

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL
N°. : 500-06-000820-163

COUR SUPÉRIEURE

(Action collective)

GAÉTAN DELISLE, domicilié et résidant au 1699, rue Principale, ville de Saint-Blaise-sur-Richelieu, district judiciaire d'Iberville, province de Québec, J0J 1W0

et

ASSOCIATION DES MEMBRES DE LA POLICE MONTÉE DU QUÉBEC Inc., dont le siège social est situé au 255, rue du Saint-Laurent, Varennes, district judiciaire de Richelieu, province de Québec, J3X 0A5

et

PAUL DUPUIS, domicilié et résidant au 28 rue Rolland, ville de Saint-Jean-sur-Richelieu, district judiciaire de Saint-Jean, province de Québec, J2X 5S9

et

MARC LACHANCE, domicilié et résidant au 257 de la Tramontane, ville de Saint-Jean-sur-Richelieu, district judiciaire de Saint-Jean, province de Québec, J2W 3C2

Demandeurs

c.

SA MAJESTÉ LA REINE, représentée par le PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA, ayant un établissement au Complexe Guy-Favreau, bureau régional du Québec, ministère de la Justice du Canada, Tour Est, 9^e étage, 200, boul. René-Lévesque Ouest, ville de Montréal, district judiciaire de Montréal, province de Québec, H2Z 1X4

Intimée

**DEMANDE D'AUTORISATION JUDICIAIRE POUR L'EXERCICE D'UNE ACTION COLLECTIVE
MODIFIÉE #4 (Articles 574 et al. C.c.p.)**

LES DEMANDEURS FONT RESPECTUEUSEMENT VALOIR CE QUI SUIT :

I. INTRODUCTION

[1] Les demandeurs demandent d'être nommés représentants ainsi que l'autorisation de cette honorable Cour d'exercer une action collective au nom du groupe et des sous-groupes de personnes définis ci-dessous :

En l'espèce :

1. Les **membres** et les **membres civils** sont tels que définis dans la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, L.R.C. 1985, ch. R-10 (la « **Loi de la GRC** ») et le *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada*, 2014, DORS./2014-281, (le « **Règlement de la GRC** »);
2. Un **droit en vertu de la Charte** est défini comme un droit protégé en vertu de la *Loi constitutionnelle de 1982*, Annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R-U), 1982, c11. (la « **Charte** »), de la *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c. C-12 (la « **Charte québécoise** ») et, au besoin, d'autres lois provinciales équivalentes ;

Le **groupe principal**, le **groupe secondaire** et les **sous-groupes** proposés (le « **groupe** », chacun étant un « **sous-groupe** » et, collectivement, les « **groupes** ») sont définis ci-dessous :

3. Le **groupe principal** : Tous les membres actuels et anciens et les membres civils actuels et anciens, résidant au Canada qui, dans l'exercice de leurs fonctions au moment de leur emploi, ont été victimes de harcèlement physique ou psychologique, de représailles, de discrimination ou d'abus de pouvoir de la part d'autres membres ou employés, y compris d'une manière portant atteinte à leurs droits en vertu de la Charte.
 - (i) **Le sous-groupe linguistique** : Tous les membres actuels et anciens et les membres civils actuels et anciens résidant au Canada qui, dans l'exercice de leurs fonctions au moment de leur emploi, ont été victimes de harcèlement physique ou psychologique, de représailles, de discrimination ou d'abus de pouvoir de la part d'autres membres ou employés en raison de leur affiliation linguistique francophone (ou autre).
 - (ii) **Le sous-groupe de la liberté d'association** : Tous les membres actuels et anciens et les membres civils actuels et anciens de toute identité de genre résidant au Canada qui, dans l'exercice de leurs fonctions au moment de leur emploi, ont été victimes de harcèlement physique ou psychologique, de représailles, de discrimination ou

d'abus de pouvoir de la part d'autres membres ou employés en raison de leur exercice de la liberté d'association et du droit de former un syndicat.

4. **Le groupe secondaire** : toute personne qui, n'étant pas elle-même incluse dans un des groupes, est un membre de la famille d'une personne faisant partie d'un groupe et qui a souffert un dommage direct en lien avec le harcèlement physique ou psychologique, les représailles, la discrimination ou l'abus de pouvoir souffert par un membre d'un des groupes.

5. **Les personnes exclues** : sont exclues de tous les groupes proposés les personnes ayant été victimes de harcèlement physique ou psychologique, de représailles, de discrimination ou d'abus de pouvoir sur la base du genre, de l'orientation ou de la présentation sexuelles et qui seraient autrement couvertes par la définition du groupe proposé dans les actions portant les numéros de dossier suivants : T-1685-16, CV-15-52473600CP, S-122255, CV-16-563275 et 500-06-000819-165.

[2] Les membres des groupes ont subi différents préjudices graves et réclament tous les dommages-intérêts à titre de réparation pour des préjudices moraux et pécuniaires indirects, y compris tous les dommages liés à des traumatismes psychologiques, à la maladie mentale, au trouble de stress post-traumatique, aux dépenses engagées, à la perte de revenus, à la perte de possibilités d'avancement, à la perte ou la réduction des prestations de retraite, aux préjudices moraux, aux dommages-intérêts punitifs et aux dommages-intérêts en application de l'article 24 de la Charte.

II. PARTIES

LES DEMANDEURS

M. Gaétan Delisle

[3] M. Gaétan Delisle est sergent d'état-major retraité de la GRC, et ancien représentant des relations fonctionnelles (ci-après « RRF ») qui a été élu par les membres de la Division « C » de la GRC à chaque élection des RRF depuis l'année 1977 jusqu'à sa retraite en 2010.

[4] Il s'est joint à la GRC en 1969, et était un des membres fondateurs, ainsi que l'ancien président, de l'AMPMQ.

[5] M. Delisle était le chef du mouvement syndical dans la GRC, et a représenté les membres de la GRC, pendant plus de 35 ans.

[6] Durant sa carrière à titre de représentant des membres il a, entre autres :

- a) participé à la fondation des associations des membres;
- b) déposé une requête en accréditation;
- c) obtenu la reconnaissance des droits politiques des membres;
- d) exposé la discrimination linguistique contre les membres francophones de la GRC;
- e) exposé la culture de harcèlement systémique répandue dans la GRC;
- f) exposé les représailles systématiques, ainsi que la discrimination, contre les membres favorables au syndicat;
- g) aidé à obtenir le droit à la syndicalisation pour les membres de la GRC;
- h) lutté pour des conditions de travail saines pour les membres.

[7] M. Delisle a été l'objet d'une campagne de harcèlement systématique, de représailles et de discrimination, tant en raison de ses activités syndicales au sein de la GRC que parce qu'il est francophone et qu'il défendait les droits linguistiques des membres francophones et les autres droits fondamentaux des membres.

