

Document traduit : Application for authorization of a class action/ Demande d'autorisation d'exercer une action collective, n° de dossier 500-06-001263-231 (« Demande d'autorisation »)

Je, soussignée, Nathalie Proulx, traductrice agréée (permis n° 5212), occupant le poste d'avocate-révisure chez Davies Ward Phillips & Vineberg S.E.N.C.R.L., s.r.l., certifie que la traduction vers le français de la Demande d'autorisation susmentionnée, jointe à l'annexe A des présentes, contient la même information et, dans tous ses aspects significatifs, constitue un équivalent approprié de la version originale.

La présente certification vaut à condition qu'aucune modification ne soit apportée à la traduction sans mon autorisation.

Responsabilité du client à l'égard du processus de traduction

Le client est responsable de la rédaction du document original et de l'exactitude de son contenu.

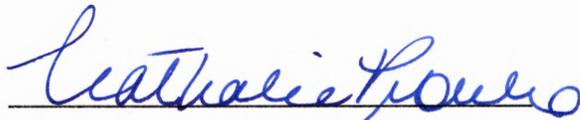
Il lui appartient de s'assurer que le traducteur agréé a accès à une documentation pertinente, à jour et fiable, de même qu'aux personnes-ressources susceptibles de lui fournir les précisions requises.

Il lui incombe également de veiller à ce que le traducteur agréé dispose du temps et des conditions nécessaires pour effectuer la traduction dans le respect des normes professionnelles et d'en certifier la conformité.

Responsabilité du traducteur agréé à l'égard de la traduction

La responsabilité du traducteur agréé consiste à analyser l'information du document original et à la transposer dans le document traduit de façon à assurer l'équivalence sémantique des deux versions. Elle ne consiste pas à valider l'information contenue dans la version originale.

Certification signée et scellée à Mont-Saint-Hilaire le 6 octobre 2023.


NATHALIE PROULX



ANNEXE A

N° : 500-06-001263-231

ASSOCIATION POUR LES DROITS DES TRAVAILLEUSE.S DE MAISON ET DE FERME, ayant son siège social au 1340, boulevard Saint-Joseph Est, dans les ville et district judiciaire de Montréal, province de Québec, H2J 1M3

Demanderesse

et

A.B., domicilié et résidant à [adresse à déposer sous scellé], dans la ville de [à déposer sous scellé], district judiciaire de [à déposer sous scellé], province de Québec, [code postal à déposer sous scellé].

Membre désigné

c.

PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA, ayant un bureau régional au Complexe Guy-Favreau, Tour Est, 9^e étage, 200, boulevard René-Lévesque Ouest, dans les ville et district judiciaire de Montréal, province de Québec, H2Z 1X4

Défendeur

DEMANDE D'AUTORISATION D'EXERCER UNE ACTION COLLECTIVE
(Article 574 C.p.c.)

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|---|
| INTRODUCTION..... | 3 |
| I. LES PROGRAMMES CANADIENS VISANT LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES | 5 |
| A. <i>Les programmes actuels</i> | 5 |

| | | |
|-------|--|----|
| B. | <i>Historique des programmes</i> | 8 |
| II. | LES DISPOSITIONS CONTESTÉES ET LEUR CONTEXTE ADMINISTRATIF | 9 |
| A. | <i>Les dispositions en vigueur</i> | 9 |
| i. | Alinéa 185b) du RIPR..... | 9 |
| ii. | Alinéa 186a) du <i>RIPR</i> et dispositions connexes | 10 |
| iii. | Alinéa 186b) du <i>RIPR</i> | 11 |
| iv. | Sous-alinéas 200(1)c)(ii.1) et 200(1)c)(iii) du <i>RIPR</i> et dispositions connexes..... | 12 |
| B. | <i>Les dispositions antérieures</i> | 20 |
| III. | LES FAITS SUR LESQUELS SE FONDE LA DEMANDE DU MEMBRE DÉSIGNÉ À L'ENCONTRE DU DÉFENDEUR..... | 22 |
| A. | <i>Les conséquences préjudiciables démontrées des mesures liant à l'employeur</i> | 22 |
| B. | <i>Les conséquences préjudiciables subies par le membre désigné</i> | 25 |
| C. | <i>Les mesures liant à l'employeur sont incompatibles avec l'article 7 de la Charte</i> | 30 |
| D. | <i>Les mesures liant à l'employeur sont incompatibles avec l'article 12 de la Charte</i> | 32 |
| E. | <i>Les mesures liant à l'employeur sont incompatibles avec l'alinéa 15(1) de la Charte</i> | 34 |
| F. | <i>Les remèdes recherchés</i> | 34 |
| i. | Déclaration d'inconstitutionnalité à l'égard des dispositions contestées | 34 |
| ii. | Domages-intérêts en vertu de l'article 24, alinéa 1, de la <i>Charte</i> | 35 |
| iii. | Les dommages-intérêts compensatoires en droit privé | 41 |
| iv. | Domages-intérêts punitifs | 43 |
| IV. | LES FAITS SUR LESQUELS SE FONDENT LES RÉCLAMATIONS DES MEMBRES DU GROUPE À L'ENCONTRE DU DÉFENDEUR | 43 |
| V. | LES DIFFICULTÉS LIÉES À LA COMPOSITION DU GROUPE | 44 |
| VI. | LES QUESTIONS DE DROIT ET DE FAIT SOULEVÉES PAR L'ACTION COLLECTIVE..... | 44 |
| VII. | LES CONCLUSIONS DE L'ACTION COLLECTIVE | 45 |
| VIII. | LA CAPACITÉ DU CANDIDAT À REPRÉSENTER CORRECTEMENT LES MEMBRES DU GROUPE | 46 |
| | CONCLUSION | 47 |

AU SOUTIEN DE SA DEMANDE D'AUTORISATION D'EXERCER UNE ACTION COLLECTIVE, LA DEMANDERESSE EXPOSE RESPECTUEUSEMENT CE QUI SUIT :

INTRODUCTION

1. Depuis plus de 50 ans, le gouvernement du Canada limite la capacité de certains travailleurs étrangers temporaires¹ à changer d'employeur pendant leur séjour au pays. Ces restrictions découlent de mesures réglementaires prévoyant la délivrance de permis de travail « fermés » ou « liés à un employeur donné », entre autres. Des centaines de milliers de travailleurs migrants ont été soumis à des mesures de subordination à leur employeur au Canada.
2. Les conséquences préjudiciables de ces mesures sont largement connues et bien documentées.
3. L'impossibilité de changer d'employeur pour les travailleurs migrants liés à un employeur crée un déséquilibre de pouvoir frappant en faveur de l'employeur, ce qui rend ces travailleurs particulièrement vulnérables à plusieurs formes d'exploitation, d'abus et de violation des droits de la personne et du travail, tout en limitant leur capacité à faire valoir leurs droits et à demander réparation pour la violation de ceux-ci.
4. Comme il est expliqué plus en détails dans la présente Demande, les mesures liant à l'employeur imposées par le gouvernement du Canada portent atteinte depuis toujours au droit des travailleurs étrangers temporaires à la vie, à la liberté et à la sécurité de leur personne et n'ont jamais respecté les principes de justice fondamentale.
5. Ces mesures sont depuis toujours intrinsèquement incompatibles avec la dignité humaine et ont donné lieu à un traitement cruel et inusité des travailleurs subordonnés à leur employeur.
6. Par conséquent, ces mesures violent les articles 7 et 12 de la *Charte canadienne des droits et libertés* (la « **Charte** ») depuis l'entrée en vigueur de celle-ci le 17 avril 1982.
7. Les mesures liant à l'employeur violent également l'alinéa 15(1) de la *Charte* depuis l'entrée en vigueur de celui-ci le 17 avril 1985. Les régimes canadiens modernes de migration de main-d'œuvre visant des travailleurs subordonnés à leur employeur ont été établis lorsque les travailleurs étrangers temporaires dans

¹ Également appelés «travailleurs migrants» dans la présente Demande.

les professions désignées ont cessé d'être majoritairement blancs et ont commencé à inclure un nombre croissant de personnes de couleur. L'inclusion de mesures liant à l'employeur dans ces régimes reposait sur une discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique et la couleur. Les effets discriminatoires des mesures liant à l'employeur persistent à ce jour.

8. La demanderesse demande donc une déclaration stipulant que les dispositions du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2002-227 (le « **RIPR** »), qui permettent actuellement au gouvernement du Canada de continuer à lier les travailleurs étrangers temporaires à des employeurs spécifiques (les « **dispositions contestées** »), sont inconstitutionnelles et inopérante.
9. Toutefois, une simple déclaration d'inconstitutionnalité ne permettrait pas de fournir une réparation appropriée aux travailleurs étrangers temporaires qui ont été soumis à des mesures liant à l'employeur.
10. L'octroi de dommages-intérêts est approprié et juste, notamment pour compenser le préjudice subi par les travailleurs migrants subordonnés à leur employeur, pour défendre leurs droits garantis par la *Charte* et pour dissuader le gouvernement du Canada d'y porter de nouveau atteinte. Un tel octroi est justifié à la lumière de la gravité de la conduite du gouvernement en ce qui concerne l'utilisation des mesures liant à l'employeur au Canada.
11. Les attitudes discriminatoires sous-jacentes à l'introduction des mesures liant à l'employeur ont conduit le gouvernement du Canada à faire fi des droits fondamentaux et de la dignité des travailleurs affectés et du risque prévisible de préjudice que la subordination à l'employeur leur causerait.
12. Depuis lors, le gouvernement du Canada a été informé, à maintes reprises, des conséquences préjudiciables des mesures liant à l'employeur. Cela fait maintenant des décennies qu'il a connaissance de ces effets et il les a même expressément reconnus.
13. Pourtant, en dépit de ce qui précède, le gouvernement du Canada n'a pas cessé de recourir aux mesures liant à l'employeur. Au contraire, il a continué à soumettre un nombre croissant de travailleurs étrangers temporaires à ces mesures — et il continue de le faire aujourd'hui.
14. L'incapacité du gouvernement du Canada à mettre fin à ces mesures illustre son insouciance manifeste et continue à l'égard des droits garantis par la *Charte* et de la dignité humaine des travailleurs migrants liés à leur employeur.

15. La demanderesse demande donc à cette Cour l'autorisation d'exercer une action collective en vue d'obtenir le jugement déclaratoire décrit ci-dessus, ainsi que des dommages-intérêts en vertu de l'alinéa 24(1) de la *Charte* et des dommages-intérêts compensatoires et punitifs en vertu du droit privé.
16. La demanderesse demande l'autorisation d'exercer cette action collective au nom des membres du groupe décrit ci-dessous (le « **Groupe** »), composé de tous les travailleurs étrangers temporaires qui ont été soumis à une mesure restreignant le droit de changer d'employeur au Canada en violation de la Constitution (les « **Membres du Groupe** ») :

Toute personne qui **(a)** le ou après le 17 avril 1982, travaillait au Canada comme étranger (c.à-d. sans être citoyen canadien ni résident permanent du Canada à l'époque, ni apatride) et **(b)(i)** s'est vu délivrer un permis de travail conditionnel à l'exercice d'un travail pour un employeur ou un groupe d'employeurs spécifique ou sur un lieu de travail ou un groupe de lieux de travail spécifique; ou **(ii)** a été autorisée à travailler sans permis de travail à court terme sur la base d'une relation d'emploi au service d'une entité étrangère ou au service personnel d'un résident temporaire, y compris un représentant étranger.

17. Une bonne compréhension des faits sur lesquels se fondent les demandes du membre désigné et des autres Membres du Groupe à l'encontre du défendeur nécessite un survol des programmes en vertu desquels les étrangers peuvent actuellement être embauchés pour travailler au Canada sur une base temporaire (**partie I**) et une présentation des dispositions contestées et de leur contexte administratif (**partie II**).

I. LES PROGRAMMES CANADIENS VISANT LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

A. LES PROGRAMMES ACTUELS

18. Les employeurs peuvent actuellement embaucher des travailleurs étrangers temporaires soit dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (le « **PTET** »), soit dans le cadre du Programme de mobilité internationale (le « **PMI** »).
19. Le PTET est officiellement présenté comme un programme qui permet *aux employeurs canadiens d'embaucher des travailleurs étrangers pour des postes temporaires en l'absence de main-d'œuvre qualifiée canadienne* », comme il ressort d'une page Web intitulée « Travailleurs étrangers temporaires » figurant sur le site Web d'Emploi et Développement social Canada (« **EDSC** »), un ministère du gouvernement du Canada, dont copie est communiquée comme **Pièce P-1** au soutien des présentes.

20. Le PMI est officiellement présenté comme un programme permettant aux employeurs d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires lorsqu'il existe des « *avantages concurrentiels plus grands pour le Canada sur les plans économique, culturel ou autre* » ou des « *avantages mutuels pour les Canadiens et les résidents permanents du Canada* », comme il ressort d'une page Web intitulée « *Travailleurs temporaires* » figurant sur le site Web d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (« **IRCC** »), un ministère du gouvernement du Canada, dont copie est communiquée comme **Pièce P-2** au soutien des présentes.
21. Les étrangers autorisés en vertu du *RIPR* à travailler au Canada sans permis de travail sont admis dans le cadre du PMI, comme le montre la Pièce P-2.
22. La principale différence entre le PTET et le PMI réside dans la nécessité ou non pour un employeur d'obtenir une étude d'impact sur le marché du travail (« **EIMT** ») favorable afin d'être autorisé à embaucher un travailleur étranger temporaire.
23. Les objectifs d'une EIMT sont notamment d'évaluer si l'embauche de l'étranger est susceptible d'avoir un effet neutre ou positif sur le marché du travail au Canada et de confirmer qu'aucun Canadien ou résident permanent n'est disponible pour occuper le poste.
24. Un employeur doit toujours obtenir une EIMT favorable, en plus d'une évaluation de l'authenticité de l'offre d'emploi favorable, avant d'être autorisé à embaucher un travailleur étranger temporaire dans le cadre du PTET.
25. Le PTET est administré par EDSC et IRCC. EDSC est chargé de délivrer l'EIMT à l'employeur. IRCC est chargé d'évaluer l'authenticité de l'offre d'emploi. Une fois que l'employeur ou le groupe d'employeurs a reçu une EIMT favorable et une évaluation de l'authenticité de l'offre d'emploi favorable, le travailleur étranger temporaire peut demander un permis de travail, une procédure dont IRCC est responsable.
26. À l'inverse, « *[l]e PMI permet aux employeurs d'embaucher des travailleurs temporaires sans EIMT* », comme l'indique la Pièce P-2.
27. « *Dans la plupart des cas* », en vertu du PMI, l'employeur doit « *présenter une offre d'emploi* » et obtenir une évaluation favorable de l'« *authenticité de l'offre d'emploi* » auprès d'IRCC avant que le travailleur étranger temporaire puisse demander un permis de travail, comme il ressort de la page Web intitulée « *Embaucher un travailleur sans EIMT : À propos du processus* » figurant sur le site Web d'IRCC, dont copie est communiquée comme **Pièce P-3** au soutien des

présentes. Ces cas sont ci-après dénommés « **volet authenticité de l'offre d'emploi du PMI** ».

