de dix (10) jours par année, dans les deux (2) spécialisations de ce groupe (intervention armée et déplacement tactique). Plusieurs autres formations spécifiques, dit-elle, sont suivies par ceux-ci (arme de support, arme intermédiaire d'impact à projectile, taser, irritants chimiques et autres).

[314] Elle conclut que tous ces éléments particuliers à l'agent de quartier l'amènent à soutenir que ces fonctions sont différentes mais s'équivalent dans la différenciation salariale (« différent but equal ») entre ces agents de quartier et les salariés visés par la prime de spécialiste.

## **F. Le modèle organisationnel de la police de quartier (pièce V-109A)**

[315] La procureure de l'employeur plaide que le modèle organisationnel de la police de quartier, adopté en 1995 et mis en place en 1996/1997, doit servir dans l'établissement de la structure salariale et la différenciation salariale des fonctions.

[316] Elle soutient que :

« Le mode de rémunération actuel du SPVM est en accord avec son modèle organisationnel dans lequel les policiers de première ligne (agent et superviseur de poste de quartier) doivent être les éléments aussi valorisés que d'autres. Dans ce modèle, les autres policiers sont au soutien des policiers de première ligne. Le salaire étant perçu comme une valorisation, si une différenciation salariale est accordée aux quatre (4) fonctions visées, au détriment de la fonction d'agent de quartier, elle ne sera pas de nature à inciter les policiers à rester dans la fonction d'agent de quartier ».

[317] Quant à la lettre d'entente de 1995 sur la nouvelle section des agressions sexuelles (pièce S-250), celle-ci a été, dit-elle, signée dans un contexte particulier. Le syndicat n'a pas voulu reconnaître que cette fonction relevait de celle d'un sergent-détective, en acceptant que des constables soient payés en fonction supérieure, mais aujourd'hui cette fonction n'est accessible qu'aux sergents-détectives, souligne-t-elle.

### **G. Le comportement et l'attitude des policiers dans les quatre (4) fonctions visées : stabilité et comblement des postes**

[318] La procureure réfère le Tribunal à un tableau qu'elle a confectionné à partir des pièces V-84, V-85, V-87 et V-88 sur les postes occupés par les policiers visés par la demande et leur mutation. Elle constate qu'une fois à l'intérieur de l'un des postes, les titulaires y demeurent, peu de personnes désirent en sortir. Il y a donc, dit-elle, aucun problème de comblement ou de recrutement pour ceux-ci. La structure salariale est alors présumée cohérente, plaide-t-elle.

### **H. La comparaison entre ces quatre (4) fonctions et celle de la « fonction d'enquêtes spécialisées »**

[319] Elle indique que l'employeur répond à l'argument du syndicat voulant que trois (3) des groupes visés par la demande de prime de spécialiste effectuent une fonction comparable à celle d'un policier de grade sergent/détective (agent reconstitutionniste, identité judiciaire et crimes technologiques). Elle soutient qu'aucune preuve ne supporte cette prétention du syndicat. Au surplus, elle ajoute que le sergent-détective prend charge de l'ensemble de l'enquête, non d'un élément en particulier, comme c'est le cas des policiers de ces groupes visés. D'autre part, l'article 116 de la Loi de police précise les qualités minimales pour la fonction de sergent-détective (pièce S-237, procédure 429-5 SPVM), seul l'enquêteur aux crimes technologiques a cette exigence.

### **I. L'équité interne – les conditions de travail applicables aux autres employés de la Ville**

[320] La procureure fait l'analyse des normes d'évaluation d'emploi des autres employés de la Ville pour indiquer au Tribunal qu'il doit en tenir compte, car il s'agit d'une condition d'emploi visée par l'article 99.5 du Code du travail. Elle reprend pour chacun des groupes les méthodes d'évaluation des emplois et la fixation des salaires telles qu'illustrées par les témoins entendus (plan d'évaluation par points et facteurs, méthode de rangement, taux unique, années d'expérience et grades pour les cols bleus, les cols blancs, les contremaîtres, les professionnels, les architectes et les scientifiques, les brigadiers scolaires, les juristes, les chauffeurs d'autobus, les pompiers, les agents de surveillance et les employés de bureau).

[321] En conclusion, la procureure indique que dans tous ces cas des plans d'évaluation ont permis d'obtenir une évaluation objective selon laquelle une fonction qui comporte plus de responsabilités engendre une rémunération additionnelle, contrairement à ce dossier, affirme-t-elle.

### **J. L'équité externe, les autres policiers des municipalités du Québec et hors Québec**

[322] La procureure indique au Tribunal que la preuve présentée par le syndicat ne démontre pas de tendance lourde au Québec ou ailleurs au Canada de rémunérer d'une manière différente les policiers qui exercent dans l'un des quatre groupes visés par la demande du syndicat. Elle

affirme que cette preuve tend à démontrer que certaines municipalités ont agi en fonction d'impératifs particuliers.

[323] Elle passe ensuite en revue la preuve au sujet des corps de police de la Régie Richelieu-Saint-Laurent, Laval, Gatineau, Longueuil et Québec pour les postes à l'identité judiciaire, comme techniciens en scènes de crime et d'enquêtes collision pour illustrer son plaidoyer. Quant au contrat de la Sûreté du Québec, elle soutient que sa structure salariale est unique et résulte d'un contexte particulier.

[324] Enfin, à l'égard des autres corps de police à l'extérieur du Québec, la procureure soutient que la preuve démontre une multitude d'approches à l'égard de la rémunération de la fonction policière qui ne tient pas compte des mêmes particularités de la police de quartier chez l'employeur.

[325] La description des primes et des prérequis pour obtenir celles-ci n'est pas claire, dit-elle. À titre d'exemple, elle indique au Tribunal qu'à Toronto et à Ottawa elle est payée dans le concept du « criminal investigation pay » qui semble bien différent de celui applicable au SPVM. S'agit-il plutôt d'une prime pour des fonctions d'enquêtes criminelles; auquel cas, elle n'est pas applicable au SPVM, dit-elle. Elle ajoute qu'un constat semblable peut aussi valoir dans plusieurs autres cas de référence cités par le syndicat pour d'autres villes canadiennes.

[326] Elle demande au Tribunal d'analyser attentivement les sources d'équité externe du syndicat avant de conclure trop rapidement, comme ce dernier, qu'il existe une « tendance lourde », ailleurs au Québec et au Canada, de reconnaître une prime de spécialité aux policiers occupant l'une des fonctions des quatre (4) groupes visés.

### **Conclusion**

[327] La procureure conclut que le Tribunal devrait constater que les fonctions des quatre (4) groupes de policiers visés sont différentes de celles des policiers agents de quartier, mais que la preuve démontre qu'elles sont, dans les faits, égales, « different but equal », comme le soutient la procureure de l'employeur. Elle demande donc au Tribunal de maintenir le *statu quo* dans les circonstances.

