

**CANADA**

**PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE MONTRÉAL**

**No: 500-06-000820-163**

**COUR SUPÉRIEURE  
(Action collective)**

---

**ASSOCIATION DES MEMBRES DE LA POLICE  
MONTÉE DU QUÉBEC INC.**

et

**PAUL DUPUIS**

et

**MARC LACHANCE**

Demandeurs

c.

**SA MAJESTÉ LA REINE, représentée par le  
PROCUREUR GÉNÉRAL CANADA**

Défenderesse

---

---

**DÉFENSE DU PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**  
(Article 170 du *Code de procédure civile*)

---

---

EN RÉPONSE À LA DEMANDE INTRODUCTIVE D'INSTANCE D'UNE ACTION COLLECTIVE, LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA EXPOSE CE QUI SUIT :..... 1

ET PLAIDANT D'ABONDANT, LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA AJOUTE CE QUI SUIT : ..... 11

I. LES DEMANDEURS ..... 11

II. LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA ..... 15

- 1) Structure et mandat de l'organisation..... 15
- 2) Les catégories de membres de la GRC visés par la description du groupe ..... 17
  - i. Les membres réguliers..... 17
  - ii. Les membres civils ..... 18
- 3) Le système de promotion ..... 18
  - i. Les membres réguliers..... 19
    - a) Les officiers..... 19
    - b) Les sous-officiers ..... 20
  - ii. Les membres civils..... 21
- 4) Le Programme de représentants des relations fonctionnelles et la syndicalisation des membres ..... 21
- 5) Le Fonds de recours juridique des membres de la GRC ..... 23

III. LES QUESTIONS DE FAIT OU DE DROIT À ÊTRE TRAITÉES COLLECTIVEMENT ..... 23

- 1) L'existence ou non d'une obligation de respecter les droits conférés par les Chartes, de fournir un milieu exempt « d'Abus de pouvoir » et de prévenir « l'Abus de pouvoir »..... 23
- 2) L'existence ou non d'une obligation de prévenir « l'Abus de pouvoir » à l'égard des membres ..... 24
- 3) L'existence ou non d'une inconduite de la GRC qui pourrait donner lieu à l'octroi de dommages-intérêts aux membres de la présente action collective..... 26
  - i. La GRC, par l'entremise des préposés de Sa Majesté, a développé et perfectionné au fil du temps des politiques et des mécanismes de plainte relatifs au harcèlement..... 28
  - ii. La GRC, par l'entremise des préposés de Sa Majesté, a mis en place des initiatives relatives au mieux-être de ses membres ..... 30
    - Au niveau national..... 30
    - À la Division C..... 31
  - iii. La GRC, par l'entremise des préposés de Sa Majesté, a offert de la formation à ses employés afin de prévenir les situations de harcèlement, de représailles et de discrimination..... 33
  - iv. La GRC, par l'entremise des préposés de Sa Majesté, a instauré un Programme de gestion informelle des conflits et les membres disposent de recours administratifs afin de faire cesser les situations de harcèlement, de représailles et de discrimination ..... 35
    - a) Le Programme de gestion informelle des conflits..... 35
    - b) Le mécanisme de griefs interne de la GRC ..... 36
    - c) Les griefs devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral..... 37
    - d) Les recours prévus au *Code canadien du travail* ..... 37
    - e) Les plaintes en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* ..... 38

f) Les plaintes en vertu de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> .....	39
4) L'opportunité ou non d'octroyer des dommages-intérêts punitifs en l'instance.....	39
IV. RÉCLAMATIONS INDIVIDUELLES DES MEMBRES.....	40
1) Motifs de rejet des réclamations individuelles qui pourraient faire l'objet d'une détermination préliminaire .....	40
i. La Cour devrait décliner compétence compte tenu de recours prévus dans des régimes législatifs particuliers.....	40
ii. Les immunités des articles 9 de la <i>Loi sur la responsabilité civile de l'État</i> et 12 de la <i>Loi sur l'indemnisation des agents de l'État</i> .....	41
iii. L'existence de quittances et la chose jugée.....	42
iv. La prescription extinctive.....	42
2) Bien-fondé des réclamations individuelles.....	43
CONCLUSIONS RECHERCHÉES .....	43

**EN RÉPONSE À LA DEMANDE INTRODUCTIVE D'INSTANCE D'UNE ACTION COLLECTIVE, LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA EXPOSE CE QUI SUIT :**

1. Il admet le paragraphe 1.
2. Il admet le paragraphe 2.
3. Il admet le paragraphe 3.
4. Il admet le paragraphe 4.
5. Il nie le paragraphe 5.
6. Il nie le paragraphe 6.
7. Quant au paragraphe 7, il nie ne pas avoir respecté ses obligations de moyens à cet égard.
8. Quant au paragraphe 8, il s'en remet à la *Loi sur la responsabilité civile de l'État et le contentieux administratif*, L.R.C. (1985), ch. C-50 (« *Loi sur la responsabilité civile de l'État* ») en ce qui concerne la responsabilité de l'État pour la faute de ses préposés et nie tout ce qui n'y est pas conforme. Afin d'être indemnisé au terme de la présente action collective, chaque membre doit démontrer avoir subi une faute d'un préposé de Sa Majesté suivant l'article 3 de la *Loi sur la responsabilité civile de l'État*. Il ne saurait être question d'une responsabilité institutionnelle telle qu'alléguée par les demandeurs.
9. Il nie le paragraphe 9.
10. Il nie le paragraphe 10.
11. Il nie le paragraphe 11 tel que rédigé et précise que M. Delisle a quitté la Gendarmerie royale du Canada (GRC) en 2009 et signé une quittance à son départ. Ainsi, la Cour a jugé aux paragraphes 212 à 214 du jugement d'autorisation qu'il ne pouvait agir à titre de représentant dans la présente action collective. Pour les mêmes raisons, il ne peut en être membre. À tout événement, son recours individuel est prescrit et il ne saurait invoquer une impossibilité en fait d'agir étant donné les recours qu'il a exercés au fil du temps contre Sa Majesté. Par conséquent, les allégations qui le concernent ne sont pas pertinentes en l'espèce. (**Pièce PGC-01** : Quittance signée par M. Delisle le 26 août 2009)

12. Il admet que Gaétan Delisle s'est joint à la GRC en 1969 et qu'il a été président de l'AMPMQ, mais ignore le reste du paragraphe 12.

13. Il nie le paragraphe 13 tel que rédigé et précise que M. Delisle ne pouvait être le chef du mouvement syndical dans la GRC étant donné que les membres n'ont obtenu le droit de se syndiquer qu'en 2017. Il ne pouvait donc pas « représenter » les membres de la GRC à ce titre pour la même raison.

14. Il ignore les paragraphes 14 a), b), c), g) et h) et nie les paragraphes 14 d), e) et f).

15. Il nie le paragraphe 15 et précise que le droit de gérance a été exercé de manière juste et raisonnable à l'égard de M. Delisle en réponse aux comportements qu'il a adoptés au cours de sa carrière. Il ajoute que le fait de s'impliquer pour le droit à la syndicalisation des membres ne constituait pas une immunité pour adopter des comportements dérogatoires.

16. Il nie le paragraphe 16 et apporte les mêmes précisions qu'au paragraphe 15. Il précise que certaines décisions prises à son égard ne relevaient pas de « l'État-major ». D'une part, c'est l'exécutif du Programme des représentants relations fonctionnelles (PRRF) qui l'a exclu du caucus national en 2005 suite à des commentaires jugés dérogatoires et outrageux envers le PRRF formulés dans une lettre adressée à la ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile. D'autre part, le Fonds de recours juridique des membres de la Gendarmerie (« Fonds de recours juridique ») ne relevant pas de la GRC, celle-ci ne peut être tenue responsable de la décision de le bannir.

17. En ce qui concerne le paragraphe 17, il s'en remet à la Pièce R-18, nie tout ce qui n'y est pas conforme et ajoute que le jugement R-18 est irrecevable pour faire preuve des faits allégués en l'instance et que, sous réserve de la chose jugée, le tribunal n'est pas lié par les conclusions de fait et les opinions du juge.

18. Concernant le paragraphe 18, il s'en remet au jugement allégué, nie tout ce qui n'y est pas conforme et réitère la réserve exprimée au paragraphe 17 quant à la portée du jugement. De plus, il précise que la question en litige ne portait pas sur une allégation de discrimination syndicale et linguistique visant M. Delisle ni sur l'événement relatif au tee-shirt offensant porté par des membres de la GRC il y a au moins 30 ans.

19. Quant au paragraphe 19, il s'en remet au jugement allégué et nie tout ce qui n'y est pas conforme. Il réitère la réserve exprimée au paragraphe 17 quant à la portée du jugement. Par ailleurs, il ignore la façon dont l'incident rapporté est survenu, à quel moment précisément et si des membres de « l'État-major » étaient présents ni la nature de leur implication.

20. Quant au paragraphe 20, il le nie et précise que le droit de gérance a été exercé de manière juste et raisonnable. La mesure a été adoptée conformément aux dispositions réglementaires applicables à l'époque suite à la décision personnelle de M. Delisle de se porter candidat à une élection municipale alors qu'il savait ou aurait dû savoir que cela était à l'époque interdit par l'article 57 du *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada (1988)*, DORS/88-361. De plus, dans *Delisle c. Canada*, la Cour supérieure du Québec a conclu que la GRC avait agi adéquatement à l'égard de M. Delisle notamment parce que celui-ci « avait désobéi à un ordre légitime » et qu'il « provoquait volontairement la Direction ». Par conséquent, il y a chose jugée à cet égard. (**Pièce PGC-02** : *Delisle c. Canada (Procureure générale du)*, 2002 CanLII 36833 (QC CS))

21. Il nie le paragraphe 21 et précise que le droit de gérance a été exercé de manière juste et raisonnable. Il a été réintégré dans un poste qui était disponible au moment de son retour au travail étant donné que celui qu'il occupait précédemment était comblé. Comme M. Delisle occupait un poste de Représentant des relations fonctionnelles (RRF), il s'agissait uniquement de le nommer dans un poste afin qu'il puisse être rémunéré. Par ailleurs, son poste de RRF étant à temps plein, il n'a jamais eu à piloter un hélicoptère. Il s'agissait d'un simple mouvement administratif de dotation. S'il était insatisfait du poste qui lui était assigné, il disposait d'un droit de grief. Comme tous les autres événements allégués par M. Delisle, cette réclamation est prescrite et fait l'objet d'une quittance.

22. Il nie le paragraphe 22 tel que rédigé. Quant aux jugements mentionnés, il s'en remet à ceux-ci et nie tout ce qui n'y est pas conforme.

23. Il nie le paragraphe 23 et précise que M. Delisle a pris sa retraite après 40 ans de service, soit un nombre d'années de service supérieur à la moyenne des membres de la GRC. Elle faisait suite à la signature d'une entente.

24. Il ignore le paragraphe 24.

25. Quant au paragraphe 25, il s'en remet à la décision alléguée et nie tout ce qui n'y est pas conforme.

26. Il ignore le paragraphe 26.

27. Il nie le paragraphe 27 et précise, entre autres, que le soutien et la défense apportés à certains membres l'ont été principalement suite à des décisions prises dans l'exercice juste et raisonnable du droit de gérance.

28. Quant au paragraphe 28, il ignore de quelle façon l'AMPMQ, alors présidée par M. Delisle, a soutenu l'affaire *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, [1999] 2 R.C.S. 989. Par ailleurs, il admet que l'AMPMQ a agi comme intervenante dans le litige introduit par l'Association des membres de la police montée de l'Ontario dans l'affaire *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, [2015] 1 R.C.S. 3.

29. Quant au paragraphe 29, il s'en remet à l'arrêt de la Cour suprême du Canada mentionné et nie tout ce qui n'y est pas conforme.