28. Une autre différence entre le PTET et le PMI réside dans le fait que les permis de travail délivrés dans le cadre de ces programmes sont « ouverts », « restreints » ou « fermés ».
29. Un permis de travail « fermé » ou « lié à un employeur donné » n'autorise le travailleur étranger temporaire à travailler au Canada que conformément aux conditions spécifiques du permis de travail, y compris auprès de l'employeur ou du groupe d'employeurs désigné sur le permis de travail, comme il ressort de la page Web intitulée « Permis de travail : Au sujet du processus » figurant sur le site Web d'IRCC, dont copie est communiquée comme **Pièce P-4** au soutien des présentes.
30. Un permis de travail « ouvert » permet au travailleur étranger temporaire de travailler pour n'importe quel employeur au Canada, sous réserve des restrictions qui s'appliquent généralement à tous les permis de travail.
31. Un permis de travail « restreint » permet au travailleur étranger temporaire de travailler pour n'importe quel employeur sous certaines autres conditions, telles que l'exercice d'une occupation spécifique.
32. Comme il est expliqué aux paragraphes 48 et 49 ci-dessous, tout permis de travail délivré dans le cadre du PTET sera un permis de travail « fermé ». L'employeur ou le groupe d'employeurs qui a obtenu l'EIMT favorable sera expressément désigné sur le permis de travail.
33. Inversement, dans le cadre du PMI, des permis de travail « ouverts », « fermés » ou autrement « restreints » peuvent être délivrés. Toutefois, à titre de politique générale, dans la grande majorité des cas, un permis de travail « fermé » sera délivré dans le cadre du volet authenticité de l'offre d'emploi du PMI. L'employeur ou le groupe d'employeurs ayant obtenu une évaluation d'authenticité de l'offre d'emploi favorable sera spécifiquement désigné sur le permis de travail.
34. Enfin, le PTET et le PMI se subdivisent en plusieurs volets comportant chacun leurs propres exigences et procédures de fonctionnement. En particulier, l'un des volets du PTET est le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (le « **PTAS** »).
35. Dans le cadre du PTAS, les « *employeurs peuvent embaucher des [travailleurs étrangers temporaires], venant des pays participants, pour une période maximale de 8 mois* » pour des activités liées à l'agriculture primaire effectuée sur la ferme,

comme il ressort de la page Web intitulée « Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers : Aperçu » sur le site Web d'EDSC, dont copie est communiquée comme **Pièce P-5** au soutien des présentes.

36. Une caractéristique particulière du PTAS est que le gouvernement du Canada impose un contrat de travail type et non modifiable au travailleur étranger temporaire. Les contrats types actuels des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique et des autres pays participants des Caraïbes (collectivement, les « **contrats PTAS** ») sont communiqués en liasse comme **Pièce P-6**.

B. HISTORIQUE DES PROGRAMMES

37. L'intégration de mesures liant à l'employeur remonte à 1966, dans la version initiale du PTAS qui prévoyait l'embauche de travailleurs agricoles temporaires en provenance de la Jamaïque.
38. Dans le cadre du PTAS, les travailleurs migrants sont liés à des employeurs spécifiques. C'était le cas en 1966 et ce l'est toujours aujourd'hui.
39. En 1973, le gouvernement du Canada a mis en place son premier cadre réglementaire global destiné à régir l'entrée de travailleurs temporaires au Canada en fonction des besoins spécifiques des employeurs sur le marché du travail : le Programme d'autorisation d'emploi des non-immigrants (le « **PAENI** »).
40. Les caractéristiques de base du PTAS et du PAENI sont toujours présentes dans l'actuel PTET : entre autres, les travailleurs sont liés à un employeur spécifique et l'embauche est limitée par diverses exigences imposées aux employeurs, y compris l'obligation de démontrer les besoins du marché du travail.
41. Le PAENI a fait l'objet de différentes mises à jour au fil des ans avant d'être connu sous le nom de PTET.
42. De 1973 jusqu'à l'adoption de l'actuel *RIPR* en 2002, les termes utilisés dans le règlement pour prévoir les mesures liant à l'employeur sont restés à toutes fins pratiques les mêmes.
43. En 2014, le gouvernement du Canada a regroupé tous les volets ne relevant pas du PTET au sein de l'actuel PMI.

II. LES DISPOSITIONS CONTESTÉES ET LEUR CONTEXTE ADMINISTRATIF

A. LES DISPOSITIONS EN VIGUEUR

44. Les dispositions réglementaires qui définissent actuellement le pouvoir du gouvernement du Canada de lier un travailleur étranger temporaire à un employeur ou à un groupe d'employeurs spécifique, directement ou indirectement — les dispositions contestées —, sont les suivantes :

- (a) l'alinéa 185b) du RIPR;
- (b) l'alinéa 186a), combiné avec les alinéas 187(1) et 187(3) du RIPR;
- (c) l'alinéa 186b) du RIPR;
- (d) le sous-alinéa 200(1)c)(ii.1), combiné avec l'alinéa 200(5) du RIPR; et
- (e) le sous-alinéa 200(1)c)(iii), combiné avec l'article 203 du RIPR.

45. Les dispositions contestées sont complétées par plusieurs directives, procédures et orientations de nature administrative et, dans le cas du PTAS, par les contrats PTAS (le « **contexte administratif** »).

i. **Alinéa 185b) du RIPR**

46. L'alinéa 185b) du RIPR prévoit ce qui suit :

185 Les conditions particulières ci-après peuvent être imposées, modifiées ou levées par l'agent à l'égard du résident temporaire :

[...]

b) l'exercice d'un travail au Canada, ou son interdiction, et notamment :

(i) le genre de travail,

(ii) l'employeur,

(iii) le lieu de travail,

(iv) les modalités de temps de celui-ci,

(v) dans le cas d'un membre d'équipage, le délai à l'intérieur duquel il doit se rendre au moyen de transport;

(nos soulignements)

47. L'alinéa 185b) du *RIPR* donne officiellement aux agents d'immigration du Canada le pouvoir discrétionnaire de délivrer un permis de travail « fermé ».
48. Toutefois, en raison du contexte administratif, ce pouvoir discrétionnaire est systématiquement exercé en faveur de la délivrance d'un permis de travail « fermé » aux travailleurs étrangers temporaires pour lesquels une EIMT favorable était nécessaire (en vertu du PTET) ou pour lesquels l'employeur était tenu d'obtenir une évaluation favorable de l'« authenticité de l'offre d'emploi » (en vertu du PTET ou des volets authenticité de l'offre d'emploi du PMI), comme il ressort de la page Web intitulée « Conditions et période de validité des permis de travail (travailleurs temporaires) » figurant sur le site Web d'IRCC, dont copie est communiquée comme **Pièce P-7** au soutien des présentes :

L'employeur (imposition obligatoire)

Au moment de délivrer un permis de travail aux termes du sous-alinéa R200(1)c)(ii.1)[sic], l'agent doit indiquer qui est l'employeur et **le nom de cet employeur doit être le même** que celui figurant dans l'EIMT ou dans l'offre d'emploi [R185b)(ii)].

Bien que cette condition s'impose dès lors que le nom de l'employeur figure sur le permis de travail, les agents sont invités à ajouter la condition « Non autorisé à travailler pour un autre employeur », pour plus de clarté.

49. Les contrats PTAS réaffirment et renforcent les mesures liant à l'employeur découlant des dispositions contestées et du contexte administratif, comme le montre la Pièce P-6.
50. Les mesures liant à l'employeur sont également imposées à certains travailleurs étrangers temporaires qui sont autorisés à travailler au Canada sans permis de travail, bien que ces travailleurs ne relèvent pas du champ d'application de l'alinéa 185(b) du *RIPR*. Ces travailleurs liés à leur employeur incluent certains travailleurs assujettis aux alinéas 186a) et 186b) du *RIPR* et à leurs dispositions connexes, présentées ci-dessous.

ii. Alinéa 186a) du *RIPR* et dispositions connexes

51. L'alinéa 186a) et les alinéas 187(1) et 187(3) du *RIPR* permettent aux étrangers qui sont considérés comme des visiteurs commerciaux de travailler au Canada sans permis de travail. Ils prévoient ce qui suit :

186 L'étranger peut travailler au Canada sans permis de travail :

- a)** à titre de visiteur commercial au Canada au sens de l'article 187;

[...]

187 (1) Pour l'application de l'alinéa 186a), est un visiteur commercial au Canada l'étranger visé au paragraphe (2) ou celui qui cherche à participer à des activités commerciales internationales au Canada sans s'intégrer directement au marché du travail au Canada.

[...]

(3) Pour l'application du paragraphe (1), l'étranger cherche à participer à des activités commerciales internationales au Canada sans s'intégrer directement au marché du travail au Canada si, à la fois :

a) la principale source de rémunération des activités commerciales se situe à l'extérieur du Canada;

b) le principal établissement de l'étranger et le lieu où il réalise ses bénéfices demeurent principalement à l'extérieur du Canada.

52. Le contexte administratif de ces dispositions établit en particulier que « *[l]es étrangers employés à titre personnel, par exemple comme travailleurs domestiques, assistants personnels ou gouvernants (dispensateurs de soins), à temps plein par des résidents temporaires à court terme répondent généralement aux critères de la catégorie des visiteurs commerciaux décrits aux alinéas 187(3)a) et b) du RIPR. Ils peuvent entrer en tant que tels au Canada s'ils accompagnent leur employeur ou les rejoignent au pays* » [nos soulignements], comme l'indique la page Web intitulée « Visiteurs commerciaux [R186a)] : Autorisation de travailler sans permis de travail – Programme de mobilité internationale » figurant sur le site Web d'IRCC, dont copie est communiquée comme **Pièce P-8** au soutien des présentes.
53. Ces travailleurs migrants sont donc liés à un employeur spécifique au Canada. D'autres travailleurs migrants admis en tant que visiteurs commerciaux peuvent également être subordonnés de la sorte.

iii. Alinéa 186b) du RIPR

54. L'alinéa 186b) du RIPR permet aux personnes ayant un statut diplomatique de travailler au Canada sans permis de travail. Il prévoit ce qui suit :

186 L'étranger peut travailler au Canada sans permis de travail :

[...]

b) à titre de représentant étranger dûment accrédité par le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, se trouvant au Canada dans le cadre de fonctions officielles en tant qu'agent diplomatique, fonctionnaire consulaire, représentant

ou fonctionnaire d'un pays étranger, des Nations Unies ou de l'un de ses organismes ou de tout autre organisme international dont le Canada est membre;

55. En vertu de cette disposition, le Bureau du protocole d'Affaires mondiales Canada (« **AMC** »), un ministère du gouvernement du Canada², a mis en application le Programme d'accréditation des domestiques privés.
56. Ce programme permet aux « *travailleurs domestiques de certains membres haut placés d'une mission diplomatique, d'un bureau consulaire ou d'un organisme international* » de travailler au Canada, ainsi qu'il ressort de la page Web intitulée « Programme de mobilité internationale : Travailleurs domestiques des représentants étrangers » figurant sur le site Web d'IRCC, dont copie est communiquée comme **Pièce P-9** au soutien des présentes.
57. En raison du contexte administratif de l'alinéa 186b) du RIPR, les travailleurs domestiques dans les ménages diplomatiques « *ne [peuvent] pas travailler pour plus d'un employeur à la fois* » et ne peuvent pas travailler pour un autre représentant étranger au Canada « *sans le consentement exprès du Bureau du protocole* », comme il ressort des pages Web intitulées « Embauche d'un domestique privé et programme d'accréditation connexe » et « Domestiques privés accrédités dans des ménages diplomatiques – Vos droits et votre protection » figurant sur le site Web d'AMC, dont copies sont communiquées en liasse comme **Pièce P-10** au soutien des présentes.
58. Comme il sera établi lors du procès, ce contexte administratif limite la capacité des travailleurs domestiques des ménages diplomatiques à changer d'employeur et les soumet à des mesures les liant à leur employeur.

iv. Sous-alinéas 200(1)c)(ii.1) et 200(1)c)(iii) du RIPR et dispositions connexes

59. Alors que les dispositions contestées dont il est question précédemment et leur contexte administratif donnent lieu à des mesures *directes* liant à l'employeur, le reste des dispositions contestées et leur contexte administratif établissent des mesures *indirectes* liant à l'employeur en interférant avec la capacité des employeurs d'embaucher légalement des travailleurs migrants.

² Anciennement connu sous le nom de ministère des Affaires étrangères et du Commerce international et actuellement connu sous le nom de ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement.

60. Les mesures indirectes liant à l'employeur limitent encore davantage la capacité des travailleurs étrangers temporaires à changer d'employeur en restreignant leur capacité à accepter une autre offre d'emploi une fois en sol canadien.
61. Le sous-alinéa 200(1)c)(ii.1) et l'alinéa 200(5) du *RIPR* prévoient ce qui suit :

200 (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), et de l'article 87.3 de la Loi dans le cas de l'étranger qui fait la demande préalablement à son entrée au Canada, l'agent délivre un permis de travail à l'étranger si, à l'issue d'un contrôle, les éléments ci-après sont établis :

[...]

c) il se trouve dans l'une des situations suivantes :

[...]

(ii.1) il entend exercer un travail visé aux articles 204 ou 205 pour lequel une offre d'emploi lui a été présentée ou il est visé à l'article 207 et une offre d'emploi lui a été présentée, et l'agent a conclu, en se fondant sur tout renseignement fourni, à la demande de l'agent, par l'employeur qui présente l'offre d'emploi et tout autre renseignement pertinent, que l'offre était authentique conformément au paragraphe (5),

[...]

(5) L'évaluation de l'authenticité de l'offre d'emploi est fondée sur les facteurs suivants:

a) l'offre est présentée par un employeur véritablement actif dans l'entreprise à l'égard de laquelle elle est faite, sauf si elle vise un emploi d'aide familial;

b) l'offre correspond aux besoins légitimes en main-d'oeuvre de l'employeur;

c) l'employeur peut raisonnablement respecter les conditions de l'offre;

d) l'employeur – ou toute personne qui recrute l'étranger en son nom – s'est conformé aux lois et aux règlements fédéraux et provinciaux régissant le travail ou le recrutement de main-d'oeuvre, y compris d'étrangers, dans la province où il est prévu que l'étranger travaillera.

(nos soulignements)

62. Ces dispositions établissent les volets authenticité de l'offre d'emploi du PMI. L'alinéa 200(5) du *RIPR* définit également « l'authenticité de l'offre d'emploi » aux fins de l'évaluation requise dans le cadre du PTET.
63. Par ailleurs, le sous-alinéa 200(1)c)(iii) et l'article 203 du *RIPR* établissent le régime d'EIMT dans le cadre du PTET. Ils prévoient ce qui suit :

200 (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), et de l'article 87.3 de la Loi dans le cas de l'étranger qui fait la demande préalablement à son entrée au Canada, l'agent délivre un permis de travail à l'étranger si, à l'issue d'un contrôle, les éléments ci-après sont établis :

[...]

c) il se trouve dans l'une des situations suivantes :

[...]

(iii) il a reçu une offre d'emploi et l'agent a rendu une décision positive conformément aux alinéas 203(1)a) à g);

[...]