### **3. Réplique du syndicat**

[328] Le syndicat répond à l'argumentaire de l'employeur en la manière suivante :

#### **A. Critères des conditions économiques et de la capacité de payer**

[329] Il débute avec les critères des conditions économiques et de la capacité de payer de l'employeur. Il indique qu'aucune preuve n'a été administrée par les parties et qu'aucun point n'a été soulevé par l'une ou l'autre des parties.

## B. Critère de l'équité interne

[330] Le procureur du syndicat soutient que celui-ci n'est pas pertinent dans les circonstances. Il devrait être écarté parce qu'il ne s'agit pas, dit-il, d'évaluer le pourcentage d'augmentation général qui devrait être consenti à l'ensemble du groupe, ni de déterminer si la façon d'évaluer les fonctions ailleurs chez l'employeur est utile comme outil de comparaison pour les évaluations d'emploi du groupe des policiers. À cet égard, le procureur souligne au Tribunal que la structure salariale des policiers de Montréal, comme celle d'autres groupes de policiers partout en Amérique du Nord, est fondée en partie sur les grades et en partie en fonction de la particularité de certaines fonctions. Il s'agit donc d'un système propre à ce groupe, tout comme la preuve l'a démontré pour les autres groupes, dit-il. Chacun des autres groupes de salariés pour lequel l'employeur a présenté sur les moyens d'évaluation (points et facteurs, méthodes de rangement, taux fixe, années d'expérience) est différent et ne peut être comparé au groupe de policiers, soutient-il, même pour les fins d'établissement d'une prime semblable à celle demandée par le syndicat. Il soutient que la méthode de points et facteurs préconisée par l'employeur est inapplicable aux chauffeurs d'autobus, aux opérateurs de métro, aux changeurs, aux gareurs et préposés aux renseignements qui ont tous un taux unique, sans l'usage d'un tel système d'évaluation.

[331] Il passe en revue l'usage du système points et facteurs utilisé par certains groupes de l'employeur, mais indique au Tribunal que les auteurs St-Onge et Thériault dans leur ouvrage sur la « *Gestion de la rémunération* » précisent que l'utilisation d'un tel système peut faciliter l'analyse de l'information, mais demeure néanmoins un processus subjectif. Il n'offre pas l'assurance d'objectivité sans failles que plaident l'employeur et son expert, monsieur Fafard. Les auteurs Armstrong et Baron dans leur ouvrage « *The job evaluation handbook* » abondent dans le même sens, dit-il.

## C. L'expertise

[332] Le procureur répond aux reproches de l'employeur sur le rapport d'expertise de son expert, monsieur Poulin. Il soutient qu'il est inutile de reprocher à ce dernier de ne pas avoir fait appel à un plan d'évaluation alors que les parties n'ont pas jugé bon d'en introduire un dans leur convention collective. Son analyse ne peut donc, dit-il, être biaisée parce qu'elle ne s'appuie pas sur un tel système de points et de facteurs. Cet expert a plutôt tenu compte de critères reconnus qui lui ont permis de déterminer les exigences relatives à la fonction d'agent de quartier et de les comparer à celles des quatre (4) fonctions concernées, plaide-t-il.

[333] Ainsi, le procureur souligne que son expert a conclu que si tout policier est capable d'occuper une fonction d'agent de quartier en tout temps, même après une mutation, le même constat n'est pas vrai à l'égard d'une des fonctions visées. Le processus de sélection est différent, les critères pour y accéder et se maintenir dans ces fonctions sont différents et les fonctions et responsabilités ne peuvent être comparables, ajoute-t-il. Ils ont des habiletés, des connaissances, des compétences et une expertise qui leur permettent, dit-il d'occuper ces fonctions spécialisées que les agents de quartier n'ont pas. Il s'agit pour le procureur d'un capital ajouté que l'agent de quartier ne possède pas.

[334] Le procureur soutient que la démarche suivie par l'expert du syndicat est plus conforme à la structure salariale applicable au groupe de policiers. Comme dans le cas des sergents coachs et des superviseurs de quartier, des responsabilités additionnelles ont conduit l'employeur à payer à ceux-ci une prime.

[335] Il souligne que dans le cas de l'agent du GTI, ce dernier peut en même temps occuper un poste d'agent de quartier, ses responsabilités additionnelles pourraient alors justifier le paiement d'une prime.

#### **D. « Different but equal »**

[336] Relativement à l'argument de l'employeur à l'effet que les fonctions visées sont « different but equal », le procureur mentionne que l'expert de la Ville n'a pas fait ce constat. Comment cette dernière peut-elle en arriver à celui-ci sans avoir analysé l'ensemble des facteurs qui lui aurait permis un exercice de façon équitable ? Il conclut que le marché de référence contredit cette affirmation.

#### **E. Procédure 429-5**

[337] Le procureur indique au Tribunal que l'utilisation de la procédure 429-5 du SPVM, même si celle-ci est utilisée principalement pour la mobilité des policiers, est aussi très pertinente dans l'analyse effectuée par son expert parce qu'elle contient tous les éléments nécessaires à l'analyse de fonctions visées, soit les critères pour postuler, ceux sur la sélection et les exigences requises de celles-ci.

#### **F. La police de quartier**

[338] Le procureur soutient que quelque soit le travail effectué par l'agent de quartier, il s'agit d'une fonction générale de surveillance du territoire ou de patrouille de celui-ci, comme dans tous les autres corps de police en Amérique du Nord. Même si elle est essentielle et importante, ces raisons n'empêchent pas la reconnaissance de la particularité des quatre (4) fonctions visées par la demande du syndicat.

#### **G. Le marché de référence (équité externe)**

[339] Enfin, le procureur termine avec le marché de référence ou le critère de l'équité externe critiqué par l'employeur. Il souligne que ce critère est le premier utilisé dans le domaine de l'évaluation des emplois et constitue, dit-il, la méthode la plus couramment utilisée en Amérique du Nord. La preuve synthétisée dans le tableau de la pièce S-253 parle par elle-même, plaide-t-il. Il démontre sans conteste, contrairement à l'affirmation de l'employeur, une « tendance lourde » en faveur de la demande du syndicat. Ce tableau, précise-t-il, n'a pas été contesté par l'employeur.

[340] L'employeur, dit-il, n'a pas fait la preuve que le SPVM se distingue au point d'ignorer ces tendances provinciale et canadienne, conclut-il. Il est donc faux de prétendre que les fonctions qu'occupent les policiers visés par la demande du syndicat sont « different but equal »

de celles d'un agent de poste de quartier. Il suffit d'examiner les descriptions des fonctions pour s'en convaincre.

### **Conclusion**

[341] Le procureur réitère sa demande d'accorder aux policiers concernés et à leurs superviseurs la prime de spécialité de 5% demandée.