30. Il ignore le rôle joué par l'AMPMQ en soutien des membres dans le cadre des procédures mentionnées au paragraphe 30.

31. Il admet le paragraphe 31.

32. Il admet le paragraphe 32. (**Pièce PGC-03** : RCMP Employee Profile Information – Paul Dupuis)

33. Il nie le paragraphe 33 et précise que le droit de gérance a été exercé de manière juste et raisonnable à l'égard de M. Dupuis. Il ajoute par ailleurs que le fait de s'impliquer au sein de l'AMPMQ, du Fonds de recours juridique et dans la défense des droits linguistiques ne constituait pas une immunité pour adopter des comportements dérogatoires. (**Pièce PGC-04** : Rapport d'évaluation et de revue du rendement de M. Dupuis pour 2007-2008)

34. Quant au paragraphe 34, il ignore le plan de carrière de M. Dupuis et nie qu'une promotion lui aurait été refusée en raison de son implication dans l'AMPMQ ou le mouvement syndical. Pour obtenir le grade d'officier, M. Dupuis devait poser sa candidature au Programme d'aspirants

officiers, ce qu'il n'a jamais fait. La décision de ne pas tenir d'élection au terme de son mandat de RRF a été prise en raison du trop grand nombre de postes par rapport aux autres divisions. Cette décision a été prise par le commissaire de la GRC, l'exécutif national du PRRF et le commandant Deschênes. Finalement, le PRRF allait être aboli dans les mois suivants. M. Dupuis a présenté un grief à cet égard lequel a été rejeté par la suite. (**Pièces PGC-05** : Entente entre le Programme des RRF et le Commissaire (2015), **PGC-06** : Correspondance, notes et résolution (Élection RRF - 2015), en liasse, **PGC-07** : Extraits du dossier de grief 2015335157, en liasse)

35. Il nie le paragraphe 35 et précise que M. Dupuis a servi près de 36 ans dans la GRC, soit du 25 novembre 1980 au 3 août 2016, un nombre d'années de service supérieur à la moyenne des autres membres de la GRC. De plus, il a indiqué sur sa demande de licenciement qu'il souhaitait prendre une retraite volontaire. En ce qui concerne messieurs Dupuis, Delisle et Girard, le droit de gérance a été exercé de manière juste et raisonnable en réponse aux comportements qu'ils ont adoptés au cours de leur carrière respective au sein de la GRC. (**Pièce PGC-08** : Demandes de licenciement de M. Dupuis et correspondance, en liasse)

36. Quant au paragraphe 36, il nie que M. Dupuis aurait fait l'objet d'une campagne de représailles. Il précise que la décision alléguée fait suite à une mesure prise en 2005 à l'égard de M. Dupuis pour avoir soumis une demande de rémunération supplémentaire pour des activités reliées au Fonds de recours juridique lequel ne relève pas de la GRC. Étant donné la nature du poste intérimaire occupé par M. Dupuis, il a été décidé qu'il devait être relevé de ses fonctions pendant la période où il a été sous enquête. Il a alors été affecté à des tâches administratives jusqu'à ce qu'il soit élu dans un poste de RRF. Toute réclamation pouvant découler de cette situation est prescrite, mais ne l'était pas au moment où une mise en demeure a été envoyée en novembre 2005 relativement à cet événement par M<sup>e</sup> James Duggan. Il n'était donc pas dans l'impossibilité en fait d'agir. (**Pièces PGC-09** : Règlement administratif 1/97 révisé et reformulé (2005), **PGC-10** : Correspondance relative au Fonds de recours juridique, en liasse, **PGC-11** : Demande de rémunération, Compte de dépenses, Notes de service et Avis d'audience disciplinaire, en liasse, **Pièce PGC-12** : Mise en demeure du 25 novembre 2005 de M<sup>e</sup> Duggan)

37. Il nie le paragraphe 37 en ce qu'aucun préposé de Sa Majesté n'a commis les fautes alléguées à l'égard de M. Dupuis, de sorte qu'il ne peut être tenu responsable des dommages allégués. Dans

l'éventualité où cette Cour concluait qu'une faute a été commise à son égard à l'intérieur de la période de prescription et que des dommages existent, ce qui est expressément nié, ils sont exagérés.

38. Il admet le paragraphe 38.

39. Quant au paragraphe 39, il admet que celui-ci a rejoint les rangs de la GRC en 2009 et précise qu'il a débuté au détachement de Chicoutimi. Toute réclamation en lien avec ses allégations de harcèlement est prescrite et il n'était pas dans l'impossibilité en fait d'agir. D'ailleurs, il a déposé des plaintes de harcèlement pour la situation qu'il a vécue au détachement de Chicoutimi. Ces plaintes à l'encontre de trois gestionnaires ont été accueillies et des sanctions ont été imposées. Suite à son absence prolongée, une expertise psychiatrique du mois de mars 2012 l'a déclaré apte à effectuer des tâches administratives. Pour être opérationnel, son profil médical devait être mis à jour. Le médecin-chef des Services de santé de la GRC l'a fait expertiser par la Dre Manon Houle, psychologue, qui a conclu qu'il était inapte au travail opérationnel. Il a admis, devant le Conseil de discipline de l'Ordre des psychologues du Québec, avoir adopté un ton non-professionnel et que cela ne faisait pas sérieux. Il ne peut ainsi en tenir responsable son employeur. (**Pièces PGC-13** : Expertise, rapports et évaluation psychologiques (M. Lachance), en liasse, **PGC-14** : Extraits du dossier médical de M. Lachance (retour au travail), en liasse)

40. Il ignore le paragraphe 40 de la Demande. Toutefois, s'il s'avérait que sa maladie est la conséquence du harcèlement, des représailles et de discrimination allégués, de la part de préposés de Sa Majesté, une demande de pension devrait être présentée tel qu'expliqué aux paragraphes 224 à 227 de la Défense. S'il est indemnisé au terme de sa demande, l'État bénéficiera de l'immunité prévue à l'article 9 de la *Loi sur la responsabilité civile de l'État*. S'il ne l'est pas, celle prévue à l'article 12 de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, L.R.C. 1985, c G-5 pourrait trouver application. Une telle détermination requiert une preuve et une analyse individualisées.

41. Il nie le paragraphe 41 et précise que les membres de « l'État-major » qui ont géré ses plaintes se sont acquittés de leurs responsabilités de manière juste, professionnelle et transparente et qu'ils ont agi dans son meilleur intérêt dès qu'ils ont été informés de sa situation.

42. En ce qui concerne le paragraphe 42, il s'en remet aux pièces R-2, R-3 et R-4 et nie tout ce qui n'y est pas conforme. Il précise que M. Lachance a porté ces décisions en appel et en contrôle

judiciaire devant la Cour fédérale. (**Pièce PGC-15** : Décision en matière d'appel - 2015335516, 2015335537, 2015335538)

43. Quant au paragraphe 43, il s'en remet aux pièces R-2, R-3 et R-4 et nie tout ce qui n'y est pas conforme. Ces décisions démontrent le caractère adéquat du système de plainte pour harcèlement mis en place par la GRC.

44. Il nie le paragraphe 44 tel que rédigé et précise que M. Lachance a admis, lors de son interrogatoire au préalable, ne pas avoir produit de demande aux termes de la *Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada*, L.R.C. 1985, c. R-11 (*Loi sur la pension de retraite de la GRC*), afin de ne pas nuire au présent recours, ce qui aurait pu permettre son indemnisation et l'application de l'immunité de l'État.

45. Il nie le paragraphe 45 et précise que les immunités mentionnées au paragraphe 40 de la Défense l'empêchent de poursuivre. Dans la mesure où ces immunités ne s'appliquent pas, aucune faute n'a été commise à son égard pendant la période de prescription. Si cette Cour concluait qu'une faute a été commise et que des dommages existent, ce qui est expressément nié, ils sont exagérés. (**Pièce PGC-16** : Extraits du dossier médical - Services de santé, en liasse)

46. Il nie le paragraphe 46 tel que rédigé et précise que suivant le paragraphe 23(1) de la *Loi sur la responsabilité civile de l'État*, les poursuites visant Sa Majesté sont exercées, devant cette Cour, contre le procureur général du Canada. Selon son article 36, pour la détermination de la responsabilité civile de l'État, un membre de la GRC est assimilé à un préposé de Sa Majesté.

47. Quant au paragraphe 47, il s'en remet au jugement allégué et nie tout ce qui n'y est pas conforme.

48. Il nie tel que rédigé le paragraphe 48 et précise que les préposés de Sa Majesté se sont acquittés de toute obligation leur incombant, peu importe l'origine de celle-ci. La relation entre les membres de la GRC et Sa Majesté est d'origine législative. Il n'existe donc pas d'obligation contractuelle envers les membres de la GRC.

49. En ce qui concerne le paragraphe 49, il s'en remet à la disposition alléguée et nie tout ce qui n'y est pas conforme. Tous les membres de la GRC sont assujettis aux responsabilités énumérées à

l'article 37 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, L.R.C., (1985), ch. R-10 (*Loi sur la GRC*). Si des membres y ont dérogé, des mesures ont pu être prises. Elles ont pu être interprétées à tort par certains membres comme du harcèlement, des représailles ou de la discrimination.

50. Il nie tel que rédigé le paragraphe 50 et précise que toute obligation incombant à un préposé de Sa Majesté ne pouvait être qu'une obligation de moyens.

51. Il nie tel que rédigé le paragraphe 51 et précise que toute obligation incombant à un préposé de Sa Majesté ne pouvait être qu'une obligation de moyens.

52. Il nie le paragraphe 52.

53. Il nie le paragraphe 53.

54. Il nie le paragraphe 54. Le droit de gérance a été exercé de manière juste et raisonnable en réponse aux comportements de messieurs Delisle, Girard et Dupuis. Lorsque des situations de harcèlement, de représailles ou de discrimination ont été portées à l'attention de préposés de Sa Majesté en autorité, notamment celle vécue par M. Lachance, ceux-ci ont adopté les mesures nécessaires.

55. Il nie le paragraphe 55 et précise que les exemples cités ne concernent pas des situations qui seraient susceptibles d'être visées par la présente action collective. Il ajoute que les jugements sont irrecevables pour faire preuve des faits allégués et que, sous réserve de la chose jugée, le tribunal n'est pas lié par les conclusions de faits et les opinions des juges.

56. Il nie le paragraphe 56 et ajoute que le fait de militer de façon légitime pour le droit à la liberté d'association ne permet pas d'adopter des comportements dérogatoires. Le droit de gérance a été exercé de manière juste et raisonnable en réponse à ces comportements. Les activités syndicales de membres de la GRC n'ont été permises qu'à partir des modifications apportées en 2016 à la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, L.C. 2003, c. 22. Par ailleurs, au-delà de 35 années de service, il ne s'agit pas de retraite anticipée.

57. Quant au paragraphe 57, il s'en remet à la pièce R-5 et nie tout ce qui n'y est pas conforme. Le commentaire émis par la Cour suprême du Canada ne démontre pas que les membres putatifs ont été victimes de harcèlement, de représailles et de discrimination pendant la période de prescription.

Il ajoute que le jugement est irrecevable pour faire preuve des faits allégués et que, sous réserve de la chose jugée, le tribunal n'est pas lié par les conclusions de fait et les opinions des juges.

58. Quant au paragraphe 58, il s'en remet à la pièce R-6 et nie tout ce qui n'y est pas conforme. Il précise que ce jugement ne se prononce pas sur l'allégation de discrimination. La Cour d'appel fédérale n'a pas conclu que les membres francophones ont été victimes de discrimination dans l'attribution de la prime au bilinguisme. Elle a uniquement conclu que les membres de la GRC y avaient droit sur la base d'arguments d'interprétation des lois applicables.

59. Il nie tel que rédigé le paragraphe 59. Il ajoute que les jugements sont irrecevables pour faire preuve des faits allégués et que, sous réserve de la chose jugée, le tribunal n'est pas lié par les conclusions de fait et les opinions des juges.

