

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

COUR SUPÉRIEURE
(Action collective)

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

et

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

et

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

Demandeurs

c.

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

Défenderesse

**DEMANDE INTRODUCTIVE D'INSTANCE
D'UNE ACTION COLLECTIVE**

**AU SOUTIEN DE LEUR DEMANDE, LES DEMANDEURS EXPOSENT CE QUI
SUIT :**

1. Le 15 août 2018, le juge Pierre-C. Gagnon de cette Cour a autorisé l'exercice d'une action collective contre la défenderesse pour le compte du groupe principal et des deux sous-groupes suivants :

Groupe principal : tous les membres et membres civils de la Gendarmerie royale du Canada détenant un document (ou une série de documents) émanant de la GRC exprimant une position qui leur est défavorable et laissant présumer qu'ils sont alors victimes d'une des Fautes englobées dans l'expression « Abus de pouvoir » (définie ci-après), de la part d'un membre de l'État-major de la GRC (définie ci-après), à la condition de remplir l'une des conditions suivantes :

- avoir subi le préjudice de la Faute au Québec;
- avoir subi le préjudice de la Faute commise par un membre de l'État-major alors situé au Québec;
- avoir été tenu d'exercer au Québec leurs fonctions au sein de la GRC, au moment de la commission de la Faute;
- avoir été domiciliés au Québec ou y avoir résidé au moment de subir le préjudice de la Faute;

Premier sous-groupe : en tant que premier sous-groupe, tous les membres du groupe principal qui, tout en remplissant les critères du sous-paragraphe 1, ont subi le préjudice en raison de leur appartenant au groupe linguistique francophone;

Deuxième sous-groupe : en tant que deuxième sous-groupe, tous les membres du groupe principal qui, tout en remplissant les critères du sous-groupe 1, ont subi le préjudice en raison de leurs activités en lien avec la liberté d'association et le droit de former un syndicat;

Personnes exclues : sont toutefois exclues toutes les personnes appartenant au groupe régi par le jugement de la Cour fédérale du 30 mai 2017 dans l'affaire *Merlo c. Canada*;

L'expression « État-major » inclut, alternativement :

- a) tout officier de la GRC détenant au moment de la Faute un grade plus élevé que celui de la victime;
- b) une personne détenant un attribut de l'autorité patronale de la GRC envers la victime, notamment parce qu'œuvrant à des fonctions de relations de travail, de ressources humaines, de dotation, de santé et de sécurité au travail, de rémunération, d'avantages sociaux, de finances ou de contentieux;

L'expression « Abus de pouvoir » est synonyme du mot « Faute » et englobe le harcèlement physique, le harcèlement psychologique, les représailles, la discrimination et toute autre forme d'abus de pouvoir;

2. Le 22 novembre 2018, le juge François Doyon de la Cour d'appel du Québec a rejeté la requête de la défenderesse pour permission d'appeler du jugement précité.
3. La Cour supérieure a attribué aux demandeurs le statut de représentants du groupe et des sous-groupes décrits ci-haut et a identifié les questions communes suivantes :

3.1 La GRC et son État-major avaient-ils à l'égard des membres une obligation de

respecter leurs droits en vertu des Chartes et de fournir un milieu de travail exempt d'abus de pouvoir, y compris protection en raison de l'affiliation linguistique francophone des membres ou de leur militantisme en faveur de la liberté d'association et de la syndicalisation?

3.2 La GRC et son État-major, avaient-ils à l'égard des membres une obligation de prévenir l'abus de pouvoir y compris en raison de l'affiliation linguistique francophone des membres ou de leur militantisme en faveur de la liberté d'association et de la syndicalisation?

3.3 Est-ce que l'inconduite de la GRC et de son État-major a donné lieu d'octroyer aux membres des dommages-intérêts et, si oui, de quel montant?

3.4 Est-ce que l'inconduite de la GRC et de son État-major a donné lieu d'octroyer des dommages punitifs et, si oui, de quel montant?

4. La Cour supérieure a décrit comme suit les conclusions se rattachant à l'action collective des demandeurs :

4.1 DÉCLARER que la défenderesse et la GRC, sa direction et ses hauts gradés étaient tenus d'une obligation envers les membres du groupe et des sous-groupes de :

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

4.2 DÉCLARER que la GRC, et son État-major ont manqué à telles obligations à l'égard des membres du groupe et des sous-groupes;

4.3 QUANTIFIER le préjudice subi par les membres du groupe et des sous-groupes, soit sur une base collective, soit sur une base individuelle; si sur une base collective, **FIXER** le montant des dommages-intérêts et dommages punitifs; si sur une base individuelle, **FIXER** les modalités du recouvrement individuel;

4.4 CONDAMNER la défenderesse à verser des dommages-intérêts compensatoires et dommages punitifs;

4.5 ORDONNER à la GRC d'instaurer des mesures préventives et réparatrices contre les diverses formes d'abus de pouvoir;

4.6 CONDAMNER la défenderesse à payer les honoraires et débours judiciaires et extrajudiciaires, y compris les honoraires pour les rapports d'expertise et les frais de justice encourus dans la présente instance et **ORDONNER** le recouvrement collectif de ces sommes;

