

## **CANADA**

**PROVINCE DE QUEBEC  
DISTRICT DE MONTREAL**

**(Chambre des actions collectives)  
COUR SUPÉRIEURE**

---

N° :

**NICHOLAS MARCUS THOMPSON  
JENNIFER PHILLIPS  
MICHELLE HERBERT  
KATHY SAMUEL  
WAGNA CELIDON  
DUANE GUY GUERRA  
STUART PHILP  
SHALANE ROONEY  
YONITA PARKES  
DANIEL MALCOLM  
ALAIN BABINEAU  
BERNADETH BETCHI**

Demandeurs

c.

**PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**  
Ministère de la Justice du Canada  
Bureau régional du Québec  
Complexe Guy-Favreau, Tour Est  
200, Boul. René-Lévesque Ouest, 9<sup>e</sup> étage  
Montréal Québec H2Z 1X4

Défenderesse

---

**DEMANDE POUR OBTENIR L'AUTORISATION D'EXERCER UNE ACTION  
COLLECTIVE ET POUR OBTENIR LE STATUT DE REPRÉSENTANTS**  
(Articles 571 et suivants C.p.c.)

---

**À L'UN DES HONORABLES JUGES DE LA COUR SUPÉRIEURE, SIÉGEANT DANS ET  
POUR LE DISTRICT DE MONTRÉAL, LES DEMANDEURS EXPOSENT RESPECTUEU-  
SEMENT CE QUI SUIT:**

### **PRÉSENTATION GÉNÉRALE**

#### **LE RECOURS**

1. Les Demandeurs désirent exercer une action collective pour le compte du groupe ci-après décrit, dont ils sont eux-mêmes membres, soit :

2. Les Employé/es noir/es qui, à tout moment durant la période considérée, ont travaillé à la Fonction Publique Canadienne définie à l'annexe « B » au cours des trente (30) dernières années.
3. Le groupe comprend également toutes les personnes qui, en raison d'une relation avec un membre du groupe, ont le droit de faire valoir une réclamation conformément en vertu du *Livre 2 - Droit de la famille du Code Civil du Québec*, et à des lois équivalentes ou comparables dans d'autres provinces et territoires. ("Membres de la famille").

### **LA DÉFENDERESSE**

4. Depuis les racines des origines coloniales du Canada jusqu'à ses efforts pour se débarrasser du joug de l'esclavage et pour se dresser contre les pratiques odieuses de l'apartheid et du génocide racial, le Canada s'est soi-disant engagé à la vertu d'éliminer et de prévenir le racisme et l'inégalité en tant que question de politique sociale, des valeurs canadiennes, du mandat constitutionnel et du droit international et des conventions. Le caractère multiculturel du Canada est inscrit dans notre Constitution et dans nos lois en tant que principe juridique fondateur.
5. Le Canada a cherché à mettre en œuvre des systèmes destinés à lutter contre le fléau du racisme.
6. Et pourtant, malgré ces efforts et mesures législatives visant à remédier aux réalités de l'inégalité pour les Canadiens noir/es, les mesures mises en place à ce jour pour remédier à la discrimination systémique contre les Canadiens noir/es n'ont pas réussi à réparer ces torts et ont plutôt exacerbé les inégalités systémiques et le racisme auquel sont confrontés les Canadiens noir/es, en particulier dans les pratiques d'embauche et de promotion au sein de la Fonction Publique. Les maux de la discrimination systémique imprègnent les structures institutionnelles du Canada et maintiennent involontairement les Canadiens noir/es subjugués en tant que citoyens de seconde zone.
7. Il y a eu une pratique de facto d'exclusion des Employé/es noir/es dans toute la Fonction Publique en raison de la pénétration de la discrimination systémique dans les structures institutionnelles du Canada.
8. Les mesures législatives prises par les lois sur l'équité en matière d'emploi destinées à corriger les inégalités systémiques et par les lois sur les droits de la personne visant à prévenir la discrimination fondée sur la race ont simplement masqué la disparité, l'exclusion et la marginalisation croissantes des Canadiens noir/es de l'égalité d'accès aux opportunités et aux avantages qui ont permis à d'autres groupes partager la prospérité de la vie sociale et économique canadienne grâce à des emplois valables dans la Fonction Publique sans discrimination.
9. Les obstacles systémiques à l'égalité se sont révélés particulièrement pernicious dans les pratiques d'embauche et de promotion de la Fonction Publique et ont abouti à la pratique insidieuse de l'exclusion des Employé/es noir/es.
10. Au sein de la Fonction Publique, le mandat d'égalité constitutionnelle en tant que droit fondamental à la citoyenneté et en tant que valeur sociale canadienne a été

