

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 1^{er} mars 2022

DEVANT L'ARBITRE : Andrée St-Georges

Fraternité des policiers et policières de Montréal
Ci-après appelée « la Fraternité »

c.

Ville de Montréal
Ci-après appelée « l'employeur » ou « la Ville »

Plaignant: Fraternité

Grief : n° du syndicat 2019-021

Convention collective : 2015-2021

SENTENCE ARBITRALE

Code du travail

[1] Le litige consiste essentiellement en l'interprétation et l'application de l'article 17.04 de la convention collective qui traite de la façon dont doivent être accordés les congés annuels dits résiduels au crédit du policier :

17.04 [...]

Le résidu peut être pris, sur demande, durant l'année, selon les disponibilités. Si la demande de congé est faite sept jours ou moins avant la date de prise de congé annuel résiduel, le Service doit accorder ledit congé sauf si le nombre prévu de policiers absents sur son équipe de travail excède 16 2/3%. Un policier absent de son travail à l'occasion d'un retrait préventif, d'un congé de maternité ou d'un congé parental n'est pas considéré comme étant absent de son équipe de travail aux fins du calcul des effectifs, lorsqu'un policier **auxiliaire permanent**¹ est disponible pour effectuer le remplacement de ce policier.

Le policier peut, après entente avec le commandant d'unité au plus tard le 1^{er} décembre de chaque année, reporter à l'année suivante trois congés annuels faisant partie du résidu. Ces congés doivent être pris dans les six premiers mois de l'année.

[...]

(souligné ajouté)

[2] Contrairement à l'employeur, la Fraternité est d'avis, selon les termes de son grief, que « *les policiers qui sont affectés à des services d'ordre, à de la formation ou assignés pour une journée et moins* » doivent être considérés comme des « *policiers présents* » aux fins du calcul des effectifs, de sorte que c'est sur cette base que les congés annuels résiduels doivent être accordés.

[3] Autrement dit, quelle est la définition du « *policier absent* » au sens de l'article 17.04?

[4] Au soutien de sa prétention voulant que la clause soit ambiguë, la Fraternité a administré une preuve de pratique passée à laquelle la Ville s'est opposée. Il a été convenu que je l'entende sous réserve de l'objection formulée par l'employeur et que j'en dispose dans la présente sentence.

[5] Parallèlement à ces questions se greffe aussi celle de savoir si la Fraternité a ajouté, en cours d'audience, à son grief de départ un amendement que la Ville considère illégal, en référant dans sa démonstration à d'autres absences que celles identifiées par son grief, soit celles à long terme.

LE CONTEXTE

La preuve du syndicat

[6] **Monsieur Georges Bibeau** est aujourd'hui directeur aux relations du travail à la Fraternité, à temps complet. Il travaille au Service de police de la Ville (ci-après : le **SPVM**) depuis 1993.

[7] Après avoir été agent senior de 2000 à 2005, il a occupé les fonctions de superviseur de 2005 à 2015 dans différents postes de quartier (ci-après : **PDQ**). Il s'agit

¹ Les articles de convention collective sont reproduits tels quels. Les mots en caractère gras consistent en des ajouts à la convention collective précédente.

d'un emploi de sergent syndiqué, mais qui consiste notamment à gérer une équipe de policiers dans un PDQ et ainsi octroyer des congés, ce qu'il pouvait aussi être appelé à faire quand il était agent senior et qu'il remplaçait le sergent. À partir de 2006, il est simultanément élu à diverses fonctions syndicales. C'est à ces divers titres qu'il témoigne.

[8] Le grief en litige concerne le congé dit « *résiduel* » ou « *flottant* » aussi intitulé « *A* », pour annuel. Chaque année, le policier accumule des heures de congé annuel dans une banque. À l'automne, il doit préciser ses dates de prise de vacances pour l'année suivante. Si après cet exercice, il lui reste des jours de congé résiduels, il peut demander de les prendre durant l'année et ainsi épuiser sa banque selon l'article 17.04 de la convention collective reproduit ci-haut.

[9] Quelque deux ans après être devenu sergent, monsieur Bibeau a bénéficié d'une formation donnée par monsieur Robert Laliberté du Service des relations de travail de la Ville, portant notamment sur l'attribution des congés résiduels. Monsieur Bibeau avait alors en main son guide syndical d'interprétation de la convention collective ce qui n'a pas eu l'heur de plaire à monsieur Laliberté.

[10] Dans le cas qui nous occupe, le 15 mai 2019, l'agent Pierre-Olivier Guilbault du PDQ 48 (Mercier-Hochelaga-Maisonneuve) demande à prendre un congé résiduel de 7,5 heures soit un jour, pour raison de « *famille* », et ce, le lendemain 16 mai. Sa demande est refusée par le sergent, d'où le grief sous étude.