4.7 CONDAMNER la défenderesse à verser aux membres les sommes susmentionnées, augmentées des intérêts au taux légal, plus l'indemnité additionnelle prévue par la loi, à compter de la date de signification de la demande d'autorisation;

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

I. INTRODUCTION

5. Il existe une vaste problématique d'abus de pouvoir au sein de la GRC.
6. Cet abus de pouvoir systémique découle d'une culture d'intimidation et de harcèlement en milieu de travail à la GRC, manifeste dans les relations entre l'État-major et les membres de la GRC.
7. L'État-major de la GRC qui avait l'obligation de prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité des membres de la GRC n'a pas respecté ses obligations vis-à-vis les membres de la GRC.
8. La défenderesse a la responsabilité pour la faute de ses préposés, y inclut l'État-major de la GRC.
9. La défenderesse était bien au courant de l'abus de pouvoir systémique au sein de la GRC, mais elle a choisi de ne pas intervenir en temps opportun.
10. La violation des obligations décrites ci-haut a causé des dommages aux membres des groupes décrites dans l'autorisation de poursuivre la présente action collective.

LE CAS DE GAÉTAN DELISLE

11. M. Gaétan Delisle est sergent d'état-major retraité de la GRC, et ancien représentant des relations fonctionnelles (ci-après « RRF ») qui a été élu par les membres de la Division « C » de la GRC à chaque élection des RRF depuis l'année 1977 jusqu'à sa retraite en 2010.
12. Il s'est joint à la GRC en 1969, et était un des membres fondateurs, ainsi que l'ancien

président, de l'AMPMQ.

13. M. Delisle était le chef du mouvement syndical dans la GRC, et a représenté les membres de la GRC, pendant plus de 35 ans.
14. Durant sa carrière à titre de représentant des membres il a, entre autres :
 - a) participé à la fondation des associations des membres;
 - b) déposé une requête en accréditation;
 - c) obtenu la reconnaissance des droits politiques des membres;
 - d) exposé la discrimination linguistique contre les membres francophones de la GRC;
 - e) exposé la culture de harcèlement systémique répandue dans la GRC;
 - f) exposé les représailles systématiques, ainsi que la discrimination, contre les membres favorables au syndicat;
 - g) aidé à obtenir le droit à la syndicalisation pour les membres de la GRC;
 - h) lutté pour des conditions de travail saines pour les membres.
15. M. Delisle a été l'objet d'une campagne de harcèlement systématique, de représailles et de discrimination, tant en raison de ses activités syndicales au sein de la GRC que parce qu'il est francophone et qu'il défendait les droits linguistiques des membres francophones et les autres droits fondamentaux des membres.
16. La campagne de harcèlement, représailles et discrimination contre M. Deslisle a pris diverses formes. À titre d'exemple, M. Delisle fut :
 - i. expulsé des réunions reliées au programme RRF et du caucus RRF;
 - ii. visé par des commissions d'enquête pour ses activités syndicales;
 - iii. banni du Fond juridique des membres de la GRC;
 - iv. assujetti à de nombreuses procédures disciplinaires abusives et infondées, qui traînaient pendant des années, le tout en raison de ses activités syndicales et pour d'autres motifs infondés et abusifs;
 - v. épié et surveillé par la direction de la GRC;
 - vi. forcé à démissionner comme président de l'AMPMQ;
 - vii. suspendu sans solde pendant plus d'un an;
 - viii. assujetti à des procédures de renvoi abusives basées sur la discrimination;
17. À titre d'exemple, dans l'affaire *Delisle c. Canada (1990) 39 F.T.R. 217*, M. Delisle a été « expulsé » du Caucus des représentants des membres de la GRC pour « inconduite et irresponsabilité » dans une affaire où la Cour fédérale a conclu qu'il semblait se dégager nettement du dossier et que les motifs d'expulsion étaient plutôt reliés aux efforts de Delisle de former un syndicat au sein de la GRC, le tout tel qu'il appert de la décision, une copie a déjà été communiquée comme **Pièce R-18**.
18. Dans cette affaire, la Cour fédérale s'est également exprimée de la façon suivante concernant la discrimination linguistique et le harcèlement que Delisle a subis dans la GRC : "C'est vraiment un scandale que les membres d'une organisation aussi respectée que la GRC aient produit quelque chose de semblable." Voir *Delisle* à page 9.