systématiquement refusé aux Canadiens noir/es, en particulier en leur refusant des possibilités de promotion en raison de l'exclusion raciale.

11. Malgré de nombreuses études, rapports, commissions et recommandations visant à remédier aux horribles inégalités systémiques auxquelles sont confrontés les Employé/es noir/es dans la Fonction Publique, la réalité de l'égalité des chances demeure insaisissable pour les Canadiens noir/es tant dans les lieux de travail syndiqués que non syndiqués dans l'ensemble de la Fonction Publique.
12. Les conventions collectives de travail, les codes et tribunaux des droits de la personne et les lois et commissions d'équité en matière d'emploi n'ont tout simplement pas été en mesure de briser le joug du racisme systémique pour les Canadiens noir/es ou de surmonter des décennies de marginalisation et la pratique systémique omniprésente d'exclusion des Employé/es noir/es dans l'ensemble du public Un service.
13. Les lois et institutions canadiennes en matière d'équité en matière d'emploi, de travail et de droits de la personne ont servi à exacerber plutôt qu'à éliminer la pratique de l'exclusion des Employé/es noir/es. Ils ont accru le racisme systémique d'une manière qui a privé les Employé/es noir/es des possibilités et des avantages accordés aux autres en fonction de leur race et malgré leur mérite et leur volonté de contribuer à la société canadienne.
14. À partir de la fin des années 60, les politiques suivies par le Canada pour rechercher l'équité en matière d'emploi et le droit de ne pas subir de discrimination ont laissé tomber les Employé/es noir/es de la Fonction Publique en raison d'un cadre institutionnel fondé sur le racisme systémique et l'inégalité raciale. Le recours à la Loi sur l'équité en matière d'emploi et aux mesures connexes comme moyen d'assurer l'égalité des chances et des avantages de la loi relative à l'embauche et à la promotion des Employé/es noir/es dans la Fonction Publique a soumis les membres du groupe à un traitement discriminatoire, humiliant et préjudiciable persistant, portant atteinte à leur dignité, et le respect de soi. Les membres du groupe ont constamment été soumis à la pratique systémique, omniprésente et illégale d'exclusion des Employé/es noir/es.
15. Les membres du groupe ont subi un préjudice économique important et un préjudice psychologique durable en raison de la pratique canadienne d'exclusion des Employé/es noir/es. Ces préjudices comprennent l'anxiété, la honte, le chagrin, la perte de dignité et des pertes financières importantes.
16. Une ordonnance judiciaire obligatoire pour mettre en œuvre le plan et les objectifs de diversité ci-joint est nécessaire afin de mettre fin à la pratique d'exclusion des Employé/es noir/es et d'assurer l'égalité en vertu de la loi et le même bénéfice de la loi pour les Employé/es noir/es de la Fonction Publique.

### **L'EXPÉRIENCE DES NOIR/ES AU CANADA : LA VOIX PERSONNELLE DE LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE**

17. Depuis près de 400 ans, les Canadiens noir/es ont été confrontés et continuent de faire face à des préjugés, des inégalités, des obstacles systémiques tangibles et invisibles à une participation pleine et égale à la société canadienne. Cela remonte

à l'esclavage des Africains au Canada en tant que propriété et non en tant que peuple.