## **V. Droit**

[342] Les dispositions législatives applicables du Code du travail du Québec se lisent ainsi :

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

**99.4** Seules les matières qui n'ont pas fait l'objet d'un accord entre les parties sont soumises à l'arbitrage.

L'arbitre a compétence exclusive pour déterminer ces matières en se fondant sur le rapport du médiateur ou, selon le cas, sur son constat des matières qui n'ont pas fait l'objet d'un accord lors de sa médiation.

**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.

(nos soulignés)

## **VI. Décision et motifs**

### **1. Le litige visé par le différend**

[343] Le présent litige concerne l'établissement d'une « prime de fonctions spécialisées » ou d'une « prime de spécialité » pour les policiers qui travaillent dans l'un des quatre (4) champs d'activités visés au sein du SPVM. La prime demandée par la Fraternité est de 5% de leur salaire annuel et s'ajoute à celui-ci aux fins du calcul de tous les bénéfices y compris la prime de métropole. Elle est demandée rétroactivement à l'entrée en vigueur de la convention collective, le 1<sup>er</sup> janvier 2011. Actuellement, ces policiers sont payés en fonction de leur grade, majoritairement en fonction de celui d'un agent de quartier ou d'un constable 1<sup>ère</sup> classe.

[344] La Ville conteste cette demande de différenciation salariale. Elle soutient essentiellement qu'il n'y a aucune valeur ajoutée à leur fonction par rapport à celle d'un agent de quartier qui justifie l'octroi d'une prime, les tâches peuvent être différentes mais elles s'équivalent. La structure salariale et le modèle des postes de quartier à la Ville justifient plutôt le *statu quo*, soutient-elle.

## 2. Compétence du Tribunal

[345] La compétence du Tribunal est circonscrite par les dispositions de l'article 13.00 paragraphe b) de l'Annexe K de la convention collective 2011-2014 déjà reproduite dans cette décision. La Fraternité a précisé que cette prime vise les policiers et leurs superviseurs dans chacun des quatre (4) champs d'activités mentionnés dans cette disposition de la convention collective.

[346] Il s'agit de ceux à l'identité judiciaire qui agissent comme technicien en scènes de crime, ceux qui agissent comme reconstitutionniste en collision, ceux qui agissent comme enquêteur aux crimes technologiques et ceux qui agissent comme agent tactique au groupe d'intervention GTI ou SWAT, de leurs agents seniors et des superviseurs de ces quatre (4) groupes d'activités.

[347] Cette compétence est également sujette à l'application des dispositions des articles 99.3, 99.5 et 99.6 du Code du travail à l'égard d'un différend qui concerne les policiers et les pompiers dans la province de Québec.

[348] Le législateur, à l'article 99.3, a donné à l'arbitre d'un tel différend un large pouvoir de rendre sa décision « selon l'équité et la bonne conscience ». Cette notion a été analysée et discutée par les auteurs et la jurisprudence à maintes reprises, nous y reviendrons.

[349] Cette compétence du Tribunal est néanmoins délimitée par les dispositions des articles 99.5 et 99.6. L'arbitre est liée par la preuve qui lui est présentée. Il doit également tenir compte des critères mentionnés à l'article 99.5 dudit code, soit :

- « des conditions de travail applicables aux autres salariés de la municipalité concernée ou des municipalités parties à l'entente constituant la régie intermunicipale concernée », aussi appelée « l'équité interne »;
- « des conditions de travail qui prévalent dans des municipalités ou des régies intermunicipales semblables ou dans des circonstances similaires, aussi appelée « l'équité externe »;
- « ainsi que de la situation et des perspectives salariales et économiques du Québec (nos soulignés)

[350] Il ressort de la jurisprudence que ces critères ajoutés au Code du travail par un amendement législatif de 1996 voulaient distinguer la portée de la décision rendue par l'arbitre François Hamelin dans l'affaire de la *Ville de Charlemagne* rendue en 1987 (décision déjà citée du 1<sup>er</sup> octobre 1987). Le législateur voulait maintenant que d'autres critères que celui adopté par Me Hamelin dans sa décision soit « l'égalité de traitement des parties avec celles qui sont placées dans des situations similaires » aussi désigné en anglais comme « the prevailing practice » ne soit pas l'unique critère sur lequel l'arbitre fonde sa décision.

[351] Il appert de cette disposition que l'arbitre doit maintenant tenir compte de ces critères en fonction de la pertinence de ceux-ci et selon la preuve administrée par les parties. Il n'y a aucune hiérarchie entre eux. Dans sa décision rendue dans le dossier des *Pompiers de Montréal*, Me

Hamelin précisait l'approche que doit avoir le Tribunal. Il écrivait aux paragraphes 172 à 175 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 rédiger 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 concerné », communément appelée « l'équité interne »
- Les « conditions de travail qui prévalent dans les 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 accorder à chacun relève de la discrétion de l'arbitre, à la lumière de la preuve qui lui est présentée et des circonstances particulières de chaque cas. »

(nos soulignés) (reproduit tel quel)

[352] Me Jean-Pierre Lussier dans l'affaire *Régie intermunicipale de police des Riverains et als et Fraternité des policiers et policières de la Sûreté municipale des Riverains inc.* (décision du 8 février 2006, rapportée à AZ-50387338) résumait les pouvoirs de l'arbitre de différend à « un amiable compositeur c'est-à-dire celui de contraindre les parties à adopter un résultat auquel elles seraient parvenues si elles avaient réussi à s'entendre sur leur meilleur intérêt ».

[353] Le Tribunal a d'ailleurs appliqué les mêmes principes dans ses décisions du 21 juin 2010 dans les différends entre les mêmes parties pour les conventions collectives de 2007-2009 et 2010.

[354] Plus particulièrement, le Tribunal n'a pas à donner plus d'importance à un de ces critères, il peut également en ajouter d'autres mis en preuve devant lui, comme c'est le cas dans cette affaire. C'est dans la recherche d'une décision selon l'équité et la bonne conscience qu'il applique ces critères et les autres mis en preuve par les parties.

[355] La notion de la décision selon l'équité et la bonne conscience a souvent été définie en fonction des personnes raisonnables, compétentes, réalistes et avisées qui « s'entendent sur leur meilleur intérêt ». Cette notion amène aussi une réflexion en fonction des critères mentionnés à l'article 99.5 du Code du travail. Quelle décision auraient-elles pris en pareilles circonstances ou quel règlement auraient-elles convenu ?

[356] Les critères développés par le législateur ne font référence qu'à la réalité entourant la négociation ou la conclusion d'une convention collective par des personnes raisonnables compétentes et avisées, c'est-à-dire en tenant compte de la réalité des comparables internes, ceux des marchés externes semblables ou des conditions salariales ou économiques du Québec ou ailleurs, au Canada.