19. L'objet auquel la Cour faisait référence était un chandail, produit et porté par les membres anglophones de la Gendarmerie lors d'une réunion officielle (avec la complicité des officiers supérieurs), à l'effigie d'un bison marqué de l'acronyme anglais "RCMP" et déféquant sur l'acronyme français "GRC", le tout tel qu'il appert de la reproduction du chandail, une copie a déjà été communiquée comme **Pièce R-19**.
20. De plus, quand M. Delisle a été suspendu sans solde, un acte manifestement injustifié et abusif, la GRC, tout en sachant que M. Delisle avait une famille avec trois jeunes enfants, a contesté sa demande de prestations d'assurance-emploi, ainsi forçant la famille Delisle à vivre une situation financière pénible pendant plus d'une année.
21. Après que la suspension sans solde de M. Delisle eu été renversée grâce à un arrêt de procédures, la GRC a utilisé l'occasion de sa réintégration pour le harceler et le punir de nouveau en le « réintégrant » à un poste de pilote d'hélicoptère. Or, M. Delisle n'avait jamais été pilote auparavant. Force est donc de conclure que cette fausse réintégration n'avait pour objectif que d'écarter M. Delisle et le priver de son poste élu de représentant divisionnaire.
22. Nonobstant ce qui précède, M. Delisle a continué pendant des décennies à représenter les intérêts des membres de la GRC et à se battre pour le droit des membres d'avoir un milieu de travail sain, sans harcèlement, discrimination, abus de pouvoir et représailles. Pendant ces années, M. Delisle a été impliqué (entre autres) dans les causes suivantes :
- (a) *Delisle c. Canada* [1990] 39 F.T.R. 217
 - (b) *Delisle c. Canada (Procureur général)* [1993], 67 F.T.R. 213 (F.C.T.D.);
 - (c) *Delisle c. Officier compétente de la Gendarmerie royale du Canada* (1995) 30 D.A. (2^e) 1;
 - (d) *Delisle c. Canada*, 1996 CanLII 3973 (C.F.)
 - (e) *Delisle c. Canada (Procureur général)* [1998] R.J.Q. 2751 (C.S.);
 - (f) *Delisle c. Canada (Procureur général)* [1999] 2 R.C.S. 989
 - (g) *Delisle c. Canada*, 2002 CanLII 36833 (QCSC)
 - (h) *Association de la Police Montée de l'Ontario c. Canada* [2015], 1 R.C.S. 3
23. Après avoir subi cette longue campagne de harcèlement, de représailles et de discrimination de la part des membres de la GRC, M. Delisle s'est senti contraint de prendre sa retraite en 2010.

II. LES PARTIES

LES DEMANDEURS

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

24. L'Association des membres de la Police montée du Québec inc. (l' « AMPMQ ») est une association qui défend les droits des membres de la Division C de la GRC (Québec) et ceux des membres francophones à travers tout le Canada.
25. L'AMPMQ représente la majorité des membres de la Division C de la GRC et les membres francophones à travers le Canada (voir la cause *APMO R-5* au paragraphe 6 citée ci-dessous au paragraphe 29).
26. Depuis plus de 40 ans, l'AMPMQ et ses prédécesseurs défendent les droits des membres de la GRC, des membres de la Division C et des membres francophones de partout au Canada.
27. Les efforts de l'AMPMQ comprennent notamment une longue lutte en faveur de la liberté d'association et de la syndicalisation, la défense des droits linguistiques, le soutien et la défense de tous les membres de la GRC en général qui sont victimes de harcèlement, d'intimidation, de représailles, de procédures disciplinaires abusives et d'abus de pouvoir de la part des supérieurs et de la direction.
28. L'AMPMQ a soutenu l'affaire *Delisle (Delisle c. Canada (Procureur général))* [1999] 2 R.C.S. 989) par l'intermédiaire de son ancien président Gaétan Delisle et a agi comme partie intervenante en première instance jusqu'à la Cour suprême, qui ont mené à la décision historique rendue dans l'affaire *l'Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, [2015] 1 R.C.S. 3.(APMO).
29. Cette décision reconnaît les droits des membres de la GRC à la liberté d'association et à l'accès à la négociation collective.
30. L'AMPMQ a également joué un rôle clé dans le soutien où la défense des membres dans le cadre d'autres procédures, y compris :
 1. *Saumier c. Gendarmerie royale du Canada* (2009) CAF 51;
 2. *Girardeau c. Canada (Procureur général)* [1997] 127 F.T.R. 20;
 3. *Delisle c. Officier compétente de la Gendarmerie royale du Canada* (1995) 30 D.A. (2^e) 1;
 4. *Delisle c. Canada (Procureur général)* [1993], 67 F.T.R. 213 (F.C.T.D.);
 5. *Delisle c. Canada* (1990) 29 F.T.R. (C.F.);
 6. *Gendarmerie royale du Canada c. L'Association des membres de la division "C"*, [1986] D.L.Q. 450 (1986) 14 C.L.R.B.R. (N.S.) 46;

M. Paul Dupuis

31. M. Paul Dupuis est sergent d'état-major récemment retraité de la GRC et un ancien représentant des relations fonctionnelles (ci-après « RRF »).
32. Il s'est joint à la GRC en 1980 et était l'ancien président de l'AMPMQ.

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

M. Marc Lachance

38. M. Marc Lachance détient actuellement le grade de gendarme.
39. M. Lachance a rejoint les rangs de la GRC en 2009. Il souffre de dépression et d'autres affections induites par une grave souffrance morale causée par le harcèlement au sein de la GRC, et il a été en invalidité pendant des années après avoir subi une grave dépression en 2012;
40. Sa maladie est la conséquence directe du harcèlement, des représailles et de la discrimination dont il a fait l'objet aux mains des hauts gradés et de la direction de la GRC sur une période de plusieurs années, très peu de temps après son embauche.
41. La GRC a catégoriquement refusé de remédier à la situation, ce qui a entraîné une détérioration progressive du bien-être mental de M. Lachance et de sa capacité d'exercer ses fonctions.

