

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N°: 500-17-040391-073
 500-17-040392-071
 500-17-040393-079
 500-17-040394-077
 500-17-040395-074
 500-17-040396-072

DATE : Le 21 juin 2011

SOUS LA PRÉSIDENCE DE : L'HONORABLE MARIE-FRANCE COURVILLE, J.C.S.

DOSSIER 500-17-040391-073

PIERRE BERGEVIN
Demandeur

C.

VILLE DE MONTRÉAL
Défenderesse

DOSSIER 500-17-040392-071

GAÉTAN GAGNON
Demandeur

C.

VILLE DE MONTRÉAL
Défenderesse

DOSSIER 500-17-040393-079

NOËL HOSSON
Demandeur

C.

VILLE DE MONTRÉAL
Défenderesse

DOSSIER 500-17-040394-077

DOMINIC PELLETIER
Demandeur

C.

VILLE DE MONTRÉAL
Défenderesse

DOSSIER 500-17-040395-074

SYLVIE LAROCHE
Demanderesse

C.

VILLE DE MONTRÉAL
Défenderesse

DOSSIER 500-17-040396-072

PASCAL VALLIÈRES
Demandeur

C.

VILLE DE MONTRÉAL
Défenderesse

JUGEMENT

[1] La Ville de Montréal avait-elle, en 2006, l'obligation d'engager les demandeurs, alors agents de surveillance (agents) à l'emploi de la Société de Transport de Montréal (STM), comme policiers au sein de son unité dédiée au métro et son refus de le faire constitue-t-il une décision illégale, abusive et arbitraire ?

LES FAITS

[2] Conformément au pouvoir qu'elle détient en vertu de la *Charte de la Ville de Montréal* (L.R.Q., chapitre C-11.4), la défenderesse a institué un service de police (SPVM) ayant pour mission de protéger la vie et les biens des citoyens, de maintenir la paix et la sécurité publique, de prévenir et combattre le crime et de faire respecter les lois et règlements en vigueur sur tout le territoire de la Ville de Montréal (articles 48 et 69 *Loi sur la police* L.R.Q., chapitre P-13.1)

[3] Depuis l'inauguration du métro la STM maintenait un service de surveillance composé d'agents ayant principalement pour mission d'assurer la sécurité des installations, des infrastructures et des usagers et de voir au respect et à l'application des lois et des règlements de la STM, notamment ceux relatifs à la sécurité et au comportement des personnes.

[4] Les agents devaient fréquemment requérir l'intervention du SPVM parce qu'ils n'avaient ni la juridiction, ni les compétences nécessaires, pour accomplir certains actes réservés exclusivement aux corps policiers, tels l'arrestation et la détention d'un prévenu.

[5] Pour pallier ce dédoublement de fonctions, la défenderesse décide d'accroître l'implication et la présence du SPVM dans les installations du métro.

[6] De 1995 à 2005, les modalités de cette implication donnent lieu à de nombreuses discussions et propositions de travail, ainsi qu'en font foi les documents déposés (R-8 à R-13).

[7] Le 16 juin 2005, les membres du comité de travail conjoint STM-SPVM sur la sécurité dans le métro s'entendent sur certains paramètres, notamment :

- « a) À compter du 1^{er} janvier 2006, le SPVM débiterait l'implantation d'une unité dédiée au métro ;
- b) Cette unité serait composée de 96 agents et 12 sergents en plus d'une structure de commandement ;
- c) Un poste de police, sous la responsabilité d'un commandant, serait établi dans les installations de la STM ;
- d) Cette unité, en plus de sa mission de base en matière de sécurité publique, aurait comme responsabilité première de veiller à l'application des règlements édictés par la STM, d'aider à la fiabilité et à la fluidité du réseau et d'appuyer les inspecteurs de la STM pour la perception des droits de passage ;
- e) Les inspecteurs de la STM seraient, quant à eux, responsables de la sûreté industrielle, de l'application

des règlements relatifs à la perception des droits de passage et pourraient également appliquer les dispositions relatives aux comportements des usagers pouvant affecter la circulation des trains (ex : portes retenues, intrusions en tunnel) ;

- f) Les policiers affectés à cette unité devraient, autant que faire se peut et en conformité avec les normes d'embauche du SPVM à l'égard de ses policiers, provenir du bassin des agents de surveillance déjà en service de la STM ».

(Document intitulé «*Comité de travail STM-SPVM sur la sécurité dans le métro comité exécutif de la Ville de Montréal 22 juin 2005*») (D-3).

[8] Par la suite, cette entente est approuvée par la STM et par la Ville de Montréal (R-2.1, R-2.2 et R-2.3).

[9] D'un commun accord, la STM et le SPVM conviennent d'impliquer leurs syndicats respectifs dans les discussions relatives aux ressources humaines et relations de travail, et de mettre en place un comité quadripartite ayant pour mandat d'assurer la mise en œuvre du volet ressources humaines du projet.