18. Entre 1629 et 1834, il y avait plus de 4 000 esclaves d'origine africaine au Canada. Les enfants, les femmes et les hommes ont été réduits à des biens qui pouvaient être achetés et vendus, exploités pour leur travail et soumis à des traumatismes physiques, sexuels et psychologiques, qui ont laissé leur empreinte sur toutes les générations futures.
19. Malgré ces défis, les Noir/es se sont battus pour le droit de se battre pour le Canada. Ils se sont battus également et courageusement dans toutes les guerres, faisant le sacrifice ultime pour l'amour de la patrie. Il en est ainsi même là où cela signifiait l'exclusion des unités de l'armée uniquement blanches et les combats dans des unités uniquement noires des Forces armées canadiennes.
20. Après 1970, une nouvelle politique de multiculturalisme et une nouvelle loi sur l'immigration ont déclenché une vague de nouveaux immigrants noir/es pour bâtir sur ce riche passé culturel et pour aider à façonner une nouvelle mosaïque multiculturelle canadienne faisant partie de l'héritage Trudeau.
21. Cependant, malgré de nombreux défis à relever et une riche histoire de construction et de contribution au Canada, les Canadiens noir/es dans la Fonction Publique continuent de vivre l'héritage des pratiques et des politiques institutionnalisées il y a de nombreuses générations, y compris la pratique de l'exclusion des Employé/es noir/es.
22. Ces pratiques et politiques consistent en des modèles de comportement institutionnels qui font partie des structures sociales et administratives de l'État et / ou de la Fonction Publique. Ils créent et perpétuent une position de désavantage relatif pour les Employé/es noir/es et de privilège pour d'autres groupes et individus en raison de leur identité de groupe. Ces expériences sont perpétuées par le passé et la pratique continue d'exclusion des Employé/es noir/es de et au sein de la Fonction Publique ainsi que par le racisme systémique structurel et institutionnel.
23. Parmi les Demandeurs et les membres du groupe, il y a une expérience commune qui se reflète dans les **commentaires** suivants du demandeur Nicholas Marcus Thompson :
  - *En arrivant à mon premier jour de travail dans la Fonction Publique, j'étais rempli d'idées d'excellence, d'aventure intellectuelle et de possibilités infinies. J'ai été bientôt déçu dans les trois catégories.*
  - *Avec ma couleur de peau, j'ai ressenti la piqûre d'exclusion et de limites à tous les niveaux: affectations de travail, responsabilité et avancement.*
  - *Il n'y avait pas de modèles noir/es à l'échelon supérieur de la Fonction Publique pour m'encourager dans mon travail. Les Employé/es noir/es étaient ghettoïsés dans les rangs inférieurs. Parfois, une personne noire était avancée dans les rangs intermédiaires mais rarement plus élevés.*
  - *Le mérite n'était pas un principe directeur pour l'attribution ou l'avancement des projets. Le préjugé et sa servante, l'indifférence, ont rendu le monde poli, froid et solitaire au point d'exclusion permanente.*
  - *C'est du racisme systémique à la canadienne. J'ai senti la piqûre mais personne n'a remarqué mon cri. Pire encore, personne ne s'est soucié d'aider à soulager la douleur et les structures et systèmes*

*en place ont exacerbé plutôt que résolu ces problèmes. La douleur est rapidement devenue permanente. Cela a favorisé le ressentiment, puis la colère, puis la résignation à un statut inférieur. La rage ne fait pas partie de la voie canadienne. Il n'y avait pas d'exutoire significatif et j'étais confiné à accepter ma place dans les rangs inférieurs à vie. Il faisait écho à un passé plus sombre sans les marchés, le cash et la servitude. Toujours poli mais toujours raciste.*

- *Il est temps de briser ces « chaînes de fer » psychologiques et ce « mérite » gratuit maintenant, emprisonné, comme c'est le cas au Canada, comme une qualité inutilisable pour un Noir dans la Fonction Publique canadienne.*
- *L'avancement fondé sur le mérite sans limites est un stimulant éprouvé pour l'économie et un triomphe des droits de l'homme au-delà des mots juridiques, des slogans et des phrases constitutionnelles haut de gamme, pour nous, couchés sur des étagères poussiéreuses à cause de la sous-utilisation et de l'indifférence.*
- *Ressentez notre douleur, libérez-nous au soleil des champs de mérite, rejoignons l'expérience canadienne et améliorons-la.*