[11] Le jour en question soit le 16 mai, pour la relève de jour qui va de 7 h à 15 h 30, l'équipe 4 du PDQ 48 compte 10 agents de quartier, 3 constables auxiliaires permanents et 2 superviseurs. Ces derniers choisissent leurs congés entre eux et ne participent donc pas au ratio établi par l'article 17.04. L'équipe 4 compte donc 13 policiers au total.

[12] Parmi les 10 agents de quartier, une est en congé à traitement différé du 23 juin 2018 au 21 juin 2019 et un autre est en congé de maladie prolongé. Contrairement aux autres policiers apparaissant sur le tableau intitulé « *effectif quotidien* », et que complète le sergent chaque jour, la case correspondant à l'heure du début de leur quart est vide pour le 16 mai.

[13] Des 8 agents qui restent, 4 sont assignés à des services d'ordre pour toute la journée : 2 en « *assistance enquête* » dans un autre PDQ, le 50, et 2 autres à un « *plan de réponse inondations* » à Pierrefonds soit dans tous les cas, à l'extérieur de leur PDQ.

[14] Les demandes de service d'ordre de ce type proviennent du Service de la planification opérationnelle du SPVM qui, par le biais de requêtes écrites, sollicite des policiers de différents PDQ, qu'elle identifie dans sa demande. À partir de là, le superviseur de chaque PDQ fait son choix parmi les membres de sa relève.

[15] Les 4 policiers ainsi assignés aux services d'ordre ne sont donc pas disponibles pour répondre aux appels du PDQ 48, mais ils peuvent débiter leur quart en se rendant d'abord à leur unité avant de se disperser pour possiblement y retourner en fin de journée.

[16] En ce qui a trait aux 3 constables auxiliaires, l'une d'entre eux, madame Marie-Pier Lapointe, est assignée en formation d'un jour sur le groupe 2 pour toute la durée de

son quart de 7h à 15 h 30. Elle non plus n'est pas disponible pour prendre des appels du PDQ 48.

[17] À partir de ce portrait, monsieur Bibeau explique comment il aurait procédé de manière à établir le nombre de congés possible à octroyer, comme il le faisait du temps où il était sergent voire agent senior, soit d'abord calculer le nombre de policiers physiquement présents un jour donné puis, d'y appliquer le pourcentage de 16 2/3 %.

[18] Il aurait donc exclu d'emblée les 2 agents en congé longue durée ainsi que l'agent Lapointe, soit 13 moins 3 pour un solde de 10. C'est à ce chiffre, qu'il aurait appliqué le pourcentage de 16 2/3 % prévu par l'article 17.04 de la convention collective et considéré comme étant présents les 4 agents assignés à des services d'ordre, ce qui lui aurait permis d'octroyer le congé à monsieur Guilbault et même un autre additionnel.

[19] Autrement dit, avant même de procéder à tout calcul, il aurait soustrait les policiers en formation et en absences long terme, contrairement à celles ponctuelles avec retour rapide, par exemple pour une entorse ou un rhume.

[20] En conclusion, de faire remarquer la procureure de la Ville à monsieur Bibeau, selon son calcul, le 16 mai, le PDQ 48 aurait dû se satisfaire de la présence effective de 5 policiers puisque dans les faits 7 policiers sont absents et ne peuvent répondre aux appels des citoyens (les 2 en congés long terme, les 4 en services d'ordre et l'agent en formation), en outre du policier Guilbault à qui il aurait permis de prendre congé.

[21] Dans une publication syndicale de 2003 servant de guide d'interprétation de la convention collective, il est écrit ceci en regard de l'article 17.04 dont le libellé n'a pour ainsi dire pas changé depuis :

. Par « **absent sur l'équipe de travail** » on comprend toutes les absences prévues à la convention collective et les affectations prévues à l'extérieur de l'unité d'une durée équivalent à un quart de travail.

. Selon l'employeur, « **policier absent** » est défini de la manière suivante :

- lors d'un congé prévu à la convention collective (A, M, B, Dû, TSR, Anticipé);

- sur un service d'ordre* d'une journée et plus;

- si la policière enceinte, lors d'un retrait préventif, ne suit plus son équipe de travail.

* À titre d'exemple, n'est pas considéré absent, le policier qui débute à 15 h sur son équipe de travail et se retrouve aux feux d'artifices à 18 h 30.