203 (1) Sur présentation d'une demande de permis de travail conformément à la section 2 par tout étranger, autre que celui visé à l'un des sous-alinéas 200(1)c)(i) à (ii.1), l'agent décide, en se fondant sur l'évaluation du ministère de l'Emploi et du Développement social, sur tout renseignement fourni, à la demande de l'agent, par l'employeur qui présente l'offre d'emploi et sur tout autre renseignement pertinent, si, à la fois :

a) l'offre d'emploi est authentique conformément au paragraphe 200(5);

b) le travail de l'étranger est susceptible d'avoir des effets positifs ou neutres sur le marché du travail canadien;

c) la délivrance du permis de travail respecte les conditions prévues dans l'accord fédéral-provincial applicable aux employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers;

d) s'agissant d'un étranger qui cherche à entrer au Canada à titre d'aide familial :

(i) il habitera dans une résidence privée au Canada et y fournira sans supervision des soins à un enfant ou à une personne âgée ou handicapée,

(ii) son employeur lui fournira, dans la résidence, un logement privé meublé qui est adéquat,

(iii) son employeur possède les ressources financières suffisantes pour lui verser le salaire offert;

e) l'employeur :

(i) n'a pas, directement ou indirectement, perçu ni recouvré de l'étranger les frais prévus au paragraphe 315.2(1) ou les frais liés au recrutement de celui-ci, à l'exception des frais prévus aux paragraphes 296(1), 298(1) et 299(1) ou des frais liés au recrutement de l'étranger dont la perception ou le recouvrement est autorisé en vertu d'un accord international conclu entre le Canada et un ou plusieurs pays concernant les travailleurs agricoles saisonniers,

(ii) a veillé à ce que toute personne qui recrute l'étranger en son nom n'a pas perçu ni recouvré, directement ou indirectement, de l'étranger les frais prévus au paragraphe 315.2(1) ou les frais liés au recrutement de celui-ci, à l'exception des frais prévus aux paragraphes 296(1), 298(1) et 299(1) ou des frais liés au recrutement de l'étranger dont la perception ou le recouvrement est autorisé en vertu d'un accord international conclu entre le Canada et un ou plusieurs pays concernant les travailleurs agricoles saisonniers;

f) dans le cas où l'employeur n'a pas employé d'étranger visé au sous-alinéa 200(1)c)(iii) au cours des six ans précédant la date de la réception, par le ministère de l'Emploi et du Développement social, de la demande d'évaluation faite au titre du paragraphe (2), au cours de la période commençant deux ans précédant la date de la réception de la demande d'évaluation et se terminant à la date à laquelle l'évaluation est fournie pendant laquelle il a été véritablement actif dans l'entreprise à l'égard de laquelle il a fourni des renseignements au titre du présent paragraphe et du paragraphe (2.1), l'employeur :

(i) a fait des efforts raisonnables pour fournir un lieu de travail exempt de violence,

(ii) n'était pas une filiale d'un employeur visé aux sous-alinéas 200(3)h)(ii) ou (iii);

g) l'employeur s'est engagé :

(i) à conclure avec l'étranger, au plus tard le premier jour de travail de l'étranger qui est pendant la période d'emploi pour laquelle le permis de travail est délivré à celui-ci, un contrat d'emploi qui, à la fois :

(A) vise un emploi dans la même profession ainsi que le même salaire et les mêmes conditions de travail que ceux qui sont précisés dans l'offre,

(B) est rédigé dans la langue officielle du Canada choisie par l'étranger,

(C) est signé par l'employeur et l'étranger,

(ii) à fournir à l'étranger, au plus tard le premier jour de travail de l'étranger qui est pendant la période d'emploi pour laquelle le permis de travail est délivré à celui-ci, une copie du contrat d'emploi visé au sous-alinéa (i),

(iii) à ne pas, directement ou indirectement, percevoir ni recouvrer de l'étranger les frais prévus au paragraphe 315.2(1) ou les frais liés au recrutement de celui-ci, à l'exception des frais prévus aux paragraphes 296(1), 298(1) et 299(1) ou des frais liés au recrutement de l'étranger dont la perception ou le recouvrement est autorisé en vertu d'un accord international conclu entre le Canada et un ou plusieurs pays concernant les travailleurs agricoles saisonniers,

(iv) à veiller à ce que toute personne qui recrute l'étranger en son nom ne perçoive ni ne recouvre, directement ou indirectement, de l'étranger les frais prévus au paragraphe 315.2(1) ou les frais liés au recrutement de celui-ci, à l'exception des frais prévus aux paragraphes 296(1), 298(1) et 299(1) ou des frais liés au recrutement de l'étranger dont la perception ou le recouvrement est autorisé en vertu d'un accord international conclu entre le Canada et un ou plusieurs pays concernant les travailleurs agricoles saisonniers.

(1.01) Pour l'application de l'alinéa(1)b), le travail de l'étranger n'est pas susceptible d'avoir des effets positifs ou neutres sur le marché du travail canadien lorsque l'offre d'emploi prévoit comme exigence d'emploi l'habileté à communiquer dans une langue autre que l'anglais ou le français, sauf dans l'un ou l'autre des cas suivants :

a) l'employeur ou le groupe d'employeurs démontre que l'habileté à communiquer dans cette autre langue constitue une exigence d'emploi véritable pour accomplir les tâches reliées au travail;

b) l'offre d'emploi est présentée à l'égard d'un travail visé par un accord international conclu entre le Canada et un ou plusieurs pays concernant les travailleurs agricoles saisonniers;

c) l'offre d'emploi est présentée à l'égard d'un autre travail dans le secteur de l'agriculture primaire, au sens du paragraphe 315.2(4).

(1.1) Pour l'application de l'alinéa (1)b), le travail de l'étranger n'est pas susceptible d'avoir des effets positifs ou neutres sur le marché du travail canadien lorsque, selon le cas :

a) le salaire prévu dans l'offre d'emploi ne correspond pas aux taux de salaire courants pour la profession en cause;

b) le travail de l'étranger est susceptible de nuire au règlement d'un conflit de travail en cours ou à l'emploi de toute personne touchée par ce conflit.

(2) Sous réserve du paragraphe (2.02), le ministère de l'Emploi et du Développement social fournit l'évaluation visée au paragraphe (1) à la demande de l'agent ou de tout employeur ou groupe d'employeurs, à l'exception de l'employeur qui, selon le cas :

a) offre, sur une base régulière, des activités de danse nue ou érotique, des services d'escorte ou des massages érotiques;

b) est visé aux sous-alinéas 200(3)h)(ii) ou (iii).

(2.01) La demande peut être faite à l'égard :

a) soit de l'offre d'emploi présentée à l'étranger;

b) soit d'offres d'emploi qu'un employeur ou un groupe d'employeurs a présentées ou envisage de présenter.

(2.02) Si l'une des circonstances prévues à l'article 209.5 se présente, le traitement de la demande d'évaluation visée au paragraphe (2) est suspendu tant que le ministère de l'Emploi et du Développement social a des motifs de soupçonner, à la fois :

a) que l'employeur ayant fait la demande ne respecte pas ou n'a pas respecté l'une des conditions prévues au sous-alinéas 209.3(1)a)(i), 209.3(1)a)(iv) quant aux conditions de travail visées à ce sous-alinéa, 209.3(1)a)(v) ou 209.3(1)a)(vii) à 209.3(1)a)(xii);

b) que le non-respect par l'employeur de l'une des conditions visées à l'alinéa a) entraînerait, advenant la délivrance du permis de travail, un sérieux risque pour la santé ou la sécurité de l'étranger.

(2.1) Dans l'évaluation qu'il fournit au sujet des éléments prévus aux alinéas (1)a) à g), le ministère de l'Emploi et du Développement social se fonde sur tout renseignement fourni par l'employeur qui présente l'offre d'emploi et sur tout autre renseignement pertinent.

(3) Le ministère de l'Emploi et du Développement social fonde son évaluation relative aux éléments visés à l'alinéa (1)b) sur les facteurs ci-après, sauf dans les cas où le travail de l'étranger n'est pas susceptible d'avoir des effets positifs ou neutres sur le marché du travail canadien en raison de l'application des paragraphes (1.01) ou (1.1) :

a) le travail de l'étranger entraînera ou est susceptible d'entraîner la création directe ou le maintien d'emplois pour des citoyens canadiens ou des résidents permanents;

b) le travail de l'étranger entraînera ou est susceptible d'entraîner le développement ou le transfert de compétences ou de connaissances au profit des citoyens canadiens ou des résidents permanents;

c) le travail de l'étranger est susceptible de résorber une pénurie de main-d'œuvre;

d) les conditions de travail qui sont offertes à l'étranger satisfont aux normes canadiennes généralement acceptées;

e) l'employeur embauchera ou formera des citoyens canadiens ou des résidents permanents, ou a fait ou accepté de faire des efforts raisonnables à cet effet;

f) [Abrogé, DORS/2022-142, art. 7]

g) l'employeur a respecté ou a fait des efforts raisonnables pour respecter tout engagement pris dans le cadre d'une évaluation précédemment fournie en application du paragraphe (2) relativement aux facteurs visés aux alinéas a), b) et e).

(3.1) L'évaluation fournie par le ministère de l'Emploi et du Développement social indique la période durant laquelle elle est en vigueur pour l'application du paragraphe (1).

(4) Dans le cas de l'étranger qui cherche à travailler dans la province de Québec, le ministère de l'Emploi et du Développement social établit son évaluation de concert avec les autorités compétentes de la province.

(5) Pour l'application du présent article, la notion de filiale vise notamment :

a) l'employeur qui est contrôlé par un autre employeur;

b) deux employeurs qui sont sous un contrôle commun;

c) les employeurs qui ont un lien de dépendance entre eux.

(6) Pour l'application du paragraphe (5), la notion de contrôle, qu'il soit direct ou indirect, exercé ou non, vise notamment :

a) la propriété commune;

b) la gestion commune;

c) les intérêts communs;

d) le partage d'installations ou de matériel;

e) l'utilisation commune des services d'employés.

(nos soulignements)

64. Le contexte administratif des dispositions contestées susmentionnées est détaillé et volumineux, comme le montre la liste figurant dans la Pièce P-2, entre autres.
65. Les dispositions contestées confèrent aux agents d'immigration du Canada et/ou à EDSC le pouvoir de reconnaître un employeur ou un groupe d'employeurs spécifique comme étant autorisé à embaucher un étranger dans le cadre de l'EIMT ou de la procédure d'« authenticité de l'offre d'emploi ».
66. Les autres employeurs ne peuvent pas embaucher le travailleur étranger temporaire — y compris pour le même type de travail et dans la même zone géographique — sans être préalablement passés par une procédure distincte d'EIMT et/ou d'« authenticité de l'offre d'emploi ».
67. L'employeur qui embauche néanmoins le travailleur étranger temporaire s'expose à commettre une infraction en vertu de l'alinéa 124(1)c) et de l'article 125 de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, L.C. 2001, ch. 27, qui prévoient ce qui suit :

124 (1) Commet une infraction quiconque :

[...]

c) engage un étranger qui n'est pas autorisé en vertu de la présente loi à occuper cet emploi.

[...]

125 L'auteur de l'infraction visée au paragraphe 124(1) est passible, sur déclaration de culpabilité :

a) par mise en accusation, d'une amende maximale de cinquante mille dollars et d'un emprisonnement maximal de deux ans, ou de l'une de ces peines;

b) par procédure sommaire, d'une amende maximale de dix mille dollars et d'un emprisonnement maximal de six mois, ou de l'une de ces peines.

68. Les procédures relatives à l'EIMT et à « l'authenticité de l'offre d'emploi » sont longues, complexes et coûteuses pour les employeurs.
69. Comme le montrent les critères énoncés dans les dispositions contestées, ces procédures ne seront fructueuses que dans certaines circonstances (en fonction du secteur, des compétences requises, de la région, des antécédents de l'employeur et du contenu de l'offre d'emploi, entre autres).

70. Par conséquent, l'exigence de procédures distinctes d'EIMT ou d'« authenticité de l'offre d'emploi » avant que d'autres employeurs puissent embaucher des travailleurs étrangers temporaires constitue une restriction majeure de la capacité des travailleurs migrants à changer d'employeur, et agit comme une mesure indirecte liant à l'employeur.

B. LES DISPOSITIONS ANTÉRIEURES

71. Des dispositions réglementaires permettant au gouvernement du Canada d'imposer des mesures liant à l'employeur existent, sous une forme ou une autre, au moins depuis la création du PTAS en 1966 (en ce qui concerne les travailleurs employés dans l'agriculture) et, plus généralement, dans tous les secteurs depuis la création du PAENI en 1973.
72. Qui plus est, des dispositions similaires aux dispositions contestées sont en vigueur depuis l'avènement de la *Charte*.
73. L'article 23 du *Règlement sur l'immigration de 1978*, DORS/1978-172 (le « **Règlement de 1978** »), aujourd'hui abrogé, communiqué comme **Pièce P-11** au soutien des présentes, prévoyait auparavant le pouvoir des agents d'immigration d'imposer des conditions liant le travailleur à un employeur sur les permis de travail, pouvoir qui se trouve actuellement énoncé à l'alinéa 185b) du *RIPR* :

Conditions d'admissibilité

23. Lorsque des conditions peuvent être imposées

a) par l'agent d'immigration selon l'alinéa 14(2)a), les paragraphes 14(3) ou (4) ou l'alinéa 17(2)b) de la Loi,

b) par l'agent d'immigration supérieur selon l'alinéa 23(1)) ou le paragraphe 23(2) de la Loi, ou

c) par l'arbitre selon l'alinéa 32(3)a) ou le paragraphe 32(4) de la Loi,

seules les conditions de la nature ci-après peuvent être imposées, à savoir

[...]

e) dans le cas d'un visiteur,

[...]

(iv) le genre d'emploi qu'il doit exercer,

(v) l'employeur pour lequel il travaillera ou continuera de travailler.

[...]

(nos soulignements)

74. De même, l'article 20 du *Règlement de 1978* établissait l'ancêtre de l'actuelle procédure d'EIMT :

20.(1) L'agent d'immigration ne peut délivrer de permis de travail à une personne

a) s'il est d'avis que l'embauche de cette personne nuira à celui des citoyens canadiens ou des résidents permanents au Canada; ou

b) si la délivrance de ce permis nuira

(i) au règlement de tout conflit de travail qui sévit au lieu de travail ou au lieu prévu de travail, ou

(ii) à l'emploi de toute personne touchée par ce conflit.

(2) L'agent d'immigration peut refuser de délivrer un permis de travail à quiconque a exercé un emploi au Canada sans l'autorisation voulue ou a enfreint les conditions d'un permis de travail qui lui a déjà été délivré à moins que l'agent d'immigration ne soit convaincu que l'emploi ou la contravention antérieures était involontaire ou excusable pour toute autre raison.

(3) Pour être en mesure de se faire une opinion aux fins de l'alinéa (1)a), l'agent d'immigration doit tenir compte des facteurs suivants, à savoir :

a) si l'employeur éventuel a fait des efforts raisonnables pour embaucher ou former des citoyens canadiens ou des résidents permanents afin qu'ils puissent exercer l'emploi pour lequel un permis de travail a été sollicité;

b) si le requérant possède la qualification professionnelle voulue pour exercer l'emploi pour lequel un permis de travail a été sollicité; et

c) si les conditions de travail et le salaire offerts sont de nature à attirer des citoyens canadiens ou des résidents permanents pour qu'ils exercent et continuent d'exercer l'emploi en question.

(4) L'agent d'immigration doit consulter un agent du bureau du service national de placement dont relève le secteur où la personne sollicitant un permis de travail désire exercer un emploi pour ce qui concerne les points visés aux alinéas (3)a) et c).

[...]