## **CAUSE D'ACTION: LA RESPONSABILITÉ DE LA DÉFENDERESSE**

### **A. OBLIGATION DE LA DÉFENDERESSE D'AGIR AVEC ÉQUITÉ ENVERS SES EMPLOYÉ/ES NOIR/ES**

24. La Déclaration canadienne des droits a été adoptée en 1960 et reconnaît les droits et libertés individuels, y compris le droit à l'emploi sans égard à la race, l'origine nationale, la couleur, la religion ou le sexe.
25. En 1970, le Canada est devenu signataire de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Dans le cadre de ses obligations internationales, le Canada est tenu de rendre compte des progrès accomplis dans l'amélioration de la situation des minorités racialisées, en particulier sur le lieu de travail.
26. En 1982, la Charte des droits et libertés a inscrit dans la Constitution canadienne le cadre de la justice et de l'égalité pour les Employé/es noir/es. Malgré cela, le 24 septembre 2020, plus d'un demi-siècle plus tard, le premier ministre Trudeau a reconnu que le racisme et la discrimination systémiques sont toujours un problème au Canada.
27. Le Canada a été critiqué par les Nations Unies pour son manquement à ses obligations au titre de la Convention et en particulier pour son incapacité à adopter des pratiques d'équité en matière d'emploi suffisamment particulières et ciblées pour faire face au sort de certains groupes communautaires. et des pratiques telles que l'exclusion des Employé/es noir/es.
28. Dans le cadre de la «Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine» de l'Assemblée générale des Nations Unies (résolution 68/237), le Canada a affirmé l'adoption de mesures spéciales, telles que l'action positive, le cas échéant, comme étant essentielles pour atténuer et remédier aux disparités dans la jouissance des droits et libertés fondamentales affectant les personnes d'ascendance africaine, les protégeant de la discrimination et surmontant les disparités persistantes ou structurelles et les inégalités de facto résultant de circonstances historiques.

29. Le respect de cette résolution exige que le Canada élabore ou élabore des plans d'action nationaux pour promouvoir la diversité, l'égalité, la justice sociale, l'égalité des chances et la participation de tous. Au moyen, entre autres, d'actions et de stratégies positives ou positives, ces plans devraient viser à créer les conditions permettant à tous de participer efficacement à la prise de décision et de réaliser les droits civils, culturels, économiques, politiques et sociaux dans tous les domaines de la vie sur la base de non-discrimination.
30. L'article 5 de la loi sur l'équité en matière d'emploi dispose ce qui suit : Tout employeur doit mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi:
- Identifier et éliminer les obstacles à l'emploi contre les personnes appartenant à des groupes désignés qui résultent des systèmes, politiques et pratiques d'emploi de l'employeur qui ne sont pas autorisés par la loi; et
  - Instituant des politiques et pratiques positives et des aménagements raisonnables permettant d'assurer que les personnes appartenant à des groupes désignés atteignent un degré de représentation dans chaque groupe professionnel de l'effectif de l'employeur qui reflète leur représentation dans la main-d'œuvre canadienne, ou
  - Les segments de la main-d'œuvre canadienne qui sont identifiables par leur qualification, leur admissibilité ou leur géographie et dont on peut raisonnablement s'attendre à ce que l'employeur recrute des Employé/es.
31. La Loi fournit un cadre législatif et un mandat qui exigent l'élimination des obstacles à l'embauche et à la promotion des minorités visibles dans la Fonction Publique et qui obligent le Canada à entreprendre une évaluation régulière et complète des candidats et des Employé/es, y compris des minorités visibles, afin de déterminer le lieu de travail peut être mieux structuré de manière à refléter correctement la diversité du Canada.
32. La loi sur l'équité en matière d'emploi établit diverses catégories, notamment les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et les minorités visibles dont elle cherche à améliorer les conditions dans le cadre du processus d'emploi.
33. En tout état de cause, et sans limiter ce qui précède, la conduite de la Défenderesse constitue une faute engageant sa responsabilité, tant en vertu de la Charte Canadienne des droits et libertés, ainsi que de la Charte des droits de la personne du Québec.