(souligné ajouté)

[22] **Monsieur Johnny Primiani** est policier depuis 1995. Il devient vice-président secrétaire-trésorier de la Fraternité à temps complet en octobre 2020 après avoir agi comme moniteur syndical à partir de 2003. De 2007 à 2020, tout comme monsieur Bibeau, il a occupé la fonction de superviseur de quartier au PDQ 20 couvrant la partie ouest du centre-ville. Le PDQ 20 compte une centaine de policiers. Sa taille se compare à celle du PDQ 48.

[23] Du temps où il était sergent, monsieur Primiani avait donc notamment pour tâche d'octroyer les congés résiduels des policiers de son équipe sur la base du pourcentage établi par l'article 17.04 de la convention collective.

[24] À titre d'exemple, pour 13 effectifs présents, il était en mesure d'accorder 3 congés. Dans son décompte, il considérait comme présents les agents assignés à des services d'ordre le matin ou en cours de journée puisqu'ils débutaient et terminaient leur quart au PDQ, et ce, même s'ils n'assistaient pas forcément au rassemblement en début de relève.

[25] Compte tenu de la régularité avec laquelle il devait composer avec des agents en service d'ordre, vu la situation géographique du PDQ 20 couvrant par exemple des consulats, tient-il à préciser, s'il avait fallu qu'il les juge absents, il lui aurait été impossible d'octroyer quelque congé que ce soit. Ainsi en allait-il des policiers assignés à la cour d'autant que leur présence n'est généralement pas requise pour la journée entière.

[26] Pour ce qui est des absences maladie long terme ou des congés à traitement différé, il agissait comme monsieur Bibeau, à savoir il les excluait carrément, avant de procéder à son calcul, contrairement aux congés de maladie d'un jour considéré comme une véritable absence dont il devait tenir compte. Ses octrois de congé faisaient chaque fois l'objet d'approbation de la part de ses supérieurs.

[27] Le témoin tient également à souligner que son application de la règle établie par l'article 17.04 provient du fait que seulement 3 des congés résiduels non utilisés par un policier en fin d'année peuvent être reportés l'année suivante. D'où la priorité qu'il leur accordait. Il s'assurait par ailleurs de toujours disposer de quatre duos d'effectifs policiers.

[28] Quand il recevait une demande de service d'ordre de la part du Service de la planification opérationnelle du SPVM, il vérifiait à même un répertoire appelé K ce qu'il en était plus précisément de cette demande de manière à déterminer avec exactitude le nombre de policiers requis.

[29] Ainsi pour la période allant du 11 au 17 mai 2019 - celle dont il est question ici en regard du service d'ordre requis de jour pour un plan de réponse aux inondations à Pierrefonds, et où le PDQ 48 a désigné deux de ses policiers le 16 mai - il a justement consulté ledit répertoire K puisque son PDQ 20 était aussi concerné par la demande qui en visait également une trentaine d'autres. La demande d'effectifs provenant du Service de la planification opérationnelle remonte au 8 mai 2019. À sa lecture, on constate effectivement que le PDQ 20 est par exemple requis de jour le 14 et le 17.

[30] Même si le répertoire K indique ceci : « *Aucun rassemblement à vos unités, rendez-vous directement sur les lieux au début de votre quart de travail* », de l'avis de monsieur Primiani, il n'est pas exclu que le policier assigné à un tel service d'ordre à partir de 7 h 30, comme le précise le répertoire K, débute et termine son quart à son PDQ, pour par exemple prendre et rapporter son équipement ou une autopatrouille. D'où le fait qu'il soit considéré comme présent bien qu'il ne participe probablement pas au rassemblement puisqu'il doit être à Pierrefonds pour 7 h 30 et que son quart débute à 7

h. Mais du seul fait qu'il débute au poste, si tel a été le cas, il ne peut être considéré comme absent pour la journée au complet.

[31] Toujours de l'avis de monsieur Primiani, cette demande du Service de la planification opérationnelle était particulière en ce que généralement les services d'ordre ne durent pas toute une journée, mais plutôt 3 ou 4 heures, encore moins plusieurs jours si bien que les policiers qui y sont assignés peuvent participer aux rassemblements de leur PDQ et répondre à des appels.

[32] En ce qui a trait aux 2 policiers du PDQ 48 assignés au service d'ordre identifié comme étant : « *Assistance enquête PDQ 50* », la demande provenait également du Service de la planification opérationnelle et elle concernait 5 PDQ. La requête date du 13 mai et elle vise la journée du 16 uniquement.