(nos soulignements)

III. LES FAITS SUR LESQUELS SE FONDE LA DEMANDE DU MEMBRE DÉSIGNÉ À L'ENCONTRE DU DÉFENDEUR

A. LES CONSÉQUENCES PRÉJUDICIALES DÉMONTRÉES DES MESURES LIANT À L'EMPLOYEUR

75. Les conséquences préjudiciables des mesures liant à l'employeur sont largement connues et bien documentées.
76. Les travailleurs étrangers temporaires soumis à des mesures liant à l'employeur perdent automatiquement la capacité de travailler légalement au Canada dès qu'ils cessent d'être à l'emploi de l'employeur ou du groupe d'employeurs désigné. Ainsi, la cessation de son emploi, quelle qu'en soit la raison, entraîne pour le travailleur étranger l'interdiction légale de gagner sa vie au Canada pendant une période indéterminée.
77. Retrouver la capacité de travailler légalement au Canada est long, difficile, coûteux et surtout très incertain. Les travailleurs migrants peuvent ne pas être en mesure de demander la délivrance d'un nouveau permis de travail, et toute demande en ce sens peut être rejetée.
78. Compte tenu des autres éléments de la réglementation canadienne qui s'appliquent aux travailleurs étrangers temporaires, la cessation d'emploi implique aussi la perte de l'accès (ou un délai important dans l'accès) au régime d'assurance-maladie et au statut permanent, pour eux-mêmes ainsi que pour leurs conjoints et leurs enfants.
79. Les travailleurs étrangers, ainsi que leurs conjoints et leurs enfants, risquent d'être expulsés par l'Agence des services frontaliers du Canada et de quitter le pays plus endettés qu'ils ne l'étaient avant leur arrivée.
80. Les mesures liant à l'employeur créent donc un déséquilibre de pouvoir frappant entre les travailleurs étrangers et leurs employeurs.
81. En raison de ce déséquilibre, les mesures liant le travailleur étranger à un employeur entraînent entre autres les conséquences suivantes :
- (a) une capacité restreinte pour le travailleur à démissionner et à faire d'autres choix fondamentaux concernant son travail et ses moyens de subsistance au Canada;

- (b) une liberté de mouvement restreinte;
 - (c) un stress psychologique majeur lié à la peur de perdre son statut légal, les options et les risques dépendant à chaque instant de la volonté de l'employeur;
 - (d) un accès restreint à des interactions sociales et l'isolement social qui en résulte;
 - (e) un accès restreint à de l'aide potentielle, y compris aux réseaux communautaires et aux réseaux de soutien tels que les cliniques juridiques ou les syndicats;
 - (f) un accès restreint aux services de santé et aux services sociaux;
 - (g) un accès restreint aux programmes de soins de santé et de prestations sociales auxquels les travailleurs migrants contribuent, y compris l'assurance emploi et les avantages tels que les indemnités de salaire et les traitements payés en cas d'accidents, de blessures ou de maladies liés au travail, ainsi que la privation fréquente des avantages de ces programmes; et
 - (h) une capacité restreinte des travailleurs migrants à faire valoir leurs droits et à demander réparation pour la violation de ceux-ci par le biais de procédures administratives ou judiciaires, même dans les situations où les travailleurs migrants ont connaissance de leurs droits et des ressources à leur disposition pour les exercer.
82. La dépendance envers l'employeur que créent ces mesures rend les travailleurs étrangers temporaires particulièrement vulnérables à plusieurs formes d'exploitation, d'abus et de violation des droits de la personne et du travail, y compris, mais sans s'y limiter :
- (a) les abus financiers, tels que le non-paiement, le paiement tardif ou le paiement incomplet du salaire, le vol de salaire, les déductions ou frais illégaux et la servitude pour dettes;
 - (b) le contrôle exercé par l'employeur sur les déplacements, y compris les courses pour les produits de première nécessité, et sur les interactions sociales, en dehors des heures de travail;
 - (c) des conditions de travail dangereuses, qui peuvent inclure des tâches dangereuses, l'exposition à des dangers physiques ou chimiques,

l'exposition à des conditions météorologiques extrêmes, l'absence d'équipement de protection individuelle, l'exposition à des équipements ou des machines défectueux ou en panne, une formation inadéquate, des méthodes de transport dangereuses, des objectifs de productivité intenables, des horaires de travail excessifs et des pauses et périodes de repos insuffisantes;

- (d) les accidents, les blessures, les maladies ou les décès liés au travail;
 - (e) de mauvaises conditions de vie, notamment un logement inadéquat, insalubre, surpeuplé ou mal entretenu, une alimentation inadéquate, un manque d'accès à l'eau potable, un manque d'accès aux installations sanitaires, un manque de sommeil et un manque d'intimité;
 - (f) de la discrimination, de l'intimidation ou du harcèlement psychologique;
 - (g) la violence physique ou l'agression;
 - (h) le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle ou le viol;
 - (i) la fatigue chronique, le stress et les problèmes de santé mentale, y compris la dépression et les troubles anxieux;
 - (j) les troubles liés à l'utilisation de substances;
 - (k) le fait de vivre des situations de travail illégales ou non documentées ou d'avoir un statut irrégulier en raison de l'incompétence, de la négligence ou de la fraude; et
 - (l) la traite de personnes.
83. Ces conséquences préjudiciables sont aggravées lorsque les travailleurs étrangers temporaires travaillent dans des endroits éloignés, résident dans des logements fournis par l'employeur ou vivent au domicile de ce dernier, entre autres.
84. Toutefois, ces conséquences préjudiciables n'adviennent pas uniquement dans des circonstances particulières. Elles sont répandues et communes à tous les travailleurs liés à leur employeur quels que soient leur niveau de compétence, leur niveau d'éducation, leur occupation, la province ou le territoire où ils se trouvent et le secteur d'activité dans lequel ils travaillent.

85. Au-delà des préjudices causés aux travailleurs étrangers temporaires, les mesures liant à l'employeur entraînent également des conséquences préjudiciables pour la société canadienne dans son ensemble.
86. Ces mesures exercent une pression à la baisse sur les conditions de travail offertes par les employeurs aux citoyens canadiens, aux résidents permanents et aux autres travailleurs non liés qui travaillent au pays.
87. Elles incitent également les employeurs à remplacer ces employés par davantage de travailleurs migrants liés à un employeur.
88. Elles facilitent l'impunité pour les employeurs abusifs, constituent un obstacle majeur à l'application de la législation sur les droits de la personne et du travail et, plus généralement, nuisent à la primauté du droit au Canada.

B. LES CONSÉQUENCES PRÉJUDICIALES SUBIES PAR LE MEMBRE DÉSIGNÉ

89. Le membre désigné a personnellement subi la plupart des effets préjudiciables démontrés des mesures liant à l'employeur.
90. A.B. est né au Guatemala en 1992.
91. Lorsqu'il était enfant, sa tante a émigré au Canada en tant que réfugiée politique, dans le contexte de la guerre civile au Guatemala. Enfant, A.B. recevait des cartes postales de sa tante. Il rêvait de vivre un jour au Canada.
92. En 2014, il a été mis en contact avec un homme originaire du Guatemala qui travaillait au Québec. Cet homme a dit à A.B. qu'en échange de 3 000 dollars canadiens, il pourrait lui fournir une offre d'emploi de son employeur, ce qui permettrait à A.B. d'obtenir un permis de travail. A.B., qui vivait dans la pauvreté, a utilisé ses économies pour payer ces frais.
93. Quelques mois plus tard, A.B. a obtenu un premier permis de travail « fermé » valable de novembre 2014 à octobre 2016 au titre du volet agricole du PTET (qui, pour plus de clarté, n'est pas le même que le PTAS), et est entré au Canada pour commencer à travailler pour une entreprise de capture de volailles dans la province de Québec.
94. Dans le cadre de ce premier emploi, A.B. et d'autres employés ont été conduits dans des fermes avicoles. Ils devaient attraper des volailles qui étaient ensuite acheminées vers les abattoirs.
95. A.B. devait travailler toutes les nuits du lundi au vendredi, à partir d'environ 19 heures, pour une durée moyenne de 12 heures de travail par nuit et avec

seulement trois pauses de 10 minutes. Il devait attraper jusqu'à 40 000 poulets par nuit, à raison de cinq poulets dans chaque main à chaque capture.

96. A.B. était payé pour chaque millier de volailles qu'il capturait. Pour les gros poulets, il recevait 3,75 \$ par millier; pour les dindes, qui sont plus lourdes que les poulets, 12,00 \$ par millier. Les travailleurs québécois, eux, recevaient le double de cette rémunération. De plus, A.B. n'était payé que pour ses prises, jamais pour le temps passé en transport vers ou depuis les fermes, aussi éloignées soient-elles. Il recevait souvent une rémunération incomplète ou était payé en retard.
97. A.B. n'a pas reçu de formation adaptée à son travail. Il a été contraint de travailler dans des lieux de travail dangereux, dont les sols étaient souvent partiellement effondrés ou dont le chauffage, la climatisation et/ou l'aération étaient inadéquats. Il a également été contraint de travailler sous une chaleur torride ou dans un froid extrême, sans vêtements ni bottes appropriés.
98. Ses compagnons de travail et lui-même étaient régulièrement en contact avec des excréments de volaille ou des volailles mortes et en décomposition. Pourtant, ils n'ont reçu ni masques ni gants. On leur a dit qu'ils devaient acheter leurs propres gants.
99. À la fin de ses quarts de travail, A.B. se couchait souvent avec des écorchures et des déchirures sur la peau des mains et souffrait de courbatures généralisées. Au réveil, il était souvent incapable d'étendre les mains, qui restaient contractées et recroquevillées dans une position « d'attrape ».
100. A.B. et la plupart de ses compagnons de travail consommaient du Tylenol pour pouvoir travailler. Certains des compagnons d'A.B. prenaient également des drogues plus fortes.
101. De nombreux travailleurs ont développé des affections cutanées à la suite de réactions allergiques. L'employeur les rapatriait alors immédiatement, pour des « raisons médicales », sans compensation. Cela a dissuadé A.B. et ceux qui sont restés de se plaindre.
102. A.B. vivait avec des compagnons de travail dans des logements exigus attribués par son employeur, où ils dormaient dans des lits superposés, sans aucune intimité.
103. En raison de son permis de travail « fermé », A.B. n'avait d'autre choix que d'endurer ce traitement.

104. Il craignait d'être renvoyé s'il se plaignait, ce qui aurait menacé son statut au Canada, sa capacité à obtenir le renouvellement de son permis (y compris pour cause d'inscription sur une liste noire), sa capacité à gagner sa vie et son projet à plus long terme d'immigrer définitivement au Canada.
105. En septembre 2015, A.B. a subi un accident de travail. Alors qu'il attrapait des dindes, vers minuit, il s'est penché mais ensuite n'a pas pu redresser son dos.
106. A.B. en a informé son supérieur, qui lui a donné des pilules mais a refusé de l'emmenner à l'hôpital et lui a plutôt demandé d'attendre dans un véhicule, en proie à la douleur, pendant plusieurs heures jusqu'à la fin de son quart de travail.
107. A.B. a ensuite été raccompagné chez lui et on lui a dit qu'il devrait appeler l'employeur plus tard, ce qu'il a fait vers 8 heures du matin. On lui a dit qu'il était trop tard pour aller aux urgences car il était passé 5 heures du matin, et on lui a demandé d'attendre jusqu'à 5 heures le lendemain matin, alors qu'il était toujours en proie à une douleur aiguë.
108. Lorsque A.B. a finalement été conduit à l'hôpital, il a été accompagné par l'interprète de son employeur, en raison de sa connaissance limitée du français et de l'anglais. Le médecin a diagnostiqué une entorse dorsale. Il lui a prescrit un congé de maladie de six semaines, des médicaments puissants, ainsi que des traitements de physiothérapie et d'ergothérapie.
109. A.B. a demandé au médecin s'il ne souffrait pas d'une hernie. Le médecin a répondu que le traitement serait de toute façon le même et n'a pas effectué de tests supplémentaires.
110. Le congé de maladie d'A.B. a été renouvelé à plusieurs reprises pour des périodes supplémentaires de six semaines, car les douleurs d'A.B. ne cessaient pas.
111. Pendant le congé de maladie d'A.B., son employeur l'a fréquemment accusé de simuler, de mentir et de profiter de la situation pour ne pas travailler. Il lui a dit qu'il le renverrait au Guatemala dès qu'il le pourrait.
112. A.B. était complètement démoralisé et se sentait dévalorisé.
113. L'employeur d'A.B. a fini par lui dire qu'il en avait assez et lui a demandé de se faire examiner par un médecin privé. Ce dernier a prescrit une reprise progressive du travail. A.B. a indiqué qu'il ressentait toujours des douleurs constantes. Le médecin n'a pas prescrit d'examen complémentaires et a répondu qu'A.B. devait s'habituer à la douleur.

114. A.B. a ensuite continué à travailler à temps plein jusqu'à l'expiration de son permis de travail, tout en continuant à ressentir des douleurs.
115. Son contrat n'a pas été renouvelé à son terme. Son employeur lui a dit que s'il partait maintenant, il le parrainerait à nouveau dans six mois – ce qu'il n'a jamais fait. On lui a donné et demandé de signer un document déclarant qu'il partait de son plein gré et qu'il ne blâmerait pas son employeur.
116. A.B. est retourné au Guatemala. Il a passé une IRM qui a confirmé qu'il souffrait et continuait à souffrir d'une hernie discale.
117. Quelques mois plus tard, A.B. a rencontré quelqu'un qui l'a mis en contact avec un deuxième employeur, propriétaire d'une ferme laitière familiale située dans une autre région du Québec.
118. De 2017 à 2019, A.B. a travaillé pour cet employeur sur trois autres permis de travail « fermés », dans le cadre du volet agricole du PTET. Son contrat de travail initial a été renouvelé deux fois.
119. Le travail d'A.B. consistait à travailler avec les vaches de la ferme. Il n'a reçu aucune formation et était fréquemment frappé par les animaux.
120. A.B. devait également effectuer divers petits travaux, comme fendre du bois pour le poêle à bois, réparer le puits artésien et d'autres travaux de construction, souvent sans équipement approprié.
121. A.B. était régulièrement surmené et n'avait souvent pas de pauses suffisantes ni le temps de dîner. Il avait soit un jour de congé par semaine, soit aucun. Il subissait un stress colossal.
122. Alors que le salaire d'A.B. était censé être versé toutes les deux semaines, il était souvent payé en retard, jusqu'à plusieurs semaines après la date d'échéance.
123. Tout au long de son second emploi (mais avec des accalmies à l'approche des renouvellement du contrat), A.B. a subi du harcèlement psychologique de la part de son employeur et de l'épouse de ce dernier, ayant été l'objet de comportements agressifs, d'insultes homophobes et raciales, de diatribes contre l'incompétence des travailleurs migrants, et de commentaires humiliants et dégradants.
124. A.B. a souffert de ces abus. Il est devenu découragé et anxieux et il pleurait régulièrement lorsqu'il était seul. Il s'est vu s'habituer à être insulté et maltraité. Il se sentait à nouveau sans valeur.