[10] Par un communiqué du 2 mai 2006 le syndicat informe les agents de l'avancement des travaux du comité quadripartite et du fait que ce dernier veille à ce que «le plus d'agents possibles (transfèrent) parmi les effectifs du SPVM». (D-4 et D-5).

[11] Le document remis aux agents lors des réunions d'information, tenues par leur syndicat les 11 et 12 mai 2006, indique clairement « qu'un processus d'embauche complet au SPVM doit être fait ». Il énumère les dix étapes du processus de sélection et mentionne aussi que le mandat des agents, qui resteront à la STM, sera «la perception (R-037), le R-036 modifié et la sécurité industrielle» (D-6).

[12] À son tour la STM convoque les agents à des rencontres, les 1^{er} et 2 juin 2006, pour :

- Rappeler le contexte et le mandat
- Informer sur l'état actuel du dossier
- Informer sur les prochaines étapes.

[13] Le document élaboré pour ces réunions décrit les étapes de réalisation du projet :

- «
- Identification des personnes intéressées
 - Processus de sélection du SPVM selon les normes d'embauche
 - Développement d'une AEC spécifique

- Formation des personnes ne détenant pas un DEC en techniques policières.
- Formation à l'ÉNP ». (D-7).

[14] Les 18, 19 et 20 juillet 2006 le SPVM rencontre les agents au quartier général de la police pour les informer des points suivants :

- Le modèle organisationnel
- Le processus d'embauche
- Les modalités d'accueil

[15] À ces rencontres des formulaires de demande d'emploi, à être complétés et retournés avant le 28 juillet 2006, sont remis aux agents qui le désirent (D-8).

[16] Intéressés à devenir policiers, les six demandeurs posent leur candidature et sont soumis aux différentes étapes du processus de sélection.

[17] Par lettre du 16 octobre 2006, ils sont informés que leur profil ne correspond pas aux critères d'embauche du SPVM (R-3). Cette décision est confirmée par Monsieur François Landry (Landry), assistant-directeur aux ressources humaines du SPVM, dans une lettre qu'il adresse aux demandeurs, le 15 janvier 2007, après que cinq d'entre eux eurent formulé une demande d'accès à leurs dossiers (R-4).

[18] Approuvée par le comité exécutif de la Ville de Montréal, le 7 mars 2007, l'unité policière dédiée au métro devient opérationnelle le 18 juin 2007 (R-5).

PRÉTENTIONS DES DEMANDEURS

[19] Alléguant que l'entente intervenue entre la STM et la Ville (D-3) comporte une stipulation pour autrui dont les tiers bénéficiaires étaient les agents alors à l'emploi de la STM, les demandeurs plaident que la décision de ne pas les engager est illégale et arbitraire et qu'ils ont droit aux bénéfices et avantages de la stipulation, soit leur embauche à titre de policier du SPVM au sein de l'unité policière dédiée au métro, parce qu'ils ont réussi toutes les étapes du processus d'embauche du SPVM et remplissent les conditions prévues à la *Loi sur la police*. À cette demande d'injonction est jointe une réclamation de 100,000 \$ pour les dommages et inconvénients subis.

[20] Subsidièrement, et dans l'éventualité où le Tribunal n'émet pas d'injonction, les demandeurs réclament la perte des avantages salariaux reliés à l'emploi et ceux reliés aux fonds de retraite, de même qu'une compensation pour les dommages subis. Les sommes réclamées diffèrent en fonction de l'âge des demandeurs et varient de 367,700 \$ à 512,800 \$.

[21] La défenderesse soutient qu'elle n'a pas promis à la STM d'engager les agents (tiers bénéficiaires), et que l'entente du 16 juin 2005 ne comporte pas les éléments nécessaires à la constitution d'une stipulation pour autrui.

[22] Alléguant que les demandeurs ont été refusés après qu'une analyse globale de leur dossier eut démontré qu'ils ne possédaient pas le profil recherché, elle prétend que la décision de ne pas les engager n'est, en conséquence, ni arbitraire, ni illégale.

QUESTIONS EN LITIGE

- 1) L'entente entre la Ville et la STM comporte-t-elle une stipulation pour autrui ?
- 2) Si oui, quelles étaient les obligations du SPVM à l'égard des demandeurs ?
- 3) Si non, les circonstances de l'espèce ont-elles fait en sorte que le SPVM assumait des obligations sur une autre base ?

DISCUSSION

La stipulation pour autrui

[23] Les demandeurs estiment que la stipulation en leur faveur découle de l'un des paramètres sur lesquels les représentants du comité de travail STM-SPVM se sont entendus le 16 juin 2005 et qui se lit :

«Tant les représentants de la STM que du SPVM s'entendent sur le fait que les policiers affectés à cette unité devront autant que faire se peut et en conformité avec les normes d'embauche du SPVM à l'égard de ses policiers provenir du bassin des agents de surveillance déjà au service de la STM » (D-3).