[357] Le critère du marché de référence développé par l'arbitre Hamelin dans sa décision de la *Ville de Charlemagne* n'a pas été exclu par le législateur, il est encore aujourd'hui pertinent, selon les circonstances particulières de chaque dossier. La démarche du législateur avec ses amendements législatifs au Code du travail en 1996 n'avait pour but que de s'assurer que le Tribunal analyse tous les aspects comparatifs présents lors d'une mésentente entre les parties, avant de décider, selon l'équité et la bonne conscience; sa conception personnelle de la résolution de celle-ci n'avait alors plus son importance.

[358] Le Tribunal constate que les parties n'ont pas de véritables désaccords sur les principes de droit applicables dans un tel différend; elles demandent plutôt une application différente de ces critères ou questionnent la pertinence de ceux-ci.

### **3. Positions des parties**

#### **A. Position en bref de la Fraternité**

[359] À la lumière de ces principes juridiques, la Fraternité, appuyée par une expertise et le témoignage de son expert, monsieur Frédérick Poulin, a présenté une preuve visant, dans un premier temps, à démontrer que la nature des fonctions des policiers œuvrant dans chacun de ces champs d'activités, les exigences pour obtenir et maintenir ces emplois, les responsabilités, les méthodes de travail, l'équipement utilisé par ceux-ci et toutes les formations entourant ces fonctions étaient très différents des policiers de quartier, le groupe cible de généralistes au SPVM. Ces caractéristiques constituaient alors une valeur ajoutée ou des « déterminants » selon l'expression de son expert qui méritaient à ces policiers visés la différenciation salariale demandée.

[360] Dans un deuxième temps, la Fraternité contestait la pertinence de la preuve des éléments comparables présentés par la Ville sur les modes d'évaluation des emplois des autres salariés syndiqués à la Ville et l'expertise de l'expert de celle-ci, Normand Fafard.

[361] Enfin, celle-ci justifiait sa demande par la preuve sur les conditions salariales dans les villes de comparaison externes dans la province de Québec et ailleurs au Canada et par l'évolution marquée de ces fonctions depuis les quinze (15) dernières années.

#### **B. Position en bref de la Ville**

[362] Sur la base des mêmes principes de droit, la Ville soutient, dans un premier temps, que la prime de métropole accordée par le Tribunal, dans sa décision du 21 juin 2010, englobe cette demande de la Fraternité. Dans un deuxième temps, elle soutient que les exigences, les

responsabilités et les conditions de travail des agents de quartier sont équivalentes à celles des policiers de ces groupes spécialisés (« different but equal ») et aucune valeur ajoutée ne mérite une telle demande de différenciation salariale.

[363] Les critères de comparaison retenus par l'expert de la Fraternité ne permettent pas d'en arriver au constat de celui-ci d'une façon objective et équitable. D'autre part, elle soutient que la demande de la Fraternité va à l'encontre du modèle organisationnel du SPVM fondé sur les grades et celui de la police de quartier qui en sortirait dévalorisée.

[364] Enfin, la Ville demande de tenir compte de l'équité interne sur l'évaluation des emplois des autres groupes de salariés à la Ville et de mitiger l'application des éléments de comparaison de l'équité externe en analysant les raisons pour lesquelles ces villes ont consenti une prime semblable à celles demandées.

#### **4. Analyse de la preuve**

##### **A. Groupe de comparaison (agent PDQ)**

[365] Débutons par les comparables internes au sein même du corps de police du SPVM. La Ville a reproché à la Fraternité de choisir comme groupe de référence ou groupe cible pour faire son analyse comparative, le groupe d'entrée de généraliste au SPVM, soit le groupe comptant la très grande majorité de l'effectif d'où sont issus les policiers visés par la prime de fonctions spécialisées, soit les agents de quartier/solo ou constable 1<sup>ère</sup> classe. Pourquoi ne se sont-ils pas comparés à d'autres spécialistes, demande la Ville ?

[366] Dans un premier temps, la preuve démontre que les policiers concernés par la demande sont considérés par le SPVM comme faisant partie du même grade que les agents de quartier ou les constables 1<sup>ère</sup> classe. D'autre part, aucun autre groupe semblable n'existe au SPVM ou ailleurs parmi les autres groupes de salariés de cet employeur; à tout égard, ces policiers sont uniques. Enfin, la preuve a aussi permis au Tribunal de constater que dans toutes les autres villes de comparaison ou presque au Québec ou ailleurs au Canada, le groupe de policiers de comparaison au sein d'une organisation policière est le groupe des patrouilleurs ou des constables de 1<sup>ère</sup> classe, assimilable au groupe des agents de quartier/solo au SPVM (pièce S-253).

[367] Ainsi, partout ailleurs ou presque, les parties ont librement convenu que le groupe de référence serait la fonction de généraliste comparable à celle d'agent de quartier/solo. Le Tribunal considère que ce groupe de comparaison retenu par la Fraternité et son expert était équitable et pertinent dans les circonstances.

##### **B. Facteurs de comparaison entre les fonctions visées et la fonction d'agent PDQ et les expertises produites par les parties**

[368] Comme le Tribunal l'a souligné, la preuve concernant la nature des fonctions, les responsabilités entourant celles-ci, les exigences pour l'obtenir ou la conserver, les méthodes de travail, les équipements utilisés ou la formation demandée et de façon générale, toutes les caractéristiques, tant pour les fonctions visées par la demande de la Fraternité que celles des agents de postes de quartier, n'a pas été contestée ou remise en question par l'une ou l'autre des

parties. Il n'y a eu, à toutes fins utiles, aucun contre-interrogatoire ou aucune contre preuve par l'une ou l'autre des parties. Les audiences ont permis à chacune des parties de faire valoir leur position ou les caractéristiques propres à chacun des groupes de policiers qu'elles voulaient comparer. Les parties ont recours à la même preuve pour faire valoir leurs prétentions.

[369] Ainsi, les plaidoyers des parties indiquent qu'elles ne s'entendent pas sur l'interprétation de cette preuve, entres autres, à l'égard de l'application ou de la pertinence de certains facteurs de comparaison utilisés par chacun pour établir leur conclusion de comparaison respective.

[370] La Fraternité a fait référence aux facteurs ou aux déterminants proposés par son expert, monsieur Poulin, pour présenter cette preuve. Cet expert s'appuyait sur les descriptions de tâches des policiers visés et de celles de l'agent de quartier/solo, la politique de dotation 429-5 de l'employeur et de certains éléments de preuve, pour dresser une liste de facteurs ou de déterminants qui, selon celui-ci, lui permettent objectivement de déterminer « si une différenciation salariale est pertinente entre les postes de spécialistes (...) et les postes généralistes du même grade » soit ceux d'agent de quartier/agent de quartier solo ». Pour vérifier si cette différenciation existe concrètement, il a recours aux facteurs d'évaluation suivants :

1. Critères d'accès au poste (qualifications, critères pour postuler ou de sélection)
2. Investissement additionnel requis (efforts/conditions de travail)
3. Reconnaissance de l'expertise à l'interne (responsabilités)
4. Maintien de connaissances dans un domaine de pointe (responsabilités/efforts)

[371] La Ville conteste vigoureusement cette expertise et le témoignage de son auteur par celui de son expert, monsieur Normand Fafard. Ce dernier lui attribue plusieurs failles méthodologiques qui ne lui permettent pas d'en arriver à la conclusion qu'une telle différenciation salariale est constatée de la preuve qu'il a analysée.