[33] Bref, selon la formation qu'il a reçue, tout comme monsieur Bibeau, de la part notamment de monsieur Laliberté quand il est devenu sergent en 2007, il a compris que pour le calcul du 16 2/3 %, il ne devait pas tenir compte des absences long terme comme faisant partie des effectifs au même titre que le policier en congé de paternité ou la policière en retrait préventif ou en congé de maternité, non remplacés par un policier auxiliaire permanent au sens de l'article 17.04.

[34] Il devait cependant considérer comme présents les policiers assignés à des services d'ordre ou à la cour pendant une journée s'ils débutaient leur quart au poste.

[35] Il a aussi compris qu'il devait considérer comme absents les policiers en congé de maladie « *impromptue* » ou toute autre forme de congé à court terme. Ainsi en va-t-il de l'assignation de plus d'une journée à un service d'ordre, à partir de la deuxième journée puisque dès lors le policier est dégagé de son équipe et doit se rapporter au lieu de rassemblement du service d'ordre proprement dit à moins qu'il revienne au poste chaque jour. C'est le sens qu'il donne à l'extrait du guide syndical faisant état de la position de l'employeur en regard de ce qu'est un policier absent sur un service d'ordre d'une journée et plus.

[36] En observant la situation du 16 mai 2019 au PDQ 48, il est d'avis qu'il y avait 13 policiers moins 2 en congé prolongé pour un solde de 11 sur lequel il fallait appliquer le pourcentage de 16 2/3 %, d'où la possibilité de deux congés résiduels. Il n'y avait en effet aucun autre absent puisque tous débutaient leur quart à 7 h au poste. En ce qui a trait à la policière en formation, il s'exprime ainsi :

Q : Si vous regardez la pièce F-5, là, à titre de superviseur, pour vous, combien de congés peuvent être octroyés dans ce cas-ci?

R. : Ici, dans ce cas-ci - Un, deux... voyez-vous, là, si je compte, il y a treize (13) policiers sur la feuille, il y en a deux que j'enlève parce que le traitement différé de maladie à long terme, je ne les compte pas, donc on tombe à onze (11), et sur onze (11), je fais seize et deux tiers (16 2/3), puis là, je n'en considère aucun comme absent parce qu'ils débutent tous à sept heures (7 h) puis je n'ai pas personne assigné à long terme.

Puis même ici, là, formation, mais souvent, admettons, j'ai des policiers à la formation, je vous donne un exemple, pour le tir, puis cette journée-là il manque d'effectifs, bien, j'annule la formation. Fait qu'ici, j'accorderais deux congés.

La preuve de l'employeur

[37] Les parties ont d'abord convenu de l'admission qui suit :

En date du 15 mai 2019, les télémessages ci-joints, V-1 et V-2², étaient à la connaissance du sergent du poste 48 et de son commandant M. Steve Thouin, lesquels ont refusé le congé résiduel tel qu'il appert de la pièce F-4, sachant qu'ils allaient affecter 4 policiers du groupe 4 sur des services d'ordre pour la durée de leur relève du 16 mai 2019.

[38] **Madame Martine René** est conseillère en ressources humaines à la Ville depuis 2006. L'une de ses tâches consiste à former les sergents superviseurs de quartier et le personnel cadre sur la convention collective des policiers. À ce chapitre, elle a pris la relève de monsieur Laliberté qu'elle considère comme son mentor.

[39] Elle qualifie de recherche d'équilibre l'exercice que doit faire l'employeur dans l'application de l'article 17.04 de la convention collective, en ce qu'il doit tenir compte des absences et s'assurer de couvrir ses besoins opérationnels, mais aussi octroyer les congés résiduels qui doivent être écoulés en cours d'année.

[40] Quoi qu'il en soit, elle se dit d'avis que toutes les absences doivent être considérées sauf celles mentionnées à la fin du 2^e alinéa de l'article. Il n'y a donc pas de distinction à faire entre les longues et les courtes absences, distinction qui n'existe pas dans la disposition 17.04. C'est ainsi qu'elle conseille les gestionnaires quand ils l'interrogent à ce sujet.

[41] Plus concrètement, quand un policier s'absente de son équipe pour participer à un service d'ordre pendant une journée complète et plus et qu'il ne participe pas au rassemblement, il est donc exclu du calcul de ceux présents. Mais s'il joint son équipe avant ou après pour offrir une quelconque prestation de travail et répondre aux appels, il est considéré comme étant présent au même titre que celui assigné à la cour dans les mêmes conditions.

[42] En ce qui a trait à la formation, selon l'article 13 de la convention collective, les personnes concernées doivent être avisées 7 jours à l'avance. La plupart des sessions durent une journée et le participant s'y rend directement. Il est donc jugé absent de son équipe, comme devait l'être la constable auxiliaire permanente Lapointe.