60. Quant au paragraphe 60, il s'en remet aux rapports allégués, nie tout ce qui n'y est pas conforme et ajoute qu'ils sont irrecevables pour faire preuve de leur contenu. Il précise qu'ils contiennent des déclarations extrajudiciaires et/ou du oui-dire inadmissible en application de l'article 2843 du *Code civil du Québec*. Ils ne satisfont pas à l'exigence de fiabilité prévue à l'article 2870 du *Code civil du Québec*. Des mesures ont été adoptées en réponse aux rapports.

61. Quant au paragraphe 61, il s'en remet aux rapports, nie tout ce qui n'y est pas conforme et apporte les mêmes précisions que celles énoncées au paragraphe 60 de la présente Défense.

62. Quant au paragraphe 62, il s'en remet aux rapports, nie tout ce qui n'y est pas conforme et apporte les mêmes précisions que celles énoncées au paragraphe 60 de la présente Défense.

63. Quant au paragraphe 63, il s'en remet aux rapports, nie tout ce qui n'y est pas conforme et apporte les mêmes précisions que celles énoncées au paragraphe 60 de la présente Défense.

64. Il nie le paragraphe 64. Des mesures ont été prises en vue de prévenir les situations de harcèlement, de repréailles et de discrimination et en vue de les faire cesser. Suite aux rapports Duxbury, Brown et Robichaud, des mesures portant sur le mieux-être des employés de la Division C ont été prises par les commandants en poste. M. Dupuis était membre du comité mieux-être.

65. Quant au paragraphe 65, il le nie tel que rédigé. Les déclarations du commissaire Paulson faites devant un comité parlementaire et rapportées dans un reportage de CBC sont inadmissibles puisqu'elles constituent du ouï-dire et sont sujettes à l'immunité parlementaire.

66. Quant au paragraphe 66, il admet que le ministre Ralph Goodale a fait la déclaration rapportée à la pièce R-23, mais précise que celle-ci est inadmissible en preuve.

67. Quant au paragraphe 67, il le nie et précise que les déclarations du Commissaire Paulson rapportées dans un reportage de CBC constituent du ouï-dire et sont inadmissibles.

68. Il nie le paragraphe 68. La *Loi sur la responsabilité civile de l'État* permet uniquement de retenir sa responsabilité pour la faute de ses préposés et non sa responsabilité directe. La culture organisationnelle alléguée, si tant est qu'il y en ait une, n'engage donc pas la responsabilité civile de l'État en l'absence d'une preuve à l'effet : (i) que les membres putatifs ont été victimes d'une faute de la part d'un préposé de Sa Majesté correspondant à la définition « d'État-major », (ii) qu'ils en ont subi un préjudice personnel, et (iii) que ce préjudice n'a pas autrement été indemnisé ou qu'il aurait pu l'être. Par ailleurs, le groupe secondaire visant les membres de la famille a été retranché de la description du groupe (par. 129, 130 et 189 du jugement d'autorisation).

69. Quant au paragraphe 69, il s'en remet à la pièce R-26 et nie tout ce qui n'y est pas conforme.

70. Quant au paragraphe 70, il s'en remet à la pièce R-27 et nie tout ce qui n'y est pas conforme.

71. Quant au paragraphe 71, il s'en remet à la pièce R-28, nie tout ce qui n'y est pas conforme et ajoute que le fait d'avoir réglé ce dossier n'est pas pertinent.

72. Il nie le paragraphe 72.

73. Il nie le paragraphe 73 et ajoute, en ce qui a trait aux dommages réclamés en vertu du paragraphe 24(1) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, Annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada (R-U)*, 1982, c. 11 (*Charte canadienne*), que la demande en responsabilité civile extracontractuelle devrait être examinée en premier afin d'éviter une double compensation et de s'assurer qu'il s'agit d'une compensation juste et convenable.

74. Quant aux paragraphes 74 à 77, il s'en remet aux questions identifiées dans le jugement d'autorisation.

75. Quant aux conclusions recherchées aux paragraphes 78 à 86, il demande que celles-ci soient rejetées et ajoute que rien ne justifie l'octroi d'honoraires extrajudiciaires. De plus, le paragraphe 22(1) de la *Loi sur la responsabilité civile de l'État* stipule qu'une Cour ne peut, lorsqu'elle est saisie d'une demande visant l'État, l'assujettir à une injonction ou une ordonnance d'exécution en nature.

## **ET PLAIDANT D'ABONDANT, LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA AJOUTE CE QUI SUIT :**

### **I. Les demandeurs**

76. Les demandeurs ont été nommés représentants désignés des groupes suivant :

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 (défini 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 [*sic*] 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 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.

77. Le tribunal n'est pas lié par la description de « l'Abus de pouvoir » quant à la détermination de la faute. La description du groupe est déterminante quant à savoir qui est lié par le jugement, mais ne peut pas créer de droits substantifs.

78. La description du groupe prévoit qu'un membre doit détenir au moins un document émanant de la GRC exprimant une position qui lui est défavorable et laissant présumer qu'il a été victime « d'Abus de pouvoir ». Le juge d'autorisation a inséré un élément de validation objectif, autrement, il n'aurait eu « d'autre choix que de refuser l'autorisation » (paragraphe 113 et 117 du jugement d'autorisation). Son but n'a pas été atteint.

79. D'une part, près de 300 personnes se sont exclues de l'action. D'autre part, il ressort des interrogatoires préalables des représentants que la définition est incomprise et interprétée différemment par les représentants et divers membres du groupe, tel qu'il appert des extraits suivants des notes sténographiques :

**Interrogatoire de Paul Dupuis du 24 septembre 2020, page 44, lignes 13 et suivantes**

« Q- Et vous, quelles informations leur avez données quant à la nature du document requis par la définition?

R- Je pouvais pas leur donner une réponse claire là-dessus puis je leur donnais tout simplement la réponse comme quoi, bien, juste un document qui fait état, ça peut être un état de la plainte que vous avez déposée ou qui est comme un accusé-

réception de la GRC pour être capable de situer dans le temps ces divers événements-là et aussi pour être capable de relater la teneur des événements qui se sont produits.

Q- Et vous fournissiez la même information à tous les membres potentiels qui vous ont consulté?

R- Bien, je leur réponds qu'on sait pas encore exactement c'est quoi cette exigence-là. Et par contre, je leur dis que c'est les procureurs ou les avocats dedans le dossier qui vont assister les membres par rapport à ça. » (nos soulignés)

**Interrogatoire de Serge Bilodeau du 24 septembre 2020, page 75, lignes 2 et suivantes**

« Q- Quel est le document dont vous êtes en possession qui vous permet d'être membre du groupe?

R- Dans mon cas, c'est un courriel qu'on m'a envoyé parce qu'on me reprochait d'avoir utilisé le système de courriels de la GRC pour contacter d'autres membres puis on mentionnait faussement, on faisait un lien faux comme quoi que je l'avais fait pour solliciter ou pour inviter des gens à adhérer à l'AMPMQ, alors que la seule chose que j'avais demandée, c'était d'avoir les coordonnées personnelles de certains membres pour communiquer avec eux. J'ai pas fait ça sur mes heures de travail puis j'ai jamais sollicité personne au travail pour l'accréditation. On faisait un lien avec l'article 188 qui mentionnait que je leur ai demandé d'adhérer, puis on m'a demandé de retirer ces courriels-là, de ne plus jamais le refaire et de m'expliquer ce qu'on devait faire.

Ça aurait pu être perçu, par quelqu'un d'autre, ça aurait pu être perçu comme de l'intimidation, des menaces ou des représailles, mais moi, j'avais comme trop de chats à fouetter, j'ai juste passé par-dessus ça puis j'ai continué ma course à la syndicalisation puis à l'accréditation. » (nos soulignés)

**Interrogatoire de Marc Lachance du 23 septembre 2020, page 165, lignes 5 et suivantes**

« Q- Est-ce que vous leur avez mentionné qu'il leur fallait un document...

R- De mémoire...

Q- ... pour faire partie du groupe?

R- De mémoire, je me rappelle avoir déjà dit à des gens que le commissaire Paulson avait fait une déclaration et que cette déclaration pouvait servir de document étant donné la peur de représailles de certains membres qui n'avaient jamais eu le courage de dénoncer ce qu'ils avaient vécu. Parce que le problème qu'on a, c'est qu'il y a plusieurs victimes qui ont jamais osé en parler de peur de représailles. Il y a des

gens qui disaient justement jamais en avoir parlé puis qu'est-ce qu'ils pouvaient faire pour pouvoir faire partie du recours.

Q- Donc, ce que vous avez dit à ces membres-là, c'est tout le monde pouvait être couvert par la définition du groupe parce que monsieur Paulson avait fait une déclaration?

R- Pas tout le monde.

Q- Bien, c'est-à-dire ceux qui avaient eux-mêmes vécu un Abus de pouvoir.

R- Effectivement.

Q- Mais que, pour remplir la condition du document, vu que monsieur Paulson avait fait une déclaration, ils faisaient partie du groupe.

R- Écoutez, c'était un peu plus complexe que ça, c'était de regarder avec les gens s'ils avaient vécu du harcèlement, comment ils étaient en mesure de pouvoir démontrer qu'ils ont eu du harcèlement puis, comme je vous dis, c'est qu'il y a des gens qui me disaient qu'ils ont eu des documents émanant de la GRC qui leur donnaient tort, qui disaient, admettons, que la plainte était non fondée, mais qui se plaignaient des injustices.[...] Ça fait que, comme je vous dis, c'est de prendre un ensemble et non d'y aller avec une carte ouverte de dire: peu importe, la déclaration du commissaire, c'est une carte magique. Non. » (nos soulignés)

80. Cette incompréhension et ces différentes interprétations posent également des difficultés d'interprétation pour le défendeur pour la gestion des recours administratifs en lien avec le harcèlement, les représailles et la discrimination. Tant le membre putatif que Sa Majesté ne sauront s'il est membre du groupe qu'à l'issue de la présente action collective. Il est difficile, entre autres, d'indemniser ou de convenir d'un règlement avec un membre putatif dans le cadre de ces recours administratifs sans savoir si cela pourrait nuire à son statut de membre dans l'action collective ou s'il y avait ingérence dans la relation avocat-client avec les avocats en l'instance. (**Pièce PGC-17** : Lettre du 27 octobre 2020 - Dossier X)

81. L'insertion de la notion de faute dans la description du groupe jumelée avec une notion d'inconduite pouvant donner lieu à des dommages dans les questions à être traitées collectivement rend impossible une détermination collective de la faute, du dommage et du lien de causalité à l'égard des membres putatifs.

## II. La Gendarmerie royale du Canada

82. Pour une meilleure compréhension de la description du groupe et répondre aux questions de fait ou de droit à être traitées collectivement, il est important de bien comprendre l'organisation dans laquelle évoluent les membres putatifs.

### 1) Structure et mandat de l'organisation

83. Suivant l'article 3 de la *Loi sur la GRC*, « est maintenue pour le Canada une force de police composée d'officiers et autres membres et appelée GRC ».

84. La GRC est dirigée par un(e) commissaire nommé(e) par le gouverneur en conseil qui agit sous la direction du ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile. Suivant le paragraphe 5(1) de la *Loi sur la GRC*, la commissaire a pleine autorité sur la GRC et tout ce qui s'y rapporte. La commissaire actuelle est Brenda Lucki.

85. La GRC comporte 16 divisions dont leurs limites correspondent essentiellement aux frontières provinciales. Étant donné les différences significatives d'une division à l'autre en matière de gestion, de composition du personnel et des fonctions et responsabilités, chaque lieu de travail, y compris les détachements, est caractérisé par un environnement unique et une certaine autonomie de gestion. La Division C, celle du Québec, a son Quartier général à Montréal et est dirigée par un commandant qui est actuellement François Deschênes. Il y a 1405 employés dont 931 membres réguliers et 173 membres civils qui y travaillent.