## **B. FAUTE:**

### **I. L'APPLICATION PAR LE CANADA DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI EST EN VIOLATION DES DROITS À L'ÉGALITÉ DE LA CHARTE DES EMPLOYÉ/ES NOIR/ES**

34. La loi sur l'équité en matière d'emploi a échoué dans ses objectifs et son mandat envers les Employé/es noir/es. En particulier, la Loi ne divise pas la catégorie des minorités visibles et ignore ainsi le racisme unique, invisible et systémique auquel

font face les Employé/es noir/es par rapport aux autres groupes défavorisés qui sont couverts par les catégories établies par la Loi.

35. À cet égard, la loi ne remplit pas son mandat de refléter la diversité de la communauté noire au sein de la Fonction Publique d'une manière qui respecte et s'accorde avec la représentation proportionnelle de la communauté noire dans le cadre de la société canadienne et en tant que membres de la Fonction Publique.
36. La pratique canadienne d'exclusion des Employé/es noir/es a contrecarré les efforts déployés en vertu des lois sur l'équité en matière d'emploi et les droits de l'homme pour remédier au racisme et à la discrimination systémiques subis par les Employé/es noir/es. Les Employé/es noir/es se sont donc vu refuser l'égalité des avantages et des chances de la loi en matière d'embauche et de promotion au sein de la Fonction Publique.
37. Cette pratique d'exclusion des Employé/es noir/es a accru la stigmatisation et la vulnérabilité des Demandeurs et des membres du groupe au sein de la Fonction Publique et de la société en général, les laissant se sentir déshumanisés, sans valeur et exclus de la mosaïque multiculturelle canadienne.

## **II. LA PRATIQUE CANADIENNE DE L'EXCLUSION DES EMPLOYES NOIR/ES VIOLE L'ARTICLE 15 DE LA CHARTE**

38. L'article 15 de la Charte dispose que :
39. Tout individu est égal devant et devant la loi et a droit à la même protection et au même bénéfice de la loi sans discrimination et, en particulier, sans discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, sexe, âge ou handicap mental ou physique.
40. Le paragraphe (1) ne fait pas obstacle à toute loi, programme ou activité qui a pour objet l'amélioration des conditions de vie d'individus ou de groupes défavorisés, y compris ceux qui sont désavantagés en raison de la race, de l'origine nationale ou ethnique, de la couleur, de la religion, du sexe, âge ou handicap mental ou physique.
41. Le Canada a mal appliqué ses obligations en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, y compris en vertu de l'article 5, et a par conséquent refusé aux Employé/es noir/es l'adhésion et la promotion au sein de la Fonction Publique en raison de leur race en raison de la pratique répandue d'exclusion des Employé/es noir/es.
42. Le Canada n'a pas établi ni atteint les objectifs requis pour l'embauche et la promotion des Employé/es noir/es dans la Fonction Publique à tous les niveaux, d'une manière proportionnelle à leur nombre au sein de la Fonction Publique ou de la population en général.
43. Le Canada a également omis d'embaucher et de promouvoir des Employé/es noir/es d'une manière et à un degré compatible avec l'embauche et la promotion d'autres minorités visibles au sein de la Fonction Publique. En particulier, l'embauche et la promotion d'Employé/es noir/es au Canada ont été nettement

disproportionnées par rapport à l'embauche d'autres Employé/es blancs au sein de la Fonction Publique.