125. Les souffrances d'A.B. ont été exacerbées par son isolement social. A.B. n'avait pas accès à une ligne téléphonique ou à Internet, bien qu'il fût le seul travailleur migrant de cette ferme isolée, à la campagne. Il avait accès à une voiture, mais ses employeurs ne l'autorisaient pas à l'utiliser à des fins personnelles (autres que les déplacements entre la ferme et le logement d'A.B.).
126. Il a envisagé de quitter son emploi, mais il croyait que ce dernier représentait son seul moyen de conserver le droit de travailler au Canada et d'éviter de compromettre son projet à plus long terme d'obtenir la résidence permanente au Canada.
127. En 2019, A.B. a eu un accident qui a aggravé les douleurs de son accident de travail de 2015. Il a demandé à son employeur de l'emmener à l'hôpital.
128. Pendant plusieurs jours, son employeur a refusé de le faire. Il a indiqué que cela entraînerait des problèmes pour la ferme.
129. Il a dit à A.B. de prendre du Tylenol et d'appliquer du Voltaren. Il l'a également poussé à travailler, ce qu'A.B. a fait jusqu'à ce que la douleur devienne si intense qu'il avait du mal à marcher.
130. À ce moment-là, l'employeur a annoncé à A.B. qu'il avait communiqué avec l'agence de recrutement et qu'A.B. allait bientôt repartir vers le Guatemala.
131. Ce n'est qu'après avoir réussi à contacter l'agence de recrutement, qui a pu convaincre son employeur, qu'A.B. a finalement été transporté à l'hôpital.
132. En chemin, l'épouse de son employeur l'a accusé d'être un escroc qui voulait leur voler leur argent. Elle lui a dit qu'ils feraient en sorte qu'il ne puisse plus jamais travailler au Canada.
133. À l'hôpital, A.B. a découvert que son employeur n'avait jamais rempli les formalités nécessaires pour qu'il puisse bénéficier de l'assurance maladie. L'hôpital a gracieusement pris en charge la plupart des coûts des examens, et l'employeur d'A.B. a accepté d'en payer une petite partie.
134. Après son retour à la ferme, l'employeur d'A.B. l'a renvoyé, bien que son contrat de travail, récemment renouvelé, était censé se prolonger jusqu'en 2021.
135. A.B. est retourné au Guatemala en novembre 2019 dans un état pire que la première fois. Il se sentait extrêmement triste, découragé et déprimé, et à nouveau en proie au sentiment d'être un humain sans valeur.

136. Un mois plus tard, son cousin l'a mis en contact avec une autre ferme laitière dans une autre région du Québec.
137. De 2020 à 2022, A.B. a travaillé pour ce troisième employeur sous deux autres permis « fermés » dans le cadre du volet agricole du PTET.
138. Au cours de son troisième emploi, A.B. a également expérimenté, entre autres :
- (a) du harcèlement psychologique, y compris des comportements manipulateurs et agressifs et des commentaires dégradants;
 - (b) de l'intimidation par un collègue alcoolique, à laquelle l'employeur a refusé de mettre fin malgré la demande d'A.B.;
 - (c) la sous-rémunération de son travail, qui comportait désormais certaines tâches de gestion et de supervision; et
 - (d) des mauvaises conditions de vie, incluant le surpeuplement et le manque d'intimité dans les logements fournis par l'employeur.
139. Alors qu'il occupait son troisième emploi, A.B. a contacté d'autres employeurs à plusieurs reprises, cherchant à obtenir une offre de leur part et un nouveau permis de travail. Ses démarches n'ont pas abouti. Les autres employeurs se référaient fréquemment à lui comme « appartenant » à la ferme qui l'avait embauché.

C. LES MESURES LIANT À L'EMPLOYEUR SONT INCOMPATIBLES AVEC L'ARTICLE 7 DE LA CHARTE

140. Comme il ressort des sections précédentes, les conséquences préjudiciables des mesures liant à l'employeur sur la santé physique et psychologique des travailleurs étrangers temporaires, ainsi que sur leur liberté, leur autonomie, leur dignité et leur capacité à faire valoir leurs droits et à accéder à la justice sont extrêmement graves.
141. Les mesures liant à l'employeur portent atteinte au droit des travailleurs migrants à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne, au regard de l'article 7 de la *Charte* depuis l'entrée en vigueur de celle-ci, le 17 avril 1982.
142. En ce qui concerne la liberté, les mesures liant à l'employeur restreignent la liberté physique des travailleurs étrangers temporaires et leur capacité à faire des choix de vie fondamentaux en les empêchant de changer d'employeur et, plus généralement, en faisant entièrement dépendre de leur employeur le maintien de leur statut juridique dans le pays, et en limitant leur capacité à demander

réparation en cas de violation de leurs droits au moyen de procédures judiciaires ou administratives.

143. En ce qui concerne la vie et la sécurité de la personne, comme il est expliqué aux paragraphes 82 à 84 ci-dessus, les mesures liant à l'employeur exposent les travailleurs migrants à la mort, à des atteintes physiques ou psychologiques graves, ou à un risque accru de subir l'une ou l'autre de ces conséquences.
144. Les mesures liant à l'employeur auxquelles A.B. a été soumis ont ainsi interféré avec l'exercice de ses droits garantis par l'article 7 de la *Charte*.
145. En outre, les mesures liant à l'employeur vont clairement à l'encontre d'importantes obligations internationales du Canada, telles que codifiées dans les instruments internationaux relatifs aux droits de la personne adoptés en droit canadien, comme le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* (le « **PIDESC** »), dont l'article 6(1) prévoit ce qui suit :
 1. Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit.

[...]
146. La Cour suprême d'Israël s'est notamment appuyée sur l'article 6, paragraphe 1, du PIDESC pour déclarer qu'un « *restrictive employment arrangement* » similaire inclus dans les lois israéliennes sur l'immigration violait le droit à la dignité et à la liberté des travailleurs étrangers (voir *Kav LaOved Worker's Hotline and others v. Government of Israel*, [2006] (1) IsrLR 260 (« **Kav LaOved** »)).
147. La cause de ces atteintes est depuis toujours attribuable, en premier lieu, (a) à l'adoption par le gouvernement du Canada des dispositions contestées et de celles qui les ont précédées; et (b) au fait que celui-ci a continué d'y avoir recours en dépit d'une connaissance et d'une reconnaissance claires de leurs effets préjudiciables.
148. En outre, les atteintes causées par l'État au droit des Membres du Groupe à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne n'ont jamais été conformes aux principes de justice fondamentale.
149. Premièrement, les atteintes à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne causées par les mesures liant à l'employeur sont arbitraires, comme cela sera établi au procès.

150. Les objectifs des mesures liant à l'employeur explicitement exprimés par le gouvernement du Canada sont la protection des intérêts des travailleurs canadiens sur le marché du travail et la protection des travailleurs étrangers temporaires liés à leur employeur.
151. Compte tenu des conséquences préjudiciables avérées des mesures liant à l'employeur tant pour les travailleurs migrants que pour la société canadienne dans son ensemble, comme il est expliqué aux paragraphes 75 à 88 ci-dessus, il ne peut y avoir de lien rationnel entre ces objectifs et ces impacts, ces derniers contrevenant directement aux premiers.
152. Deuxièmement, même s'il existait un tel lien rationnel, les conséquences préjudiciables des mesures liant à l'employeur sur la vie, la liberté et la sécurité des travailleurs migrants seraient totalement disproportionnées par rapport aux objectifs susmentionnés.
153. En particulier, il existe des solutions moins néfastes et raisonnablement accessibles à l'admission sous permis de travail « fermés » ou autres mesures liant à l'employeur. Il s'agit, entre autres, des mesures suivantes :
- (a) les programmes de sélection des immigrants; ou
 - (b) un accès inconditionnel au statut légal permanent dès l'arrivée;
 - (c) l'admission dans le cadre de permis de travail « ouverts » (auxquels ont déjà accès certains travailleurs étrangers temporaires admis sous le régime du PMI), aux termes desquels les gouvernements ou des organismes à but non lucratif agissent en tant que répondants officiels.
154. Les violations susmentionnées de l'article 7 de la *Charte* ne peuvent être justifiées dans une société libre et démocratique au sens de l'article 1 de la *Charte*.
155. Les mesures liant à l'employeur imposées par le gouvernement du Canada portent et continuent de porter atteinte aux droits garantis par l'article 7 de la *Charte* depuis l'entrée en vigueur de celle-ci le 17 avril 1982.

D. LES MESURES LIANT À L'EMPLOYEUR SONT INCOMPATIBLES AVEC L'ARTICLE 12 DE LA CHARTE

156. En raison de leurs conséquences préjudiciables, les mesures liant à l'employeur sont également intrinsèquement déshumanisantes.

157. Les nombreuses fois où A.B. s'est senti sans valeur en raison des abus, de l'exploitation et du harcèlement psychologique auxquels il a été soumis, sans pouvoir y échapper, illustrent cette atteinte à la dignité humaine.
158. Dans ses motifs concordants dans l'affaire *Kav LaOved*, le vice-président *emeritus* de la Cour suprême d'Israël, M. Cheshin, a explicitement associé les dispositions restrictives en matière d'emploi, similaires aux mesures liant à l'employeur imposées au Canada en vertu des dispositions contestées et de celles qui les ont précédées, à une forme moderne d'esclavage :

4. [...] Every human being — even if he is a foreigner in our midst — is entitled to his dignity as a human being. Money is divisible. Dignity is not divisible. This is true of both the dignity and the liberty of the workers.

Indeed, we cannot avoid the conclusion — a painful and shameful conclusion — that the foreign worker has become his employer's serf, that the restrictive arrangement with all its implications has hedged the foreign worker in from every side and that the restrictive arrangement has created a modern form of slavery. In the restrictive arrangement that the state itself determined and applied, it has pierced the ears of the foreign workers to the doorposts of their employers and bound their hands and feet with bonds and fetter to the employer who 'imported' them into Israel. It is nothing less than this. The foreign worker has changed from being a subject of the law — a human being to whom the law gives rights and on whom it imposes obligations — into an object of the law, as if he were a kind of chattel. The arrangement has violated the autonomy of the workers as human beings, and it has de facto taken away their liberty. According to the restrictive arrangement, the foreign workers have become work machines — especially in view of the fact that the employers have allowed themselves, unlawfully, to transfer them from one employer to another — and they have become likes slaves of old, like those human beings who built the pyramids or pulled oars to row the ships of the Roman Empire into battle.

(nos soulignements)

159. De manière analogue, le Rapporteur spécial des Nations Unies sur les formes contemporaines d'esclavage, leurs causes et leurs conséquences (le « **Rapporteur spécial des Nations Unies** ») a déclaré le 6 septembre 2023, à l'issue de sa visite au Canada, que certaines catégories de travailleurs migrants liés à un employeur « *are made vulnerable to contemporary forms of slavery in Canada* », comme il appert de sa déclaration de fin de mission, dont copie est communiquée comme **Pièce P-12** au soutien des présentes.
160. Fondamentalement, les permis de travail « fermés » privent les travailleurs migrants de leur autonomie et de leur dignité, les confinant dans un état de servitude.

161. En conséquence, l'imposition de mesures liant à l'employeur par le gouvernement du Canada a toujours porté atteinte à la dignité humaine des travailleurs étrangers temporaires et a constitué un traitement cruel et inusité.
162. Depuis le 17 avril 1982, ces mesures liant à l'employeur et les dispositions qui les autorisent, y compris les dispositions contestées, sont incompatibles avec l'article 12 de la *Charte*.
163. Cette violation de l'article 12 de la *Charte* ne peut être justifiée dans une société libre et démocratique au sens de l'article 1 de la *Charte*.

E. LES MESURES LIANT À L'EMPLOYEUR SONT INCOMPATIBLES AVEC L'ALINÉA 15(1) DE LA CHARTE

164. Comme il est expliqué aux paragraphes 176 à 187 ci-dessous, l'inclusion de mesures liant à l'employeur dans les régimes modernes d'immigration de main-d'œuvre au Canada trouve son origine dans une discrimination directe fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique et la couleur.
165. Les mesures liant à l'employeur continuent d'être imposées de manière disproportionnée aux minorités caractérisées par leur race, leur origine nationale ou ethnique et leur couleur, qui continuent à en ressentir disproportionnellement les conséquences préjudiciables et qui, de ce fait, subissent une discrimination par suite d'un effet préjudiciable (*adverse impact discrimination*).
166. Les conséquences préjudiciables des mesures liant à l'employeur ont pour effet de perpétuer les désavantages dont ces minorités sont l'objet depuis longtemps.
167. Par conséquent, les mesures liant à l'employeur et les dispositions qui les autorisent, y compris les dispositions contestées, ont également violé l'alinéa 15(1) de la *Charte* depuis son entrée en vigueur le 17 avril 1985.
168. Cette violation de l'alinéa 15(1) de la *Charte* ne peut être justifiée dans une société libre et démocratique conformément à l'article 1 de la *Charte*.

F. LES RÉPARATIONS RECHERCHÉS

i. Déclaration d'inconstitutionnalité à l'égard des dispositions contestées

169. En raison des atteintes aux droits garantis par la *Charte* décrites ci-dessus et application de l'article 52(1) de la *Loi constitutionnelle de 1982*, les dispositions contestées sont inconstitutionnelles et inopérantes.

ii. Dommages-intérêts en vertu de l'article 24, alinéa 1, de la Charte

170. Toutefois, en soi, une déclaration d'inconstitutionnalité ne permettrait pas de réparer le préjudice subi par le membre désigné et les Membres du Groupe en raison des mesures restreignant le changement d'employeur auxquelles ils étaient assujettis.
171. L'octroi de dommages-intérêts en vertu de l'alinéa 24(1) de la *Charte* constitue une réparation convenable et juste pour :
- (a) compenser les Membres du Groupe pour le préjudice ainsi que pour la souffrance et la négation de leur dignité associées aux graves violations des droits constitutionnels décrites ci-dessus;
 - (b) défendre les droits des Membres du Groupe en vertu de la *Charte* et dénoncer le préjudice à grande échelle causé à la société canadienne par la subordination des travailleurs migrants à leurs employeurs, tel que décrit dans les sections III. A et III. B ci-dessus; et
 - (c) dissuader le gouvernement de violer la *Charte* en adoptant de nouvelles dispositions réglementaires autorisant des mesures similaires liant directement ou indirectement à un employeur, compte tenu notamment de la longue tradition de ces mesures.
172. L'octroi de dommages-intérêts en vertu de la *Charte* est justifié compte tenu de la gravité du comportement du gouvernement du Canada en ce qui concerne l'utilisation des mesures liant à l'employeur au pays, comme cela est expliqué ci-dessous.
173. D'une part, depuis leur introduction initiale dans les années 1960, les régimes de travailleurs étrangers temporaires perpétuent, par le biais de mesures liant à l'employeur, les politiques discriminatoires qui existaient dans l'ancien système d'immigration canadien. En introduisant ces mesures, le gouvernement du Canada a fait preuve d'une insouciance manifeste envers les droits humains et la dignité des travailleurs concernés, ainsi qu'à l'égard des préjudices prévisibles que les liens avec l'employeur leur causeraient.
174. D'autre part, face aux preuves évidentes de conséquences préjudiciables décrites ci-dessus, le gouvernement du Canada a persisté à imposer aux travailleurs étrangers des mesures les liant à un employeur.

175. Par conséquent, tant lors de l'adoption initiale des mesures liant à l'employeur en 1966 qu'à l'occasion de leur maintien ultérieur et depuis lors, le gouvernement du Canada a fait preuve d'une insouciance manifeste à l'égard des droits et de la dignité humaine des travailleurs étrangers temporaires.

a. Une insouciance manifeste à l'égard des droits des travailleurs migrants fondée sur des motifs discriminatoires

176. Jusqu'après la Seconde Guerre mondiale, les lois canadiennes sur l'immigration contenaient des dispositions explicites établissant une distinction entre les immigrants provenant de pays « préférés » et les immigrants provenant de pays « non préférés ».

177. Ce n'est que dans les années 1960 que le gouvernement du Canada a commencé à démanteler ses lois sur l'immigration ouvertement discriminatoires et qu'il a modifié sa politique d'immigration, auparavant fondée sur le maintien d'une identité nationale, afin de l'axer sur des intérêts économiques à plus long terme.