(Soulignement ajouté)

[24] Le Code civil du Québec prévoit que l'on peut faire exception au principe de la relativité des contrats en stipulant en faveur d'autrui. L'article 1444 se lit :

« On peut, dans un contrat, stipuler en faveur d'un tiers.

Cette stipulation confère au tiers bénéficiaire le droit d'exiger directement du promettant l'exécution de l'obligation promise ».

[25] La stipulation pour autrui se définit comme suit :

« La stipulation pour autrui est en contrat par lequel une personne, appelée stipulant, obtient d'une autre, appelée

promettant, un engagement au profit d'une troisième appelée bénéficiaire »¹.

[26] D'autre part, le contrat entre le stipulant et le promettant doit « contenir une intention claire de créer un véritable droit en faveur d'un tiers, spécialement quand la stipulation n'est pas formulée en termes juridiques ou exprès »².

[27] Or l'expression «autant que faire se peut» ne constitue pas cette intention claire d'attribuer un droit. Cette conclusion s'impose à la lecture des synonymes que le dictionnaire français Larousse en fournit, à savoir : «si faire se peut, dans la mesure du possible, autant que possible»³.

[28] L'entente intervenue entre la STM et le SPVM vise donc simplement à conférer aux agents la possibilité de poser leur candidature, de profiter d'un processus d'embauche accéléré, et d'être choisis, de préférence à d'autres, s'ils réussissent les étapes du processus de sélection du SPVM. Il s'agit de favoriser, le plus possible, l'embauche des agents en leur octroyant un avantage sur d'autres candidats, mais non un droit automatique d'être engagé.

[29] Comme l'écrit le juge Pratte de la Cour suprême, dans l'arrêt *Dufresne Engineering co*⁴, il ne saurait y avoir stipulation pour autrui du seul fait qu'un contrat soit susceptible de procurer un avantage à un tiers.

[30] Étant donné que l'entente signée par la STM et le SPVM ne comporte pas de stipulation pour autrui, les bénéfices que les demandeurs réclament en l'invoquant ne peuvent être octroyés.

Décision du SPVM

[31] En sus de leur prétention basée sur la stipulation pour autrui, les demandeurs affirment que la décision du SPVM de ne pas retenir leur candidature est «illégal, abusive, déraisonnable et arbitraire» plus particulièrement en ce que :

«(...)

b) Elle va à l'encontre des représentations effectuées par les représentants de la défenderesse dans le cadre de la mise en œuvre du protocole ;

c) Elle va à l'encontre des recommandations de la STM et du SPVM dans la grille-synthèse au terme du processus d'embauche au stade de l'analyse globale du dossier (...)

¹ Jean-Louis BAUDOUIN et Pierre-Gabriel JOBIN, *Les obligations*. Éditions Yvon Blais, 6^{ème} édition., p. 499 n° 485

² *Id.*, n° 489

³ Larousse. Se pouvoir, [En ligne] Adresse [URL:http://www.larousse.fr/dictionnaires/français/se-pouvoir/63205](http://www.larousse.fr/dictionnaires/français/se-pouvoir/63205)

⁴ Demers et autres c. Dufresne Engineering Co. Ltd. et autre, [1979] 1 R.C.S. 146, 149

d) Elle est irréconciliable avec la compétence, l'expérience et l'expertise acquises du demandeur⁵ ; (...)»⁶.

[32] Pour qualifier la décision prise par le SPVM, il convient de revoir certaines étapes du processus d'implantation de l'unité de police-métro.

□ *Rencontres d'information du SPVM*

[33] Au moyen d'un communiqué, la STM invite les agents à assister le 18, 19 ou 20 juillet 2006 à une rencontre d'information tenue par le SPVM pour leur expliquer le modèle organisationnel, le processus d'embauche et les modalités d'accueil (D-8).

[34] Des représentants du SPVM, de la STM, et des deux syndicats d'employés participent à ces rencontres et tous les demandeurs, sauf Pelletier, assistent à l'une d'elles.

[35] Au cours de leur témoignage, les demandeurs font une narration à peu près identique du déroulement des rencontres.

[36] En ouverture, la présentation PowerPoint du SPVM (D-16) montre la structure de l'organisme, les possibilités d'avancement dans le service, ainsi que les avantages financiers.

[37] L'exposé des différentes étapes du processus d'embauche suscite des questions et appréhensions car plusieurs agents sont inquiets des tests physiques étant donné leur moyenne d'âge de 40 ans. Mais la présentation d'une vidéo montrant une dame, plus âgée et assez lourde, réussissant le test les rassure.

[38] L'offre de mise à niveau académique de certains agents, pendant une période de six à huit mois avec salaire payé par la STM, est intéressante tout comme l'assurance que chaque dossier médical sera analysé individuellement.

[39] Le respect de l'ancienneté à la STM et le transfert du salaire et des autres avantages déjà acquis rendent les modalités d'accueil attrayantes.