[43] À l'appui de son interprétation, madame René dépose un courriel de 2014 provenant de monsieur Laliberté adressé notamment à madame Charline Bouffard, commandante, ayant pour objet : « *A Flottant vs Service d'ordre* » :

² Ce sont les deux demandes du Service de la planification opérationnelle concernant les services d'ordre.

Bonjour Charline,

Dans le cadre de l'application de la règle de 16 2/3% de policiers absents sur son équipe, cela comprend principalement :

- les congés prévus à la convention collective (A, TRS , DÛ, ANT, ...)
- les absences comme M, MX B...
- le retrait préventif, congé maternité, congé parental sous certaines conditions décrites à l'article 17.04 2ème paragraphe
- l'affectation pour une journée sur un service d'ordre et la formation

Ainsi, si le 16 2/3% d'absence sur l'équipe n'est pas atteint, le Service doit accorder la demande de congé annuel résiduel (« A » flottant) au policier en application de l'article 17.04 2ème paragraphe.

Je demeure disponible pour plus d'info, bonne journée.

Robert Laliberté

Chef de section – Relations de travail SPVM – Volet policier

Direction des relations de travail et du soutien-conseil à la gestion

Service des ressources humaines

Ville de Montréal

(souligné ajouté)

[44] En conclusion, selon madame René, sur 13 policiers que comptait l'équipe 4 de la relève de jour du PDQ 48 le 16 mai, 7 devaient être considérés comme absents au sens de l'article 17.04 de la convention collective soit la policière en traitement différé, celui en maladie prolongée, l'agent Lapointe et les 4 policiers assignés aux 2 services d'ordre. Cela étant, aucun congé ne pouvait être accordé, le quota possible de 3 absences étant nettement dépassé.

[45] Elle ajoute que monsieur Guilbault a réussi au cours de l'année à écouler tous ses congés résiduels et que pour celui du 16 mai 2019, il aurait pu demander un congé pour obligations familiales en vertu de l'article 36.06 de la convention collective.

LES PLAIDOIRIES

[46] **Pour la Fraternité**, l'octroi du congé résiduel se traduit d'abord en une obligation pour l'employeur vu l'utilisation du terme « doit » à l'article 17.04.

[47] Dans cet article, on retrouve deux notions, celle de « *policier absent sur son équipe de travail* » et celle de « *policier absent de son travail* ». C'est cette distinction qu'illustrent les témoignages de messieurs Bibeau et Primiani. La première vise les absences à court terme alors que la seconde vise celles à plus long terme. Ces dernières sont d'emblée exclues du calcul, à la suite de quoi, le pourcentage de 16 2/3 est appliqué sur le solde.

[48] En l'occurrence, le 16 mai 2019, l'équipe 4 de jour du PDQ 48 compte 13 policiers moins 2 en absences prolongées soit un total de 11, ce qui signifie une possibilité de 2 congés résiduels à octroyer alors qu'aucun ne l'a été.

[49] Vu l'ambiguïté de la clause 17.04, seule une preuve extrinsèque de pratique passée, celle administrée par la Fraternité, peut contribuer à la résoudre, et ce, dans le sens où le syndicat l'interprète.

[50] En revanche, du côté de la Ville, aucun superviseur n'a été entendu et la justification du refus du congé se résume en une admission faisant seulement référence aux 4 policiers assignés à 4 services d'ordre. Aucune autre explication n'a été donnée si ce n'est par un témoin, madame René, qui n'autorise jamais de congés dans les faits.

[51] Une consultation des répertoires K pour les journées allant du 11 au 17 mai concernant le service d'ordre pour le « *plan de réponse inondations* » à Pierrefonds démontre ceci dans le cas du PDQ 48 : un sergent est assigné le 11, personne n'est requis le 12, un sergent est assigné le 13, personne n'est requis le 14, un policier est assigné le 15, 2 policiers, différents de celui de la veille, sont assignés le 16, jour concerné par le présent litige et personne n'est requis le 17. Bref, ce ne sont que des assignations ponctuelles au jour le jour qui font en sorte qu'on ne peut considérer leurs titulaires comme absents. Le même raisonnement s'applique pour les 2 policiers assignés pour la seule journée du 16 mai en assistance enquête au PDQ 50.

[52] En conclusion, si la clause 17.04 n'est pas ambiguë de telle sorte qu'il n'y a pas lieu de l'interpréter, la Fraternité plaide alors subsidiairement l'estoppel. Autrement dit, la conduite de l'employeur tend à démontrer qu'il a toujours agi de manière à confirmer la compréhension syndicale et donc qu'il a renoncé à la sienne.