[8] La campagne de harcèlement, représailles et discrimination contre M. Deslisle a pris diverses formes. À titre d'exemple, M. Delisle fut :

- i. expulsé des réunions reliées au programme RRF et du caucus RRF;
- ii. visé par des commissions d'enquête pour ses activités syndicales;
- iii. banni du Fond juridique des membres de la GRC;
- iv. assujetti à de nombreuses procédures disciplinaires abusives et infondées, qui traînaient pendant des années, le tout en raison de ses activités syndicales et pour d'autres motifs infondés et abusifs;
- v. épié et surveillé par la direction de la GRC;
- vi. forcé à démissionner comme président de l'AMPMQ;
- vii. suspendu sans solde pendant plus d'un an;
- viii. assujetti à des procédures de renvoi abusives basées sur la discrimination;

[9] À titre d'exemple, dans l'affaire *Delisle c. Canada (1990) 39 F.T.R. 217*, M. Delisle a été « expulsé » du Caucus des représentants des membres de la GRC pour « inconduite et irresponsabilité » dans une affaire où la Cour fédérale a conclu qu'il semblait se dégager nettement du dossier et que les motifs d'expulsion étaient plutôt reliés aux efforts de Delisle de former un syndicat au sein de la GRC, le tout tel qu'il appert de la décision communiquée comme **Pièce R-18**.

[10] Dans cette affaire, la Cour fédérale s'est également exprimée de la façon suivante concernant la discrimination linguistique et le harcèlement que Delisle a subis dans la GRC : "C'est vraiment un scandale que les membres d'une organisation aussi respectée que la GRC aient produit quelque chose de semblable." Voir *Delisle* à page 9.

[11] L'objet auquel la Cour faisait référence était un chandail, produit et porté par les membres anglophones de la Gendarmerie lors d'une réunion officielle (avec la complicité des officiers supérieurs), à l'effigie d'un bison marqué de l'acronyme anglais "RCMP" et déféquant sur l'acronyme français "GRC", le tout tel qu'il appert de la reproduction du chandail communiquée comme **Pièce R-19**.

[12] De plus, quand M. Delisle a été suspendu sans solde, un acte manifestement injustifié et abusif, la GRC, tout en sachant que M. Delisle avait une famille avec trois jeunes enfants, a contesté sa demande de prestations d'assurance-emploi, ainsi forçant la famille Delisle à vivre une situation financière pénible pendant plus d'une année.

[13] Après que la suspension sans solde de M. Delisle eut été renversée grâce à un arrêt de procédures, la GRC a utilisé l'occasion de sa réintégration pour le harceler et le punir de nouveau en le « réintégrant » à un poste de pilote d'hélicoptère. Or, M. Delisle n'avait jamais été pilote auparavant. Force est donc de conclure que cette fausse réintégration n'avait pour objectif que d'écarter M. Delisle et le priver de son poste élu de représentant divisionnaire.

[14] Nonobstant ce qui précède, M. Delisle a continué pendant des décennies à représenter les intérêts des membres de la GRC et à se battre pour le droit des membres d'avoir un milieu de travail sain, sans harcèlement, discrimination, abus de pouvoir et représailles. Pendant ces années, M. Delisle a été impliqué (entre autres) dans les causes suivantes :

(a) *Delisle c. Canada* [1990] 39 F.T.R. 217

(b) *Delisle c. Canada (Procureur général)* [1993], 67 F.T.R. 213 (F.C.T.D.);

(c) *Delisle c. Officier compétente de la Gendarmerie royale du Canada* (1995) 30 D.A. (2^e) 1;

(d) *Delisle c. Canada*, 1996 CanLII 3973 (C.F.)

(e) *Delisle c. Canada (Procureur général)* [1998] R.J.Q. 2751 (C.S.);

(f) *Delisle c. Canada (Procureur général)* [1999] 2 R.C.S. 989

(g) *Delisle c. Canada*, 2002 CanLII 36833 (QCSC)

(h) *Association de la Police Montée de l'Ontario c. Canada* [2015], 1 R.C.S. 3

[15] Après avoir subi cette longue campagne de harcèlement, de représailles et de discrimination de la part des membres de la GRC, M. Delisle s'est senti contraint de prendre sa retraite en 2010.

M. Paul Dupuis

[16] M. Paul Dupuis est sergent d'état-major récemment retraité de la GRC et un ancien représentant des relations fonctionnelles (ci-après « RRF »).

[17] Il s'est joint à la GRC en 1980 et était l'ancien président de l'AMPMQ.

[18] M. Dupuis a été l'objet d'une campagne de harcèlement systématique, de représailles et de discrimination en raison de ses activités au sein de l'AMPMQ et de sa défense des droits linguistiques et des autres droits des membres.

- [19] Le plan de carrière de M. Dupuis était de devenir officier, mais en raison de son implication et de sa défense de l'AMPMQ et de la syndicalisation, on lui a refusé cette promotion. On lui a même refusé le droit de se faire réélire comme RRF en 2015 en représailles à ses activités au sein de l'AMPMQ.
- [20] Après une longue campagne de harcèlement, de représailles et de discrimination de la part de hauts gradés et de la direction de la GRC, M. Dupuis s'est senti contraint de prendre sa retraite en 2016. Ses prédécesseurs, l'ancien président de l'AMPMQ, Gaétan Delisle, et l'ancien trésorier de l'AMPMQ, André Girard, ont également été soumis à de longues campagnes de harcèlement intenses pour leurs activités associatives et syndicales.
- [21] Cette campagne de représailles est en partie décrite dans la décision du Comité externe d'examen de la GRC, datée du 8 septembre 2016, dans laquelle le président de la Commission conclut que « *les faits liés aux événements de novembre 2005, tels qu'ils sont décrits dans le dossier, suffisent pour établir, selon la prépondérance des probabilités, que le répondant a pris des mesures contre [M. Dupuis] parce que celui-ci avait déposé le grief G-487, et j'estime que ces mesures constituent des mesures de représailles au sens [de la loi]* » (par. 71). Une copie de ladite décision est communiquée comme **Pièce R-1**.
- [22] En conséquence directe de cette campagne de harcèlement, de représailles et de discrimination, M. Dupuis a subi de graves préjudices, dont des années de stress indu, la perte de revenus et de prestations de retraite en raison de mesures de rétorsion, de harcèlement et de déni injustifié des possibilités de promotion.

L'AMPMQ : Association des membres de la Police montée du Québec inc.