86. Les activités de la Division C se concentrent principalement dans la région de Montréal, notamment à son Quartier général. Il y a huit détachements à l'extérieur de la région de Montréal. Avant leur fermeture en 2018, il y avait cinq détachements de plus, à savoir ceux de Chicoutimi, Trois-Rivières, Drummondville, St-Jérôme et Rouyn-Noranda.

87. Les commandants divisionnaires veillent au moral et à la discipline des membres conformément aux règles de conduite applicables. Ils ont la responsabilité d'assurer un milieu de travail sain et exempt de harcèlement, de veiller aux saines relations en milieu de travail, au mieux-être et à la santé et la sécurité au travail. Ils ont l'obligation d'intervenir et tenter de mettre fin aux comportements inappropriés dont ils sont témoins ou qui sont portés à leur connaissance. Les

commandants de la Division C ont mis en place des mesures spécifiques pour le mieux-être telles que décrites aux paragraphes 166 à 178.

88. Les détachements sont dirigés par un officier, un cadre civil ou un sous-officier (chef de détachement) qui peut être appuyé par un officier ou un sous-officier d'un grade inférieur.

89. Il y a également des secteurs, dont les ressources humaines et les Services de santé, lesquels sont sous la responsabilité d'un Officier responsable. La majorité des membres réguliers relèvent de l'Officier responsable des enquêtes criminelles (OREC), appuyé par six OREC-adjoints.

90. Les services de l'administration et du personnel sont composés principalement d'employés de la fonction publique responsables notamment de la gestion des ressources humaines et des Services de santé. Bien que ces derniers ne soient pas membres putatifs, certains pourraient faire partie de la définition de « l'État-major ».

91. Les Services de santé ont le mandat de veiller à la santé et à la sécurité au travail des membres de la GRC. Un ou des médecins-chefs sont assignés à chaque division. Il a la responsabilité d'assurer le respect et la bonne marche des programmes médicaux visant la sécurité au travail.

92. Une de ses responsabilités est d'établir, généralement à tous les trois ans ou lors d'un retour au travail suite à une invalidité, le profil médical des membres. Ceci a pour but de vérifier s'ils sont médicalement aptes à être assignés à des tâches opérationnelles telles que la conduite professionnelle d'un véhicule prioritaire à haute vitesse en situation d'urgence, le port d'une arme à feu à usage restreint et l'usage de la force. (**Pièces PGC-18** : Soins de santé, MA 19.3 et **PGC-19** : Abandon de la possession d'armes à feu réglementaires, MO 4.10)

93. Le profil médical est établi à partir des résultats de l'examen médical périodique mené par le médecin-chef et du dossier médical du membre en la possession de la GRC. Le médecin-chef détermine s'il possède toutes les informations requises pour émettre une opinion médicale. Dans la négative, il peut demander des examens, consultations ou informations additionnelles avec des professionnels de la santé. Si un problème de santé soupçonné est susceptible d'affecter la capacité de travail du membre, il peut investiguer davantage. (**Pièces PGC-20** : Extrait du Manuel des

Services de santé de la GRC, Système des profils médicaux, **PGC-21** : Guide du médecin chargé de l'examen médical des agents de police, 1994)

94. Une fois satisfait qu'il possède toutes les informations nécessaires, le médecin-chef détermine l'aptitude d'un membre à effectuer des tâches policières et précise toute restriction d'emploi le cas échéant. Même s'il est d'avis qu'un traitement est nécessaire avant d'émettre un profil médical sans restriction, personne ne peut forcer le membre à se faire traiter. Le médecin-chef ne pourra que recommander le traitement.

## **2) Les catégories de membres de la GRC visés par la description du groupe**

### *i. Les membres réguliers*

95. Les membres réguliers se voient assigner un grade et peuvent avoir qualité d'agent de la paix. Ils sont nommés en vertu de la *Loi sur la GRC*.

96. En vertu des articles 6 de la *Loi sur la GRC* et 12 du *Règlement de la Gendarmerie Royale du Canada (2014)*, DORS/2014-281 (*Règlement de la GRC (2014)*), il y a six grades d'officier, soit commissaire, sous-commissaire, commissaire adjoint, surintendant principal, surintendant et inspecteur et sept grades de sous-officier, soit sergent-major du corps, sergent-major, sergent-major d'état-major, sergent d'état-major, sergent, caporal et gendarme.

97. La *Loi sur la GRC*, les *Consignes du commissaire*, les manuels d'administration ainsi que les politiques de la GRC et du Conseil du Trésor énoncent les termes et conditions de travail de ses membres, notamment : l'assignation du grade, les promotions, les démissions, les responsabilités, les recours, la déontologie et la réintégration.

98. Les conditions de travail, pour les membres réguliers désormais inclus dans la définition de fonctionnaire au sens du paragraphe 2(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, seront principalement déterminées au moment où leur convention collective sera adoptée. La Fédération de la police nationale et le Conseil du Trésor négocient présentement en vue de l'adoption de celle-ci. À partir de son entrée en vigueur, l'article 236 de la même loi trouvera application et empêchera toute action en lien avec leur droit de recours par voie de grief relativement à l'interprétation ou l'application de cette convention collective ou d'une décision arbitrale.

ii. *Les membres civils*

99. Les membres civils sont nommés aux termes du paragraphe 7(1) de la *Loi sur la GRC*. Ils ne se voient pas assigner un grade et apportent un soutien ou une expertise technique, scientifique et opérationnelle aux opérations policières de la GRC.

100. Malgré leur inclusion dans la définition de fonctionnaire prévue par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et le fait que la majorité d'entre eux font maintenant partie de diverses unités de négociation représentée par des agents négociateurs, leurs conditions d'emploi demeurent celles qui sont énoncées dans la *Loi sur la GRC*, les consignes du commissaire, les manuels d'administration ainsi que les politiques de la GRC et du Conseil du Trésor. À partir du moment où leurs conditions de travail seront régies par une convention collective, l'article 236 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* trouvera application et empêchera toute action pour tout droit de recours par voie de grief relativement à l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

### **3) Le système de promotion**

101. Les demandeurs allèguent que la GRC n'a pas fourni de possibilités d'emploi et d'avancement à tous ses membres sans discrimination et réclament des dommages-intérêts en conséquence. Or, il existe un système de promotion transparent, équitable et qui assure que les critères du mérite sont inclusifs. Il diffère selon le grade convoité et est assorti d'un mécanisme interne de contestation.

102. Tout membre qui se comporte de façon injuste et irrespectueuse peut se voir interdire la possibilité de postuler à une promotion. Si le comportement irrespectueux a donné lieu à une enquête déontologique, le membre peut être inadmissible à une promotion dans l'attente de l'issue du processus déontologique. Il peut également être inadmissible à une promotion pendant une certaine période si des mesures disciplinaires lui sont imposées au terme de l'enquête.

i. *Les membres réguliers*

a) Les officiers

103. La GRC met de l'avant des initiatives précises pour que les critères de promotion soient suffisamment axés sur les compétences en gestion inclusive des personnes. Elle a fait appel au Centre de psychologie du personnel de la Commission de la fonction publique du Canada afin d'examiner l'équité du *Programme des aspirants officiers* et de s'assurer que le processus ne désavantage pas involontairement certains groupes de candidats, mais aussi pour cerner d'éventuels écarts entre les exigences d'emploi et les compétences évaluées. (**Pièce PGC-22** : Processus des aspirants officiers, MCO, en liasse)

104. L'obtention du grade d'inspecteur doit se faire par le biais du *Programme des aspirants officiers* qui permet d'évaluer l'aptitude des sous-officiers. Il est encadré par une politique et des lignes directrices. (**Pièce PGC-23** : Candidature - Lignes directrices et marche à suivre, en liasse)

105. Un sous-officier, à l'exception des gendarmes et caporaux, peut participer ou être invité à participer au *Programme des aspirants officiers*. Un caporal, dont la candidature est justifiée, peut y participer sur invitation d'un sous-commissaire, d'un commandant ou d'un autre gestionnaire qui relève directement du commissaire.

106. Ce processus comporte trois étapes : la candidature, l'examen de la candidature et l'entrevue dirigée. L'avis d'intention de mise en candidature donne aux sous-officiers l'occasion de manifester leur intérêt sans avoir à obtenir l'appui de leur officier hiérarchique. Cette mesure assure l'uniformité et l'équité dans la sélection des candidats.

107. Les comités d'examen et d'entrevue sont composés de trois personnes. Le candidat qui satisfait à toutes les exigences des trois étapes sera admissible à une promotion au grade d'inspecteur pendant une période de deux ans.

108. Un inspecteur, pour être éligible à une promotion au grade de surintendant, doit avoir été identifié, lors de l'exercice de la gestion des talents, comme étant qualifié. Le profil de compétences applicable au grade de surintendant est le même que celui applicable au grade

d'inspecteur. (**Pièces PGC-24** : Planification de la relève et annexe, MCO - Chap. 1 et **PGC-25** : Bulletin EOM-4 - Dotation des postes d'officiers et de cadres ouverts aux m.r. et aux m.c.)

109. Le surintendant, pour être éligible à une promotion au grade de surintendant principal, doit être identifié à cette fin par la haute gestion, lors de l'exercice de la gestion des talents. Le candidat doit démontrer qu'il rencontre le profil de compétences requis lors d'une entrevue. (**Pièce PGC-26** : Processus d'avancement des cadres supérieurs - Communiqué 2012)

110. Le surintendant principal, pour être éligible à une promotion au grade de sous-commissaire adjoint, est soumis au même processus que celui détaillé au paragraphe précédent.

111. La *Loi sur la GRC* prévoit que les membres peuvent contester le résultat d'un processus de dotation par voie de grief. La décision rendue au dernier niveau de la procédure de grief est révisable par la Cour fédérale.

#### b) Les sous-officiers

112. En 2013, le Groupe national des promotions a été créé, suite à une centralisation des services, afin d'assurer l'intégrité, l'équité et l'harmonisation du processus de promotion.

113. Le processus de promotion pour les postes de sous-officiers comporte six étapes, de l'affichage des postes à la vérification de l'admissibilité du candidat recommandé. Une fois le processus de promotion complétée, les candidats qualifiés se retrouveront dans un bassin valide pour une période de 2 ans. (**Pièce PGC-27** : Promotion - Manuel de gestion de carrière, chap. 4, en liasse)

114. La *Loi sur la GRC* prévoit que les membres peuvent contester le résultat d'un processus de dotation par voie de grief. La section responsable de ces griefs relève du Groupe national des promotions.

115. Pour environ 6000 dossiers de candidature traités chaque année, environ 1000 promotions sont octroyées.

*ii. Les membres civils*

116. Avant juin 2016, toutes les possibilités de promotion étaient annoncées et le candidat était sélectionné au terme d'un processus comportant quatre étapes soit : la soumission de la candidature par le curriculum vitæ, la recommandation du superviseur concernant l'acceptabilité de leur promotion, l'entrevue et la vérification des références.

117. En 2016, les activités de dotation des membres civils et des employés de la fonction publique ont été uniformisées. Le processus de promotion est demeuré sensiblement le même, à savoir l'identification du poste vacant, la vérification des priorités, l'annonce du poste, la mise en candidature, l'évaluation, la nomination et les droits de recours. (**Pièce PGC-28** : Bulletin CMM-801, Processus provisoire de dotation des postes de membres civils et de la fonction publique, en liasse)

118. Les changements sont plutôt d'ordre administratif. Il y a plus de flexibilité à l'étape de l'évaluation, puisque le choix des outils d'évaluation est laissé à la discrétion du gestionnaire en consultation avec les ressources humaines. Avant 2016, certains outils d'évaluation devaient obligatoirement être utilisés alors que maintenant, un gestionnaire pourrait utiliser ceux qu'il juge appropriés.