[53] **Pour la Ville**, le fait pour la Fraternité de demander au Tribunal de se prononcer sur d'autres considérations que celles énoncées dans son grief à savoir « *les policiers qui sont affectés à des services d'ordre, à de la formation ou assignés pour une journée et moins* » constitue un amendement illégal. Le syndicat veut en effet maintenant revoir l'effectif de travail au complet incluant les absences de longue durée.

[54] Quoi qu'il en soit, il est clair que tout policier absent est un policier absent sur son équipe de travail de sorte que la clause 17.04 est claire et n'a pas besoin d'être interprétée. Elle n'a qu'à être appliquée telle quelle. En ce sens, la preuve de pratique passée doit être jugée irrecevable, l'argument fondé sur l'estoppel aussi. De toute manière, il est impossible de tirer quelque conclusion valable que ce soit des témoignages entendus à ce chapitre par la Fraternité.

[55] L'admission des parties tenant lieu de témoignage de la part du commandant Thouin n'a pas le sens restrictif que lui donne la Fraternité. Il est évident que celui-ci a tenu compte de toutes les absences et pas seulement celles reliées aux services d'ordre.

[56] En résumé, l'équipe 4 du PDQ 48, de jour, est constituée de 13 policiers. Tout agent qui n'en fait pas partie un jour donné en est absent. Cette interprétation soutenue par l'employeur est la plus logique et elle concorde notamment avec l'article 23.05 de la

convention collective qui prévoit qu'en tout temps, dans les PDQ, il doit y avoir en devoir un nombre suffisant de policiers et d'officiers pour répondre aux exigences du service.

[57] Si l'on se fie à la prétention syndicale voulant notamment que 2 congés résiduels aient été possibles, il ne serait donc resté que 4 policiers en service pour un taux de 30 % de présence effective au lieu de celui de 83, 3 % négocié dans la convention collective.

[58] En ce qui a trait à l'argument de la Fraternité voulant que le policier assigné à un service d'ordre pour une journée se rende auparavant à son PDQ le matin d'où le fait qu'il soit considéré dans le calcul des effectifs présents, il faut voir que l'article 8.00 b) de la convention collective lui donne le choix de débiter et de terminer ou non son travail dans son unité. De sorte que cette seule considération ne change rien à la donne.

ANALYSE ET DÉCISION

[59] La première question en litige est la suivante : le libellé de l'article 17.04 de la convention collective est-il suffisamment clair pour ne pas avoir à être interprété ?

[60] Les critères à observer pour répondre à cette interrogation trouvent leur assise dans l'arrêt de la Cour suprême, paru en 2017 et souvent cité depuis : *Uniprix c. Gestion Gosselin et Bérubé*³.

[61] Ma collègue Nathalie Faucher les résume comme suit ⁴:

[54] Ainsi, avant de conclure à la clarté d'un texte, encore faut-il que l'arbitre examine la disposition litigieuse tant au niveau de la forme de l'énoncé, qu'au niveau du vocabulaire utilisé. Il porte alors un premier jugement sur le sens apparent de celle-ci.

[56] Par la suite, l'arbitre doit procéder à une analyse contextuelle du texte en litige afin de s'assurer que le sens apparent de la clause est bien celui qui correspond à la commune volonté des parties et est conforme à la finalité de la convention collective. Il faut en effet rappeler que les dispositions d'une convention collective s'interprètent les unes par rapport aux autres et sont interdépendantes.

[57] Si le sens littéral correspond à l'analyse contextuelle du texte, l'arbitre devra alors appliquer le texte tel que rédigé. Il est alors inutile d'aller plus loin, le texte étant alors présumé refléter la commune volonté des parties.

[58] En revanche, si cette analyse révèle une ambiguïté ou mène à un résultat absurde, il faudra poursuivre l'analyse.

[62] J'ajouterais, pour terminer ce chapitre, cette citation de la Cour d'appel dans *Jean Langlais c. Sennheiser (Canada) inc.*⁵ :

³ [2017] 2 R.C.S. 59.

⁴ *Syndicat des professionnelles en soins de l'Outaouais (FIQ) c. Centre intégré de santé et services sociaux de l'Outaouais*, 2019 CanLII 125831.

⁵ 2020 QCCA 723.

En définitive, un texte doit être soumis à l'analyse interprétative dès lors que son libellé ou son effet soulève un doute quant à la conformité de la volonté déclarée à la volonté réelle des parties, la seconde devant en tout temps prévaloir.