[40] Selon les demandeurs d'autres éléments du processus d'embauche sont également abordés, soit :

- Délai restreint : le formulaire d'emploi devait être complété avant le 28 juillet
- Processus accéléré : les tests et examens seraient effectués sur une période d'un mois

⁵ Par extension à tous les dossiers du litige on doit lire : «des demandeurs»

⁶ Requête introductive d'instance ré-amendée des demandeurs. Paragraphe 36. p. 10-11

- Processus complet : toutes les étapes devaient être réalisées afin que les agents ne soient pas qualifiés de policiers de deuxième classe par les autres policiers
- Probation : si sélectionnés, les agents devenaient immédiatement permanents du SPVM sans probation.

[41] À leur souvenir, les seuls éléments négatifs concernent les agents avec un casier judiciaire, ou ceux dont les mœurs laissent à désirer.

[42] Au sortir de ces rencontres les demandeurs sont sous l'impression que le processus d'embauche n'est qu'une formalité, et que le SPVM fera tout en son pouvoir pour engager le plus d'agents possible. Ils sont confiants parce que, selon eux, Madame Hélène Charron (Charron), alors commandant de l'unité métro au SPVM, aurait tenu les propos suivants :

- « Faites le processus, nous on fait le reste, c'est une formalité » ;
- « Si vous êtes capables de faire la job chez vous, vous êtes capables de la faire chez nous » ;
- « Tous ceux qui veulent traverser, vont traverser » ;
- « Les tests sont une formalité et sont administrés par souci de transparence afin que les agents provenant de la STM ne soient pas stigmatisés auprès des autres policiers ».

[43] Présent à toutes les rencontres d'information, en tant que coordonnateur au service des relations humaines du SPVM du processus d'embauche des agents STM, Monsieur Yan Filiatreault dit qu'il est possible que ces propos aient, en tout ou en partie, été tenus. Cependant, il nie formellement avoir lui-même mentionné que le processus d'embauche n'était qu'une formalité parce que ses supérieurs l'avaient avisé que le processus était le même que celui exigé de tout aspirant policier.

[44] Au cours de son témoignage, Charron expose son implication dans le développement de l'unité de police du métro.

[45] Sans avoir participé au comité de travail STM-SPVM, elle débute son mandat, en octobre 2005, et fait partie d'un certain nombre de comités qui n'ont pas juridiction sur le partage et le nombre des effectifs, ni sur les paramètres énumérés à l'entente (D-3).

[46] Surtout pour s'assurer que les propos tenus correspondent aux discussions des comités, elle assiste à trois des quatre rencontres d'information des 18, 19 et 20 juillet 2006. Après la présentation du PowerPoint et les explications fournies par un représentant des ressources humaines sur le processus de sélection et les modalités d'accueil, elle répond aux questions des agents qui portent principalement sur les tests d'aptitudes physiques. Elle donne également des informations sur le profil académique et mentionne que des pourparlers sont en cours avec des institutions d'enseignement.

[47] Charron nie avoir prononcé les paroles que les demandeurs lui attribuent.

[48] S'appuyant sur l'arrêt *Douglas J. Queen c. Cognos incorporated*⁷, les demandeurs plaident qu'ils ont droit à l'intégration au sein du service de police du SPVM, ou à des dommages, sur la base des représentations que Charron a faites par négligence et qui les ont amenés à croire qu'ils seraient engagés.

[49] Dans cette cause, le juge Iacobucci aborde le sujet de la façon suivante :

« Les éléments requis, pour qu'il soit fait droit à une demande fondée sur l'arrêt *Hedley Byrne* ont été énoncés dans de nombreux arrêts, parfois sous diverses formes. Les arrêts précités de notre Cour donnent à penser qu'il existe cinq conditions générales: (1) il doit y avoir une obligation de diligence fondée sur un «lien spécial» entre l'auteur et le destinataire de la déclaration; (2) la déclaration en question doit être fautive, inexacte ou trompeuse; (3) l'auteur doit avoir agi d'une manière négligente; (4) le destinataire doit s'être fié d'une manière raisonnable à la déclaration inexacte faite par négligence, et (5) le fait que le destinataire s'est fié à la déclaration doit lui être préjudiciable en ce sens qu'il doit avoir subi un préjudice »⁸.

[50] Il définit la norme de diligence qu'une personne est tenue d'observer :

« La norme de diligence applicable devrait être celle qui est utilisée dans toute affaire de négligence, à savoir celle universellement reconnue, quoique hypothétique, de la «personne raisonnable». La norme de diligence requise d'une personne qui fait des déclarations est objective. Il s'agit de l'obligation de faire preuve de la diligence raisonnable requise par les circonstances pour que les déclarations faites soient exactes et non trompeuses (...) »⁹.