44. Par ses actions, le Canada a traité les Employé/es noir/es de manière défavorable et a établi des distinctions entre les Employé/es noir/es et les autres Employé/es de la Fonction Publique en ce qui concerne l'embauche et la promotion des Employé/es noir/es d'une manière qui a imposé un fardeau et un désavantage à la catégorie désignée des Employé/es noir/es qui n'a pas été imposé aux autres, et certainement pas aux Employé/es blancs.
45. Dans la mesure où la pratique canadienne d'exclusion des Employé/es noir/es, y compris dans son application de la loi sur l'équité en matière d'emploi, n'intègre pas de mécanismes d'inclusion, d'évaluation individuelle et d'adaptation pour s'attaquer spécifiquement à tous les obstacles, y compris les obstacles institutionnels, structurels, invisibles et systémiques à l'inclusion des Employé/es noir/es au sein de la Fonction Publique, les politiques du Canada et leur application aux Employé/es noir/es ont été discriminatoires et ont exacerbé leur exclusion et leur marginalisation de l'effectif de la Fonction Publique d'une manière qui a sapé l'égalité réelle des Employé/es noir/es en raison de leur race.
46. Les actions du Canada ont contribué et exacerbé le désavantage historique des Employé/es noir/es dans la Fonction Publique.
47. Le Canada a miné l'accès à l'emploi et aux promotions des Employé/es noir/es de la Fonction Publique d'une manière contraire à l'article 15 de la Charte, en raison de sa pratique d'exclusion des Employé/es noir/es et de l'imposition de barrières institutionnelles, structurelles, invisibles et systémiques.
48. Le Canada a une obligation de diligence envers les Employé/es noir/es. Ce devoir implique une obligation de promouvoir les Employé/es noir/es en fonction du mérite, du talent et de la capacité, comme c'est le cas pour tout autre employé.
49. Cette obligation confère au Canada l'obligation d'éliminer les obstacles à la pleine participation des Employé/es noir/es à la Fonction Publique et de ne pas se conduire par des actes ou des pratiques discriminatoires à l'égard des Employé/es noir/es. Le Canada et les parties constituantes de la Fonction Publique ont manqué à plusieurs reprises à leur devoir de diligence envers les Demandeurs et les membres du groupe, ce qui a causé un préjudice prévisible. Le Canada a systématiquement discriminé les Employé/es noir/es en lui imposant sa pratique d'exclusion des Employé/es noir/es, ce qui a contrecarré les obligations juridiques du Canada en ce qui concerne l'application de politiques, pratiques et procédures légales relatives à l'embauche et à la promotion d'Employé/es noir/es et à l'obtention d'un emploi équitable.
50. À tout moment des faits reprochés, le Canada avait la responsabilité envers les Demandeurs et les membres du groupe de créer et de maintenir un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement racial. En particulier, le Canada a été légalement interdit de mettre en œuvre la pratique d'exclusion des Employé/es noir/es, qui a eu pour effet de rabaisser et de discriminer les Demandeurs et les membres du groupe pendant des années. Que ce soit en vertu d'un devoir de diligence de la Common Law ou de l'obligation de ne pas nuire à autrui énoncée à



l'art. 1457 du Code civil du Québec (anciennement l'art. 1053 du Code civil du Bas-Canada), le Canada a manifestement manqué à son obligation. Puisque le Canada employait tous les Demandeurs et les membres du groupe, la relation entre le Canada et les membres du groupe était suffisamment directe et proche pour donner naissance à une obligation de diligence. À tout le moins, cette obligation obligeait le Canada à s'abstenir de se livrer à des pratiques d'exclusion discriminatoires fondées sur la race.

51. Les Demandeurs et les membres du groupe ont subi un préjudice physique et psychologique en conséquence directe de la mise en œuvre par le Canada de sa pratique d'exclusion des Employé/es noir/es. Ce préjudice était une conséquence tout à fait prévisible des actions du Canada.
52. Le Canada et sa Fonction Publique et les entités de la Fonction Publique en général ont manqué à plusieurs reprises à leurs obligations envers les Demandeurs et les membres du groupe et, ce faisant, leur ont causé un préjudice important pour lequel les membres du groupe ont maintenant le droit d'être indemnisés.