(citation omise)

[63] Dans le cas qui nous occupe, je n'ai aucune hésitation à conclure, vu la preuve administrée de part et d'autre, que la clause 17.04 est l'objet d'une compréhension respective à ce point divergente qu'il nous faut sûrement aller au-delà de sa seule lecture pour en déceler le sens véritable.

[64] À ce propos, la Fraternité invoque la pratique passée qui, selon elle, serait suffisamment établie pour soutenir son interprétation du texte en débat. Comme on le sait, l'employeur s'est opposé à l'administration de cette preuve.

[65] Les critères applicables à la considération d'une telle preuve extrinsèque sont les suivants⁶ :

[31] ...Les quatre conditions requises sont bien connues :

- 1 - il doit exister plusieurs interprétations possibles pour une même clause;
- 2 - l'une des parties doit avoir démontré une conduite suffisamment longue et suffisamment constante en faveur de l'une des interprétations possibles;
- 3 - cette pratique est connue par ceux qui sont chargés d'appliquer la convention collective (syndicat et employeur);
- 4 - cette pratique a été tolérée pendant plusieurs conventions collectives.

(citation omise)

[66] Qu'en est-il en l'espèce? Telle est la deuxième question en litige.

[67] Après analyse, je suis d'avis que les conditions ci-énoncées ne sont pas toutes réunies. Certes, il existe plusieurs interprétations pour la même clause, mais je n'ai pas la démonstration d'une conduite suffisamment longue et constante en faveur de celle de la Fraternité.

[68] Avec respect, monsieur Bibeau n'est plus sergent depuis 2015 et le témoignage de monsieur Primiani ne concerne que le PDQ 20. Qui plus est, leur façon d'aborder la situation du PDQ 48, si elle est concordante par moment, elle ne l'est pas toujours.

[69] À titre d'illustration, monsieur Bibeau débute son calcul à 10, soit après avoir soustrait les deux policiers en absences long terme et l'agente en formation, alors que monsieur Primiani le commence à 11, soit après avoir seulement soustrait les deux policiers en absence long terme. Pour ce qui est de l'agente en formation, ses explications sont plus nébuleuses.

[70] De sorte qu'il est difficile de considérer que la pratique qu'ils décrivent est connue par ceux qui sont chargés des deux côtés d'appliquer la convention collective d'autant que celle mise de l'avant par l'employeur est nettement distincte. J'y reviendrai.

⁶ *St-Jean-sur-Richelieu (Ville de) c. Hamelin*, 2015 QCCS 1662.

[71] Cela étant, il est tout aussi difficile de conclure que cette pratique a été tolérée pendant plusieurs conventions collectives.

[72] Bref, la preuve de pratique passée ne m'est pas d'un grand secours pour donner un sens à l'article 17.04.

[73] N'est donc pas davantage recevable l'argument de la Fraternité basé sur l'estoppel défini comme étant « *une objection à la recevabilité d'un grief ou d'un moyen de défense, sur la base de la conduite antérieure d'une partie qui a laissé croire à l'autre partie que le texte de la clause en litige ne serait pas appliqué, ou que son application serait différente du texte convenu* »⁷.

[74] Qu'en est-il alors de l'interprétation à donner aux termes de l'article 17.04 de la convention collective, principal objet du litige ? Telle est la troisième question.

[75] Reprenons l'essentiel du texte :

...le Service doit accorder ledit congé sauf si le nombre prévu de policiers absents sur son équipe de travail excède 16 2/3%. Un policier absent de son travail à l'occasion d'un retrait préventif, d'un congé de maternité ou d'un congé parental n'est pas considéré comme étant absent de son équipe de travail aux fins du calcul des effectifs, lorsqu'un policier **auxiliaire permanent** est disponible pour effectuer le remplacement de ce policier.

(souligné ajouté)

[...]

[76] À sa seule lecture, on constate l'utilisation de l'expression : policier absent sur son équipe de travail (ou de son équipe de travail) et celle de : policier absent de son travail. Faut-il y voir une distinction signifiante, comme le plaide la Fraternité?

[77] Compte tenu de la façon dont est rédigé l'article, la conclusion que j'en tire, c'est qu'une règle de base est établie d'entrée de jeu et qu'elle considère absent, sans distinction, tout policier absent « *sur son équipe de travail* ».

[78] La seule exception prévue suit immédiatement et elle ne concerne que les 3 types d'absences qui y sont énumérées à savoir un retrait préventif, un congé de maternité ou un congé parental, et ce, en autant qu'un policier auxiliaire permanent soit disponible pour les remplacer. Tout n'est pas réglé pour autant.