[51] Appliquées aux faits du présent litige, les cinq conditions d'existence énoncées par le juge Iacobucci ne permettent pas de conclure à une faute de la défenderesse pour les raisons suivantes :

- 1) L'entente intervenue entre la STM et le SPVM (D-3) créait un contexte particulier, mais aucun lien spécial, parce qu'il ne s'agissait pas d'un contrat d'engagement des agents.

⁷ [1993] 1 R.C.S. 87

⁸ *Id.*, p.110

⁹ *Id.*

- 2) Il est difficile de croire que Charron ait pu déclarer que c'était une simple formalité et que tous les agents seraient engagés, alors que le processus normal d'embauche du SPVM devait être effectué en bonne et due forme.

D'ailleurs Monsieur Filiatreault, coordonnateur du processus d'embauche des agents STM, reconnaît avoir été averti par ses supérieurs qu'il s'agissait d'un processus normal. Comme il a assisté à toutes les rencontres d'information, il est difficile de penser qu'il n'aurait pas clarifié le doute que les commentaires de Charron aurait pu créer.

Par ailleurs Charron a témoigné que certains agents lui ont dit que «le processus ne serait pas facile, qu'ils devaient se qualifier et qu'ils avaient de la préparation à faire».

Les impressions créées semblent donc avoir été différentes.

Devant cette preuve contradictoire, il est impossible de conclure que Charron a délibérément fait une déclaration trompeuse ou inexacte.

- 3) Peut être Charron s'est-elle faite rassurante pour donner confiance et susciter le plus de candidatures possible et son propos a été interprété par les demandeurs comme une promesse d'embauche. Mais la preuve n'établit pas que Charron a agi de manière négligente.
- 4) Les demandeurs ne pouvaient "raisonnablement" se fier à l'idée qu'ils seraient engagés parce qu'ils savaient que les normes d'embauche du SPVM s'appliquaient et qu'ils devaient franchir les étapes du processus de sélection.

Les souvenirs que les demandeurs gardent des rencontres d'information du SPVM sont, en effet, irréconciliables avec les renseignements qui leur ont préalablement été transmis tant par leur syndicat que par leur employeur.

Le document remis par leur propre syndicat, aux réunions des 11 et 12 mai 2006, précise « qu'un processus d'embauche complet¹⁰ au SPVM doit être fait », énumère les dix étapes dudit processus, et décrit les tâches qui seront dévolues aux agents qui resteront à la STM (D-6). Il ressort clairement du document qu'il n'y aura pas d'intégration pure et simple des agents et que les candidats doivent satisfaire aux critères d'embauche et franchir les étapes du processus de sélection.

¹⁰ *Soulignement du Tribunal*

Pour préparer les rencontres avec ses agents de surveillance, les 1^{er} et 2 juin 2006, la STM a fait le point sur l'état du dossier et sur les étapes à venir. Dans un document de huit pages, elle rappelle les principes généraux de l'entente, et indique : « postes de policiers comblés préférentiellement par des agents STM, conformément aux normes d'embauche et au processus de sélection du SPVM »¹¹. Elle énumère également les normes d'embauche du SPVM, dont « l'approbation de la candidature par la direction du SPVM » ainsi que les conditions d'admission à l'École Nationale de Police (D-7).

Ainsi tant la STM que le syndicat ont, peu de temps avant les rencontres des 18, 19 et 20 juillet 2006, informé les agents des étapes à franchir pour être choisis « par préférence » comme policier dans le métro. Et rien dans les renseignements communiqués ne donne à penser que le processus d'embauche ne serait qu'une simple formalité. Il en est de même du déploiement des ressources que nécessite l'examen, dans un court laps de temps, de 118 candidatures¹².

Les demandeurs ne peuvent donc pas prétendre qu'ils n'étaient pas au courant qu'ils devaient se soumettre au processus d'embauche très exigeant imposé par le SPVM et qu'ils ont été bernés par les déclarations que Charron aurait faites.

Devant la contradiction entre les propos qu'ils prétendent avoir été tenus par Charron lors des rencontres d'information, et les renseignements fournis antérieurement par leur employeur et leur syndicat, les demandeurs auraient dû poser des questions aux rencontres, ou effectuer des démarches par la suite, pour obtenir la confirmation que le processus n'était qu'une simple formalité. Or ils reconnaissent ne pas avoir questionné ou vérifié¹³.

- 5) Le préjudice subi par les demandeurs n'est pas, sur le plan causal, attribuable aux déclarations de Charron. Par ailleurs, à ce jour, les demandeurs sont toujours des employés de la STM.

[52] Les cinq conditions énoncées dans l'arrêt *Queen* n'étant pas satisfaites, le recours des demandeurs, basé sur la prétendue négligence de Charron dans les déclarations qu'elle aurait faites aux rencontres d'information, ne peut être envisagé et aucune faute extra-contractuelle de la défenderesse ne peut être retenue.

¹¹ *Soulignements du Tribunal*

¹² C'est le nombre d'agents STM qui ont postulé.