- [23] L'Association des membres de la Police montée du Québec inc. (l'« AMPMQ ») est une association qui défend les droits des membres de la Division C de la GRC (Québec) et ceux des membres francophones à travers tout le Canada.
- [24] L'AMPMQ représente la majorité des membres de la Division C de la GRC et les membres francophones à travers le Canada (voir la cause *APMO R-5* au paragraphe 6 citée ci-dessous au paragraphe 49).
- [25] Depuis plus de 40 ans, l'AMPMQ et ses prédécesseurs défendent les droits des membres de la GRC, des membres de la Division C et des membres francophones de partout au Canada.
- [26] Les efforts de l'AMPMQ comprennent notamment une longue lutte en faveur de la liberté d'association et de la syndicalisation, la défense des droits linguistiques, le soutien et la défense de tous les membres de la GRC en général qui sont victimes de harcèlement, d'intimidation, de représailles, de procédures disciplinaires abusives et d'abus de pouvoir de la part des supérieurs et de la direction.
- [27] L'AMPMQ a soutenu l'affaire *Delisle (Delisle c. Canada (Procureur général))* [1999] 2 R.C.S. 989) par l'intermédiaire de son ancien président Gaétan Delisle et a agi comme partie

intervenante en première instance jusqu'à la Cour suprême, qui ont mené à la décision historique rendue dans l'affaire *l'Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur Général)*, [2015] 1 R.C.S. 3.(APMO)

[28] Cette décision reconnaît les droits des membres de la GRC à la liberté d'association et à l'accès à la négociation collective. Dans ses motifs, la Cour suprême reconnaît également que la GRC et sa direction ont une longue histoire de pratiques systématiques de harcèlement et d'abus de pouvoir, comme moyen d'entraver ou d'empêcher la libre association et l'activité syndicale des membres.

[29] L'AMPMQ a également joué un rôle clé dans le soutien où la défense des membres dans le cadre d'autres procédures, y compris :

- (a) *Saumier c. Gendarmerie royale du Canada* (2009) CAF 51;
- (b) *Girardeau c. Canada (Procureur général)* [1997] 127 F.T.R. 20;
- (c) *Delisle c. Officier compétente de la Gendarmerie royale du Canada* (1995) 30 D.A. (2^e) 1;
- (d) *Delisle c. Canada (Procureur général)* [1993], 67 F.T.R. 213 (F.C.T.D.);
- (e) *Delisle c. Canada* (1990) 29 F.T.R. (C.F.);
- (f) *Gendarmerie royale du Canada c. L'Association des membres de la division "C"*, [1986] D.L.Q. 450 (1986) 14 C.L.R.B.R. (N.S.) 46;

Constable Marc Lachance

[30] M. Marc Lachance détient actuellement le grade de gendarme.

[31] M. Lachance a rejoint les rangs de la GRC en 2009. Il souffre de dépression et d'autres affections induites par une grave souffrance morale causée par le harcèlement au sein de la GRC, et il a été en invalidité pendant des années après avoir subi une grave dépression en 2012;

[32] Sa maladie est la conséquence directe du harcèlement, des représailles et de la discrimination dont il a fait l'objet aux mains des hauts gradés et de la direction de la GRC sur une période de plusieurs années, très peu de temps après son embauche.

[33] La GRC a catégoriquement refusé de remédier à la situation, ce qui a entraîné une détérioration progressive du bien-être mental de M. Lachance et de sa capacité d'exercer ses fonctions.

[34] Sa longue et tortueuse histoire de harcèlement, de représailles et de discrimination par des collègues et d'abus de pouvoir de la part des supérieurs est documentée et mise en évidence par trois (3) décisions du commissaire adjoint François Deschenes, datées du 19 octobre 2016, dont des exemplaires sont communiquées comme **Pièces R-2, R-3 et R-4**.

[35] Ces décisions (**R-2, R-3 et R-4**) font également état de l'existence d'une réalité très

inquiétante au sein du détachement de la GRC de Chicoutimi. Le commissaire adjoint François Deschenes conclut que ce détachement était le centre du harcèlement et de l'abus endémiques de plusieurs membres, tolérés pendant des années.

- [36] Toutes les tentatives de M. Lachance d'exercer des recours au sein de la GRC ont échoué à l'indemniser pour le harcèlement, les représailles et la discrimination dont il a été l'objet.
- [37] En conséquence directe de ce harcèlement et de cette discrimination, M. Lachance a subi un préjudice et des blessures graves, y compris un stress indu, la dépression, la perte de jouissance de sa profession et la perte de revenus potentiels futurs et de prestations de retraite futures en raison de la perte des possibilités d'avancement.

L'INTIMÉE

- [38] L'Intimée, Sa Majesté la Reine, représente le ministère public et la GRC dans le cadre de cette instance en vertu de la *Loi sur la responsabilité civile de l'État et le contentieux administratif*, LRC 1985, c C-50, s. 23 (la « *Loi sur la responsabilité de la Couronne* »).
- [39] Les membres de la GRC sont employés par l'intimée Sa Majesté la Reine, représentée par le Conseil du Trésor, le tout tel qu'il est plus amplement expliqué par la Cour dans *Gingras c. Canada* [1994] 2 CF 734 (voir Pièce R-6, tel que cité au paragraphe 41 ci-dessous).

II. LES FAITS ALLÉGUÉS JUSTIFIENT LES CONCLUSIONS RECHERCHÉES

- [40] À tout moment, l'intimée et la GRC avaient un devoir et l'obligation de respecter les droits civils, y compris les droits contractuels et les droits garantis par la Charte, des membres des groupes.
- [41] La direction et les hauts gradés de la GRC sont également liés par l'article 37 de la *Loi sur la GRC*, qui édicte qu'il incombe à tout membre de la GRC :
- (a) de respecter les droits de toute personne;
 - (b) de maintenir l'intégrité du droit et de son application ainsi que l'administration de la justice;
 - (c) de remplir ses fonctions avec promptitude, impartialité et diligence, conformément au droit et sans abuser de son autorité;
 - (d) d'éviter tout conflit d'intérêt réel, apparent ou possible;
 - (e) de veiller à ce que l'inconduite des membres ne soit pas cachée ou ne se répète pas;
 - (f) d'être incorruptible, de ne pas rechercher ni accepter des avantages particuliers dans l'exercice de ses fonctions et de ne jamais contracter une obligation qui puisse entraver l'exécution de ses fonctions;
 - (g) de se conduire en tout temps d'une façon courtoise, respectueuse et honorable; et
 - (h) de maintenir l'honneur de la Gendarmerie, ses principes et ses objets.

- [42] En outre, l'intimée et la GRC et sa direction avaient des obligations de diligence envers

Messieurs Delisle, Dupuis, Girard, Lachance et d'autres membres des groupes de veiller au respect de leurs droits énoncés dans la Charte afin qu'ils puissent travailler dans un environnement exempt de harcèlement, de représailles, de discrimination, d'intimidation et d'abus de pouvoir y compris en raison de leur affiliation linguistique ou de leur défense de la liberté d'association et de la syndicalisation.