42. Sa longue et tortueuse histoire de harcèlement, de représailles et de discrimination par des collègues et d'abus de pouvoir de la part des supérieurs est documentée et mise en évidence par trois (3) décisions du commissaire adjoint François Deschenes, datées du 19 octobre 2016, dont des exemplaires ont déjà été communiqués comme **Pièces R-2, R-3 et R-4**.
43. Ces décisions (**R-2, R-3 et R-4**) font également état de l'existence d'une réalité très inquiétante au sein du détachement de la GRC de Chicoutimi. Le commissaire adjoint François Deschenes conclut que ce détachement était le centre du harcèlement et de l'abus endémiques de plusieurs membres, tolérés pendant des années.
44. Toutes les tentatives de M. Lachance d'exercer des recours au sein de la GRC ont échoué à l'indemniser pour le harcèlement, les représailles et la discrimination dont il a été l'objet.
45. En conséquence directe de ce harcèlement et de cette discrimination, M. Lachance a subi un préjudice et des blessures graves, y compris un stress indu, la dépression, la perte de jouissance de sa profession et la perte de revenus potentiels futurs et de prestations de retraite futures en raison de la perte des possibilités d'avancement.

LA DÉFENDERESSE

46. La défenderesse, Sa Majesté la Reine, représente le ministère public et la GRC dans le cadre de cette instance en vertu de la *Loi sur la responsabilité civile de l'État et le contentieux administratif*, LRC 1985, c C-50, s. 23 (la « *Loi sur la responsabilité de la Couronne* »).
47. Les membres de la GRC sont employés par la défenderesse Sa Majesté la Reine, représentée par le Conseil du Trésor, le tout tel qu'il est plus amplement expliqué par la Cour dans *Gingras c. Canada* [1994] 2 CF 734 (voir Pièce **R-6**, tel que cité au paragraphe 59 ci-dessous).

III. LES FAITS

48. À tout moment, la défenderesse, la GRC et son État-major (tel que défini dans le jugement d'autorisation) avaient un devoir et l'obligation de respecter les droits civils, y compris les droits contractuels et les droits garantis par la Charte, des membres de la GRC.
49. Les membres de l'État-major de la GRC sont également liés par l'article 37 de la *Loi sur la GRC*, qui édicte qu'il incombe à tout membre de la GRC :
 - a. de respecter les droits de toute personne;
 - b. de maintenir l'intégrité du droit et de son application ainsi que l'administration de la justice;
 - c. de remplir ses fonctions avec promptitude, impartialité et diligence, conformément au droit et sans abuser de son autorité;
 - d. d'éviter tout conflit d'intérêt réel, apparent ou possible;
 - e. de veiller à ce que l'inconduite des membres ne soit pas cachée ou ne se répète pas;

- f. d'être incorruptible, de ne pas rechercher ni accepter des avantages particuliers dans l'exercice de ses fonctions et de ne jamais contracter une obligation qui puisse entraver l'exécution de ses fonctions;
 - g. de se conduire en tout temps d'une façon courtoise, respectueuse et honorable; et
 - h. de maintenir l'honneur de la Gendarmerie, ses principes et ses objets.
50. En outre, la défenderesse et la GRC et son État-major avaient des obligations de diligence envers les membres de la GRC de veiller au respect de leurs droits énoncés dans la Charte afin qu'ils puissent travailler dans un environnement exempt de harcèlement, de représailles, de discrimination, d'intimidation et d'abus de pouvoir y compris en raison de leur affiliation linguistique ou de leur défense de la liberté d'association et de la syndicalisation.
51. Plus précisément, les fonctions de la défenderesse, de la GRC et de son État-major comprenaient, entre autres, l'obligation de :
- a) faire preuve de diligence raisonnable afin d'assurer le bien-être de ses membres;
 - b) fournir un milieu de travail sécuritaire et exempt de harcèlement, de représailles, de discrimination et d'abus de pouvoir pour tout motif, y compris pour des motifs liés à l'exercice des droits protégés par la Charte, tels que l'affiliation linguistique et la défense de la liberté d'association et de syndicalisation;
 - c) fournir des possibilités d'emploi et d'avancement égales à ses membres, sans discrimination et indépendamment de leur origine linguistique, de leur défense de la liberté d'association et de leurs activités syndicales;
 - d) élaborer et mettre en œuvre des politiques, des codes, des lignes directrices et des procédures appropriées pour assurer le respect de toutes les obligations susmentionnées;
52. Toutefois, la défenderesse, la GRC et son État-major ont manqué à toutes les obligations susmentionnées; ces manquements constituent de la négligence.
53. En effet, la GRC a une longue tradition de harcèlement systématique et individuel, de représailles, de violence psychologique, d'abus de pouvoir et de discrimination, y compris fondée sur l'affiliation linguistique et le militantisme pour la liberté d'association.
54. Tel qu'il appert des exemples des cas de Messieurs Delisle et Girard, Dupuis et Lachance, les membres des groupes, définis dans le jugement autorisant l'action collective, ont été victimes de harcèlement verbal et psychologique et, s'ils refusaient d'être intimidés pour les motifs précités ou d'accepter le harcèlement verbal et émotionnel pour les mêmes motifs de la part de leurs pairs et de leurs supérieurs, ils étaient menacés et faisaient effectivement l'objet de mesures disciplinaires indues, de réaffectations arbitraires, de déni de possibilités d'avancement et de pressions de quitter la GRC.
55. Et, dans au moins un cas documenté, un membre de la GRC a fait l'objet de harcèlement et de représailles parce que leurs conjoint(e)s refusaient de se soumettre aux harcèlements et aux procédures disciplinaires abusives de la GRC :