178. En même temps qu'il supprimait la discrimination manifeste de sa politique d'immigration, le gouvernement du Canada adoptait d'autres régimes d'admission qui perpétuaient l'effet discriminatoire des anciennes lois. Il a notamment mis en place des régimes d'admission temporaire pour les travailleurs étrangers dans les secteurs domestiques et de l'agriculture.

179. Le gouvernement du Canada a notamment mis en place un programme de recrutement de travailleurs domestiques pour les femmes des Caraïbes en 1955 et, par la suite, le PTAS en 1966, initialement destinés aux travailleurs agricoles jamaïcains uniquement.

180. L'une des caractéristiques communes à ces régimes est le fait qu'ils s'appuyaient sur des mesures liant à l'employeur.

181. L'élaboration de ces programmes a coïncidé avec un changement dans les caractéristiques démographiques des immigrants entrant au Canada afin de travailler dans ces domaines. Alors qu'auparavant, cette catégorie de travailleurs était essentiellement composée d'immigrants « blancs », un nombre désormais plus important de personnes de couleur a commencé à vouloir entrer au Canada.

182. L'on justifiait la mise en place de ces programmes en invoquant le fait que les immigrants de certaines races, couleurs ou origines ethniques ou nationales auraient été incapables de s'adapter au climat du Canada et de s'assimiler et

qu'ils étaient plus compatibles avec un travail « non libre » et peu qualifié, comme l'explique une publication de 2021 d'IRCC intitulée « Racisme, discrimination et travailleurs migrants au Canada : Éléments de preuve tirés des études sur le sujet » (pp. 50-55), dont une copie est communiquée comme **Pièce P-13** au soutien des présentes. Cela sera établi plus en détail lors du procès.

183. En 1973, le PAENI a été introduit en tant que cadre réglementaire complet pour les travailleurs étrangers temporaires, expressément basé sur les besoins en matière de main-d'œuvre d'employeurs spécifiques.
184. De par sa conception et ses effets, le PAENI a répondu à ces besoins en admettant des travailleurs peu qualifiés, généralement originaires de pays anciennement « non préférés », comme le montre la Pièce P-13 (p. 57-58).
185. Ce programme se caractérise lui aussi par l'utilisation de mesures liant à l'employeur.
186. En fait, les mesures liant à l'employeur utilisées dans ces programmes s'inscrivaient dans la continuité des critères antérieurs ouvertement discriminatoires du gouvernement du Canada en matière d'immigration.
187. Comme il sera établi lors du procès, les attitudes discriminatoires sous-jacentes à l'introduction des mesures liant à l'employeur ont conduit le gouvernement du Canada à ne pas tenir compte du risque prévisible de préjudice que ces mesures causeraient aux travailleurs migrants concernés.

b. Une insouciance manifeste à l'égard des droits des travailleurs migrants au regard de l'inaction du gouvernement en dépit d'une connaissance établie

188. Deuxièmement, le gouvernement du Canada a reconnu, à maintes reprises, que les mesures liant à l'employeur impliquent un déséquilibre de pouvoir inhérent, propice aux abus et aux mauvais traitements des travailleurs migrants.
189. Les commissions parlementaires ont contribué à porter les preuves d'abus à l'attention du gouvernement du Canada.
190. Deux comités permanents différents de la Chambre des communes, à savoir le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration (CIMM) en 2009 et le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA), ont expressément demandé que soient supprimées des régimes de travailleurs étrangers temporaires les exigences qui lient les permis

de travail à un employeur donné, tel qu'il appert des rapports intitulés « Les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statut légal » (CIMM, mai 2009)³ et « Programme des travailleurs étrangers temporaires » (HUMA, septembre 2016)⁴, communiqués respectivement comme **Pièces P-14** et **P-15** au soutien des présentes.

191. En 2019, le gouvernement du Canada a modifié le *RIPR* afin d'introduire un programme permettant aux travailleurs migrants en mesure de prouver qu'ils sont victimes d'abus ou violence ou risquent de l'être de demander un permis de travail ouvert s'ils remplissent certaines conditions.
192. Dans le cadre de ces modifications réglementaires, le gouvernement du Canada a souligné les risques et les abus particuliers auxquels sont confrontés les travailleurs étrangers titulaires d'un permis lié à un employeur précis, comme il ressort de son Résumé de l'étude d'impact de la réglementation sur le *Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2019-148, communiqué comme **Pièce P-16** au soutien des présentes :

« Les travailleurs migrants titulaires d'un permis de travail lié à un employeur précis au Canada sont seulement autorisés à travailler pour l'employeur dont le nom figure sur leur permis de travail, ce qui fait en sorte qu'il leur est très difficile de changer d'emploi. Bien que la plupart des employeurs s'engagent à traiter correctement leurs travailleurs, le déséquilibre des pouvoirs que crée cette dynamique favorise l'employeur et peut faire en sorte qu'un travailleur migrant endure de l'inconduite, de la violence ou d'autres formes de représailles de la part de l'employeur. D'autres facteurs pourraient accentuer ce déséquilibre, notamment les obstacles linguistiques et les coûts liés à la navigation des mécanismes complexes de recours juridiques.

[...] [l]'analyse confirme également que ce type de permis de travail peut créer certaines conditions dans lesquelles les risques de violence pourraient être plus élevés. Parmi ces conditions, notons les obstacles structureux et financiers à la mobilité des travailleurs migrants qui sont victimes de violence liée à leur emploi (par exemple de la part d'un

³ Voir la recommandation 20 : « Le Comité recommande que le gouvernement du Canada cesse de délivrer des permis de travail aux travailleurs étrangers temporaires en fonction de l'employeur et qu'il les délivre plutôt en fonction du secteur et de la province. En cas de changement d'employeur, les employeurs devraient être en mesure de récupérer les frais de recrutement et les frais connexes des employeurs suivants au profit des employeurs précédents, au prorata ».

⁴ Voir la recommandation 14 : « Que le ministère de l'Emploi et du Développement social prenne des mesures immédiates pour supprimer l'exigence d'un permis de travail spécifique à l'employeur, à condition qu'il mette en œuvre des mesures appropriées pour garantir que la main-d'œuvre étrangère temporaire ne soit utilisée que dans le cadre des dispositions existantes de la procédure d'évaluation de l'impact sur le marché du travail, y compris les restrictions sectorielles et géographiques ».

propriétaire d'entreprise, d'un superviseur, d'un recruteur ou d'une autre partie), ou qui sont à risque d'en être victimes.

(nos soulignements)

193. Le nouveau permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables ne constitue pas une solution efficace, comme le souligne notamment la déclaration de fin de mission du Rapporteur spécial des Nations Unies (Pièce P-14), et comme il sera établi au procès :

While migrant workers in situations of exploitation and abuse can apply for an Open Work Permit for Vulnerable Workers, this is not an effective solution due to the fact that the worker must remain with the abusive employer or survive in Canada without the ability to work legally or access most social services until the open work permit application is granted, the high evidentiary standard required in practice to receive a positive decision in spite of a legal threshold of “reasonable grounds”, and language barriers and lack of ability to navigate the legal process to obtain a permit without external assistance. Even once the permit is received, it is of limited duration and not renewable, and stigmatizing for many in practice as future employers may view holders of the permit as “troublemakers”. In practice, therefore, access to justice and remedies is severely limited for most workers.

194. Cette solution est inefficace, entre autres, parce qu'elle exige que les travailleurs soient titulaires d'un permis de travail valide au moment où ils présentent leur demande. Cela rend le travailleur très vulnérable au renvoi et à la perte de son statut si l'employeur découvre la demande.
195. Le mécanisme prévoit également qu'il incombe aux travailleurs migrants de faire la preuve des actes ou possibles actes de violence en présentant des preuves documentaires, y compris des déclarations sous serment. Cela n'est pas possible pour les travailleurs dont les heures de repos et la capacité à s'éloigner de leur lieu de travail sont limitées et souvent strictement contrôlées par leurs employeurs.
196. L'ajout d'un permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables n'a donc pas atténué les conséquences préjudiciables des mesures liées à l'employeur et le gouvernement du Canada continue de porter massivement atteinte aux droits des travailleurs migrants liés à un employeur.
197. En 2021, le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration a déposé son rapport intitulé « Programmes d'immigration visant à répondre aux besoins du marché du travail » à la Chambre des communes, dont copie est communiqué comme **Pièce P-17** au soutien des présentes, et a déclaré (aux pages 35-38) que :

La vulnérabilité des travailleurs étrangers temporaires est la plus évidente quand on s'attarde au lien de dépendance qui les unit à l'employeur auquel leur permis de travail et leur EIMT sont rattachés. Les témoins ont mis l'accent sur le fait que le permis de travail qui permet au travailleur étranger temporaire d'occuper un emploi fait également en sorte qu'il lui est difficile de se soustraire à un mauvais traitement ou à une surcharge de travail étant donné que le permis de travail est lié à un employeur donné ou « fermé ». Les travailleurs ne peuvent tout simplement pas changer d'employeur. De la même façon, ils ne peuvent pas exercer de contrôle sur leur volume de travail en trouvant du travail supplémentaire auprès d'autres entreprises plus tard dans la saison. Ils n'ont par ailleurs souvent pas les moyens de retourner chez eux plus tôt que prévu. Ils ont donc davantage tendance à rester et ils représentent des proies plus faciles pour quiconque souhaite profiter d'eux parce qu'ils ont peu d'autres options.

[...]

Le Comité a donc entendu que les travailleurs étrangers temporaires pouvaient être exploités au Canada en vertu de l'EIMT, parce qu'ils n'ont pas le statut et les protections nécessaires pour contester les abus des employeurs, des consultants et des agents de recrutement.

[nos soulignements; citations omises]

198. Enfin, pas plus tard que le 6 septembre 2023, le Rapporteur spécial des Nations Unies a déclaré, à la suite de sa visite au Canada, que le PTET constitue un « *breeding ground for contemporary forms of slavery* », comme l'indique son énoncé de fin de mission (Pièce P-14) :

[T]he Special Rapporteur is disturbed by the fact that certain categories of migrant workers are made vulnerable to contemporary forms of slavery in Canada by the policies that regulate their immigration status, employment, and housing in Canada, and he is particularly concerned that this workforce is disproportionately racialized, attesting to deep-rooted racism and xenophobia entrenched in Canada's immigration system. In particular, he takes a view that the agricultural and low-wage streams of the Temporary Foreign Workers Programme (TFWP) constitute a breeding ground for contemporary forms of slavery, and he is perturbed by reports that the share of workers entering Canada through this programme is sharply on the rise. The Government of Canada has been made aware of the potential for abuse and exploitation and the lack of effective oversight of temporary foreign worker programmes on multiple instances over the past decade, including through reports from the Auditor General and relevant Parliamentary Committees.

Workers that enter Canada through these programmes receive closed work permits, meaning that they cannot change employers and may face deportation upon termination of their employment. [...] This creates a dependency relationship between employers and employees, making the latter vulnerable to exploitation and abuse, who many feel unable to report for fear of losing their migration status and/or employment, in spite of policies introduced in September 2022 to protect workers from reprisals.

(nos soulignements)

199. Le Rapporteur spécial des Nations Unies a notamment recommandé au gouvernement du Canada de « [m]odify the *Temporary Foreign Workers Program to enable workers to choose employers freely without any restriction and discrimination* » (Pièce P-12).
200. Face aux effets nocifs clairement documentés et connus des mesures liant à l'employeur et aux appels directs à leur suppression, le recours persistant du gouvernement à de telles mesures témoigne de son insouciance manifeste à l'égard des droits constitutionnels des Membres du Groupe.
201. La gravité du comportement du gouvernement du Canada dans cette affaire dépasse de loin le seuil de la faute minimale requis pour engager la responsabilité de l'État au regard de la *Charte*.
202. En conséquence des atteintes aux droits protégés par la *Charte* décrites ci-dessus et à la lumière de l'insouciance manifeste du gouvernement à l'égard des droits du membre désigné et des autres Membres du Groupe, l'octroi de dommages-intérêts en vertu de l'alinéa 24(1) de la *Charte* constitue une réparation convenable et juste.

iii. Les dommages-intérêts compensatoires en droit privé

203. De plus, les préposés du gouvernement du Canada, à savoir les agents d'immigration canadiens et/ou les agents d'EDSC, ont commis une faute (au Québec) et un délit (dans le reste du Canada).
204. Les agents d'immigration canadiens et les agents d'EDSC sont des fonctionnaires dont les fautes ou les délits peuvent engager la responsabilité du fait d'autrui de la Couronne en vertu des sous-alinéas 3(a)(i) et 3(b)(i) de la *Loi sur la responsabilité civile de l'État et le contentieux administratif*, LRC 1985, ch. C-50.
205. La relation entre ces agents du gouvernement du Canada et les Membres du Groupe est telle que ces derniers dépendaient entièrement des décisions des premiers quant à la délivrance des permis de travail.

206. Les conséquences préjudiciables, démontrées et documentées, des mesures liant à l'employeur étaient raisonnablement prévisibles pour les agents du gouvernement du Canada.
207. Les agents du gouvernement du Canada avaient un devoir de prudence (*duty of care*) envers les Membres du Groupe.
208. Les agents ont systématiquement imposé des mesures liant à l'employeur aux Membres du Groupe (a) alors que les dispositions contestées et les dispositions qui les ont précédées ne l'exigeaient pas; et (b) alors que les conséquences préjudiciables des mesures liant à l'employeur exigeaient plutôt que les agents s'abstiennent de les imposer.
209. La conduite des fonctionnaires du gouvernement du Canada constitue de la négligence systémique dans l'application des dispositions contestées et de celles qui les ont précédées.
210. Cette négligence systémique a entraîné la violation de l'obligation de prudence susmentionnée et, au Québec, celle de l'obligation générale de respecter les règles de conduite qui s'imposaient aux fonctionnaires du gouvernement, selon les circonstances, l'usage ou la loi, afin de ne pas causer de préjudice aux Membres du Groupe.
211. Le gouvernement du Canada est responsable du préjudice causé par cette faute, au Québec, et par ce délit, dans le reste du Canada.
212. Les effets préjudiciables subis par A.B. en raison de cette négligence systémique – et, plus particulièrement, des six permis de travail « fermés » d'A.B. – constituent un préjudice indemnisable au Québec.
213. Bien qu'A.B. ait finalement obtenu sa résidence permanente au Canada, le 8 décembre 2022, il ne s'est jamais entièrement remis des abus qu'il a subis pendant la période où il était lié à ses employeurs.
214. Physiquement, il continue à ressentir des douleurs au dos tous les jours.
215. Du point de vue de la santé mentale, sa vie est désormais marquée par des épisodes récurrents de tristesse, d'anxiété et de dépression, des crises de panique, des problèmes de gestion de la colère, ainsi que des sentiments de vide, de dévalorisation ou d'impuissance, qui interfèrent avec ses relations sociales.
216. En conséquence de ce qui précède, A.B. a droit à l'octroi de dommages-intérêts compensatoires pécuniaires et non pécuniaires, d'un montant à déterminer.

iv. Dommages-intérêts punitifs

217. Le comportement du gouvernement du Canada et de ses agents constitue une action oppressive, arbitraire ou inconstitutionnelle.
218. En conséquence de ce qui précède, A.B. a droit à l'octroi de dommages-intérêts de droit privé, d'un montant qui reste à être déterminer.