[43] Plus précisément, les fonctions de l'Intimée, de la GRC et de sa direction comprenaient, entre autres, l'obligation de :

- (a) faire preuve de diligence raisonnable afin d'assurer le bien-être de ses membres;
- (b) fournir un milieu de travail sécuritaire et exempt de harcèlement, de représailles, de discrimination et d'abus de pouvoir pour tout motif, y compris pour des motifs liés à l'exercice des droits protégés par la Charte, tels que l'affiliation linguistique et la défense de la liberté d'association et de syndicalisation;
- (c) fournir des possibilités d'emploi et d'avancement égales à ses membres, sans discrimination et indépendamment de leur origine linguistique, de leur défense de la liberté d'association et de leurs activités syndicales;
- (d) élaborer et mettre en œuvre des politiques, des codes, des lignes directrices et des procédures appropriées pour assurer le respect de toutes les obligations susmentionnées;

[44] Toutefois, l'intimée et la GRC ont manqué à toutes les obligations susmentionnées; ces manquements constituent de la négligence.

[45] En effet, la GRC a une longue tradition de harcèlement systématique et individuel, de représailles, de violence psychologique, d'abus de pouvoir et de discrimination y compris fondée sur l'affiliation linguistique et le militantisme pour la liberté d'association.

[46] Tel qu'il appert des exemples des cas de Messieurs Delisle et Girard, Dupuis et Lachance, les membres des groupes ont été victimes de harcèlement verbal et psychologique et, s'ils refusaient d'être intimidés pour les motifs précités ou d'accepter le harcèlement verbal et émotionnel pour les mêmes motifs de la part de leurs pairs et de leurs supérieurs, ils étaient menacés et faisaient effectivement l'objet de mesures disciplinaires indues, de réaffectations arbitraires, de déni de possibilités d'avancement et de pressions de quitter la GRC.

[47] Et, dans au moins un cas documenté, les membres du groupe ont fait l'objet de harcèlement et de représailles parce que leurs conjoint(e)s refusaient de se soumettre aux harcèlements et aux procédures disciplinaires abusives de la GRC :

''[30] De plus, il faut se rappeler que les mauvais traitements subis par le demandeur, lequel avait joui jusque-là d'une carrière fructueuse et de l'estime de ses collègues et de ses supérieurs, ont débuté lorsque sa femme a présenté une plainte et qu'elle a entamé une poursuite en justice contre la GRC. Les membres de la GRC qui ont essayé d'intimider le demandeur pour qu'il convainque sa femme d'abandonner sa poursuite en justice ne faisaient aucune distinction entre sa vie personnelle et son service. Il était trop tard pour faire en l'espèce une distinction entre la vie personnelle et la carrière, ainsi que

celle entre le stress causé par chacune d'elles, quelque appropriée qu'elle puisse être dans d'autres affaires. Le demandeur a subi un préjudice en raison de ce manquement, et je trouve déraisonnable le fait de lui refuser une indemnité sur ce fondement.”

Lebrasseur c. Canada (Procureur général), 2010 CF 98 (cité au sous paragraphe 51(d) des présentes) (Voir également l'affaire *Procureur général du Canada et al. c. Smith*, 2007 NBCA 58, paragraphe 51 (c) de la présente demande).

[48] Des membres de la GRC comme Messieurs Delisle, Girard et Dupuis qui militent depuis des années, voire des décennies, pour leur droit à la liberté d'association – un droit qui a été justement reconnu par la Cour suprême dans *l'Association des membres de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)* – ont été victimes d'intimidation, de harcèlement, de maltraitance, ont fait l'objet de représailles, de déni de possibilités d'avancement, pressées et contraintes de partir et de prendre une retraite anticipée.

[49] Comme l'ont affirmé le juge en chef McLachlin et le juge LeBel dans leurs motifs dans *l'Association des membres de la police montée de l'Ontario*, l'histoire « atteste une hostilité de longue date la part de la direction de la GRC et des gouvernements canadiens successifs à l'égard de la syndicalisation au sein du corps policier fédéral » (*Association des membres de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, par. 107ff). Une copie de la présente décision est communiquée comme **Pièce R-5**.

[50] Les antécédents de discrimination contre les membres francophones de la Gendarmerie sont en outre illustrés par la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Gingras c. Canada* [1994] 2 FCR 734. Dans cette affaire, la Cour d'appel fédérale reconnaît que les membres francophones ont été victimes de discrimination dans l'attribution de la prime au bilinguisme. Une copie de la présente décision est communiquée comme **Pièce R-6**.

[51] Au cours des années, les cas suivants de harcèlement systématique, de représailles et d'abus de pouvoir de la part des hauts gradés et de la direction de la GRC sont devenus notoires :

- (a) *Gustar c. Wadden*, 1993 CanLII 1558 (BC SC), une copie de la présente décision est communiquée comme **Pièce R-7**;
- (b) *Sulz c. Procureur général et al.*, 2006 BCSC 99, une copie de la présente décision est communiquée comme **Pièce R-8**;
- (c) *Procureur général du Canada et al. c. Smith*, 2007 NBCA 58, une copie de la présente décision est communiquée comme **Pièce R-9** ;
- (d) *Lebrasseur c. Canada (Procureur général)*, 2010 CF 98 CanLII, une copie de la présente décision est communiquée comme **Pièce R-11**; et
- (e) *D'Angelo c. Procureur général du Canada*, 2014 FC 1120, une copie de la présente décision est communiquée comme **Pièce R-12**.
- (f) *Merrifield c. Attorney General*, 2017 ONSC 1333, une copie de la présente décision est communiquée comme **Pièce R-10**.

[52] En outre, plusieurs rapports publics indépendants critiquent la culture, l'organisation et la direction de la GRC en général et mettent en évidence des inquiétudes généralisées quant à la direction de la GRC et à son traitement des plaintes relatives à la déontologie, au discipline

et au milieu de travail :

- (a) *La GRC hier, aujourd'hui et demain : rapport indépendant sur le milieu de travail à la Gendarmerie royale du Canada* (le « **Rapport Duxbury** »), dont copie est communiquée comme **Pièce R-13**;
- (b) *Rétablir la confiance : le Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC*, décembre 2007 (le « **Rapport Brown** »), dont copie est communiquée comme **Pièce R-14**; et
- (c) *Rebâtir les ponts : rapport sur les résultats des consultations auprès des employés et des gestionnaires de la Division C de la GRC*, 5 novembre 2008 (le « **Rapport Robichaud** »), dont copie est communiquée comme **Pièce R-15**.