‘[30] De plus, il faut se rappeler que les mauvais traitements subis par le demandeur, lequel avait joui jusque-là d’une carrière fructueuse et de l’estime de ses collègues et de ses supérieurs, ont débuté lorsque sa femme a présenté une plainte et qu’elle a entamé une poursuite en justice contre la GRC. Les membres de la GRC qui ont essayé d’intimider le demandeur pour qu’il convainque sa femme d’abandonner sa poursuite en justice ne faisaient aucune distinction entre sa vie personnelle et son service. Il était trop tard pour faire en l’espèce une distinction entre la vie personnelle et la carrière, ainsi que celle entre le stress causé par chacune d’elles, quelque appropriée qu’elle puisse être dans d’autres affaires. Le demandeur a subi un préjudice en raison de ce manquement, et je trouve déraisonnable le fait de lui refuser une indemnité sur ce fondement.’

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

56. Les membres de la GRC comme Messieurs Delisle, Girard et Dupuis qui militent depuis des années, voire des décennies, pour leur droit à la liberté d’association – un droit qui a été justement reconnu par la Cour suprême dans *l’Association des membres de la police montée de l’Ontario c. Canada (Procureur général)* – ont été victimes d’intimidation, de harcèlement, de maltraitance, ont fait l’objet de représailles, de déni de possibilités d’avancement, pressées et contraintes de partir et de prendre une retraite anticipée.
57. Comme l’ont affirmé le juge en chef McLachlin et le juge LeBel dans leurs motifs dans *l’Association des membres de la police montée de l’Ontario*, l’histoire « atteste une hostilité de longue date la part de la direction de la GRC et des gouvernements canadiens successifs à l’égard de la syndicalisation au sein du corps policier fédéral » (*Association des membres de la police montée de l’Ontario c. Canada (Procureur général)*, par. 107ff). Une copie de la présente décision a déjà été communiquée comme **Pièce R-5**.
58. Les antécédents de discrimination contre les membres francophones de la Gendarmerie sont en outre illustrés par la décision de la Cour d’appel fédérale dans l’affaire *Gingras c. Canada* [1994] 2 FCR 734. Dans cette affaire, la Cour d’appel fédérale reconnaît que les membres francophones ont été victimes de discrimination dans l’attribution de la prime au bilinguisme. Une copie de la présente décision a déjà été communiquée comme **Pièce R-6**.
59. Au cours des années, les cas suivants de harcèlement systématique, de représailles et d’abus de pouvoir de la part des hauts gradés et de la direction de la GRC sont devenus notoires :
 - a) *Gustar c. Wadden*, 1993 CanLII 1558 (BC SC), une copie de la présente décision a déjà été communiquée comme **Pièce R-7**;
 - b) *Sulz c. Procureur général et al.*, 2006 BCSC 99, une copie de la présente décision a déjà été communiquée comme **Pièce R-8**;
 - c) *Procureur général du Canada et al. c. Smith*, 2007 NBCA 58, une copie de la présente décision a déjà été communiquée comme **Pièce R-9** ;
 - d) *Lebrasseur c. Canada (Procureur général)*, 2010 CF 98 CanLII, une copie de la présente décision a déjà été communiquée comme **Pièce R-11**; et

- e) *D'Angelo c. Procureur général du Canada*, 2014 FC 1120, une copie de la présente décision a déjà été communiquée comme **Pièce R-12**.
- f) *Merrifield c. Attorney General*, 2017 ONSC 1333, une copie de la présente décision a déjà été communiquée comme **Pièce R-10**.