IV. LES FAITS SUR LESQUELS SE FONDENT LES RÉCLAMATIONS DES MEMBRES DU GROUPE À L'ENCONTRE DU DÉFENDEUR

219. L'expérience traumatisante d'A.B. ne constitue pas un cas isolé.
220. Tous les Membres du Groupe ont été soumis à des mesures liant à l'employeur depuis l'entrée en vigueur de la *Charte*.
221. Pour les raisons exposées ci-dessus, toutes ces mesures étaient incompatibles avec les droits des Membres du Groupe en vertu des articles 7 et 12 et de l'alinéa 15(1) de la *Charte*, et le gouvernement du Canada a fait preuve d'insouciance manifeste à l'égard de tous les droits garantis aux Membres du Groupe par la *Charte*.
222. Tous les Membres du Groupe ont subi les conséquences préjudiciables des mesures liant à l'employeur.
223. Par conséquent, tous les Membres du Groupe ont droit, au-delà du jugement déclaratoire, à l'octroi de dommages-intérêts en vertu de la *Charte*, à titre de réparation convenable et juste, conformément à l'alinéa 24(1) de la *Charte*.
224. En outre, tous les Membres du Groupe ont été affectés par la négligence systémique des fonctionnaires du gouvernement du Canada dans la mise en œuvre des dispositions contestées et de celles qui les ont précédées.
225. Tous les Membres du Groupe ont donc droit à des dommages-intérêts compensatoires pécuniaires et non pécuniaires de droit privé et à des dommages-intérêts punitifs d'un montant à déterminer.
226. En raison de l'état de vulnérabilité particulier dans lequel les mesures liant à l'employeur ont placé les Membres du Groupe – et, en particulier, de la capacité limitée de ces travailleurs à faire valoir leurs droits et à demander réparation pour la violation de ces droits – les Membres du Groupe ont été et demeurent dans l'impossibilité en fait d'agir pour entamer une action en justice contre le gouvernement du Canada.

227. Par conséquent, le délai de prescription applicable aux réclamations des Membres du Groupe contre le défendeur n'a pas commencé à courir ou, à titre subsidiaire, a été suspendu depuis qu'il a commencé à courir.

V. LES DIFFICULTÉS LIÉES À LA COMPOSITION DU GROUPE

228. La composition du Groupe rend difficile ou peu pratique, voire impossible, l'application des règles sur le mandat d'ester en justice pour le compte d'autrui ou sur la jonction d'instance.
229. Si l'on considère uniquement la période couverte par les demandes des Membres du Groupe, le groupe est extrêmement important et comprend des centaines de milliers de travailleurs étrangers temporaires subordonnés à un employeur.
230. Autoriser l'exercice collectif des demandes des Membres du Groupe est clairement proportionnel et dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice.

VI. LES QUESTIONS DE DROIT ET DE FAIT SOULEVÉES PAR L'ACTION COLLECTIVE

231. Les questions de droit et de fait identiques, similaires ou connexes soulevées par les demandes des Membres du Groupe à l'encontre du défendeur sont les suivantes :
- (a) L'imposition de mesures liant à l'employeur par le gouvernement du Canada a-t-elle porté atteinte au droit à la vie, à la liberté ou à la sécurité de la personne des Membres du Groupe, au sens de l'article 7 de la *Charte*?
 - (b) Cette atteinte était-elle incompatible avec les principes de justice fondamentale, en violation de l'article 7 de la *Charte*?
 - (c) L'imposition de mesures liant à l'employeur par le gouvernement du Canada a-t-elle soumis les Membres du Groupe à un traitement cruel et inusité, en violation de l'article 12 de la *Charte*?
 - (d) L'imposition de mesures liant à l'employeur par le gouvernement du Canada a-t-elle porté atteinte au droit des Membres du Groupe à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique ou la couleur, en violation de l'alinéa 15(1) de la *Charte*?
 - (e) Ces violations sont-elles justifiées au regard de l'article 1 de la *Charte*?

- (f) Les dispositions contestées sont-elles inconstitutionnelles et, par conséquent, inopérantes, dans la mesure où elles permettent au gouvernement du Canada de continuer à soumettre les ressortissants étrangers à des mesures directes ou indirectes les liant à un employeur?
- (g) Est-il convenable et juste d'accorder des dommages-intérêts aux Membres du Groupe en vertu de l'alinéa 24(1) de la *Charte*? Dans l'affirmative, quel est le montant approprié de ces dommages-intérêts?
- (h) Les préposés du gouvernement du Canada ont-ils commis une faute (au Québec) ou un délit (dans le reste du Canada) par leur négligence systémique en imposant des mesures liant à l'employeur aux Membres du Groupe depuis le 17 avril 1982?
- (i) Les Membres du Groupe ont-ils droit à des dommages-intérêts compensatoires pécuniaires en raison des mesures liant à l'employeur auxquelles ils ont été soumis? Dans l'affirmative, quel est le montant total de ces dommages?
- (j) Les Membres du Groupe ont-ils droit à des dommages-intérêts compensatoires non pécuniaires en raison des mesures liant à l'employeur auxquelles ils ont été soumis? Dans l'affirmative, quel est le montant total de ces dommages?
- (k) La conduite du gouvernement du Canada justifie-t-elle l'octroi de dommages-intérêts punitifs aux Membres du Groupe? Dans l'affirmative, quel est le montant total de ces dommages?
- (l) Quel est le délai de prescription applicable aux demandes de dommages-intérêts des Membres du Groupe?
- (m) Quelles sont les circonstances communes aux Membres du Groupe qui sont pertinentes pour déterminer si le délai de prescription a commencé à courir et, dans l'affirmative, s'il a été suspendu ou prorogé?

VII. LES CONCLUSIONS DE L'ACTION COLLECTIVE

232. L'action que la demanderesse a l'intention d'intenter au nom des Membres du Groupe est une action collective visant à faire déclarer que les dispositions contestées sont inconstitutionnelles et donc inopérantes, ainsi qu'à obtenir des dommages-intérêts en vertu de l'alinéa 24(1) de la *Charte* et des dommages-intérêts compensatoires et punitifs de droit privé.

233. Les conclusions recherchées de l'action collective sont les suivantes :

ACCUEILLIR la demande introductive d'instance en action collective;

DÉCLARER que les articles 185(b), 186(a), 186(b), 187(1), 187(3), 200(1)(c)(ii.1), 200(1)(c)(iii), 200(5) et 203 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2002-227, sont inconstitutionnels et inopérants;

CONDAMNER le Procureur général du Canada à verser à chacun des Membres du Groupe, y compris le membre désigné, des dommages-intérêts en vertu de l'alinéa 24(1) de la *Charte*, pour un montant à déterminer;

CONDAMNER le procureur général du Canada à verser à chacun des Membres du Groupe, y compris au membre désigné, des dommages-intérêts compensatoires pécuniaires et non pécuniaires d'un montant à déterminer;

CONDAMNER le procureur général du Canada à verser à chacun des Membres du Groupe, y compris au membre désigné, des dommages-intérêts punitifs dont le montant reste à déterminer;

ORDONNER le recouvrement collectif des dommages-intérêts à verser aux Membres du Groupe par le procureur général du Canada;

ORDONNER la liquidation individuelle des créances des Membres du Groupe ou la distribution d'un montant à chaque Membre du Groupe;

LE TOUT avec frais de justice.

VIII. LA CAPACITÉ DU CANDIDAT À REPRÉSENTER ADÉQUATEMENT LES MEMBRES DU GROUPE

234. La demanderesse est une personne morale d'intérêt privé constituée en 1977 sous forme d'organisme sans but lucratif, tel qu'il appert d'une copie de sa déclaration de renseignements au Registre des entreprises du Québec, communiquée comme **Pièce P-18** au soutien des présentes.

235. Le membre désigné est un membre de la demanderesse et son intérêt est lié aux objectifs pour lesquels la demanderesse a été constituée.

236. En effet, la mission de la demanderesse est d'apporter un soutien aux travailleurs de maison et de ferme ayant le statut de travailleur étranger temporaire et d'assurer la défense collective de leurs droits.

237. La plupart des membres de la demanderesse ont une expérience personnelle ou une expertise approfondie de certains aspects du travail de maison et/ou du travail de ferme sous le statut de travailleur étranger temporaire.
238. Les membres de la demanderesse ont un intérêt direct et personnel dans l'instance.
239. La demanderesse collabore depuis des décennies avec des chercheurs universitaires pour produire des études empiriques, des évaluations politiques et des analyses juridiques sur l'impact des programmes canadiens de migration de la main-d'œuvre de maison et de ferme, en particulier en ce qui concerne les obstacles systémiques qui empêchent les travailleurs d'exercer véritablement leurs droits dans le pays.
240. Grâce à des projets d'action juridique collective, ainsi qu'à des initiatives de recherche, de représentation politique et d'éducation du public, la demanderesse œuvre en faveur des avancées politiques systémiques nécessaires pour garantir le respect des droits fondamentaux de tous les travailleurs de maison et de ferme.
241. La demanderesse a l'intérêt, la volonté, la capacité et l'expertise nécessaires pour introduire une action collective afin d'obtenir justice au nom de tous les Membres du Groupe.

CONCLUSION

242. Les demandes des Membres du Groupe concernent l'adoption et le maintien d'un régime réglementaire fédéral concernant l'imposition de mesures liant des travailleurs étrangers temporaires à un employeur et qui s'appliquent dans toutes les provinces.
243. Le comportement contesté du gouvernement du Canada et de ses fonctionnaires et préposés a eu lieu dans tout le pays.
244. Les Membres du Groupe ont subi les conséquences préjudiciables des mesures liant à l'employeur dans l'ensemble du Canada.
245. Les critères permettant d'autoriser l'introduction d'une action collective nationale au nom des Membres du Groupe sont remplis.
246. La demanderesse demande à être désignée comme représentante des demandeurs.
247. La demanderesse propose que l'action collective soit intentée dans le district de Montréal pour les raisons suivantes.

248. La demanderesse et ses avocats sont domiciliés dans le district de Montréal.
249. Le bureau régional du Québec du défendeur est situé dans le district de Montréal.
250. L'action collective proposée concerne des travailleurs étrangers temporaires, anciens ou actuels, qui pourraient se trouver non seulement au Québec, mais aussi dans toutes les provinces et tous les territoires du Canada, voire à l'étranger. À cet égard, la situation relativement centrale de Montréal au sein de la province et son statut de métropole faciliteront la logistique et les dispositions de voyage pour les témoins du Québec, d'ailleurs au Canada ou d'autres pays.
251. La présente demande d'autorisation d'action collective est fondée en droit et en faits.

POUR CES MOTIFS, PLAISE À LA COUR :

- [A] ACCUEILLIR** la présente demande d'autorisation d'exercer une action collective.
- [B] AUTORISER** une action collective visant à faire déclarer que les articles 185b), 186a), 186b), 187(1), 187(3), 200(1)(c)(ii.1), 200(1)(c)(iii), 200(5) et 203 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2002-227 sont incompatibles avec les articles 7 et 12 et l'alinéa 15(1) de la *Charte canadienne des droits et libertés* (la « **Charte** ») et sont donc inopérants, ainsi que l'octroi de dommages-intérêts en vertu de l'alinéa 24(1) de la *Charte* et de dommages-intérêts compensatoires et punitifs de droit privé aux Membres du Groupe.
- [C] NOMMER** la demanderesse, soit l'Association pour les droits des travailleurs domestiques et agricoles, en tant que représentant des demandeurs aux fins d'intenter cette action collective au nom du Groupe décrit ci-dessous :

Toute personne qui **(a)** le ou après le 17 avril 1982, a travaillé au Canada comme étranger (c.-à-d. sans être citoyen canadien ou résident permanent du Canada à l'époque, ni apatride) et **(b)(i)** s'est vu délivrer un permis de travail conditionnel à l'exercice d'un travail pour un employeur ou un groupe d'employeurs spécifique ou sur un lieu de travail ou un groupe de lieux de travail spécifique; ou **(ii)** a été autorisée à travailler sans permis de travail parce qu'elle a été employée par une entité étrangère à court terme ou parce qu'elle a été employée à titre personnel par un résident temporaire, y compris un représentant étranger.

[D] IDENTIFIER les principales questions à traiter collectivement comme suit :

- (a) L'imposition de mesures liant à l'employeur par le gouvernement du Canada a-t-elle porté atteinte au droit des Membres du Groupe à la vie, à la liberté ou à la sécurité de leur personne, au sens de l'article 7 de la *Charte*?
- (b) Cette atteinte était-elle incompatible avec les principes de justice fondamentale, en violation de l'article 7 de la *Charte*?
- (c) L'imposition de mesures liant à l'employeur par le gouvernement du Canada a-t-elle soumis les Membres du Groupe à un traitement cruel et inusité, en violation de l'article 12 de la *Charte*?
- (d) L'imposition de mesures liant à l'employeur par le gouvernement du Canada a-t-elle porté atteinte au droit des Membres du Groupe à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique ou la couleur, en violation de l'alinéa 15(1) de la *Charte*?
- (e) Ces violations étaient-elles justifiées au regard de l'article 1 de la *Charte*?
- (f) Les dispositions contestées sont-elles inconstitutionnelles et, par conséquent, inopérantes, dans la mesure où elles permettent au gouvernement du Canada de continuer à soumettre les ressortissants étrangers à des mesures directes ou indirectes les liant à un employeur?
- (g) Est-il convenable et juste d'accorder des dommages-intérêts aux Membres du Groupe en vertu de l'alinéa 24(1) de la *Charte*? Dans l'affirmative, quel est le montant approprié de ces dommages-intérêts?
- (h) Les préposés du gouvernement du Canada ont-ils commis une faute (au Québec) ou un délit (dans le reste du Canada) par leur négligence systémique en imposant des mesures liant à l'employeur aux Membres du Groupe depuis le 17 avril 1982?
- (i) Les Membres du Groupe ont-ils droit à des dommages-intérêts compensatoires pécuniaires en raison des mesures liant à l'employeur auxquelles ils ont été soumis? Dans l'affirmative, quel est le montant total de ces dommages?
- (j) Les Membres du Groupe ont-ils droit à des dommages-intérêts compensatoires non pécuniaires en raison des mesures liant à l'employeur

auxquelles ils ont été soumis? Dans l'affirmative, quel est le montant total de ces dommages?

- (k) La conduite du gouvernement du Canada justifie-t-elle l'octroi de dommages-intérêts punitifs aux Membres du Groupe? Dans l'affirmative, quel est le montant total de ces dommages?
- (l) Quel est le délai de prescription applicable aux demandes de dommages-intérêts des Membres du Groupe?
- (m) Quelles sont les circonstances communes aux Membres du Groupe qui sont pertinentes pour déterminer si le délai de prescription a commencé à courir et, dans l'affirmative, s'il a été suspendu ou prorogé?

[E] IDENTIFIER les conclusions recherchées par rapport à ces questions comme suit :

ACCUEILLIR la demande introductive d'instance en action collective;

DÉCLARER que les articles 185b), 186a), 186b), 187(1), 187(3), 200(1)(c)(ii.1), 200(1)(c)(iii), 200(5) et 203 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2002-227, sont inconstitutionnels et inopérants;

CONDAMNER le procureur général du Canada à verser à chacun des Membres du Groupe, y compris au membre désigné, des dommages-intérêts en vertu de l'alinéa 24(1) de la *Charte*, pour un montant à déterminer;

CONDAMNER le procureur général du Canada à verser à chacun des Membres du Groupe, y compris au membre désigné, des dommages-intérêts compensatoires pécuniaires et non pécuniaires d'un montant à déterminer;

CONDAMNER le procureur général du Canada à verser à chacun des Membres du Groupe, y compris au membre désigné, des dommages-intérêts punitifs dont le montant reste à déterminer;

ORDONNER le recouvrement collectif des dommages-intérêts à verser aux Membres du Groupe par le procureur général du Canada;

ORDONNER la liquidation individuelle des créances des Membres du Groupe ou la distribution d'un montant à chaque membre du groupe;

LE TOUT avec frais de justice.