[53] Les auteurs du Rapport Brown (R-14) concluent, entre autres, ce qui suit :

« Au cours des consultations et des délibérations du Groupe de travail, il est devenu évident que des changements substantiels s'imposaient quant à la façon dont la GRC rendait compte de ses actes au public, aux élus et à ses membres et ses employés. Plusieurs facteurs contribuaient à cette conclusion.

On a exprimé de nombreuses inquiétudes au Groupe de travail au sujet du traitement des questions concernant les mesures disciplinaires et les griefs. Les membres n'ont pas de recours à un processus d'arbitrage indépendant dont les décisions seraient exécutoires pour le commissaire. Au contraire, dans les catégories d'appels prescrites pouvant faire l'objet d'un examen externe, les commentaires de cet organisme d'examen ne constituent que des avis. Peu d'importance n'est donnée aux préoccupations exprimées de façon répétée par les membres au sujet des longs délais pendant tout le processus d'audition de leurs griefs et du processus disciplinaire. En outre, il n'a jamais été question du regroupement ou de l'analyse de l'information découlant de ces processus, à des fins d'évaluation des tendances données ou de repérage des domaines où de la formation supplémentaire s'imposerait. » (R-14 à la p. 11)

« (...) le Groupe de travail a reçu des membres de nombreuses plaintes sur le processus disciplinaire. Selon bien des membres, le processus est devenu beaucoup trop formel et accusatoire. Les questions disciplinaires, même celles touchant des manquements mineurs au code déontologie, troublant la vie des personnes accusées et créant des tensions dans les détachements où celles-ci travaillent. Les délais établis avec but d'accélérer le processus sont souvent la proie de manœuvres de prorogations par les deux parties. » (R-14, aux pp. 30-31)

[54] Les auteurs du Rapport Robichaud (R-15) concluent, entre autres, ce qui suit :

« le manque d'équité et de reddition des comptes dans la façon dont le système de promotion est mis en pratique est en grande partie à l'origine de la crise de confiance qui frappe l'organisation » (R-15 à p.15)

« 3. Déontologie, mesures disciplinaires et gestion des conflits (...) »

Les pratiques de gestion suivantes ont été sans cesse critiquées:

- *Résolution discrète des cas de discipline ou de comportement répréhensible en transférant simplement les personnes concernées dans l'espoir que ces malheureux incidents ne se reproduisent plus, plutôt que de les traiter directement.*
- *L'affectation de ces personnes dans des postes qui ne nécessitent aucune supervision, la « mise à l'écart » gens plutôt que l'application de mesures appropriées.*
- *À l'inverse, l'application de mesures disciplinaires pour des questions sans importance afin de « se laver les mains » de la personne et éviter d'avoir à gérer les incidents en question.*
- *Fermer les yeux sur « la performance médiocre, l'incompétence et les actions particulièrement répréhensibles quand ça les arrange. » (R-15 à pp-18-19)*

[55] La Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC a publié un rapport final en 2013 découlant de leur enquête sur le harcèlement au travail à la GRC et a conclu que « les allégations de harcèlement en milieu de travail à la GRC ne sont pas un phénomène nouveau ». Le rapport a aussi déterminé que « Toutefois, il est relativement récent que le harcèlement au sein de la GRC intéresse autant le public. » Une copie de ce rapport est communiquée comme **Pièce R-16**.

[56] La conduite et les manquements énumérés ci-dessus de la part de la GRC et de sa direction étaient délibérés. Dans de nombreux cas, ils durent depuis des années et représentent un écart marqué par rapport aux normes ordinaires de civilité, de soins et de décence.

[57] Par ailleurs, le commissaire de la GRC a reconnu publiquement ce qui précède, tout en reconnaissant l'ampleur du problème d'intimidation et de harcèlement dans la GRC. Une copie du reportage de la CBC citant le commissaire à ce sujet est communiquée comme **Pièce R-17**.

[57.1] Depuis la notification de la présente « DEMANDE D'AUTORISATION JUDICIAIRE POUR L'EXERCICE D'UNE ACTION COLLECTIVE MODIFIÉE # 2 » des faits nouveaux sont

survenues et les allégués suivants sont nécessaires pour compléter la demande.

[57.2] Suite au dépôt de la « DEMANDE D'AUTORISATION JUDICIAIRE POUR L'EXERCICE D'UNE ACTION COLLECTIVE » les procureurs des requérants ont instauré un site web pour permettre aux membres de la GRC de rapporter de façon confidentiel et privilégié l'harcèlement qu'ils ont vécu. Une copie de capture de l'écran du site est communiquée comme **Pièce R-24**.

[57.3] En date du 23 octobre 2017 plus de trois mille (3 000) membres et anciens membres se sont manifestés sous sceau confidentiel et privilégié, y compris à travers ledit site concernant l'harcèlement dans la GRC à travers ledit site.

[57.4] De plus, plusieurs centaines des membres actuels à travers le Canada ont communiqué, sous sceau confidentiel et privilégié y compris, à travers ledit site, le détail de l'harcèlement qu'ils ont vécu dans la GRC.

[57.5] De plus, plusieurs centaines des membres actuels et anciens membres, ainsi que des membres de leurs familles ont demandé, y compris à travers ledit site, et sous sceau confidentiel et privilégié de participer à l'action collective proposée dans la présente cause.

[57.6] Le 15 mai 2017 l'honorable Ralph Goodale, ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile (et responsable pour la GRC) a émis la déclaration suivante :

« Le premier ministre m'a confié le mandat de veiller à ce que la GRC constitue un milieu de travail sain, exempt d'harcèlement et de violence sexuelle. Nous sommes tous les deux fermement résolus à appuyer toute mesure nécessaire pour aider les membres, les recrues en formation et les employés de la GRC à se sentir en sécurité et respectés en présence de leurs collègues et superviseurs.

Les deux rapports décrivent de sérieuses préoccupations similaires de longue date relativement à des problèmes de harcèlement au sein de la GRC. Les conséquences des problèmes soulevés sont graves pour la santé et le mieux-être des victimes, pour la réputation et la crédibilité de la GRC ainsi que pour tous les Canadiens. Les recommandations seront examinées avec attention et éclaireront les actions à venir de sorte que le milieu de travail de la GRC soit un lieu sain et respectueux.

La Gendarmerie poursuit ses actions en vue d'améliorer son environnement de travail, y compris au moyen d'un Code de déontologie actualisé, d'un processus rationalisé d'enquête sur les cas de harcèlement et de résolution ainsi que d'une formation améliorée pour les enquêteurs en matière de harcèlement. De plus, les excuses officielles et l'indemnisation offertes l'automne dernier aux femmes victimes d'actes de harcèlement ont aidé à mettre un terme pour celles touchées par cette période très troublante de l'histoire de la Gendarmerie, et font preuve d'une volonté d'aller de l'avant. »

Une copie de la déclaration a été communiquée comme **Pièce R-23**.