### **III. MANQUEMENT À L'OBLIGATION FIDUCIAIRE**

53. La relation entre les membres du groupe et le Canada était une relation de confiance, de dépendance et de dépendance. À l'époque des faits reprochés, le Canada avait un contrôle et une discrétion importants sur les membres du groupe. Les Demandeurs et les membres du groupe étaient, en raison de la nature de leur travail, soumis à des contacts, à une supervision et à des directives constantes du Canada.
54. Dans le maintien de la confiance du public dans la prestation des services publics, le Canada a une obligation unique et spéciale envers le public qui est de nature juridique et fiduciaire. Compte tenu des obligations de service public et des fonctions exercées par tous les membres du groupe, la relation entre le Canada et les membres du groupe est allée bien au-delà de celle qui existe normalement entre un employeur et ses Employé/es. Par conséquent, le Canada a une obligation fiduciaire aux membres du groupe.
55. L'existence de cette obligation fiduciaire a donné lieu à une attente raisonnable de la part des membres du groupe que le Canada agirait dans leur meilleur intérêt, en veillant à ce qu'ils soient traités avec respect, équité et égalité. À tout le moins, les membres du groupe pouvaient raisonnablement s'attendre à ce que le Canada n'emploie pas activement des obstacles et des pratiques pour les exclure, les nuire et les dénigrer.
56. Dans la mesure où les membres du groupe se sont appuyés sur le Canada pour s'acquitter de ses obligations fiduciaires, cette invocation a été déplacée au détriment des membres du groupe. Loin d'agir dans le meilleur intérêt des membres du groupe, la mise en œuvre par le Canada de sa pratique d'exclusion des Employé/es noir/es a entraîné un manquement flagrant à l'obligation fiduciaire du Canada envers les membres du groupe. Cela a également causé un préjudice important aux membres du groupe.

## **REJET ET REFUS DE PROMOTION INJUSTIFIÉS**

57. Le Canada a manqué aux obligations d'emploi réelles et implicites qu'il devait à tous les membres du groupe lorsqu'il a mis en œuvre sa pratique d'exclusion des Employé/es noir/es et a refusé des promotions aux Employé/es noir/es en raison de leur race. De telles pratiques aboutissaient souvent à la démission ou au licenciement forcé des membres du groupe et / ou au refus de promotions.
58. Cette brèche s'est traduite, entre autres, par un plafond de verre en bas pour les Employé/es noir/es.

## **IV. VIOLATION DE LA CHARTE CANADIENNE ET DE LA CHARTE QUÉBÉCOISE**

59. En ce qui concerne le comportement discriminatoire systémique de la Fonction Publique et l'omission injustifiée de promouvoir, les Demandeurs et les membres du groupe plaident qu'ils sont:
  - Les membres d'un groupe défavorisé visé aux articles 15 et 10 des Chartes respectives;
  - Qualifiés pour les emplois pour lesquels ils ont postulé; et
  - Qualifiés pour les emplois pour lesquels ils auraient dû être promus;
60. Les Demandeurs et les membres du groupe étaient également qualifiés par rapport aux personnes qui ont obtenu les postes souhaités. Les personnes qui ont obtenu ces postes ont été traitées plus favorablement que les membres du groupe qui ont postulé, pour des raisons autres que le mérite, le talent, la compétence et la capacité.
61. La pratique de l'exclusion des Employé/es noir/es a créé une nette distinction fondée uniquement sur la race entre les membres du groupe et les Employé/es de la Fonction Publique qui ont demandé et obtenu les promotions recherchées par les membres du groupe. Cette distinction a causé d'énormes préjugés aux membres du groupe et a envoyé le message incontournable que les Employé/es noir/es ne sont pas aptes à la Fonction Publique au Canada.
62. La pratique de l'exclusion des Employé/es noir/es a perpétué les préjugés et attitudes invisibles, institutionnels et systémiques selon lesquels les Noir/es méritent moins que les autres les protections juridiques et autres et qu'ils sont incapables de s'acquitter en toute sécurité, avec compétence et efficacité des mêmes fonctions que d'autres personnes employées par le Canada, particulièrement aux échelons supérieurs de la Fonction Publique.
63. En se livrant à la pratique de l'exclusion des employé/es noir/es, le Canada a violé les droits des membres du groupe en vertu des articles 15 et 10 des Chartes respectives;
64. En appliquant la pratique d'exclusion des employé/es noir/es, le Canada a refusé aux membres du groupe la pleine reconnaissance de leurs droits de la personne et de leurs libertés en raison de leur race. Le Canada a en outre mis fin à l'emploi des

membres du groupe ou leur a refusé une promotion sur cette même base. La pratique d'exclusion des Employé/es noir/es mise en œuvre dans toute la Fonction Publique représente une forme pernicieuse de discrimination systémique contre tous les Employé/es noir/es et les membres du groupe.