[372] Le Tribunal est-il lié par ces témoignages d'experts ou les conclusions de ces derniers ?

[373] À cet effet, le juge Gauthier de la Cour suprême du Canada, lors d'une allocution prononcée au congrès annuel de la Cour du Québec en 1993 (Revue du Barreau/Tome 53 no.1/ Janvier-mars 1993), précisait le rôle du tribunal dans l'analyse d'une expertise. Il indiquait :

« (...) Encore une fois, il n'est pas question que l'expert usurpe la fonction du juge des faits. Par sa connaissance spécialisée, l'expert aide, assiste, éclaire la lanterne du tribunal. Il est en quelque sorte 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 (...) »

(nos soulignés)

[374] Le Tribunal est donc maître de la valeur probante de ces expertises ou de la pertinence de celles-ci. Il peut y recourir dans la mesure qu'il estime nécessaire pour l'exercice de sa compétence.

[375] Le Tribunal constate que l'expert de la Ville, monsieur Fafard, ne fait que critiquer les critères d'évaluation d'emploi utilisés par l'expert de la Fraternité et l'objectivité de ceux-ci pour conclure comme il l'a fait. Il ne propose aucun critère si ce n'est que de renvoyer le Tribunal à

l'annexe A de son expertise qui contient une série de critères d'évaluation d'emploi (points/facteurs) qui aurait pu être considérée par l'expert de la Fraternité. Il ne se prononce pas sur la différenciation salariale demandée, bien qu'il indique avoir étudié la preuve pertinente.

[376] Il existe une différence marquée entre ces deux expertises, même si ces experts se réfèrent aux mêmes critères. Le Tribunal ne peut en arriver au même constat que l'expert de la Ville quant au biais méthodologique contenu dans l'expertise soumise par la Fraternité ou l'usage impératif des critères mentionnés à l'annexe A de l'expertise de monsieur Fafard qui fait référence à un système d'évaluation d'emploi basé sur des points et des facteurs d'appréciation et de pondération.

[377] La preuve démontre qu'un tel système d'évaluation des emplois est inexistant parmi tous les corps de police en Amérique du Nord; l'expert de la Ville reconnaît cette particularité. Malgré cette réalité, les parties ont néanmoins été capables de négocier un salaire différent pour le sergent coach, l'agent senior ou le superviseur de quartier en fonction des responsabilités additionnelles et non selon les grades de ces derniers. Cette preuve a aussi démontré une réalité semblable à l'égard des enquêteurs d'agressions sexuelles en 1995. Plus particulièrement à la Sûreté du Québec, les éléments de différenciations salariales sont plutôt évalués instinctivement qu'en fonction d'un système par points et facteurs, a indiqué le témoin André Fortin de ce corps policier. Les parties ont pu s'entendre malgré le système suggéré par l'expert de la Ville, constate le Tribunal.

[378] L'objectivité d'une évaluation d'emploi en fonction d'un système par points et facteurs n'est pas assurée comme l'indiquent les auteurs St-Onge et Thériault dans leur ouvrage « *Gestion de la rémunération-Théorie et pratique* » (2<sup>e</sup> édition, 2006, Les éditions de la Chenellière inc.) Ils indiquent aux pages 185 et 186 :

« Par contre, la méthode des points et facteurs comporte des inconvénients. Quoique son caractère chiffré lui confère une objectivité apparente, la détermination, la définition et la pondération, des facteurs et des sous-facteurs sont autant de décisions que les membres du comité d'évaluation des emplois doivent prendre sur la base de leur jugement ou de résultats d'analyses statistiques. De fait, si la somme des points attribués aux emplois résulte d'une démarche précise, le contenu de chaque étape reste essentiellement subjectif. Par ailleurs, comme seuls les facteurs communs à l'ensemble des emplois doivent être considérés, cette méthode ne permet pas de tenir compte des exigences propres à certains emplois. » (nos soulignés)

[379] Ils soulignent plus loin dans leur ouvrage que le processus d'évaluation des emplois est subjectif. Ils écrivent :

« Il n'existe pas de critères universels et non équivoques pour déterminer les exigences relatives des emplois et toutes les méthodes d'évaluation des emplois nécessitent du jugement, de la discrétion, de la négociation et de la rationalisation. » (nos soulignés)

[380] Les auteurs Armstrong et Baron dans « *The job evaluation handbook* » (1995, Institute of personal and development, London, page 20) abondent dans le même sens sur l'évaluation d'emploi. Ils indiquent :

« Job evaluation does require the observation and systematic classification of facts, but it does not consist of a connected body of demonstrated truths that have been brought under general rules. It is based on assumptions and propositions that are subjective, not scientific. It involves value judgements and interpretations, not the application of laws or rules. It is not a science. As Plachy (1987c) comments, job evaluation is not a scientific system, it is a human system. Human beings make mistakes. They lose their objectivity and consistency, no matter how hard they try, no matter how great their integrity.»  
(nos soulignés)

[381] L'expertise de l'expert de la Fraternité contient-elle des biais méthodologiques la rendant inapplicable, comme l'affirme l'expert de la Ville ?

[382] Le Tribunal n'est pas de cette opinion, même si elle était orientée en fonction de la demande de la Fraternité. La preuve de la pratique dans les corps policiers en Amérique du Nord et les auteurs cités démontrent que le bon sens et l'usage d'éléments de comparaison pertinents qui permettent une évaluation sensée des fonctions de comparaison sont tout aussi efficaces et objectifs qu'un système par points et facteurs. En d'autres mots, des personnes raisonnables, compétentes et avisées seraient-elles en mesure de faire une telle évaluation d'emploi à partir des « déterminants » proposés par cet expert ? Les déterminants ou facteurs retenus par cet expert, en fonction des descriptions de tâches et de la procédure de dotation 429-5 du SPVM, étaient, sans être parfaits, pertinents pour lui permettre de tirer ses conclusions sur la différenciation salariale demandée par la Fraternité. Le Tribunal peut s'y référer pour l'aider dans sa décision. Il ne peut en dire autant de l'expertise de l'expert de la Ville.