[57.7] L'étendue d'harcèlement dans la GRC est tellement répandue que le commissaire de la GRC Bob Paulson a déclaré que lui-même avait été victime d'harcèlement, le tout tel qu'il appert du reportage datée du 17 mai, 2017 une copie est communiquée comme **Pièce R-25**.

[57.8] La culture d'harcèlement et intimidation qui perdure au sein de la GRC cause préjudice

à tous les membres et anciens membres de la GRC ainsi qu'à leurs familles.

[57.9] Au 1^{er} décembre 2016, l'effectif totale de la GRC était de 29, 188 personnes dont vingt-deux mille, cinq cent neuf (22, 509) sont des membres réguliers et civiles), selon le document intitulé « Structure organisationnelle de la Gendarmerie Royale du Canada » en date du 24 octobre 2017, une copie est communiquée comme **Pièce R-26**.

[57.10] Le 30 mai 2017, Mme. la juge McDonald de la Cour Fédérale du Canada a approuvé le règlement du recours collectif contre la GRC relativement à des actes de harcèlement et de discrimination fondés sur le sexe. Une copie du jugement est communiquée comme **Pièce R-27**.

[57.11] Le ou vers le 11 août, 2017 les membres de la GRC, ont reçu de la GRC un annonce à l'effet que l'harcèlement fondé sur le sexe est compensé par ledit règlement, tandis que l'harcèlement qui affecte l'ensemble des membres visé par la présente « DEMANDE D'AUTORISATION JUDICIAIRE POUR L'EXERCICE D'UNE ACTION COLLECTIVE » perdue sans réparation, Une copie de l'annonce est communiquée comme **Pièce R-28**.

[58] Tous les comportements ci-dessus mentionnés, ainsi que le manquement de la GRC à respecter ses obligations, constituent une faute civile, une violation des droits contractuels et des droits des membres des groupes protégés par la Charte, et de l'exercice abusif de discrétion et de pouvoir de la part de la GRC et de sa direction et, en outre, ces comportements sont en contravention aux obligations générales de la GRC envers ses membres ainsi qu'aux obligations codifiées à l'article 37 de la *Loi sur la GRC*.

[59] Par conséquent, les membres des groupes ont subi différents préjudices graves et réclament tous les dommages-intérêts à titre de réparation pour des préjudices moraux et pécuniaires indirects, y compris tous les dommages liés à des traumatismes psychologiques, à la maladie mentale, au trouble de stress post-traumatique, aux dépenses engagées, à la perte de revenus, à la perte de possibilités d'avancement, à la perte ou la réduction des prestations de retraite, aux préjudices moraux, aux dommages-intérêts punitifs et aux dommages-intérêts en application de l'article 24 de la Charte.

III. LES REVENDICATIONS DES MEMBRES SOULÈVENT DES QUESTIONS SIMILAIRES OU CONNEXES IDENTIQUES DE DROIT OU DE FAIT

[60] Les demandeurs soutiennent respectueusement que les questions de droit et de fait communes ou connexes suivantes découlent des allégations contenues dans la présente instance :

(a) L'intimée et la GRC, sa direction et ses hauts gradés avaient-ils à l'égard des membres des groupes une obligation de respecter leurs droits en vertu de la *Charte* et de leur fournir un milieu de travail exempt de harcèlement, de représailles, de discrimination ou d'abus de pouvoir y compris en raison de l'affiliation linguistique des membres ou de leur militantisme en faveur de la liberté d'association et de la syndicalisation ?

(b) L'intimée et la GRC, sa direction et ses hauts gradés, avaient-ils à l'égard des membres

des groupes une obligation de prévenir le harcèlement, les représailles, l'intimidation, la discrimination et l'abus de pouvoir y compris en raison de l'affiliation linguistique des membres ou de leur militantisme en faveur de la liberté d'association et de la syndicalisation?

- (c) Est-ce que l'inconduite de l'intimée et de la GRC, sa direction et ses hauts gradés, a causé ou donné lieu à des dommages-intérêts indirects qui pourraient être accordés aux membres des groupes et, le cas échéant, de quel montant?
- (d) Est-ce que l'inconduite de l'intimée et de la GRC, sa direction et ses hauts gradés, a causé ou donné lieu à des dommages-intérêts moraux et punitifs qui pourraient être accordés aux membres des groupes et, le cas échéant, de quel montant?
- (e) Est-ce que l'inconduite de l'intimée et de la GRC, sa direction et ses hauts gradés, a causé ou donné lieu à des dommages-intérêts en vertu de l'article 24 de la *Charte* qui pourrait être accordés aux membres des groupes et, le cas échéant, de quel montant?

[61] En conséquence de ce qui précède, les demandeurs réclament de cette honorable Cour les conclusions suivantes :

DÉCLARER que l'intimée et la GRC, sa direction et ses hauts gradés soient tenus à l'obligation envers les membres des groupes de :

- (i) faire preuve de diligence raisonnable pour assurer le bien-être de ses membres;
- (ii) fournir un milieu de travail sécuritaire et exempt de harcèlement, de représailles, de discrimination et d'abus de pouvoir pour tout motif, y compris pour des motifs liés à l'exercice des droits protégés par la Charte, tels que l'affiliation linguistique et la défense de la liberté d'association et de syndicalisation;
- (iii) fournir des possibilités d'emploi et d'avancement égales à tous ses membres, sans discrimination et indépendamment de leur origine linguistique, de leur défense de la liberté d'association et de leurs activités syndicales;
- (iv) élaborer et mettre en œuvre des politiques, des codes, des lignes directrices et des procédures appropriées pour assurer le respect de toutes les obligations susmentionnées;

DÉCLARER que l'intimée et la GRC, sa direction et ses hauts gradés ont manqué à leurs obligations citées ci-dessus à l'égard des membres des groupes;

ÉVALUER les préjudices subis par les membres des groupes sur une base collective et **CONDAMNER** l'intimée à verser des dommages-intérêts sur une base collective

ou, **À DÉFAUT, DÉCLARER** que les préjudices subis par les membres des groupes étaient subis sur une base individuelle et **CONDAMNER** l'intimée à verser des dommages-intérêts sur une base individuelle;

CONDAMNER l'intimée à verser des dommages-intérêts compensatoires, moraux et punitifs dont le montant sera fixé par la Cour.

ORDONNER la mise en place de mesures préventives et réparatrices contre le harcèlement dans la GRC.

IV. LA COMPOSITION DU GROUPE REND DIFFICILE OU IMPRATICABLE L'APPLICATION DES RÈGLES DU MANDAT

[62] Les nombreux membres des groupes sont situés partout au Canada, certains travaillant actuellement à la GRC et d'autres pas.