¹³ *Latraverse c. Centre hospitalier Saint-Eustache*, [2002] R.J.Q. 1056

□ *Refus d'engager*

[53] Alléguant qu'ils remplissent les conditions minimales prévues à la *Loi sur la police* (article 115), et qu'ils ont franchi avec succès toutes les étapes du processus d'embauche, les demandeurs soumettent que la décision de la défenderesse de ne pas les engager est « illégale, abusive, déraisonnable et arbitraire » parce qu'elle est irréconciliable avec leur compétence et expérience et qu'elle va à l'encontre de la recommandation d'engagement contenue à la grille-synthèse complétée au terme du processus d'embauche du SPVM.

[54] La défenderesse plaide que la décision de ne pas retenir la candidature des demandeurs a été prise après une analyse globale de leur dossier et, plus particulièrement, du rapport d'évaluation du potentiel réalisé par une firme de psychologues ainsi que des résultats obtenus au centre d'évaluation, lesquels démontrent que les demandeurs avaient, malgré leur expérience, plusieurs éléments à développer.

[55] La preuve révèle que les demandeurs ont réussi toutes les étapes du processus de sélection sauf la dernière, celle de l'approbation finale, effectuée par Monsieur François Landry (Landry), responsable du service des ressources humaines du SPVM.

[56] Le processus de sélection des agents de quartier du Service de police de la Ville de Montréal décrit ainsi l'étape de l'approbation finale :

« Lorsque le candidat a complété les étapes du processus de sélection, son dossier est soumis à la Direction pour évaluation globale et approbation. C'est à cette étape qu'il y a recommandation ou non d'embauche »¹⁴.

[57] Les six conseillers en ressources humaines impliqués dans les dossiers des demandeurs ont d'ailleurs confirmé que dans tous les cas, et pas seulement dans le processus d'embauche des agents du métro, leur recommandation d'engagement doit faire l'objet d'une approbation par Landry, leur supérieur. C'est pour assurer le plus d'uniformité possible dans les candidats retenus que l'approbation finale est réalisée par une seule personne.

[58] Au cours de son témoignage, Landry a décrit le profil qu'il recherchait et exposé sa façon de procéder.

[59] Le profil comprend plusieurs choses. En plus des exigences physiques, il y a des éléments relatifs au comportement, à la faculté d'adaptation, un savoir être, une intégrité, une attitude et une collaboration entre collègues compte tenu du fait que les policiers peuvent, par leur action, réprimer les droits des individus.

¹⁴ (Soulignement ajouté). D-1, p. 11

[60] Dans son examen de chaque candidat, Landry prend d'abord connaissance des documents complétés aux différentes étapes, à savoir :

- « Processus de sélection des agents de quartier-grille synthèse/profil du candidat »
- « Enquête de réputation »
- « Formulaire de consentement libre et éclairé SPVM »¹⁵
- « Rapport d'évaluation du potentiel »¹⁶.

[61] Landry analyse les résultats des tests et retient les éléments pertinents qui lui permettent d'approuver ou non la recommandation d'embauche du conseiller en ressources humaines contenue à la grille synthèse d'un candidat.

[62] Les tests qu'il étudie sont les suivants :

- Centre d'évaluation de la recrue qui a pour but d'observer le comportement des candidats placés en situation semblable au travail policier.
- Rapport d'évaluation du potentiel réalisé par des psychologues industriels lesquels mesurent la compétence des candidats, à partir de tests psychométriques, et le risque de développer une psychopathologie.
- L'enquête de réputation qui porte sur les fréquentations des candidats et leur comportement passé.

[63] Il transmet ensuite la liste des candidats qu'il approuve, et la grille-synthèse de chacun d'eux, au Comité de direction, composé du directeur du SPVM et d'assistants-directeurs, à qui revient l'ultime décision.

[64] Landry spécifie qu'aucun objectif d'embauche, ni de consigne d'engager le moins possible d'agents STM, ne lui ont été transmis de sorte que les 96 postes à combler auraient pu, théoriquement, tous être attribués aux agents STM.

[65] Suite à son évaluation globale des dossiers, Landry ne recommandait pas l'engagement de 29 candidats, incluant les demandeurs.

[66] Le Comité de direction du SPVM lui a demandé de préparer, et de lui faire parvenir, un tableau contenant les résultats des tests accompagnés des grilles-synthèses de ces candidats (D-17).

[67] La preuve révèle que le Comité de direction a décidé, par la suite, d'engager 17 d'entre eux.

¹⁵ D-9 en liasse

¹⁶ D-13

[68] Étant donné qu'il y a eu beaucoup de questions, au début de l'audience, sur l'acceptation de ces candidatures, le Tribunal a accédé à la requête des avocats des demandeurs et ordonné que des informations et des documents, concernant ces agents, soient déposés (D-17, D-18 et R-20 à R-38).

[69] En comparant leur dossier à celui de ces 17 agents, les demandeurs prétendent que la décision de ne pas les engager est illégale et qu'ils ont droit, eux aussi, à l'intégration au SPVM.