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

- a) *La GRC hier, aujourd'hui et demain : rapport indépendant sur le milieu de travail à la Gendarmerie royale du Canada* (le « **Rapport Duxbury** »), dont copie a déjà été communiquée comme **Pièce R-13**;
- b) *Rétablir la confiance : le Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC*, décembre 2007 (le « **Rapport Brown** »), dont copie a déjà été communiquée comme **Pièce R-14**; et
- c) *Rebâtir les ponts : rapport sur les résultats des consultations auprès des employés et des gestionnaires de la Division C de la GRC*, 5 novembre 2008 (le « **Rapport Robichaud** »), dont copie a déjà été communiquée comme **Pièce R-15**.
- d) Rapport sur le harcèlement en milieu de travail à la GRC, *Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC*, avril 2017, dont copie a déjà été communiquée comme **Pièce R-20**.
- e) Rapports du vérificateur général du Canada au Parlement de Canada Rapport 4 – Le Soutien en santé mentale pour les membres, *Gendarmerie royale de Canada, Bureau du vérificateur général du Canada*, Rapport de l'auditeur indépendant, printemps 2017, dont copie a déjà été communiquée comme **Pièce R-21**.
- f) Sheila Fraser, Rapport au ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile, Examen de quatre cas de poursuites civiles contre la GRC pour des motifs de harcèlement au travail, Mars 2017, dont copie a déjà été communiquée comme **Pièce R-22**.

61. Les auteurs du Rapport Brown (R-14) concluent, entre autres, ce qui suit :

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

On a exprimé de nombreuses inquiétudes au Groupe de travail au sujet du traitement des questions concernant les mesures disciplinaires et les griefs. Les membres n'ont pas de recours à un processus d'arbitrage indépendant dont les décisions seraient exécutoires pour le commissaire. Au contraire, dans les catégories d'appels prescrites pouvant faire l'objet d'un examen externe, les

commentaires de cet organisme d'examen ne constituent que des avis. Peu d'importance n'est donnée aux préoccupations exprimées de façon répétée par les membres au sujet des longs délais pendant tout le processus d'audition de leurs griefs et du processus disciplinaire. En outre, il n'a jamais été question du regroupement ou de l'analyse de l'information découlant de ces processus, à des fins d'évaluation des tendances données ou de repérage des domaines où de la formation supplémentaire s'imposerait. » (R-14 à la p. 11)

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

62. Les auteurs du Rapport Robichaud (R-15) concluent, entre autres, ce qui suit :

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

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

Les pratiques de gestion suivantes ont été sans cesse critiquées:

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

63. La Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC a publié

un rapport final en 2013 découlant de leur enquête sur le harcèlement au travail à la GRC et a conclu que « les allégations de harcèlement en milieu de travail à la GRC ne sont pas un phénomène nouveau ». Le rapport a aussi déterminé que « Toutefois, il est relativement récent que le harcèlement au sein de la GRC intéresse autant le public. » Une copie de ce rapport a déjà été communiquée comme **Pièce R-16**.

64. La conduite et les manquements énumérés ci-dessus de la part de la défenderesse, de la GRC et son État-major étaient délibérés. Dans de nombreux cas, ils durent depuis des années et représentent un écart marqué par rapport aux normes ordinaires de civilité, de soins et de décence.
65. Par ailleurs, le commissaire de la GRC a reconnu publiquement ce qui précède, tout en reconnaissant l'ampleur du problème d'intimidation et de harcèlement dans la GRC. Une copie du reportage de la CBC citant le commissaire à ce sujet a déjà été communiquée comme **Pièce R-17**.
66. Le 15 mai 2017 l'honorable Ralph Goodale, ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile (et responsable pour la GRC) a émis la déclaration suivante :

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

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

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

- Une copie de la déclaration a déjà été communiquée comme **Pièce R-23**.
67. L'étendue de harcèlement dans la GRC est tellement répandue que le commissaire de la GRC Bob Paulson a déclaré que lui-même avait été victime de harcèlement, le tout tel qu'il appert du reportage datée du 17 mai, 2017 une copie a déjà été communiquée comme **Pièce R-25**.
68. La culture de harcèlement et intimidation qui perdure au sein de la GRC cause préjudice à tous les membres et anciens membres de la GRC ainsi qu'à leurs familles.

69. Au 1^{er} décembre 2016, l'effectif total de la GRC était de 29, 188 personnes dont vingt-deux mille, cinq cent neuf (22, 509) sont des membres réguliers et civils), selon le document intitulé « Structure organisationnelle de la Gendarmerie Royale du Canada » en date du 24 octobre 2017, une copie a déjà été communiquée comme **Pièce R-26**.
70. Le 30 mai 2017, Mme la juge McDonald de la Cour Fédérale du Canada a approuvé le règlement du recours collectif contre la défenderesse, au sein de la GRC relativement à des actes de harcèlement et de discrimination fondés sur le sexe. Une copie du jugement a déjà été communiquée comme **Pièce R-27**.
71. Le ou vers le 11 août, 2017 les membres de la GRC, ont reçu de la GRC une annonce à l'effet que le harcèlement fondé sur le sexe est compensé par ledit règlement, tandis que le harcèlement qui affecte l'ensemble des membres visé par la présente « ACTION COLLECTIVE » perdure sans réparation, une copie de l'annonce a déjà été communiquée comme **Pièce R-28**.
72. Tous les comportements ci-dessus mentionnés, ainsi que le manquement de la défenderesse, GRC et son État-major, à respecter leurs obligations, constituent des fautes civiles, des violations des droits contractuels et des droits des membres des groupes protégés par la Charte, et de l'exercice abusif de discrétion et de pouvoir de la part de la défenderesse, GRC et son État-major, et, en outre, ces comportements sont en contravention aux obligations générales de la GRC et son État-major envers ses membres ainsi qu'aux obligations codifiées à l'article 37 de la *Loi sur la GRC*.
73. Par conséquent, les membres des groupes ont subi différents préjudices graves et réclament tous les dommages-intérêts à titre de réparation pour des préjudices moraux et pécuniaires indirects, y compris tous les dommages liés à des traumatismes psychologiques, à la maladie mentale, au trouble de stress post-traumatique, aux dépenses engagées, à la perte de revenus, à la perte de possibilités d'avancement, à la perte ou la réduction des prestations de retraite, aux préjudices moraux, aux dommages-intérêts punitifs et aux dommages-intérêts en application de l'article 24 de la Charte.