### **C. Facteurs ou déterminant qui permettent de vérifier si une différenciation salariale existe de façon concrète et objective entre les fonctions visées et la fonction d'agent de PDQ/solo**

[383] Les facteurs d'évaluation des emplois des policiers visés et la fonction d'agent de PDQ ou les éléments qui ressortent et qui ont été mis en preuve, tant par la Fraternité que par la Ville, relatés en grande partie dans la section de la preuve rapportée, permettent au Tribunal de dresser un portrait assez juste et fiable sur plusieurs aspects importants de la nature des fonctions ou du travail de chacun de ces groupes de policiers, soit :

- les tâches qu'ils accomplissent quotidiennement dans leur milieu de travail;
- la réalité à laquelle ils sont confrontés;
- leurs responsabilités;
- leurs expertises;
- les méthodes de travail;
- l'équipement utilisé;
- les efforts déployés pour réaliser leur travail et se maintenir à jour;
- les exigences pour obtenir et maintenir une telle fonction;
- la formation exigée à l'égard de celle-ci et encore.

S'ajoutent à ces éléments d'évaluation, les visites du Tribunal sur les lieux de travail de ces policiers, les échanges avec ces derniers et les descriptions de leur emploi au quotidien.

S'additionne également, la preuve sur le traitement des fonctions spécialisées semblables ailleurs au Québec et au Canada.

[384] Le Tribunal constate de cette preuve que la fonction d'agent PDQ n'est en rien diminuée par cette comparaison ou les conclusions auxquelles le Tribunal peut en arriver. Chacun de ces policiers est essentiel dans le système de justice en vigueur dans tout pays démocratique. Chacun a un rôle important pour assurer la paix sociale et le respect du système de justice en vigueur. Ils doivent travailler ensemble dans un même but. À cet égard, le Tribunal estime que le modèle de la police de quartier qui met l'accent sur le rapprochement de la police à sa communauté locale pour faciliter les buts et les objectifs du système policier ne limite en rien la reconnaissance d'une différenciation salariale si celle-ci est de mise dans les circonstances, comme ce fut le cas pour les sergents coachs, les agents seniors et les superviseurs de poste de quartier. Le modèle de la rémunération en fonction des grades au SPVM ou ailleurs au Québec ou au Canada (équité externe) n'a empêché aucun corps policier de reconnaître l'application d'une différenciation salariale, si celle-ci était justifiée après l'appréciation des tâches des policiers qui exerçaient ces emplois. Cette preuve des comparatifs externes a une grande importance dans ce différend pour permettre au Tribunal d'agir selon l'équité et la bonne conscience.

#### **D. Application des facteurs d'évaluation à l'égard des fonctions des policiers visés par les quatre (4) champs d'activités et celle de l'agent de quartier (PDQ)**

[385] Le Tribunal ne croit pas nécessaire de reprendre en détail la preuve administrée à l'égard de chacun des groupes de fonctions de comparaison, l'exercice a déjà été fait antérieurement dans la section de la preuve de la décision. Les parties peuvent s'y rapporter.

[386] Cependant, une analyse comparative de ces fonctions illustre de façon explicite les différences marquantes entre les fonctions des policiers des quatre (4) groupes d'activités spécialisées et celle des généralistes, les agents de quartier et les agents de quartier solo.

[387] En effet, les exigences pour obtenir la fonction d'agent de quartier et celles de l'un ou l'autre des groupes de spécialistes ne sont pas comparables. Ces derniers répondent déjà à tous les prérequis de l'emploi d'un agent de quartier et ils peuvent y retourner en tout temps, sans avoir à se qualifier à nouveau. Il en est tout autrement pour l'un ou l'autre des emplois de spécialistes qui exigent des prérequis d'ancienneté, de compétence et de formations préalables, mais surtout le maintien de compétences, de qualifications et de formations pour conserver leur emploi. L'évolution de ces fonctions exige également un renforcement de ces exigences d'emploi pour demeurer dans celui-ci et suivre les évolutions techniques et technologiques.

[388] Les agents d'intervention tactique ou GTI doivent avoir une formation multiple unique en Amérique du Nord. Les reconstitutionnistes doivent détenir un niveau de formation 3 et 4, comparativement à un niveau 1 pour un agent de quartier. Les enquêteurs aux crimes technologiques ont une formation poussée en enquête informatique et en cybercriminalité. Les techniciens en scènes de crime ont aussi une formation poussée d'un enquêteur spécialisé au sens de la loi.

[389] L'agent PDQ doit suivre une formation continue pour accomplir son travail sur le terrain, à 80% obtenue des relations avec les pairs qu'il côtoie quotidiennement mais en rien comparable à celle des spécialistes. Comme l'indique l'un des pères de la création de la police de quartier, monsieur Cordeau, son rôle premier est toujours de maintenir l'ordre en appliquant la loi et en assurant la paix dans sa communauté. Le service à la communauté est une priorité où il développe un savoir-faire et un savoir-être. La formation continue qu'il reçoit, souvent des policiers des groupes de spécialistes, n'a rien de comparable à celle des spécialistes en contenu et en intensité et n'est pas destinée à maintenir son emploi.

[390] Les exigences de l'emploi d'un spécialiste sont de beaucoup supérieures à celles exigées d'un agent de quartier, auquel ne s'appliquent pas de conditions spécifiques pour conserver son emploi.

[391] D'autre part, la nature des fonctions des quatre (4) groupes de spécialités, l'expertise de ces derniers, les tâches et les responsabilités de ceux-ci, les méthodes de travail, l'équipement utilisé et les réalités auxquelles ils sont confrontés se distinguent grandement des mêmes caractéristiques d'un agent de quartier. Il s'agit de véritables spécialistes dans leur champ d'activité; l'erreur n'est pas une option, même qu'à l'égard de certains, elle entraîne la perte de l'emploi et la mutation dans un autre service. Ils sont des experts reconnus par nos tribunaux et leur jugement a des conséquences sur l'issue des procédures et le sort des personnes concernées. Leurs méthodes de travail n'ont rien de comparables à celles des agents de PDQ qui assurent plutôt un rôle de première intervention dans la communauté où ils travaillent. Ils peuvent être confrontés à des situations soudaines, dangereuses et imprévues, mais ce n'est pas le quotidien de ceux-ci, surtout en fonction du territoire où ils sont assignés.

[392] Cet agent de quartier agit en première ligne, comme généraliste, alors que les policiers des quatre (4) groupes de spécialités agissent en support à ces derniers et à tous les policiers des autres services de la police pour répondre et remédier à des situations à « haut risque » (GTI), résoudre des événements difficilement explicables (reconstitutionniste ou technicien en scènes de crime) ou enquêter sur des circonstances hors du commun et de la vue des citoyens, mais qui ont d'importantes conséquences sur leur vie personnelle ou leurs biens (enquêteur aux crimes technologiques, cybercriminalité et pornographie juvénile). Ces spécialistes jouent un rôle essentiel pour enquêter, intervenir, expliquer et aider à la résolution de crimes que les agents de quartier n'ont pas les prérequis ou les connaissances nécessaires pour agir. Chacun a alors un rôle différent à jouer. La preuve sur les évolutions techniques et technologiques a laissé voir que ces spécialités sont appelées à encourir d'autres transformations majeures.