119. Les membres peuvent contester le résultat d'un processus de dotation par voie de grief.

**4) Le Programme de représentants des relations fonctionnelles et la syndicalisation des membres**

120. M. Paul Dupuis allègue qu'il s'est vu refuser le droit de se faire réélire comme RRF en 2015, à titre de représailles, pour ses activités au sein de l'AMPMQ. Afin de répondre à cette allégation, il est important de comprendre le PRRF qui existait avant 2016.

121. Jusqu'en 2016, en vertu du régime législatif en vigueur, les membres de la GRC ne pouvaient se syndiquer. Dans ces circonstances, le PRRF avait été créé afin de permettre aux membres de soulever des questions concernant les relations de travail à l'échelon le plus bas possible de la hiérarchie de la GRC. Il visait également à permettre la tenue de consultations entre les représentants des membres et la direction au sujet des initiatives et des politiques relatives aux ressources humaines. (**Pièce PGC-29** : Manuel d'administration, XVI - Généralités (PRRF), 2014)

122. Le PRRF était constitué de représentants élus (RRF) par les membres réguliers et civils de la GRC pour un mandat de deux ans. Le nombre de postes de RRF dans une Division était établi en fonction de ses effectifs de membres. Ils exerçaient cette fonction à temps plein et étaient détachés de leurs fonctions policières tandis que les sous-représentants l'étaient à temps partiel et continuaient d'exercer leurs fonctions courantes. Le mandat des RRF ou des sous-représentants pouvait être prorogé d'au plus 90 jours pour permettre la tenue d'une élection.

123. Pendant son deuxième mandat et les mandats consécutifs, le RRF qui n'était ni sergent d'état-major ni officier était admissible à une promotion et était promu au grade ou au niveau suivant dès qu'il répondait aux exigences établies dans le cadre du processus de promotion. (**Pièce PGC-30** : Processus de promotion, MA - chap. XVI.2)

124. En 1999, la constitutionnalité des dispositions législatives empêchant les membres réguliers et civils de se syndiquer a été contestée au motif qu'elles contrevenaient aux alinéas 2 d) et 2 b) et au paragraphe 15(1) de la *Charte canadienne*, ce qui a été rejeté par la Cour suprême.

125. En 2015, la Cour suprême du Canada s'est penchée à nouveau sur la constitutionnalité de l'interdiction pour les membres de se syndiquer. Elle a conclu que l'article 96 du *Règlement de la GRC (1988)* et l'alinéa d) de la définition de fonctionnaire dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* portaient atteinte à la liberté d'association garantie par l'alinéa 2 d) de la *Charte canadienne*, ce qui n'était pas justifié au regard de l'article 1<sup>er</sup> de la *Charte canadienne*.

126. En 2017, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (désormais la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*) a été modifiée afin de reconnaître le statut de fonctionnaire aux membres réguliers et civils et de leur permettre de faire partie d'une unité de négociation dont les officiers de même que les membres occupant un poste de direction ou de confiance sont exclus.

127. En juillet 2019, la Fédération de la police nationale a été accréditée par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en tant que seul agent négociateur pour l'ensemble des membres réguliers (hormis les officiers) devenus fonctionnaires suite au jugement de la Cour suprême du Canada. Les membres civils appartiennent à différentes unités de négociation selon leurs fonctions et sont représentés par les agents négociateurs de celles-ci. (**Pièce PGC-31** : *Fédération de la police nationale c. Conseil du Trésor*, 2019 CRTESPF 74)

## 5) Le Fonds de recours juridique des membres de la GRC

128. Étant donné les allégations de représailles de M. Paul Dupuis en lien avec des activités du Fonds de recours juridique (voir paragraphe 36 de la Demande et de la Défense), il est opportun d'en expliquer la nature.

129. Depuis sa création en 1997, le Fonds de recours juridique est une organisation à but non lucratif incorporée en vertu de la *Loi sur les corporations canadiennes*, SRC 1970, c C-32 (maintenant la *Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif*, L.C. 2009, c 23). Il s'agit d'une source indépendante de soutien juridique, d'assistance et de protection offerte aux membres de la GRC partout au Canada. Contrairement au PRRF, le Fonds de recours juridique ne relève pas de la GRC.

130. Il vise, plus particulièrement, à :

- Résoudre des conflits entre des membres du Fonds de recours juridique et le gouvernement du Canada;
- Résoudre des poursuites intentées collectivement ou individuellement relativement à des questions qui touchent la dignité ou le bien-être des membres du Fonds, y compris les politiques et les directives du Conseil du Trésor ou de la GRC pour procurer des avantages aux membres de la GRC.

131. Paul Dupuis a été impliqué au Fonds de recours juridique à la Division C depuis au moins 2005 et M<sup>e</sup> James Duggan a agi comme avocat du Fonds. (**Pièce PGC-32** : List of C Division Board Members dated February 22, 2004)

### III. Les questions de fait ou de droit à être traitées collectivement

#### 1) L'existence ou non d'une obligation de respecter les droits conférés par les *Chartes*, de fournir un milieu exempt « d'Abus de pouvoir » et de prévenir « l'Abus de pouvoir »

132. Dans le jugement qui a autorisé la présente action collective, le juge Gagnon a formulé la première question comme suit :

« 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 ? »

133. La GRC a l'obligation de respecter les droits et libertés garantis par la *Charte canadienne*. Cependant, « l'affiliation linguistique francophone » et le « militantisme en faveur de la liberté d'association et de la syndicalisation » ne sont pas reconnus à ce jour comme étant des motifs de discrimination protégés par l'article 15 de la *Charte canadienne*.

134. Quant à la *Charte des droits et libertés de la personne*, R.L.R.Q. c. C-12 (*Charte québécoise*), elle ne vise que les matières qui sont de compétence législative du Québec. Suivant l'article 17 de la *Loi d'interprétation*, L.R.C. 1985, c I-21, sauf indication contraire y figurant, nul texte ne lie Sa Majesté ni n'a d'effet sur ses droits et prérogatives. La *Charte québécoise* ne crée donc aucune obligation à l'égard de l'État fédéral. La seule exception applicable est l'octroi de dommages punitifs aux termes de l'alinéa 49(2), lequel est applicable en raison du renvoi prévu aux articles 2 et 3 de la *Loi sur la responsabilité civile de l'État*. Toutefois, pour que l'exception s'applique, il faut nécessairement qu'un manquement individuel illicite et intentionnel d'un préposé de Sa Majesté soit établi.

## **2) L'existence ou non d'une obligation de prévenir « l'Abus de pouvoir » à l'égard des membres**

135. Dans le jugement qui a autorisé la présente action collective, le juge Gagnon a formulé la deuxième question de la façon suivante :

« 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? »

136. Les préposés de Sa Majesté faisant partie de « l'État-major » ont l'obligation de prévenir le harcèlement, les représailles et la discrimination, peu importe le motif. Cette dernière découle des lois applicables et des politiques adoptées à cette fin. Il s'agit d'une obligation de moyens.

137. Aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, c H-6, la GRC doit fournir un milieu de travail exempt de toute discrimination fondée sur les motifs de distinction illicite, comme le sexe, la race, l'orientation sexuelle et la déficience. Il y est également prévu que le fait de harceler, un individu dans le contexte de l'emploi, en fonction d'un motif de distinction illicite constitue un acte discriminatoire, au même titre que les représailles.

138. L'article 37 de la *Loi sur la GRC* prévoit que tous les membres doivent se « conduire en tout temps d'une façon courtoise, respectueuse et honorable » et « veiller à ce que l'inconduite des membres ne soit pas cachée ou ne se répète pas ». Le *Code de déontologie de la Gendarmerie royale du Canada (Code de déontologie de la GRC)* annexé au *Règlement de la GRC (2014)* prévoit que la « conduite des membres envers toute personne est empreinte de respect et de courtoisie » et qu'ils « ne font pas preuve de discrimination ou de harcèlement ».

139. Le *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, c L-2 et plus particulièrement à compter de 2008, la partie XX du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*, DORS/86-304, intitulée *Prévention de la violence dans le lieu de travail*, ont obligé la GRC à fournir aux employés un milieu de travail sécuritaire, sain et exempt de harcèlement sexuel et de violence. La violence, comprenant le harcèlement psychologique, a été définie dans le *Règlement* comme « tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'un employé à son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie ».

140. Le 1<sup>er</sup> janvier 2021, des modifications visant à assujettir les employeurs à des obligations en matière de prévention du harcèlement ont été apportées au *Code canadien du travail* et au *Règlement*. Le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*, DORS/2020-130 a alors remplacé la partie XX du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*. Ces modifications législatives imposent de nouvelles obligations aux employeurs de compétence fédérale, incluant celles d'élaborer une politique et veiller à ce que les employés reçoivent de la formation en matière de prévention du harcèlement et de la violence.

141. Suite aux modifications du 1<sup>er</sup> janvier 2021, la *Directive sur la Prévention et la résolution du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* a été adoptée par le Conseil du Trésor, laquelle est applicable à la GRC. Selon cette directive, la GRC a l'obligation de (i) consacrer des ressources à la prévention du harcèlement, (ii) veiller à ce que le programme de formation sur le harcèlement tienne compte de la diversité, l'inclusion, le bien-être et la santé mentale, et (iii) établir un processus pour traiter rapidement, avec équité et sensibilité les incidents de harcèlement.

142. La GRC doit aussi respecter les politiques et les directives du Conseil du Trésor ainsi que ses propres politiques sur le harcèlement. La *Directive sur la Prévention et la résolution du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* du Conseil du Trésor exige, entre autres, que les incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail soient traités rapidement, avec sensibilité et équité. Ces politiques sont des règles contraignantes pour les décideurs de la GRC responsables des enquêtes administratives ou de la prise d'une décision sur les plaintes de harcèlement au travail.

### **3) L'existence ou non d'une inconduite de la GRC qui pourrait donner lieu à l'octroi de dommages-intérêts aux membres de la présente action collective**

143. La troisième question contenue dans le jugement d'autorisation de la présente action collective est la suivante :

« 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 ? »

144. La réponse à cette question requiert la preuve d'une inconduite de la GRC, par l'entremise d'un préposé de Sa Majesté faisant partie de « l'État-major », laquelle devra constituer une faute donnant ouverture à l'octroi à des dommages-intérêts. De plus, si l'inconduite constitue une faute, ce qui est nié, elle ne pourrait donner lieu à l'octroi de dommages en l'absence de la preuve d'une faute individuelle. Ainsi, sous réserve des moyens d'irrecevabilité, le membre putatif doit prouver : (i) qu'il détient un document ou une série de documents au sens du jugement d'autorisation, (ii) qu'il a été victime d'une faute, (iii) qu'il a subi un dommage, et (iv) qu'il existe un lien de causalité entre la faute et le dommage.

145. Même si une violation d'une norme législative, d'une politique ou d'une directive était prouvée par les demandeurs, ce qui est nié, celle-ci ne constituerait pas en soi une faute civile. Il faut encore qu'une infraction prévue dans un texte de loi, politique ou directive constitue aussi une violation de la norme de comportement de la personne raisonnable au sens du régime général de responsabilité civile de l'article 1457 du *Code civil du Québec*. La norme de la faute civile correspond à une obligation de moyens. Par conséquent, il s'agira de déterminer si une négligence est survenue eu égard aux circonstances particulières en l'instance.

146. Même si les obligations découlant des lois, des politiques et des directives applicables n'ont pas empêché toute situation de harcèlement, de représailles ou de discrimination, cela ne signifie pas qu'une faute a été commise par des préposés de Sa Majesté dans la mesure où ils ont rempli leur obligation de moyens en prenant les mesures raisonnables pour prévenir ces situations et y mettre fin.

147. Ceci étant dit, le défendeur ne peut être tenu responsable d'une faute institutionnelle. Aux termes de l'article 3 de la *Loi sur la responsabilité civile de l'État*, la responsabilité de la Couronne fédérale ne peut être engagée par une conduite fautive de la « GRC » ou de « son État-major », il faut plutôt qu'une conduite individuelle fautive de l'un de ses préposés soit démontrée.