[70] Mais aucun des éléments soumis, dans le cadre de cette preuve, ne peut être retenu pour solutionner les présents litiges.

[71] Le Tribunal est, en effet, saisi uniquement du cas des six demandeurs et d'aucun autre. Ce faisant, il doit seulement vérifier si Landry les a traités, eux, avec bonne foi. Dans cette démarche, aucune conclusion ne peut être tirée des comparaisons de dossiers parce que le processus d'embauche comporte plusieurs examens dont les résultats varient d'un candidat à l'autre et parce que le cheminement de carrière des candidats et leur attitude au travail sont différents.

[72] Le rôle de Landry n'était pas de comparer les recommandations des agents des ressources humaines, mais d'étudier, à son mérite, le dossier de chacun des demandeurs.

[73] D'autre part, le Comité de direction du SPVM n'est pas visé par les procédures et aucun de ses représentants n'est venu expliquer comment l'analyse de ces dossiers a été réalisée, ni les raisons pour lesquelles ces 17 candidats, non-recommandés par Landry, ont malgré tout été embauchés alors que les demandeurs ne l'ont pas été.

[74] N'ayant pas assisté aux délibérations du Comité de direction Landry n'a pas, non plus, été en mesure de commenter les choix effectués.

[75] Il est certain que dans le cadre d'un concours ordinaire, pour devenir agents du SPVM, les demandeurs n'auraient pu réclamer leur intégration en comparant leur situation à celle d'autres aspirants-policiers. Il n'y a pas lieu d'agir différemment dans le présent dossier.

[76] La jurisprudence et les auteurs reconnaissent que l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire ne constitue une faute que s'il est fait de manière abusive ou de mauvaise foi.

[77] Sur le sujet, le juge Lebel, alors à la Cour d'appel, s'exprime comme suit dans l'arrêt *Procureur général du Québec c. Denico Lebel inc.*¹⁷ :

¹⁷ [1996] R.J.Q 1821., p. 1837

« *Le Traité de droit administratif* de René Dussult et Louis Borgeat assimile également à des actes de puissance publique des décisions administratives comportant un pouvoir discrétionnaire :

(...)

Les décisions administratives se caractérisent par le fait qu'elles comportent un élément discrétionnaire important, dont le contrôle, selon les tribunaux, doit être laissé à l'appréciation d'autorités politiques responsables devant la population plutôt qu'aux gardiens de la légalité.

(...)

Le principe a toutefois ses limites, et les tribunaux affirment souvent qu'ils n'hésiteront pas à intervenir en cas de mauvaise foi, de malice ou de fraude. En matière de décisions discrétionnaires, l'existence d'une faute qualifiée est donc nécessaire pour engager la responsabilité d'une autorité publique ».

(Soulignement ajouté)

[78] S'appuyant sur ces principes, le juge Louis-Philippe Landry a rejeté une action en dommages intérêts pour non-respect d'une promesse d'embauche dans les termes suivants :

« La Cour en arrive donc à la conclusion que, même en l'absence de règles procédurales écrites, les personnes appelées à décider de l'embauche du demandeur au sein de la S.Q. ont agi équitablement et de bonne foi. Leur conclusion à l'effet que le demandeur ne satisfait pas aux exigences de la S.Q. quant aux critères de l'attitude et du comportement est fondée sur des faits portés à leur attention et qui pouvaient permettre une telle conclusion. Leur conclusion n'est pas capricieuse et ne revêt pas de caractère fautif qui permettrait de conclure que le demandeur a en réalité satisfait à toutes les conditions de l'offre d'embauche »¹⁸.

(Soulignement ajouté)

[79] En ne retenant pas la candidature des demandeurs, Landry n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire de façon abusive ou avec mauvaise foi.

[80] C'est après avoir considéré plusieurs facteurs, propres à chaque demandeur, qu'il a décidé de ne pas retenir leur candidature. Il n'y a aucun dénominateur commun dans son refus de les embaucher car chaque cas est unique.

¹⁸ O'Reilly c. Québec (Procureur général), C.S. 550-05-001736-936 AZ-98021337., p. 36

[81] Il a évalué le dossier de chaque demandeur à son mérite et a décelé des particularités qui n'existaient pas pour d'autres candidats, tels le cheminement professionnel, le peu d'avancement compte tenu de l'expérience, et les échecs antérieurs lors de demandes d'emploi au SPVM.