IV. LES QUESTIONS

74. La GRC et son État-major avaient-ils à l'égard des membres une obligation de respecter leurs droits en vertu des Chartes et de fournir un milieu de travail exempt d'abus de pouvoir, y compris protection en raison de l'affiliation linguistique francophone des membres ou de leur militantisme en faveur de la liberté d'association et de la syndicalisation?
75. La GRC et son État-major, avaient-ils à l'égard des membres une obligation de prévenir l'abus de pouvoir y compris en raison de l'affiliation linguistique francophone des membres ou de leur militantisme en faveur de la liberté d'association et de la syndicalisation?
76. Est-ce que l'inconduite de la GRC et de son État-major a donné lieu d'octroyer aux membres des dommages-intérêts et, si oui, de quel montant?

77. Est-ce que l'inconduite de La GRC et de son État-major a donné lieu d'octroyer des dommages punitifs et, si oui, de quel montant?

V. CONCLUSIONS

78. **DÉCLARER** que la défenderesse la GRC, sa direction et ses hauts gradés étaient tenus d'une obligation envers les membres du groupe et des sous-groupes de :

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

79. **DÉCLARER** que la GRC, et son État-major ont manqué à telles obligations à l'égard des membres du groupe et des sous-groupes;

80. **QUANTIFIER** le préjudice subi par les membres du groupe et des sous-groupes, soit sur une base collective, soit sur une base individuelle; si sur une base collective, **FIXER** le montant des dommages-intérêts et dommages punitifs; si sur une base individuelle, **FIXER** les modalités du recouvrement individuel;

81. **CONDAMNER** la défenderesse à verser des dommages-intérêts compensatoires et dommages punitifs;

82. **ORDONNER** à la GRC d'instaurer des mesures préventives et réparatrices contre les diverses formes d'abus de pouvoir;

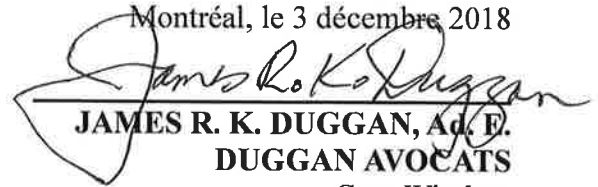
83. **CONDAMNER** la défenderesse à payer les honoraires et débours judiciaires et extrajudiciaires, y compris les honoraires pour les rapports d'expertise et les faits de justice encourus dans la présente instance et **ORDONNER** le recouvrement collectif de ces sommes;

84. **CONDAMNER** la défenderesse à verser aux membres les sommes susmentionnées, augmentées des intérêts au taux légal, plus l'indemnité additionnelle prévue par la loi, à compter de la date de signification de la demande d'autorisation;

85. CONDAMNER la défenderesse à payer les frais engagés pour toutes les enquêtes nécessaires afin d'établir la responsabilité en l'espèce, y compris les honoraires extra-judiciaires des avocats pour les demandeurs et les membres des groupes et les débours extra-judiciaires, ainsi que les honoraires des experts et les coûts des rapports de ces derniers;

86. LE TOUT avec les frais de justice.

Montréal, le 3 décembre 2018



JAMES R. K. DUGGAN, Ad. E.
DUGGAN AVOCATS

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

Tél. : 514-879-1459
Télec. : 514-879-5648

Courriel : james@dugganavocats.ca

AVIS D'ASSIGNATION

(Articles 145 et suivants C.p.c.)

Dépôt d'une demande en justice

Prenez avis que la partie demanderesse a déposé au greffe de la Cour supérieure du district judiciaire de Montréal la présente demande introductive d'instance.

Réponse à cette demande

Vous devez répondre à cette demande par écrit, personnellement ou par avocat, au palais de justice de Montréal située au 1 Rue Notre-Dame Est, Montréal, QC H2Y 1 B6, 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 du demandeur ou, si ce dernier n'est pas représenté, au demandeur lui-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 cette fin, en coopération avec le demandeur, 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 introductive d'instance dans le district où est situé votre domicile ou, à défaut, votre résidence ou, le domicile que vous avez élu ou convenu avec le demandeur.

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 demandeur 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 du demandeur 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 suivants, 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 introductive d'instance, la partie demanderesse invoque les pièces suivantes :

PIÈCE R-1: Décision du Comité Externe d'Examen de la GRC, datée du 8 septembre 2016.