[63] Vu le nombre de membres potentiels dans les groupes et leur disposition géographique, il serait difficile, voire impossible de répondre aux questions soulevées dans la présente instance à titre individuel ou par voie de mandat.

V. LES REPRÉSENTANTS PROPOSÉS SONT EN MESURE DE REPRÉSENTER LES GROUPES

[64] Delisle, Dupuis et l'AMPMQ participent depuis des décennies dans le débat sur les questions soulevées en l'espèce et ont été activement impliqué dans la protection des membres de la GRC contre les types de harcèlement, d'intimidation et de discrimination abordés dans ces procédures.

[65] Delisle, Dupuis et l'AMPMQ ont préparé et présenté des mémoires sur ces questions à plusieurs parlementaires et commissions sénatoriales, ainsi qu'à plusieurs enquêtes sur la GRC (voir par exemple R-13, le Rapport Brown).

[66] L'AMPMQ a engagé des conseillers et des experts chevronnés dans l'objet de la présente action.

[67] Les demandeurs individuels ont tous directement souffert du harcèlement, des représailles et de la discrimination allégués et militent depuis longtemps contre de telles pratiques. Ils ont le savoir-faire, l'expérience, le dévouement et le temps nécessaires pour exécuter l'action collective proposée dans la présente instance.

[68] Par conséquent, les demandeurs individuels et l'AMPMQ sont bien placés pour représenter les membres des groupes.

POUR CES MOTIFS PLAISE À LA COUR :

AUTORISER l'action collective envisagée;

AUTORISER le groupe et chacun des sous-groupes suivants :

Le groupe : Tous les membres actuels et anciens, et les membres civils actuels et anciens de toute identité de genre, résidant au Canada qui, dans l'exercice de leurs fonctions au moment de leur emploi, ont été victimes de harcèlement physique ou psychologique, de représailles, de discrimination ou d'abus de pouvoir de la part d'autres membres ou employés, y compris d'une manière portant atteinte à leurs droits en vertu de la Charte.

(i) **Le sous-groupe linguistique :** Tous les membres actuels et anciens et les membres civils actuels et anciens de toute identité de genre résidant au Canada qui, dans l'exercice de leurs fonctions au moment de leur emploi, ont été victimes de harcèlement physique ou psychologique, de représailles, de discrimination ou d'abus de pouvoir de la part d'autres membres ou employés en raison de leur affiliation linguistique francophone (ou autre).

(ii) **Le sous-groupe de la liberté d'association :** Tous les membres actuels et anciens et les membres civils actuels et anciens de toute identité de genre résidant au Canada qui, dans l'exercice de leurs fonctions au moment de leur emploi, ont été victimes de harcèlement physique ou psychologique, de représailles, de discrimination ou d'abus de pouvoir de la part d'autres membres ou employés en raison de leur exercice de la liberté d'association et du droit de former un syndicat.

Le groupe secondaire : toute personne qui, n'étant pas elle-même incluse dans un des groupes, est un membre de la famille d'une personne faisant partie d'un groupe et qui a souffert un dommage direct en lien avec le harcèlement physique ou psychologique, les représailles, la discrimination ou l'abus de pouvoir souffert par un membre d'un des groupes.

Les personnes exclues : sont exclues de tous les groupes proposés les personnes ayant été victimes de harcèlement physique ou psychologique, de représailles, de discrimination ou d'abus de pouvoir sur la base du genre, de l'orientation ou de la présentation sexuelles et qui seraient autrement couvertes par la définition du groupe proposé dans les actions portant les numéros de dossier suivants : T-1685-16, CV-15-52473600CP, S-122255, CV-16-563275 et 500-06-000819-165.

NOMMER les demandeurs individuels et l'AMPMQ en tant que représentants des groupes;

AUTORISER les questions de fait et de droit commun suivantes :

- (a) *L'intimée et la GRC, sa direction et ses hauts gradés avaient-ils à l'égard des membres des groupes une obligation de respecter leurs droits en vertu de la Charte et de leur fournir un milieu de travail exempt de harcèlement, de représailles, de discrimination ou d'abus de pouvoir y compris en raison de l'affiliation linguistique des membres ou de leur militantisme en faveur de la liberté d'association et de la syndicalisation ?*
- (b) *L'intimée et la GRC, sa direction et ses hauts gradés, avaient-ils à l'égard des membres des groupes une obligation de prévenir le harcèlement, les représailles, l'intimidation, la discrimination et l'abus de pouvoir y compris en raison de l'affiliation linguistique des membres ou de leur militantisme en faveur de la liberté d'association et de la syndicalisation ?*
- (c) *Est-ce que l'inconduite de l'intimée et de la GRC, sa direction et ses hauts gradés, a causé ou donné lieu à des dommages-intérêts qui pourraient être accordés aux membres des groupes et, le cas échéant, de quel montant ?*
- (d) *Est-ce que l'inconduite de l'intimée et de la GRC, sa direction et ses hauts gradés, a causé ou donné lieu à des dommages-intérêts moraux et punitifs qui pourraient être accordés aux membres des groupes et, le cas échéant, de quel montant ?*
- (e) *Est-ce que l'inconduite de l'intimée et de la GRC, sa direction et ses hauts gradés, a causé ou donné lieu à des dommages-intérêts en vertu de l'article 24 de la Charte qui pourraient être accordés aux membres des groupes et, le cas échéant, de quel montant ?*

AUTORISER les conclusions suivantes pour l'action collective :

DÉCLARER que l'intimée et la GRC, sa direction et ses hauts gradés étaient tenus d'une obligation envers les membres des groupes de :

1. *faire preuve de diligence raisonnable pour assurer le bien-être de ses membres;*
2. *fournir un milieu de travail sécuritaire et exempt de harcèlement, de représailles, de discrimination et d'abus de pouvoir pour tout motif, y compris pour des motifs liés à l'exercice des droits protégés par la Charte, tels que l'affiliation linguistique et la défense de la liberté d'association et de syndicalisation;*
3. *fournir des possibilités d'emploi et d'avancement égales à tous ses membres,*

sans discrimination et indépendamment de leur origine linguistique, de leur défense de la liberté d'association et de leurs activités syndicales;

- 4. élaborer et mettre en œuvre des politiques, des codes, des lignes directrices et des procédures appropriées pour assurer le respect de toutes les obligations susmentionnées;*

DÉCLARER que l'intimée et la GRC, sa direction et ses hauts gradés ont manqué à leurs obligations citées ci-dessus à l'égard des membres des groupes;

ÉVALUER les préjudices subis par les membres des groupes sur une base collective et **CONDAMNER** l'intimée à verser des dommages-intérêts sur une base collective ou, à défaut, **DÉCLARER** que les préjudices subis par les membres des groupes étaient subis sur une base individuelle et **CONDAMNER** l'intimée à verser des dommages-intérêts sur une base individuelle;

CONDAMNER l'intimée à verser des dommages-intérêts compensatoires, moraux et punitifs dont le montant sera fixé par la Cour.