[393] La preuve indique que les tâches, les responsabilités, les exigences, les méthodes de travail et les équipements utilisés par ces spécialistes ne sont, non seulement, pas comparables à ceux des agents de quartier, mais sont d'un niveau supérieur à ceux des agents de quartier. Ils requièrent des compétences personnelles professionnelles et techniques supérieures à celles détenues par un agent de quartier dans son emploi. En d'autres termes, ces derniers seraient incapables d'effectuer le travail quotidien de ces spécialistes, le contraire n'est pas vrai. Les éléments liés au facteur humain et à l'imprévisibilité mis en preuve par la Ville ne rendent pas égales ou équivalentes ces fonctions. Ces facteurs sont aussi présents pour plusieurs de ces spécialistes.

[394] À ce titre, les fonctions des agents d'intervention tactique du GTI, spécialistes du « haut risque » qui sont sollicités de 400 à 500 fois à chaque année, ne sont pas équivalentes à celles des policiers au GI, membres de l'escouade anti-émeute ni à ceux des agents de quartier qu'ils pourraient remplacer. Le travail de ces derniers en est un de contrôle de foule avec tous les renforts nécessaires pour l'accomplir.

[395] La preuve sur les accidents de travail, les plaintes déontologiques et les intimidations des agents de quartier n'amène pas plus une égalité ou une équivalence avec les fonctions des policiers de ces quatre (4) groupes de spécialités. Celles-ci obligent l'employeur à trouver de nouvelles méthodes de travail pour éviter de telles situations. Elles l'incitent à apporter des ajustements au modèle de la police de quartier décrit dans le « livre vert » déposé par le témoin Cordeau. Des correctifs ont d'ailleurs été apportés à quelques reprises depuis sa mise en place, en 1995, pour faire face à de telles situations. L'évolution dans cette fonction, tout comme dans celles des autres fonctions de spécialistes ont eu des effets sur les façons de faire de tous les policiers mais celle concernant les agents de quartier n'est pas comparable à celle des spécialistes.

[396] Le même constat s'impose pour les agents seniors au GTI ou les superviseurs des policiers dans ces quatre (4) groupes de spécialités. À peu de chose près, ils exercent les mêmes fonctions, de pair avec les policiers sous leur supervision.

[397] Même s'il n'a pas eu de mouvements de personnel dans ces spécialités et qu'il ne manque pas de candidats pour les occuper, ces éléments ne diminuent pas pour autant les caractéristiques particulières de ces emplois. Au contraire, l'expérience accumulée des titulaires est nettement à l'avantage de l'employeur et des citoyens sur son territoire; elle assure la compétence et l'efficacité de ces services spécialisés.

### **E. Application du critère de l'équité externe prévu à l'article 99.5 du Code du travail**

[398] S'ajoutent aux facteurs de comparaison de l'évaluation des emplois de ces groupes d'activités spécialisées et celui de la fonction d'agent de quartier, les éléments semblables de comparaison mis en preuve qui permettent de comparer les emplois de spécialistes du SPVM avec ceux des autres corps de police du Québec dont la population est de plus de 100,000 habitants ou ceux ailleurs au Canada.

[399] Ces comparables externes mis en preuve par la Fraternité sont décrits dans le tableau déposé par cette dernière sous la cote S-253. Ces données n'ont pas été contestées par la Ville; elles ont plutôt été nuancées lors de son plaidoyer.

[400] La preuve concernant les particularités pour chacune des villes de comparaison du Québec et ailleurs au Canada, pour ces quatre (4) groupes de spécialités semblables à celles du SPVM est discutée dans la section de la preuve de cette décision. Celle-ci laisse voir que les fonctions, la nature de celles-ci, les responsabilités des titulaires, les exigences pour les obtenir et les maintenir, les méthodes de travail, les équipements utilisés et la formation entourant celles-ci sont non seulement semblables en fonction du niveau de service des villes de comparaison mais uniformes à travers le Canada. Tant et si bien que tous les spécialistes du SPVM pourraient

exercer leur emploi ailleurs au Canada. D'ailleurs cette preuve révèle également une étroite collaboration entre certains services de police et le SPVM.

[401] Plus encore, au Québec, le seul corps de police d'un niveau de service correspondant à la Ville de Montréal, la Sûreté du Québec, ces quatre (4) groupes de spécialités sont présents et ils sont comparables à tous les points de vue. Cette preuve laisse aussi voir qu'à l'égard des spécialistes du GTI et des reconstitutionnistes, un degré de spécialité et d'expertise supplémentaire est nécessaire dans leur travail à cause du milieu urbain et des doubles spécialités exigées des membres du GTI. Ce dernier groupe de spécialistes n'est présent qu'à la Ville de Montréal et dans les grandes villes canadiennes. D'ailleurs la plupart de ces spécialités ne se retrouvent que dans les villes de niveau 3 au Québec.

[402] Le constat qui se dégage de cette preuve révèle que la « tendance lourde », comme l'a plaidé la Fraternité, est de reconnaître ces quatre (4) groupes de spécialistes et de leur verser une prime de fonctions spécialisées ou d'attribuer aux policiers qui occupent cette fonction et à leurs superviseurs qui réalisent le même travail une reconnaissance de spécialiste et une différenciation salariale. Celle-ci est établie en fonction de la classe d'un policier généraliste, soit les patrouilleurs ou les constables de 1<sup>ère</sup> classe ou l'équivalent pour leurs superviseurs.

[403] Cette différenciation salariale peut aussi être faite à partir d'un grade supérieur de sergent-détective, comme ce fut le cas au SPVM par entente en 1995 pour les enquêteurs à la section des agressions sexuelles (pièce S-250).

[404] Ce constat que l'on peut désigner du nom de « marché de référence », de « replication principe » ou de « prevailing practice » indique que des personnes raisonnables, compétentes et avisées ont convenu librement de reconnaître à de tels groupes de spécialités une différenciation salariale pour des fonctions similaires, et ce, en tenant compte de la fonction des généralistes de leur corps policier.

#### **F. Application du critère de l'équité interne (conditions de travail des autres salariés des autres groupes de syndiqués à la Ville)**

[405] La preuve présentée par la Ville à l'égard des conditions de travail des quatorze (14) autres groupes présents à la Ville et à la STM portait sur les systèmes d'évaluation d'emploi utilisés pour déterminer les salaires des salariés dans chacun de ces groupes. Les conventions collectives pour ceux-ci ont été déposées en preuve et plusieurs témoins à la rémunération sont venus décrire les systèmes d'évaluation applicables (points-facteurs, par rangement, en fonction des années d'expérience, de responsabilités, de grade ou à taux unique). Elle a également présenté les primes d'inconvénients payées à certains salariés pour des horaires brisés, du compagnonnage ou encourager certains salariés à conserver leur emploi. Ces systèmes d'évaluation et ces primes permettent, dit-elle, une évaluation objective et équitable des conditions salariales des salariés.