[F] DÉCLARER qu'à moins d'exclusion, les Membres du Groupe seront liés par tout jugement à intervenir sur l'action collective de la manière prévue par la loi.

- [G] **DÉTERMINER** que l'action collective doit être intentée dans le district judiciaire de Montréal.
- [H] **CONVOQUER** les parties à une audience pour entendre leurs représentations quant aux avis aux Membres du Groupe requis en vertu de l'article 579 du *Code de procédure civile*, RLRQ c. C-25.01 et quant au délai pour s'exclure du Groupe.
- [I] **LE TOUT** avec frais de justice, y compris les frais de l'avis aux Membres du Groupe.

Montréal, le 14 septembre 2023

DAVIES WARD PHILLIPS & VINEBERG S.E.N.C.R.L., s.r.l.
Avocats de la demanderesse

M^{re} Jean-Philippe Groleau
M^{re} Guillaume Charlebois
M^{re} Alexandra Belley-McKinnon

1501, avenue McGill College, 26^e étage
Montréal (Québec) H3A 3N9
Téléphone : 514.841.6583 (M^{re} Groleau)
514.841.6404 (M^{re} Charlebois)
514.841.6456 (M^{re} Belley-McKinnon)
Fax : 514.841.6499
Courriels : jpgroleau@dpwv.com
gcharlebois@dpwv.com
abelleymckinnon@dpwv.com
Fichier : 287026

AVIS D'ASSIGNATION
(articles 145 et suivants C.p.c.)

Dépôt d'une demande en justice

Prenez avis que la partie demanderesse et le membre désigné ont déposé au greffe de la Cour supérieure du Québec du district judiciaire de Montréal la présente demande d'autorisation d'exercer une action collective.

Réponse à cette demande

Vous devez répondre à cette demande par écrit, personnellement ou par avocat, au palais de justice de Montréal situé au 1, rue Notre-Dame Est, Montréal, Québec, H2Y 1B6 dans les 15 jours de la signification de la présente demande ou, si vous n'avez ni domicile, ni résidence, ni établissement au Québec, dans les 30 jours de celle-ci. Cette réponse doit être notifiée à l'avocat de la demanderesse ou, si cette dernière n'est pas représentée, à la demanderesse elle-même.

Défaut de répondre

Si vous ne répondez pas dans le délai prévu de 15 ou de 30 jours, selon le cas, un jugement par défaut pourra être rendu contre vous sans autre avis dès l'expiration de ce délai et vous pourriez, selon les circonstances, être tenu au paiement des frais de justice.

Contenu de la réponse

Dans votre réponse, vous devez indiquer votre intention, soit :

- de convenir du règlement de l'affaire;
- de proposer une médiation pour résoudre le différend;
- de contester cette demande et, dans les cas requis par le Code, d'établir à cette fin, en coopération avec la demanderesse, le protocole qui régira le déroulement de l'instance. Ce protocole devra être déposé au greffe de la Cour du district mentionné plus haut dans les 45 jours de la signification du présent avis ou, en matière familiale, ou, si vous n'avez ni domicile, ni résidence, ni établissement au Québec, dans les trois mois de cette signification;
- de proposer la tenue d'une conférence de règlement à l'amiable.

Cette réponse doit mentionner vos coordonnées et, si vous êtes représenté par un avocat, le nom de celui-ci et ses coordonnées.

Changement de district judiciaire

Vous pouvez demander au tribunal le renvoi de cette demande d'autorisation d'exercer une action collective dans le district où est situé votre domicile ou, à défaut, votre résidence ou, le domicile que vous avez élu ou convenu avec la demanderesse.

Si la demande porte sur un contrat de travail, de consommation ou d'assurance ou sur l'exercice d'un droit hypothécaire sur l'immeuble vous servant de résidence principale et que vous êtes le consommateur, le salarié, l'assuré, le bénéficiaire du contrat d'assurance ou le débiteur hypothécaire, vous pouvez demander ce renvoi dans le district où est situé votre domicile ou votre résidence ou cet immeuble ou encore le lieu du sinistre. Vous présentez cette demande au greffier spécial du district territorialement compétent après l'avoir notifiée aux autres parties et au greffe du tribunal qui en était déjà saisi.

Transfert de la demande à la Division des petites créances

Si vous avez la capacité d'agir comme demanderesse suivant les règles relatives au recouvrement des petites créances, vous pouvez également communiquer avec le greffier du tribunal pour que cette demande soit traitée selon ces règles. Si vous faites cette demande, les frais de justice de la demanderesse ne pourront alors excéder le montant des frais prévus pour le recouvrement des petites créances.

Convocation à une conférence de gestion

Dans les 20 jours suivant le dépôt du protocole mentionné plus haut, le tribunal pourra vous convoquer à une conférence de gestion en vue d'assurer le bon déroulement de l'instance. À défaut, ce protocole sera présumé accepté.

Pièces au soutien de la demande

Au soutien de sa demande d'autorisation d'exercer une action collective, la partie demanderesse et le membre désigné invoquent les pièces indiqués sur l'inventaire de pièces ci-joint. Ces pièces sont disponibles sur demande.

Demande accompagnée d'un avis de présentation

S'il s'agit d'une demande présentée en cours d'instance ou d'une demande visée par les Livres III, V, à l'exception de celles portant sur les matières familiales mentionnées à l'article 409, ou VI du Code, la préparation d'un protocole de l'instance n'est pas requise; toutefois, une telle demande doit être accompagnée d'un avis indiquant la date et l'heure de sa présentation.

**CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL**

**CHAMBRE DES ACTIONS COLLECTIVES
COUR SUPÉRIEURE**

NO :

**ASSOCIATION POUR LES DROITS DES
TRAVAILLEUSE.S DE MAISON ET DE
FERME**

Demanderesse

et

A.B.

Membre désigné

c.

PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

Défendeur

INVENTAIRE DE PIÈCES

- Pièce P-1 :** Copie d'une page Web intitulée « Travailleurs étrangers temporaires » provenant du site Web d'Emploi et Développement Social Canada (« EDSC »);
- Pièce P-2 :** Copie d'une page Web intitulée « Travailleurs temporaires » provenant du site Web d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (« IRCC »);
- Pièce P-3 :** Copie d'une page Web intitulée « Embaucher un travailleur sans EIMT : À propos du processus » provenant du site Web d'IRCC;
- Pièce P-4 :** Copie d'une page Web intitulée « Permis de travail : Au sujet du processus » figurant sur le site Web d'IRCC;
- Pièce P-5 :** Copie d'une page Web intitulée « Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers : Aperçu » provenant du site Web d'EDSC;

- Pièce P-6 :** *En liasse*, copies de contrats de travail types pour les travailleurs agricoles saisonniers du Mexique et d'autres pays participants des Caraïbes;
- Pièce P-7 :** Copie d'une page Web intitulée « Conditions et période de validité des permis de travail (travailleurs temporaires) » provenant du site Web d'IRCC;
- Pièce P-8 :** Copie d'une page Web intitulée « Visiteurs commerciaux [R186a]] : Autorisation de travailler sans permis de travail – Programme de mobilité internationale » provenant du site Web d'IRCC;
- Pièce P-9 :** Copie d'une page Web intitulée « Programme de mobilité internationale : Travailleurs domestiques des représentants étrangers » provenant du site Web de l'IRCC;
- Pièce P-10 :** *En liasse*, copies des pages Web intitulées « Embauche d'un domestique privé et programme d'accréditation connexe » et « Domestiques privés accrédités dans des ménages diplomatiques – Vos droits et votre protection » provenant du site Web d'Affaires mondiales Canada (« AMC »);
- Pièce P-11 :** *Règlement sur l'immigration*, 1978, DORS/1978-172 (abrogé);
- Pièce P-12 :** Copie de la déclaration de fin de mission du Rapporteur spécial des Nations Unies sur les formes contemporaines d'esclavage, datée du 6 septembre 2023;
- Pièce P-13 :** IRCC – Recherche sur les politiques, direction générale de la recherche et de l'évaluation (juillet 2021), « Racisme, discrimination et travailleurs migrants au Canada : Éléments de preuve tirés des études sur le sujet », 123 p.;
- Pièce P-14 :** Chambre des communes, Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration (CIMM), « Les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs sans statut légal », Rapport du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, 40^e législature, 2^e session, mai 2009;
- Pièce P-15 :** Chambre des communes, Comité permanent des droits de la personne, des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA), « Programme des travailleurs étrangers temporaires », Rapport du Comité permanent

des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, 42^e législature, 1^{re} session, septembre 2016;

Pièce P-16 : *Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, DORS/2019-148;

Pièce P-17 : Chambre des communes, Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, « Programmes d'immigration visant à répondre aux besoins du marché du travail », Rapport du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, 43^e législature, 2^e session, juin 2021;

Pièce P-18 : Copie de la déclaration de renseignements de la demanderesse au Registre des entreprises du Québec.

Montréal, le 14 septembre 2023



DAVIES WARD PHILLIPS & VINEBERG S.E.N.C.R.L., s.r.l.
Procureurs de la demanderesse

M^{tre} Jean-Philippe Groleau
M^{tre} Guillaume Charlebois
M^{tre} Alexandra Belley-McKinnon
1501, avenue McGill College, 26^e étage
Montréal (Québec) H3A 3N9
Téléphone : 514.841.6583 (M^{tre} Groleau)
514.841.6404 (M^{tre} Charlebois)
514.841.6456 (M^{tre} Belley-McKinnon)
Télec. : 514.841.6499
Courriel : jpgroleau@dwpv.com
gcharlebois@dwpv.com
abelleymckinnon@dwpv.com
Fichier : 287026

AVIS DE PRÉSENTATION

À :

PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA, ayant un bureau régional au Complexe Guy-Favreau, Tour Est, 9^e étage, 200, boulevard René-Lévesque Ouest, dans la ville et le district judiciaire de Montréal, province de Québec, H2Z 1X4

Défendeur

PRENEZ AVIS que la présente demande d'autorisation d'exercer une action collective sera présentée devant la Cour supérieure au Palais de justice de Montréal, situé au 1, rue Notre-Dame Est, dans la ville et le district judiciaire de Montréal, province de Québec, H2Y 1B6, à une date à être déterminée par le juge coordonnateur de la Chambre des actions collectives.

VEUILLEZ AGIR EN CONSÉQUENCE.

MONTRÉAL, le 14 septembre 2023



DAVIES WARD PHILLIPS & VINEBERG S.E.N.C.R.L., S.Ŕ.Ŕ.

M^{re} Jean-Philippe Groleau

M^{re} Guillaume Charlebois

M^{re} Alexandra Belley-McKinnon

Procureurs de la demanderesse

ATTESTATION

Nous, soussignés, procureurs de la demanderesse, l'Association pour les droits des travailleuse.rs de maison et de ferme, attestons conformément à l'article 55 du *Règlement de la Cour supérieure du Québec en matière civile*, RLRQ c. C-25.01, r. 0.2.1 que la présente demande d'autorisation d'exercer une action collective sera inscrite au Répertoire national des actions collectives.

MONTRÉAL, le 14 septembre 2023



DAVIES WARD PHILLIPS & VINEBERG S.E.N.C.R.L., S.É.

M^{re} Jean-Philippe Groleau

M^{re} Guillaume Charlebois

M^{re} Alexandra Belley-McKinnon

Procureurs de la demanderesse

Hantas, Najwa

De: Hantas, Najwa
Envoyé: octobre 6, 2023 14:09
À: 'Ian.Demers@justice.gc.ca'; 'Emilie.Tremblay@justice.gc.ca'; 'Kim.Nguyen@justice.gc.ca';
'notificationpgc-agc.civil@justice.gc.ca'
Cc: Belley-McKinnon, Alexandra
Objet: ASSOCIATION FOR THE RIGHTS OF HOUSEHOLD AND FARM WORKERS v. ATTORNEY
GENERAL OF CANADA - 500-06-001263-231
Pièces jointes: 2023-10-06 Application for Authorization of a Class Action (Traduction certifiée).pdf

Notification by email (via electronic means) (Arts. 133 and 134 C.C.P.)

Our File No. 287026

**Number of attachments
transmitted** 1

NATURE OF DOCUMENT

| | |
|---------------------|---|
| Title of proceeding | Certified Translation of the Application for authorization of a class action/ Demande d'autorisation d'exercer une action collective, n° de dossier 500-06-001263-231 (« Demande d'autorisation») |
| Case No. | 500-06-001263-231 |
| Plaintiff | ASSOCIATION FOR THE RIGHTS OF HOUSEHOLD AND FARM WORKERS |
| Defendants | ATTORNEY GENERAL OF CANADA |

SENDER

DAVIES WARD PHILLIPS & VINERBERG LLP
Mtre Jean-Philippe Groleau
Mtre Guillaume Charlebois
Mtre Alexandra Belley-McKinnon
1501, avenue McGill College
26th floor
Montréal (Québec) H3A 3N9
Tel : 514.841.6583 (Mtre Groleau)
514.841.6404 (Mtre Charlebois)
514.841.6456 (Mtre Belley-McKinnon)
Fax : 514.841.6499
Email : jggroleau@dwvp.com
gcharlebois@dwvp.com
abelleymckinnon@dwvp.com

Attorneys for Plaintiff

PARTY RECEIVING NOTIFICATION

DEPARTMENT OF JUSTICE CANADA

Mtre Ian Demers
Tel : 514-516-2781
Email : Ian.Demers@justice.gc.ca
Mtre Emilie Tremblay
Tel : 514-463-9332
Email : Emilie.Tremblay@justice.gc.ca
Mtre Kim Nguyen
Tel : 514-963-4223
Email : Kim.Nguyen@justice.gc.ca
notificationPGC-AGC.civil@justice.gc.ca
Guy-Favreau Complex
200 René-Lévesque Blvd. West
East Tower, 9th Floor
Montreal, QC H2Z 1X4
Fax: 514 496-7876

Counsel for the Defendant, the Attorney General of Canada

N° 500-06-001263-231
(Class Actions Division)
SUPERIOR COURT
District of Montréal

**ASSOCIATION FOR THE RIGHTS OF HOUSEHOLD
AND FARM WORKERS**

Applicant

A.B.

Designated Member

v.

ATTORNEY GENERAL OF CANADA

Defendant

**ATTESTATION AND CERTIFIED TRANSLATION
OF THE APPLICATION FOR AUTHORIZATION OF
A CLASS ACTION
(Article 574 C.C.P.)**

ORIGINAL

DAVIES

Counsel for the Applicant

Mtre Jean-Philippe Groleau
Mtre Guillaume Charlebois
Mtre Alexandra Belley-McKinnon
514.841.6583
514.841.6404
514.841.6456
jpgroleau@dwpv.com
gcharlebois@dwpv.com
abelleymckinnon@dwpv.com

1501, avenue McGill College, 24th Floor
514.841.6400 / 514.841.6499
Montréal, QC H3A 3N9
Canada
DAVIES WARD PHILLIPS & VINEBERG LLP
BP-0181