148. La GRC, par l'entremise de ses préposés, s'est acquittée de toute obligation de moyens lui incombant relativement à la prévention du harcèlement, des représailles et de la discrimination. Comme plus amplement décrit ci-dessous, les préposés de Sa Majesté, et plus particulièrement ceux de la Division C, ont notamment :

- i. Développé et perfectionné au fil du temps des politiques et des mécanismes de plainte relatifs au harcèlement;
- ii. Mis en place des initiatives relatives au mieux-être de ses membres;
- iii. Fourni de la formation à ses employés pour prévenir les situations de harcèlement, des représailles et de la discrimination; et
- iv. Instauré un Programme de gestion informelle des conflits en sus des recours administratifs dont disposent les membres afin de faire cesser les situations de harcèlement, des représailles et de la discrimination.

- i. *La GRC, par l'entremise des préposés de Sa Majesté, a développé et perfectionné au fil du temps des politiques et des mécanismes de plainte relatifs au harcèlement*

149. Depuis 1986, en tant qu'employeur, le Conseil du Trésor émet des politiques et directives visant à promouvoir et maintenir un environnement de travail où les employés sont traités avec respect et dignité. Ces dernières s'appliquent à tous les employés du gouvernement, incluant les membres réguliers et les membres civils de la GRC. (**Pièce PGC-33** : Politiques et Directives du Conseil du Trésor sur le harcèlement, en liasse)

150. La GRC, par l'entremise des préposés de Sa Majesté, devait appliquer les politiques de harcèlement du Conseil du Trésor, mettre en place ses propres politiques et établir son système de recours, ce qu'elle a fait dans son contexte unique en tenant compte, entre autres, de leur coexistence avec le régime disciplinaire déjà en place. (**Pièce PGC-34** : Politiques de la GRC sur le harcèlement, en liasse)

151. Généralement, suivant les modifications apportées par le Conseil du Trésor au fil du temps, la GRC a modifié ses propres politiques en matière de harcèlement pour les adapter en conséquence. Elle les a également modifiées à quelques reprises afin de s'adapter à son régime législatif et à sa propre réalité.

152. Depuis la première politique établie en 1986, la GRC a mis en place des mesures pour la prévention et la dénonciation du harcèlement de même qu'un processus de traitement des plaintes et des remèdes appropriés.

153. En 2005, la GRC a élargi la définition de harcèlement pour inclure les comportements intentionnels ou non intentionnels dirigés vers une autre personne dans le milieu de travail. La définition était plus large que celle établie par la politique du Conseil du Trésor. L'accent était mis sur la responsabilité de tous d'avoir une conduite professionnelle et respectueuse dans le milieu de travail. On y encourageait le règlement informel avant le dépôt d'une plainte. Sur demande de l'une des parties, une conciliation ou médiation pouvait être organisée.

154. De 2005 à 2014, les officiers des ressources humaines et les conseillers en prévention du harcèlement se sont vus confier la tâche de coordonner le processus de plainte et assister les parties à travers celui-ci. Le concept de conflit de travail qui existait dans les deux versions antérieures de

la politique a été éliminé. Dans la mesure où le décideur concluait être en présence d'un conflit de travail, le plaignant était dirigé vers la gestion informelle de conflit. La partie IV de la *Loi sur la GRC* demeurait applicable si un membre avait contrevenu au *Code de déontologie de la GRC*.

155. Le commandant de chaque division désignait un officier (gestionnaire délégué) qui était responsable de l'administration du processus lié au dépôt d'une plainte de harcèlement. Les plaintes étaient acheminées au gestionnaire délégué qui les examinait et déterminait si les allégations correspondaient à la définition du harcèlement et si une enquête devait ou non être mandatée.

156. En collaboration avec le commandant, le gestionnaire délégué décidait si l'enquête sur le harcèlement devait être menée en vertu de la Partie IV (Discipline) de la *Loi sur la GRC* (pour les membres de la GRC) ou sous le processus de *Prévention et règlement du harcèlement en milieu de travail*. Il demandait la tenue des enquêtes en harcèlement, mais une fois l'enquête terminée, le commandant rendait la décision.

157. Suite à des consultations avec les employés, leurs représentants et des experts (internes et externes), gestionnaires et fournisseurs de services, les modifications les plus importantes ont été apportées à la politique de la GRC sur le harcèlement en 2014 lors de l'entrée en vigueur de la *Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada*, L.C. 2013, c 18.

158. Cette loi a permis de nombreux changements dont la mise en œuvre des recommandations de la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relative à la GRC. Elle a renforcé le processus de traitement des plaintes et mis en place un cadre régissant les enquêtes sur les incidents graves. Elle a modernisé l'application des mesures disciplinaires, le traitement des griefs et la gestion des ressources humaines pour les membres afin de prévenir, régler et corriger de manière rapide et équitable les problèmes de rendement et de conduite. De plus, l'article 2.1 du *Code de déontologie de la GRC* prévoit désormais spécifiquement que le harcèlement est une infraction.

159. Les plaintes sont maintenant reçues au Bureau de coordination des plaintes de harcèlement de la GRC. La plainte doit être enquêtée sous le *Processus d'enquête et règlement des plaintes de harcèlement*. Le Bureau assure, à l'échelle du pays, la réception et la surveillance de toutes les plaintes de harcèlement. Il fait parvenir une copie de la plainte à la division où les faits allégués par l'employé ont eu lieu. Les délais sont plus serrés pour les règlements informels et les enquêtes.

160. Le commandant est responsable de la gestion du processus de harcèlement. Cette responsabilité inclut notamment l'évaluation initiale de la plainte, l'émission d'un mandat d'enquête lorsque nécessaire et la responsabilité d'agir à titre de décideur. Si la plainte est fondée, il impose les mesures disciplinaires appropriées. On retrouve au sein de chaque division un conseiller en matière de harcèlement qui est responsable de guider et conseiller les parties en plus de coordonner la progression des diverses étapes du processus de règlement des plaintes de harcèlement.

161. Les parties peuvent s'objecter à la désignation de l'enquêteur ou du décideur (conflit d'intérêts, partialité) et commenter le rapport d'enquête avant qu'il ne soit transmis au décideur. Le plaignant a le droit d'être informé si des mesures disciplinaires ont été imposées ou non.

- ii. *La GRC, par l'entremise des préposés de Sa Majesté, a mis en place des initiatives relatives au mieux-être de ses membres*

#### Au niveau national

162. En 2014, la GRC a mis en place le *Système d'intervention rapide national* pour aider les superviseurs à repérer en amont les membres qui pourraient éprouver des difficultés susceptibles de nuire à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, à la santé, au bien-être ou au rendement. Il permet à tous les membres d'avoir accès rapidement au soutien dont ils ont besoin, y compris le counseling, la formation, l'encadrement, le mentorat ou des services comme le Programme d'aide aux employés et la gestion informelle des conflits.

163. Le Comité consultatif national sur l'égalité des sexes et le harcèlement et 16 comités divisionnaires ont été établis en 2017. Ces comités se réunissent afin de donner des conseils au commissaire et aux commandants sur l'égalité entre les sexes, l'orientation sexuelle, le harcèlement, l'équité et l'inclusion. Leurs recommandations sont transmises à l'échelle nationale. (**Pièce PGC-35** : Cadre de référence et mandat des comités consultatifs sur l'égalité des genres et le harcèlement, en liasse)

164. La commissaire a pris l'initiative Vision 150 qui porte sur quatre thèmes : les employés, la culture, l'intendance et les services de police. Les initiatives visent notamment à (1) éliminer les obstacles cachés qui pourraient se trouver dans les politiques, les programmes et les initiatives, (2) améliorer les services de soutien au bien-être et à la santé mentale des employés, (3) améliorer le

processus de règlement des plaintes de harcèlement, et (4) mettre l'accent sur certains traits de caractère pendant les processus d'embauche et de promotion.

165. Il y a une nouvelle stratégie sur le mieux-être (2020-2025) visant à garantir une approche cohésive, globale et fondée sur des données probantes en matière de prévention et de traitement des maladies mentales. Elle prend appui sur la stratégie sur la santé mentale initiale (2014-2019), qui visait à éliminer les préjugés en la matière.

#### À la Division C

166. Étant donné la responsabilité incombant au commandant d'assurer un milieu de travail sain et exempt de harcèlement, ainsi que celle de veiller au mieux-être, à la santé et à la sécurité au travail, la commandante de l'époque, Line Carbonneau, a mandaté l'Université de Montréal (Groupe de recherche sur la langue, l'organisation et la gouvernance) pour mener une vaste consultation d'employés et de gestionnaires de la Division C.

167. Cette initiative faisait suite aux rapports Duxbury de 2001 et 2007 et au rapport Brown de 2007. L'objectif était notamment de vérifier si les conclusions des deux rapports étaient représentatives de l'état de la situation dans la Division C, rétablir le lien de confiance et d'améliorer la qualité de la communication avec les employés.

168. La décision de mandater l'Université de Montréal était fondée sur l'importance d'obtenir un rapport indépendant. Dans un souci de transparence, un engagement avait été pris envers les employés de leur communiquer le rapport, ce qui a été fait.

169. En réponse aux rapports Brown et Robichaud, la Division C a élaboré un *Énoncé de responsabilités des superviseurs et des gestionnaires*. Cet énoncé constituait la pierre angulaire du processus d'amélioration de la gestion à la Division C et permettait aux employés d'évaluer leurs supérieurs sur le respect des exigences qu'il contenait. (**Pièce PGC-36** : Énoncé de responsabilités des superviseurs et des gestionnaires)

170. L'énoncé prévoyait la responsabilité des superviseurs et gestionnaires d'assurer un climat de travail sain, positif et respectueux ainsi que de faciliter les communications ouvertes et l'établissement de liens de confiance entre les employés de tous les échelons. Tous les employés

ont été informés du contenu de l'énoncé et de ses objectifs. Les exigences de l'énoncé sont enseignées à la division C dans le cadre du *Programme de perfectionnement des superviseurs* et *Programme de perfectionnement des gestionnaires*.

171. C'est également dans ce contexte qu'a pris naissance l'idée de s'engager dans l'obtention de la norme « *Entreprise en santé – prévention, promotion et pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux-être en milieu de travail* » du Bureau de la normalisation du Québec (« BNQ »). (**Pièce PGC-37** : Norme Entreprise en santé)

172. En avril 2009, la Division C a débuté un important travail de collecte et d'analyse de données auprès de la grande majorité de ses employés. L'objectif était de dresser le portrait le plus fidèle du milieu de travail, avec ses forces et ses faiblesses. Après 18 mois, 1293 employés avaient été consultés, soit 79 % des effectifs, au terme de centaines de rencontres.

173. En décembre 2011, douze initiatives ont été mises en place permettant de remédier aux lacunes révélées grâce à la participation des employés à l'exercice de collecte de données. Celles-ci portaient notamment sur la formation des gestionnaires relativement à la gestion des conflits et la prévention du harcèlement. Une équipe permanente dédiée au mieux-être, dont le représentant Paul Dupuis a fait partie, a été créée.