[406] La Fraternité a contesté la pertinence de cette preuve d'équité interne parce que des fonctions semblables à celles sous étude n'existent pas ailleurs chez l'employeur. Le présent différend, soutient-elle, ne vise pas à déterminer une augmentation générale. Elle ajoute que la

structure salariale des policiers au SPVM est unique et est « incomparable » à celles des autres groupes de salariés.

[407] Le Tribunal constate qu'il n'y a pas d'uniformité à l'égard des systèmes d'évaluation d'emploi à la Ville. Ils ont chacun leurs caractéristiques selon les ententes entre les parties, même que certains n'en ont aucun, dans les cas des taux uniques. Dans d'autres cas, les parties ont composé avec des situations particulières ou encore se sont entendues pour répondre à des contraintes liées à la rétention de personnel ou à des horaires de travail atypiques. Il faut aussi garder à l'esprit que les parties ont indiqué au Tribunal qu'elles ne voulaient pas qu'il impose ou propose une quelconque forme de système d'évaluation.

[408] Si cette preuve était destinée à établir que les facteurs d'évaluation utilisés par l'expert de la Fraternité étaient incomplets et impartiaux, cette preuve n'est pas de nature à faire cette démonstration, surtout avec les remarques précitées des auteurs reconnus en matière d'évaluation d'emploi. Si elle était destinée à laisser voir une uniformité à la Ville sur l'évaluation des emplois, cette preuve ne réalise pas cette démonstration. Tout au plus, elle indique que les parties sont capables d'elles-mêmes, dans ces groupes, d'en arriver à un consensus sur les évaluations des emplois, ce qui n'est pas le cas dans ce différend.

[409] Le Tribunal en équité et bonne conscience estime que cette preuve n'est pas pertinente pour décider de ce différend.

### **G. La prime de métropole et la prime de spécialiste**

[410] Le Tribunal partage les propos de la Fraternité sur les distinctions entre la prime de métropole accordée par celui-ci en 2010 et la prime de spécialité faisant l'objet du présent différend.

[411] La prime de métropole n'avait pas pour objectif de distinguer les policiers du SPVM entre eux, comme c'est le cas dans ce différend, mais plutôt pour tenter de régulariser les effets d'une échelle salariale sans distinctions de grade par rapport à leurs collègues policiers des autres municipalités du Québec. Cette prime ne s'applique donc pas au présent différend.

## **5. Conclusion**

[412] Comme l'a déjà souligné le Tribunal dans sa décision, la preuve d'une différenciation salariale identifiable pour les policiers, les agents seniors et les superviseurs dans les quatre (4) groupes d'activités visés par la demande de la Fraternité a été explicitement démontrée. En équité et bonne conscience, le Tribunal en arrive à la conclusion qu'une « prime de spécialité » ou de « fonctions spécialisées » doit être reconnue et payée aux policiers, aux agents seniors et à leurs superviseurs dans ces champs d'activités.

[413] Quant au montant de celle-ci, en équité et bonne conscience, le Tribunal estime que la preuve des comparables externes (pièce S-253), les caractéristiques particulières reliées aux

fonctions de ces quatre (4) groupes de spécialités et leurs similarités avec la Sûreté du Québec, les autres corps de police du Québec et du Canada mis en preuve, l'amènent à retenir la proposition présentée par la Fraternité, soit une prime de 5% intégrée au salaire annuel et à la prime de métropole pour les fins du calcul de tous leurs bénéfices.

[414] Le Tribunal retient, à ce titre, les amendements aux articles 2.08 et 3.02 de la convention collective proposés par la Fraternité à compter, rétroactivement, du 1<sup>er</sup> janvier 2011 et ce, pour la durée prévue de celle-ci.

## VII. Dispositif

[415] Pour tous les motifs ci-haut mentionnés, après avoir entendu la preuve et les plaidoyers des parties, fait la visite des lieux de travail des salariés concernés, vérifié le droit et la jurisprudence applicables et sur le tout délibéré, le Tribunal :

- ACCUEILLE la demande de la Fraternité de reconnaître et payer aux policiers, aux agents seniors et aux superviseurs des quatre (4) champs d'activités (identité judiciaire, reconstitutionniste en collision, crimes technologiques et groupe tactique d'intervention) mentionnés au paragraphe 13.00 b) de l'Annexe K de la convention collective, la « prime de spécialité » de 5% demandée par cette dernière;
- ACCUEILLE la demande de la Fraternité d'amender les articles 2.08 et 3.08 de la convention collective pour qu'ils se lisent comme suit :

### 2.08

Une prime de spécialité équivalant à 5% du salaire annuel du constable, auquel elle est ajoutée aux fins de calcul de tous ses bénéfices, est payée au policier, selon sa classe, lorsque celui-ci occupe une fonction dans l'un ou l'autre des champs d'activités suivants : identité judiciaire, reconstitutionniste en collision, crimes technologiques et groupe tactique d'intervention (GTI).

Le policier qui agit comme superviseur d'un constable visé dans le premier alinéa du paragraphe 2.08 a, lui aussi, droit au paiement d'une prime équivalant à 5% de son salaire annuel, auquel elle est ajoutée aux fins de calcul de tous ses bénéfices. Un policier qui détient le grade de sergent ou de sergent-détective et qui occupe une fonction autre que celle de superviseur dans l'un ou l'autre des champs d'activités décrits dans le premier alinéa du paragraphe 2.08 n'a pas droit au paiement de la susdite prime.

La prime de spécialité établie en vertu du paragraphe 2.08 est payée rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2011 à tout policier ayant occupé l'une des fonctions entre le 1<sup>er</sup> décembre 2011 et la date de la sentence arbitrale.

**3.02**

La prime de métropole est calculée sur le salaire de l'échelle salariale augmenté, le cas échéant, de la prime de spécialité établie en vertu du paragraphe 2.08; le boni d'ancienneté est calculé sur le salaire de l'échelle salariale augmenté, le cas échéant, de ladite prime de spécialité et, dans tous les cas, augmenté de la prime de métropole.

Ces articles font partie intégrante de la convention collective 2011-2014 comme si ceux-ci y étaient au long récités et s'appliquent rétroactivement à son entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et ce, pour la durée de celle-ci.

- ORDONNE à la Ville de payer à tous les policiers, agents seniors et superviseurs visés des quatre (4) champs d'activités concernés, la prime de spécialité mentionnée aux articles 2.08 et 3.02 de la convention collective amendée, dans les soixante (60) jours ouvrables de la présente décision;
- RÉSERVE sa compétence sur l'application de la présente décision;
- DEMEURE à la disposition des parties pour le processus d'arbitrage de différend relativement à l'article 13.00 a) de l'Annexe K de la convention collective 2011-2014

Signée à Bromont, ce 14 octobre 2014

Me Jean Barrette, Arbitre  
Président du Tribunal