ORDONNER la mise en place des mesures préventives et réparatrices contre le harcèlement dans la GRC.

ET À CETTE FIN :

DÉCLARER l'intimée responsable du coût des honoraires et débours judiciaires et extrajudiciaires, y compris les honoraires pour les rapports d'expertise et les coûts encourus dans la présente affaire pour et au nom des demandeurs et des membres des groupes et **ORDONNER** le recouvrement collectif de ces sommes;

CONDAMNER l'intimée à verser aux demandeurs et aux membres des groupes les sommes susmentionnées, augmentées des intérêts au taux légal en vigueur, plus l'indemnité additionnelle prévue par la loi, commençant à courir à compter de la date de la signification de la présente requête;

ORDONNER la mise en place de mesures préventives et réparatrices contre le harcèlement dans la GRC.

CONDAMNER l'intimée à payer les frais engagés pour toutes les enquêtes nécessaires afin d'établir la responsabilité de l'intimée en l'espèce, y compris les honoraires extrajudiciaires des avocats pour les demandeurs et les membres des groupes et les débours extrajudiciaires, y compris les honoraires des experts et les coûts des rapports de ces derniers;

ORDONNER l'exécution provisoire;

RENDRE toute autre ordonnance que cette honorable Cour jugerait appropriée:

LE TOUT AVEC DÉPENS, y compris les frais d'experts et d'avis.

Montréal, le 23 février 2018



JAMES R. K. DUGGAN, A.L. E.
DUGGAN AVOCATS

Gare Windsor
1100, av. des Canadiens-de-Montréal
Bureau 900
Montréal, Québec
H3B 2S2

Tél. : 514-879-1459

Télec. : 514-879-5648

Courriel : james@dugganavocats.ca

L

Duggan Avocats

From: Duggan Avocats
Sent: February-23-18 2:27 PM
To: 'ginette.gobeil@justice.gc.ca'; 'paul.deschenes@justice.gc.ca';
'nadine.perron@justice.gc.ca'
Cc: James Duggan; Alexander Duggan
Subject: NOTIFICATION / Gaétan Delisle et al. c. Sa Majesté La Reine
Attachments: Demande d'autorisation action collective #4 (FV notif Just Can).pdf

Bonjour,

Veillez trouver ci-joint la **DEMANDE D'AUTORISATION JUDICIAIRE POUR L'EXERCICE D'UNE ACTION COLLECTIVE MODIFIÉE #4 (Articles 574 et al. C.c.p.)** dans le dossier mentionné en rubrique.

**NOTIFICATION PAR COURRIEL / NOTIFICATION BY EMAIL
(Articles 133 et/and 134 C.p.c. / C.C.P.)**

EXPÉDITEUR / SENDER

DUGGAN AVOCATS

Me / Mtre. James R.K. Duggan
Gare Windsor, Bureau 900

1100 Avenues des Canadiens-de-Montréal
Montréal (Québec) H3B 2S2
Tel. : (514) 879-1459 – Fax : (514) 879-5648

james@dugganavocats.ca
notifications@dugganavocats.ca

Date :	Montreal, the 23-02-2018
Nature du document / Nature of the document :	DEMANDE D'AUTORISATION JUDICIAIRE POUR L'EXERCICE D'UNE ACTION COLLECTIVE MODIFIÉE #4 (Articles 574 et al. C.c.p.)
N° du dossier de Cour / Court File # :	500-06-000820-163
Nom des parties / Name of the parties :	GAÉTAN DELISLE et al c. SA MAJESTÉ LA REINE
Nombre de pages / Number of the pages :	21
Heure de transmission / Time of transmission :	14H27
Notre référence / Our reference :	1048-413

DESTINATAIRE(S) / RECIPIENT(S)

Nom / Name : Me Ginette Gobeil
Étude / Firm : Ministère de la Justice
Bureau régional du Québec
Complexe Guy-Favreau
200, boul. René-Levesque Ouest
Tour Est. 9^e étage
Montréal, QC H2Z 1X4
ginette.gobeil@justice.gc.ca

Nom / Name : Me Paul Deschenes
Étude / Firm : Ministère de la Justice
Bureau régional du Québec
Complexe Guy-Favreau
200, boul. René-Levesque Ouest
Tour Est. 9^e étage
Montréal, QC H2Z 1X4
paul.deschenes@justice.gc.ca

Nom / Name : Me Nadine Perron
Étude / Firm : Ministère de la Justice
Bureau régional du Québec
Complexe Guy-Favreau
200, boul. René-Levesque Ouest
Tour Est. 9^e étage
Montréal, QC H2Z 1X4
nadine.perron@justice.gc.ca

Cordialement,

Olena Kuvila
Adjointe Juridique - Legal Assistant
Duggan, Avocats - Lawyers
Tel: 514-879-1459
Fax: 514-879-5648
info@dugganavocats.ca

Gare Windsor
1100 Avenue des Canadiens-de-Montréal (Ouest)
Bureau 900
Montréal, QC, H3B 2S2

Windsor Station
1100 Avenue des Canadiens-de-Montreal (West)
Suite 900
Montreal, QC, H3B 2S2

Avis de confidentialité : Ce courriel est destiné exclusivement au(x) destinataire(s) mentionné(s) ci-dessus et peut contenir de l'information privilégiée, confidentielle et/ou dispensée de divulgation aux termes des lois applicables. Si vous avez reçu ce message par erreur, ou s'il ne vous est pas destiné, veuillez le mentionner immédiatement à l'expéditeur et effacer ce courriel. Merci de votre collaboration.

No : 500-06-000820-163
Court : COUR SUPÉRIEUR
(ACTION COLLECTIVE)
District : MONTRÉAL

GAÉTAN DELISLE et al.

Demandeurs

- contre -

SA MAJESTÉ LA REINE

Intimée

DEMANDE D'AUTORISATION JUDICIAIRE
POUR L'EXERCICE D'UNE ACTION
COLLECTIVE MODIFIÉE #4
(Articles 574 et al. C.c.p.)

(ORIGINAL)

JAMES R.K. DUGGAN, Ad.E.
1100 Ave des Canadiens-de-Montréal
9^e étage, Montréal (Québec) H3B 2S2

Tél.: 514-879-1459

Fax: 514-879-5648

james@dugganavocats.ca

info@dugganavocats.ca

Code: AD9534