[79] Dans l'admission déposée par les parties, l'employeur explique son refus du congé par le fait que 4 policiers étaient assignés sur 4 services d'ordre pour la durée de leur relève du 16 mai 2019.

[80] Pour monsieur Bibeau, ces policiers devaient être considérés comme présents sur leur équipe en raison du fait, selon lui, qu'ils se sont rendus au poste avant leur assignation. Posons que tel est le cas.

⁷ La preuve et la procédure en arbitrage de griefs - Les aspects juridiques, 2^e éd. CAIJ, Stéphanie LALANDE, Marc MANCINI et Frédéric POIRIER, page 284

[81] Monsieur Primiani semble abonder dans le même sens, mais son affirmation est moins claire. Il ressort en effet de son témoignage que les demandes pour des services d'ordre de la nature de celles en cause ici étaient particulières en ce qu'elles duraient toute la journée alors qu'habituellement, selon son expérience, elles ne visent que des blocs d'heures, tout comme les assignations à la cour. D'où sa conclusion voulant que les policiers ainsi assignés sont disponibles pour répondre à des appels au PDQ le reste du temps et donc qu'ils sont présents sur leur équipe.

[82] C'est cette nuance que l'on retrouve dans les écrits de la Fraternité dans son guide d'interprétation de 2003, à savoir qu'est jugé absent sur son équipe de travail, le policier affecté à l'extérieur de son unité pour une durée « *équivalent à un quart de travail* » soit notamment, en référence cette fois, dans le même document, à l'interprétation de l'employeur en ce qui a trait au « *policier absent* » : celui assigné sur un service d'ordre d'une journée et plus.

[83] Dans son courriel de 2014, face à un texte de convention collective qui n'a pas changé depuis, la Ville réitère une fois de plus qu'un policier absent sur son équipe de travail comprend « *l'affectation pour une journée sur un service d'ordre et la formation* ».

[84] Je vois mal dans ces circonstances comment on peut tirer la conclusion voulant que du seul fait de sa visite au poste, si tel est même le cas, le matin de son assignation pour une journée entière, à un service d'ordre ou à une session de formation à l'extérieur de son unité, le policier peut être considéré comme n'étant pas absent sur son équipe de travail, équipe qu'il ne reverra pas du reste de sa relève et au sein de laquelle il ne pourra prendre aucun appel.

[85] Et si c'est vrai qu'il est considéré absent lors des journées suivantes, ce que la Fraternité ne conteste pas, pourquoi faudrait-il alors faire une distinction pour la première, distinction que l'on ne retrouve pas dans le texte de l'article 17.04.

[86] À cette question, la Fraternité répond que c'est ce que prévoit l'article 8.00 b) qui se lit comme suit :

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

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

Malgré l'alinéa qui précède, lors de projets pilotes ou de projets spéciaux, créés à l'initiative de la direction du SPVM, une assignation peut durer jusqu'à douze (12) mois, en autant que la Fraternité en ait été avisée par écrit avant le début de l'assignation.

b) Le policier assigné pour une période d'une journée peut, à son choix, débiter et terminer son travail à son unité.

Le policier assigné pour une période de plus d'un jour doit débiter et terminer son travail à l'endroit de son assignation.

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

(souligné ajouté)

[87] Avec égard, je ne vois pas dans ce texte la différence qu'y voit la Fraternité. Il s'agit tout au plus d'une possibilité laissée à l'initiative du policier, initiative qui à mon avis ne peut faire en sorte à elle seule qu'il soit considéré absent ou présent sur son équipe de travail le jour dit.

[88] En conclusion, que l'on déduise ou pas les 2 absences long terme, tel que s'entendent pour le préconiser messieurs Bibeau et Primiani, je suis d'avis que le fait de qualifier d'absents sur leur équipe de travail les 4 policiers assignés à des services d'ordre pour la durée de leur relève, comme l'invoque l'employeur pour justifier son refus d'accorder un congé à monsieur Guilbault le 16 mai, suffit à rejeter le grief.

[89] Cette conclusion ne fait pas en sorte de réduire l'obligation qu'a l'employeur d'accorder les congés annuels résiduels en autant, faut-il nuancer, que le seuil de l'article 17.04 soit respecté.

[90] Cela étant, je n'ai pas besoin de disposer de l'opposition de l'employeur à ce qu'il considérerait comme un amendement illégal au grief.

EN CONSÉQUENCE DE QUOI,

LE TRIBUNAL D'ARBITRAGE

REJETTE

le grief.



Andrée St-Georges

Pour le syndicat : M^e Sophia M Rossi

Pour l'employeur : M^e Catherine Gagné

Dates d'audience : 10 février et 14 septembre 2021, 8 février 2022