PIÈCE R-2: Décision de l'Officier responsable Francois Deschenes #1, en date du 19 octobre 2016.

PIÈCE R-3: Décision de l'Officier responsable Francois Deschenes #2, en date du 19 octobre 2016.

PIÈCE R-4: Décision de l'Officier responsable Francois Deschenes #3, en date du 19 octobre 2016.

PIÈCE R-5 : *Association des membres de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, 2015 SCC 1.

PIÈCE R-6: *Gingras c. Canada* [1994] 2 FCR 734.

PIÈCE R-7: *Gustar c. Wadden*, 1993 CanLII 1558 (BC SC).

PIÈCE R-8: *Sulz c. Procureur général et al.*, 2006 BCSC 99.

PIÈCE R-9: *Procureur général du Canada et al. c. Smith*, 2007 NBCA 58.

PIÈCE R-10: *Merrifield c. Attorney General*, 2017 ONSC 1333.

PIÈCE R-11: *Lebrasseur c. Canada (Procureur général)*, 2010 CF 98 CanLII.

PIÈCE R-12: *D'Angelo c. Procureur général du Canada*, 2014 FC 1120.

PIÈCE R-13: *La GRC hier, aujourd'hui et demain : rapport indépendant sur le milieu de travail à la Gendarmerie royale du Canada* (le « Rapport Duxbury »).

- PIÈCE R-14:** *Rétablir la confiance : le Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC*, décembre 2007 (le « Rapport Brown »).
- PIÈCE R-15:** *Rebâtir les ponts : rapport sur les résultats des consultations auprès des employés et des gestionnaires de la Division C de la GRC*, 5 novembre 2008 (le « Rapport Robichaud »).
- PIÈCE R-16:** Rapport final du février 2013 publié pour La Commission Civile d'Examen et de Traitement des Plaintes relatives à la GRC.
- PIÈCE R-17:** « RCMP culture of bullying at root of harassment allegations commissioner says », CBC, par Peter Zimonjic, date du 23 février 2016.
- PIÈCE R-18:** *Delisle c. Canada (1990) 39 F.T.R. 217.*
- PIÈCE R-19:** Reproduction du chandail produit et porté par les membres anglophones de la Gendarmerie lors d'une réunion officielle.
- PIÈCE R-20:** Rapport sur le harcèlement en milieu de travail à la GRC, Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC, avril 2017.
- PIÈCE R-21:** Rapports du vérificateur général du Canada au Parlement de Canada Rapport 4 – Le Soutien en santé mentale pour les membres, Gendarmerie royale de Canada, Bureau du vérificateur général du Canada, Rapport de l'auditeur indépendant, printemps 2017.
- PIÈCE R-22:** Sheila Fraser, Rapport au ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile, Examen de quatre cas de poursuites civiles contre la GRC pour des motifs de harcèlement au travail, Mars 2017.
- PIÈCE R-23:** Minister of Public Safety and Emergency Preparedness issues a statement related to harassment in the RCMP, Government of Canada, Public Safety Canada, 15 mai 2017
- PIÈCE R-25:** « Toxic culture, harassment issues overshadow RCMP commissioner's tenure », CBC, par Alison Crawford, date du 17 mai 2017
- PIÈCE R-26:** « Structure organisationnelle de la Gendarmerie Royale du Canada », Gendarmerie Royale du Canada, date du 13 mars 2017
- PIÈCE R-27:** *Merlo v. Canada*, 2017 FC 533.
- PIÈCE R-28:** « Avis d'approbation du règlement-Recours collectif contre la GRC relativement à des actes de harcèlement et de discrimination fondés sur le sexe », Gendarmerie Royale du Canada, date du 11 août 2017.

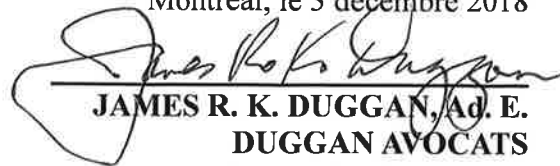
Ces pièces sont disponibles sur demande.

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.

Montréal, le 3 décembre 2018



JAMES R. K. DUGGAN, Ad. E.

DUGGAN AVOCATS

Avocat des demandeurs

Gare Windsor

1100, av. des Canadiens-de-Montréal

Bureau 900

Montréal, Québec

H3B 2S2

Tél. : 514-879-1459

Télec. : 514-879-5648

Courriel : james@dugganavocats.ca

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

**ASSOCIATION DES MEMBRES DE LA
POLICE MONTÉE DU QUÉBEC Inc. et al.**

Demandeurs

- contre -

SA MAJESTÉ LA REINE

Défenderesse

**DEMANDE INTRODUCTIVE
D'INSTANCE
D'UNE ACTION COLLECTIVE**

(ORIGINAL)

JAMES R.K. DUGGAN, Ad.E.
1100 Ave des Canadiens-de-Montréal
9^e étage, Montréal (Québec) H3B 2S2
Tél.: 514-879-1459
Fax: 514-879-5648
james@dugganavocats.ca
info@dugganavocats.ca

Code: AD9534