174. Une demande de certification pour l'obtention de la Norme entreprise en santé -Élite- a ensuite été déposée auprès du BNQ, laquelle a été obtenue en août 2012 et conservée jusqu'à aujourd'hui. Selon le BNQ, cette certification est un « gage de la priorité » qu'un employeur accorde « à la santé et au mieux-être de son personnel ». La Division C était le 13<sup>e</sup> organisme et le seul corps policier au Canada à obtenir la norme élite au moment de l'obtention. Suite à la certification, des sondages ont été effectués au fil du temps afin de donner des repères au comité de santé et mieux-être dans l'orientation de leur plan de mise en œuvre pour améliorer la santé du personnel. (**Pièce PGC-38** : Rapports Entreprise en santé, en liasse)

175. En 2014, la Division C a aussi décidé d'appliquer la *Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail*. Il s'agit d'une norme volontaire élaborée par l'Association canadienne de normalisation et le Bureau de normalisation du Québec sous l'égide de la Commission de la santé mentale du Canada. Elle propose une série de mesures, d'outils et de ressources qui visent la promotion de la santé mentale des employés et la prévention

des préjudices psychologiques susceptibles d'être causés par des facteurs liés au travail. (**Pièce PGC-39** : Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail)

176. La Division C s'est aussi portée volontaire en février 2014 pour participer à un projet de recherche pancanadien, sous forme d'études de cas, d'une durée de trois ans mené par la Commission de la santé mentale du Canada. Les progrès réalisés par la Division C découlant de l'implantation de la norme ont été suivis et évalués par cette commission de 2014 jusqu'à la fin de l'étude en 2017.

177. Le Groupe entreprise en santé a décerné à la Division C des prix dans les catégories « Santé psychologique » (2015) et « Pratiques de gestion et mieux-être psychologique, Grande entreprise » (2017). Ce groupe est un organisme à but non lucratif au Québec qui fait la promotion de la santé globale en milieu de travail. (**Pièces PGC-40** : Évolution de la culture à la GRC - Bilans divisionnaires et **PGC-41** : Lettre de félicitations du GEES)

178. En octobre 2016, la Division C a adopté une politique divisionnaire, nommée *MA - Supplément de la Division C - chapitre II.100. Politique de santé psychologique et mieux-être en milieu de travail de la Division C*. Cette politique, accessible à l'ensemble des employés de la Division C, rappelait la responsabilité de tous les employés de contribuer « au maintien d'un milieu de travail qui favorise leur propre santé psychologique et physique, ainsi que celle des autres employés ». (**Pièce PGC-42** : Politique de santé psychologique et mieux-être en milieu de travail de la Division C, MA chap. II.100, 2016 et 2020, en liasse)

*iii. La GRC, par l'entremise des préposés de Sa Majesté, a offert de la formation à ses employés afin de prévenir les situations de harcèlement, de représailles et de discrimination*

179. Au fil des ans, la GRC a offert plusieurs formations au niveau divisionnaire et national visant à sensibiliser ses employés sur les questions relatives au harcèlement, aux représailles et à la discrimination. D'autres étaient destinées aux gestionnaires et portaient sur la gestion du personnel et les relations de travail.

180. Depuis 1994, dans le cadre du *Programme d'instruction des cadets*, ces derniers reçoivent de la formation sur la prévention du harcèlement et l'importance du respect en milieu de travail. Le

temps qui lui est consacré est comparable à celui alloué à certaines techniques policières. Récemment, des améliorations ont été apportées à la formation visant à aider les cadets à comprendre comment gérer les conflits et le harcèlement lorsque l'auteur est en situation d'autorité. Des séances sur les droits de la personne, le harcèlement, la discrimination et la sensibilisation aux préjugés ont été ajoutées pour les formateurs.

181. La GRC a aussi rendu accessible à tous les employés de la formation faisant la promotion d'un milieu de travail inclusif, sécuritaire et exempt de harcèlement et de discrimination, y compris les cours *Violence en milieu de travail – Reconnaître les risques et prendre les mesures appropriées*, *Sensibilisation aux préjugés pour les employés*, *Sensibilisation aux préjugés pour les superviseurs* et *Résoudre les conflits efficacement*.

182. Les cours *Respect en milieu de travail* et, plus récemment, *Sensibilisation culturelle et humilité*, sont obligatoires pour tous les employés. Les candidats au *Programme de perfectionnement des aspirants officiers* doivent démontrer qu'ils ont suivi les cours obligatoires suivants : *Respect en milieu de travail*, *Prévention de la violence dans le lieu de travail* et *Introduction à l'ACS+ (Analyse comparative des sexes plus)*.

183. Le *Programme de perfectionnement des superviseurs* de la GRC comprend une formation à l'intention des nouveaux superviseurs sur :

- La *gestion des relations en milieu de travail* pour que les superviseurs soient en mesure de repérer rapidement les cas de comportement déplacé et de communiquer efficacement afin de régler ces cas;
- L'application du processus d'enquête et de règlement des plaintes de harcèlement;
- La formation sur le *Respect en milieu de travail*.

184. Depuis son lancement en 2012, le *Programme de perfectionnement des cadres et des officiers* comporte également un module sur la diversité et l'inclusion.

185. Suite au lancement du *Programme de gestion informelle des conflits* à l'été 2014, le cours *Résoudre les conflits efficacement* a été offert.

186. En janvier 2017, la GRC a mis sur pied une campagne de sensibilisation sur l'inconduite sexuelle en milieu de travail pour que les allégations s'y rapportant puissent être correctement évaluées, surveillées et réglées.

187. En avril 2018, un module sur le leadership inclusif qui comprenait un volet sur la responsabilité et la sensibilisation aux préjugés a été intégré au *Programme de perfectionnement des gestionnaires*. Le *Programme de perfectionnement des superviseurs* a aussi été révisé.

188. Le cours en ligne *Introduction à l'ACS+* est dorénavant obligatoire pour tous les officiers ainsi que pour la haute gestion. L'engagement à l'appui de la diversité et de l'inclusion et à la lutte contre le racisme et la discrimination a été inclus dans les accords de rendement de tous les gestionnaires. Les superviseurs devraient aussi revoir avec les membres le *Code de déontologie de la GRC*, la politique sur les conflits d'intérêts et la politique en matière de harcèlement.

189. Suivant l'entrée en vigueur du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*, la GRC offrira de nouvelles formations obligatoires pour tous les employés portant sur le harcèlement et la violence sur le lieu de travail.

190. Plusieurs formations additionnelles portant sur la santé mentale et les conflits au travail ont aussi été dispensées aux membres ainsi qu'aux gestionnaires de la Division C dans le cadre de l'initiative sur le mieux-être.

iv. *La GRC, par l'entremise des préposés de Sa Majesté, a instauré un Programme de gestion informelle des conflits en sus des recours administratifs dont les membres disposent afin de faire cesser les situations de harcèlement, de représailles et de discrimination*

191. En plus de pouvoir déposer une plainte de harcèlement, un membre de la GRC qui estime avoir été victime de harcèlement, de représailles ou de discrimination, dispose de plusieurs recours internes et externes visant à y mettre fin et même pour certains, à être indemnisés en conséquence.

a) Le Programme de gestion informelle des conflits

192. En juin 2014, la GRC a adopté la *Politique du Programme de gestion informelle des conflits*, laquelle a été élaborée de concert avec la haute direction, des agents négociateurs et des

RRF. Elle s'applique à tous les membres et employés de la fonction publique. (**Pièces PGC-43** : Programme de gestion informelle des conflits, MSS - chap. III.3)

193. Le Programme offre des activités de prévention et des procédures de gestion informelle des conflits. Lorsqu'ils ne sont pas en mesure de régler leurs propres conflits ou qu'ils souhaitent obtenir de l'aide à cette fin, les employés peuvent avoir recours à divers services.

194. Les parties qui se prévalent des services doivent suspendre tout autre recours, le temps de tenter de régler le conflit. Dans le cadre du programme, aucune enquête n'est menée et aucune décision n'est rendue. C'est un moyen confidentiel et volontaire de le régler à l'extérieur des procédures de recours formels.

#### b) Le mécanisme de griefs interne de la GRC

195. Jusqu'en 2014, les membres disposaient d'un droit de grief pour se plaindre d'une situation de harcèlement, de représailles ou de discrimination s'il n'existait aucun autre recours en vertu de la *Loi sur la GRC* et ses règlements. Les membres disposaient aussi du droit de déposer un grief concernant la façon dont avait été géré ou le résultat des plaintes pour harcèlement. Les griefs relatifs au harcèlement ou à la discrimination étaient traités de la même façon que tous les autres types de griefs.

196. Les membres ne pouvaient pas se servir du processus de plainte de harcèlement et du processus de grief simultanément pour une même situation. Dans ces cas, le processus de plainte de harcèlement était interrompu si le membre en cause ne retirait pas son grief.

197. Les griefs portant sur l'interprétation ou l'application par la GRC de politiques gouvernementales, y compris celles portant sur le harcèlement, doivent être soumis au Comité externe d'examen de la GRC, un organisme indépendant de révision, avant de pouvoir faire l'objet d'une décision de la part du Commissaire.

198. Des changements majeurs ont été apportés au système de grief de la GRC depuis l'adoption de la *Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada* et le *Règlement de la GRC (2014)*. La GRC a alors adopté de nouvelles *Consignes du commissaire (griefs et appels)* ainsi qu'une politique sur les griefs et appels.

199. Toutes les situations de harcèlement sont désormais traitées en vertu de la politique sur le harcèlement et les *Consignes du Commissaire (Enquête et règlement des plaintes de harcèlement)*. La procédure de grief n'est plus applicable à cet égard. Les membres disposent cependant du droit de déposer un grief relatif à une situation de discrimination au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

c) Les griefs devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

200. La *Loi sur les relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* permettra, sous réserve de certaines dispositions de celle-ci, à certains membres réguliers et civils de renvoyer leur grief devant l'arbitre de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral. Ce droit de grief portera uniquement sur l'interprétation et l'application de la convention collective qui sera éventuellement en vigueur ou d'une décision arbitrale.

d) Les recours prévus au Code canadien du travail

201. La partie II du *Code canadien du travail* offre aux membres de la GRC un droit de recours pour résoudre les situations de harcèlement de travail en vertu du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*. Entre 2008 et le 31 décembre 2020, la partie XX du règlement prévoyait la possibilité de déposer une plainte de violence en milieu de travail.

202. L'employeur devait tenter de régler la situation à l'amiable avec l'employé dès qu'il avait connaissance de « tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'un employé à son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie ». Si la situation n'était pas réglée, l'employeur nommait une personne compétente pour faire enquête et rendre un rapport contenant ses conclusions et ses recommandations.

203. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, en remplacement de la partie XX du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*, un mécanisme de redressement similaire est prévu aux articles 15 et 25 du *Règlement sur la Prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*, DORS/2020-130. Le mécanisme vise à éliminer ou réduire au minimum le risque d'incidents de violence ou de harcèlement en milieu de travail. Au terme de l'enquête, si l'employé est insatisfait

des mesures prises par l'employeur pour remédier à la situation faisant l'objet de la plainte, il peut renvoyer la plainte au ministre du Travail.

204. Sous la nouvelle Partie IV du *Code canadien du travail* et le *Règlement sur les sanctions administratives pécuniaires (Code canadien du travail)*, DORS/2020-260 les employeurs qui ne respectent pas la Partie II du *Code canadien du travail* peuvent désormais recevoir une sanction administrative pécuniaire pouvant aller jusqu'à 250 000 \$. Les employeurs qui reçoivent une pénalité peuvent également être publiquement désignés comme contrevenants.

205. Un membre dispose également d'un droit de refus de travail s'il a des motifs raisonnables de croire qu'il fait face à un danger dans le milieu de travail. L'intimidation, les conflits personnels, la discrimination et le harcèlement susceptibles de constituer une menace imminente ou sérieuse pour la vie ou pour la santé de la personne peuvent constituer un danger le justifiant.

e) Les plaintes en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*

206. Depuis 2007, la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, L.C. 2005, c 46, prévoit que les employés de l'État, y compris les membres de la GRC, peuvent dénoncer les « actes répréhensibles » dans le secteur public.

207. La loi définit les actes répréhensibles comme incluant notamment les contraventions aux lois fédérales, les cas graves de mauvaise gestion, les actions ou omissions créant un risque pour la santé, la sécurité ou la vie d'une personne, ou les contraventions graves au *Code de déontologie de la GRC*.