[82] Le tableau préparé par Landry, à la demande du Comité de direction du SPVM, contient les informations suivantes sur les demandeurs :

Résultats					Compétences à développer (sur un total de 10) ¹⁹		Enquête de réputation
#	Nom	Scol.	Centre	Psycho	Centre	Psycho	
1	Bergevin	IPQ	67,58	61,0	3	Capacité d'adaptation et 4 autres	Deux services de police ont mis fin à son emploi en 1992 et 1994; Postulé chez-nous en 1993 et 1995 et refusé dans les deux cas, dont une fois en 95 au niveau de l'enquête de réputation. Manque de transparence au niveau de la présente enquête. Dossier disciplinaire à la STM.
2	Gagnon	IPQ	61,68	50,0	6	Capacité d'adaptation et 7 autres	Postulé chez nous et refusé en 1996. re : psycho. Deux services de police ont mis fin à son emploi entre 1992 et 1996 ; À STM aurait difficulté à prendre décisions en situation d'intervention et à s'intégrer à un groupe.
3	Hosson	IPQ	64,00	56,8	4	Capacité d'adaptation et 6 autres	Un service de police a mis fin à son emploi en 1993
4	Larouche	IPQ	65,75	64,0	3	Capacité d'adaptation et 4 autres (Recommandé sous réserve au niveau du risque)	Postulé chez nous en 1995 et échoué le Centre.
5	Pelletier	IPQ	62,25	59,10	6	Capacité d'adaptation et 3 autres	Postulé chez nous et refusé en 1994 et 1998 Un service de police a mis fin à son emploi en 1995. Deux suspensions en 2004 pour manque de respect envers un supérieur : 25 heures de suspension.
6	Vallières	AEC	67,33	65,91	3	Capacité d'adaptation et 3 autres (Recommandé sous réserve au niveau du risque)	Rien à signaler.

(D-17).

[83] Landry a expliqué qu'un candidat ayant déjà échoué le processus de sélection du SPVM ne fournit pas de garantie suffisante, même s'il a travaillé dans un autre corps de police, et que le congédiement d'un service de police, survenu quelques années

¹⁹ Mention ajoutée par le Tribunal

auparavant, n'est pas fatal en soi mais le devient lorsque combiné à d'autres éléments négatifs du dossier.

[84] Landry a été influencé par le fait que quatre des demandeurs ont été refusés antérieurement au SPVM, dont certains à deux reprises, et que des services de police ont mis fin à l'emploi de quatre d'entre eux.

[85] Mais, surtout, il estime que les demandeurs n'ont pas, au fil des ans, développé des habilités particulières et une bonne facilité d'adaptation car les résultats des tests psychométriques et du Centre d'évaluation démontrent qu'ils ont un nombre élevé de compétences à développer.

[86] En raison de leur longue expérience à la STM, ils auraient dû, selon lui, faire preuve d'une autonomie plus grande et dégager un profil plus fort. Ces faiblesses les ont, dit-il, défavorisés dans le processus de sélection face à des aspirants plus jeunes dont le potentiel de développement était plus grand.

[87] La décision de Landry n'est pas empreinte de caprice mais découle plutôt d'une analyse rigoureuse de l'expérience des candidats et de leur performance et résultats aux différents tests du processus d'embauche du SPVM. Il n'a commis aucune faute car les motifs pour lesquels il a rejeté la candidature des demandeurs sont substantiels et sérieux. Il a simplement usé de sa discrétion en analysant chaque dossier à son mérite et n'a commis aucune faute lors de cet exercice.

[88] Même s'ils ont franchi avec succès les neuf premières étapes du processus de sélection et que la grille-synthèse complétée pour chacun d'eux contient une recommandation d'engagement de la part du conseiller en ressources humaines, les demandeurs ne pouvaient avoir la certitude d'obtenir le poste. Dès le début ils ont été, en effet, mis au courant, autant par leur employeur que par leur syndicat et par le SPVM²⁰, que l'étape ultime, la dixième, était l'approbation finale.

[89] Dans les circonstances, s'étant assuré que le processus d'évaluation a été exécuté avec rigueur et qu'il n'y a pas eu d'abus de pouvoir, le Tribunal ne peut refaire l'exercice et substituer son opinion à celle de Landry.

CONCLUSION

[90] En l'absence d'une stipulation pour autrui, les demandeurs n'ont pas le droit d'être intégrés au SPVM et, vu l'absence de faute, leur réclamation en dommages-intérêts doit être rejetée.

²⁰ D-6 et D-7

FRAIS D'EXPERT

[91] Chaque partie a retenu les services d'un actuaire pour déterminer les pertes de salaire et de retraite résultant du non-engagement des demandeurs.

[92] Compte tenu de la décision, les demandeurs devront supporter les frais d'expertise de la défenderesse, lesquels seront inclus dans les dépens.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

REJETTE les requêtes introductives des demandeurs ;

AVEC DÉPENS, incluant les frais de l'expert Beaudry tant pour la préparation de son rapport que pour sa présence à la cour.

MARIE-FRANCE COURVILLE, J.C.S.

M^e Yves Laneville
M^e Marie-Noël Jacob
Yves Laneville, Avocats
Procureurs des demandeurs

M^e Dominique Launay
Fasken Martineau DuMoulin SENCRL
Procureure de la défenderesse

Dates d'audience : les 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 20 et 21 janvier 2011