208. Le commissaire à l'intégrité du secteur public enquête sur les divulgations. Lorsque celui-ci estime qu'un acte répréhensible a été commis, il porte ses conclusions à l'attention de l'administrateur général de l'organisation visée par la divulgation, recommande des mesures correctives et dépose un rapport au Parlement. Le commissaire fait également rapport annuellement au Parlement et au Conseil du Trésor au sujet de tout problème systémique donnant lieu à des actes répréhensibles.

209. La loi interdit aussi toutes représailles à l'encontre des employés qui ont soumis une divulgation ou qui ont collaboré de bonne foi aux enquêtes. Les employés qui s'estiment victimes

de représailles devraient plutôt soumettre une plainte à cet effet. Le Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, dont les membres sont des juges de la Cour fédérale ou d'une cour supérieure d'une province, statue sur celles-ci et peut notamment accorder des dommages et imposer des mesures disciplinaires.

f) Les plaintes en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

210. Dans la mesure où le fondement du harcèlement, des représailles ou de la discrimination constituerait de la discrimination selon la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la victime peut déposer une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne. En plus des dommages qu'une victime peut obtenir au terme de l'instruction de sa plainte, le Tribunal canadien des droits de la personne peut, si la plainte lui est référée pour instruction, contrairement aux procédures intentées sous la *Loi sur la responsabilité civile de l'État*, ordonner de mettre fin à l'acte et de prendre en consultation avec la commission des mesures de redressement ou des mesures destinées à prévenir des actes semblables conformément à l'alinéa 53(2) a).

**4) L'opportunité ou non d'octroyer des dommages-intérêts punitifs en l'instance**

211. La quatrième et dernière question contenue dans le jugement d'autorisation de la présente action collective est la suivante :

« 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 ? »

212. Aucun préposé de Sa Majesté n'a porté atteinte de façon illicite et intentionnelle aux droits des membres du groupe.

213. Les différentes politiques et initiatives développées tant au niveau divisionnaire que national en réponse aux préoccupations des membres démontrent plutôt une intention constante de prévenir le harcèlement, les représailles et la discrimination sous toutes ses formes et d'offrir un milieu de travail sain et exempt de harcèlement aux employés.

214. Il n'existe aucune allégation sérieuse dans la Demande permettant d'établir un désir ou une volonté des préposés de Sa Majesté de causer les conséquences d'une conduite fautive.

#### **IV. Réclamations individuelles des membres**

215. Si cette Cour répondait par l'affirmative aux questions de fait ou de droit à être traitées collectivement, il ne saurait être question de recouvrement collectif. Le harcèlement, les représailles et la discrimination sont essentiellement individuels et les dommages qui en découlent, le cas échéant, sont purement personnels, de sorte qu'il ne sera pas possible d'établir d'une façon suffisamment précise le montant total des réclamations.

216. La détermination selon laquelle quelques personnes ont subi du harcèlement, des représailles ou de la discrimination ne peut permettre d'appliquer une présomption de fait pour établir collectivement que l'ensemble des membres putatifs en ont été victimes. Sous réserve des motifs de rejet ci-dessous, chacun des membres putatifs devrait prouver (i) qu'il détient un document ou une série de documents au sens du jugement d'autorisation, (ii) qu'il a été victime d'une faute, (iii) qu'il a subi un dommage, et (iv) qu'il existe un lien de causalité entre la faute et le dommage. Le tribunal devra également déterminer, sur une base individuelle, si le membre putatif a minimisé son dommage et si la responsabilité doit être partagée, le cas échéant.

##### **1) Motifs de rejet des réclamations individuelles qui pourraient faire l'objet d'une détermination préliminaire**

217. Cette Cour devrait exercer son pouvoir discrétionnaire de décliner compétence à l'égard de plusieurs des réclamations individuelles étant donné les recours dont disposent des membres putatifs. Par ailleurs, des réclamations individuelles devront être rejetées compte tenu des immunités de la Couronne, des quittances données au profit de l'État fédéral ou encore, de la prescription extinctive.

##### *i. La Cour devrait décliner compétence compte tenu de recours prévus dans des régimes législatifs particuliers*

218. Selon l'essence de leur réclamation individuelle, des membres pourraient disposer de recours en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et/ou du *Code canadien du travail* et/ou de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.

219. Bien qu'aucun de ces régimes législatifs n'écarte explicitement la compétence de cette Cour, cette dernière devrait, comme elle le fait généralement en matière de relations de travail,

exercer son pouvoir discrétionnaire pour décliner compétence afin d'éviter de contrecarrer l'intention du législateur en adoptant ces lois particulières.

220. Ces régimes législatifs prévoient un code complet en matière de plaintes pour des actes discriminatoires fondés sur des motifs de distinction illicite et en matière de harcèlement ou de violence ou de représailles suite à une divulgation d'actes répréhensibles. Ils créent des tribunaux spécialisés possédant un pouvoir d'indemnisation et/ou d'intervention visant à mettre fin à la discrimination, aux représailles ou au harcèlement.

221. La Cour suprême du Canada a formulé un principe de retenue non seulement envers les mécanismes décisionnels prévus par la convention collective, mais également envers les mécanismes établis par les lois en matière de relations de travail et en général envers les tribunaux spécialisés dont les décisions relèvent de leur champ de compétence.

222. Si la Cour détermine, après avoir examiné le contexte factuel pour chacun de membres putatifs, que l'essence du litige relève de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et/ou du *Code canadien du travail*, elle serait justifiée de décliner compétence en faveur des instances administratives propres à chacun de ces régimes législatifs.

223. Si cette Cour ne le fait pas malgré qu'un membre putatif ait exercé l'un de ces recours, elle devra déterminer si la réclamation individuelle est irrecevable en application des principes de la litispendance ou de l'abus de procédure et subsidiairement, déterminer son impact sur la réclamation du membre afin d'éviter une double compensation.

*ii. Les immunités des articles 9 de la Loi sur la responsabilité civile de l'État et 12 de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*

224. L'article 32 de la *Loi sur la pension de retraite de la GRC* stipule qu'une compensation conforme à la *Loi sur les pensions* doit être accordée chaque fois que la blessure ou la maladie (physique ou psychologique) ayant causé l'invalidité sur laquelle porte la demande de compensation est consécutive ou se rattache directement au service dans la GRC. Des membres du groupe, dont le représentant Marc Lachance, pourraient être admissibles, aux termes de l'article 32

de la *Loi sur la pension de retraite de la GRC*, à une compensation conforme à la *Loi sur les pensions*.

225. Si cette Cour arrivait à la conclusion que cette blessure ou maladie dont souffre un membre a pu le rendre invalide, la réclamation individuelle de chacun de ces membres dans la présente action devra être suspendue aux termes du paragraphe 111(2) de la *Loi sur les pensions* jusqu'à ce que l'inexistence du droit à la pension ait été constatée en dernier recours au titre de la *Loi sur le Tribunal des anciens combattants (révision et appel)*, L.C. 1995, c 18.

226. Si l'existence du droit à la pension est constatée, la Couronne bénéficie de l'immunité prévue à l'article 9 de la *Loi sur la responsabilité civile de l'État*.

227. Si la situation du membre ne lui permet pas d'être indemnisé aux termes de l'article 32 de la *Loi sur la pension de la GRC*, la Couronne pourrait bénéficier de l'immunité prévue à l'article 12 de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

*iii. L'existence de quittances et la chose jugée*

228. Des membres, dont Gaétan Delisle (paragraphe 205 à 214 du jugement d'autorisation), ont donné quittance au défendeur les empêchant de le poursuivre pour des faits similaires à ceux qui sont reprochés en l'instance. Ces quittances ont l'autorité de la chose jugée entre les parties en vertu de l'article 2633 du *Code civil du Québec*. Il en va de même d'un jugement en matière de responsabilité extracontractuelle pour les mêmes faits.

*iv. La prescription extinctive*

229. Compte tenu de la définition du groupe, la prescription extinctive de trois ans prévue à l'article 2925 du *Code civil du Québec*, sauf pour certains cas particuliers, trouvera application aux réclamations individuelles.

230. À moins d'une preuve d'impossibilité en fait d'agir de la part d'un membre putatif au sens de l'article 2904 du *Code civil du Québec*, les réclamations de membres portant sur des faits s'étant produits plus de trois ans avant le dépôt de la demande d'autorisation le 2 novembre 2016 sont prescrites.

## 2) Bien-fondé des réclamations individuelles

231. Afin d'être indemnisé au terme de la présente action collective, chaque membre devra démontrer qu'une faute a été commise à son égard par un préposé de Sa Majesté membre de « l'État-major » et avoir en conséquence, subi un préjudice. Les circonstances particulières afférentes à la situation de chaque membre du groupe nécessiteront une preuve contradictoire, une documentation et des témoignages différents d'un membre du groupe à l'autre.

### **POUR CES MOTIFS, PLAISE AU TRIBUNAL :**

**REJETER** la demande introductive d'instance d'une action collective.

**RÉSERVER** les droits du défendeur quant aux moyens préliminaires d'irrecevabilité et de contestation qu'il pourrait opposer aux membres individuellement au stade du recouvrement individuel des réclamations, le cas échéant.

**LE TOUT** avec les frais de justice, les frais d'expertise et les frais d'avis aux membres.

Montréal, le 26 février 2021

*Procureur général du Canada*

---

#### **PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**

Ministère de la Justice Canada

Bureau régional du Québec

Complexe Guy-Favreau

200, boul. René-Lévesque Ouest

Tour Est, 9<sup>e</sup> étage

Montréal (Québec) H2Z 1X4

Télécopieur : 514 496-7876

**Par : M<sup>es</sup> Ginette Gobeil, Paul Deschênes,  
Nadine Perron et Ludovic Sirois**

Téléphone : 514 496-8115

Courriel : [ginette.gobeil@justice.gc.ca](mailto:ginette.gobeil@justice.gc.ca)

[paul.deschenes@justice.gc.ca](mailto:paul.deschenes@justice.gc.ca)

[nadine.perron@justice.gc.ca](mailto:nadine.perron@justice.gc.ca)

[ludovic.sirois@justice.gc.ca](mailto:ludovic.sirois@justice.gc.ca)

Notification : [notificationPGC-AGC.civil@justice.gc.ca](mailto:notificationPGC-AGC.civil@justice.gc.ca)

Notre dossier : 8795930

BC 0565

**Avocat de la défenderesse**

---

---

**COUR SUPÉRIEURE**  
(Action collective)  
**DISTRICT DE MONTRÉAL**

---

---

**ASSOCIATION DES MEMBRES DE LA POLICE MONTÉE DU QUÉBEC INC.**

et

**PAUL DUPUIS**

et

**MARC LACHANCE**

Demandeurs

c.

**SA MAJESTÉ LA REINE, représentée par le PROCUREUR GÉNÉRAL CANADA**

Défenderesse

---

---

**DÉFENSE DU PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**  
(Art. 170 C.p.c.)

---

---

**ORIGINAL**

---

---

**PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**

Ministère de la Justice Canada  
Bureau régional du Québec  
Complexe Guy-Favreau  
200, boul. René-Lévesque Ouest  
Tour Est, 9<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H2Z 1X4  
Télécopieur : 514 496-7876

**Par : M<sup>es</sup> Ginette Gobeil, Paul Deschênes, Nadine Perron et Ludovic Sirois**

Téléphone : 514 496-8115

Courriel : [ginette.gobeil@justice.gc.ca](mailto:ginette.gobeil@justice.gc.ca), [paul.deschenes@justice.gc.ca](mailto:paul.deschenes@justice.gc.ca),  
[nadine.perron@justice.gc.ca](mailto:nadine.perron@justice.gc.ca), [ludovic.sirois@justice.gc.ca](mailto:ludovic.sirois@justice.gc.ca)

Notification : [notificationPGC-AGC.civil@justice.gc.ca](mailto:notificationPGC-AGC.civil@justice.gc.ca)

**Avocat de la défenderesse**

BC 0565

OP 0828