## **V. CAUSALITÉ**

99. Les dommages subis par les Demandeurs et les Membres du Groupe sont une conséquence directe et immédiate de la négligence de la Défenderesse, en ce qu'elle a fait défaut de veiller à ce que ses Employé/es noir/es soient pas soumis au racisme et à la discrimination systémiques.
100. Étant donné du mandat et des engagements de la Demanderesse en vertu de La loi sur l'équité en matière d'emploi envers les Employé/es noir/es, les Demandeurs et les Membres du Groupe ne pouvaient connaître l'ampleur du risque encouru en joignant la Fonction Publique fédérale.
101. Les dommages subis par les Demandeurs n'auraient pas eu lieu n'eût été de la négligence de la Défenderesse et de son omission de veiller à ce que les Demandeurs et les Membres du Groupe ne soient soumis au racisme et à la discrimination systémiques dans le cadre de leur emploi au gouvernement fédéral;

## **VI. DOMMAGES**

117. Les préjudices et dommages subis par les Demandeurs et les Membres du Groupe résultent de la négligence de la Défenderesse, ses agents et représentants;
118. En conséquence des fautes commises par la Défenderesse, les Demandeurs et les Membres du Groupe ont subi et continuent de subir de sérieux préjudices et de la souffrance;
119. En conséquence des fautes commises par les Défenderesses, les Demandeurs et les Membres du Groupe ont subi et continuent de subir des pertes pécuniaires et non-pécuniaires, dont la nature et le montant seront déterminés par le Tribunal.
120. Compte tenu de la nature du préjudice subi par les membres du groupe et du caractère flagrant des actions du Canada, des dommages-intérêts devraient être accordés conformément à l'article 24 de la Charte et à l'article 49 de la Charte québécoise pour réparer les préjudices causés par la pratique canadienne d'exclusion des employé/es noir/es et son impact sur tous les membres du groupe.
121. Les dommages-intérêts devraient compenser la perte personnelle des membres du groupe, y compris le préjudice psychologique permanent qu'ils ont subi. Les dommages-intérêts devraient également justifier les droits des membres du groupe et serviraient l'important objectif public de dissuader une action gouvernementale comparable à l'avenir.
122. Les Demandeurs et les Membres du Groupe proposé demandent également l'octroi de dommages punitifs, compte tenu de la conduite illégale et téméraire de la Défenderesse;

## **FAITS DONNANT OUVERTURE À UN RECOURS INDIVIDUEL DE LA PART DE DES DEMANDEURS**

### **Jennifer Phillips (Agence du revenu du Canada (ARC))**

65. Jennifer Phillips est à l'emploi de l'Agence du revenu du Canada depuis plus de 30 ans. Depuis le début de sa carrière, elle a été rabaissée et s'est sentie sans valeur par rapport à ses collègues non noir/es.
66. Phillips a travaillé avec diligence tout au long de sa carrière et malgré son désir de quitter son poste d'agente de recouvrement, elle n'a été promue qu'une fois tous les 30 ans. Elle a vu ses collègues non noir/es, dont certains qu'elle avait formés, gravir les échelons et profiter des avantages d'un système conçu pour les élever tout en la maintenant au sol.
67. Phillips a été tout au long de son emploi victime d'un comportement préjudiciable de la part du Canada.
68. Phillips a fait l'objet d'actes persistants de discrimination en raison de sa race et a observé la même chose de la part d'autres collègues noir/es, notamment :
  - Les commentaires explicites et dégradants concernant leur race, leur origine nationale ou ethnique, leur religion et / ou leur couleur;
  - Attitudes et commentaires rejetant sa capacité de s'acquitter de ses fonctions en raison de sa race et de son appartenance ethnique;
  - Les employé/es non noir/es de grade/expérience équivalents recevant une meilleure adaptation en cas de congé de maladie, de demandes de vacances, de changements de quart de travail et de demandes de transfert;
  - Les employé/es non noir/es de rang/expérience équivalents ont été affectés à des dossiers et des tâches plus complexes et ont reçu une meilleure formation professionnelle, une meilleure éducation, des conseils et un mentorat, ont reçu des évaluations de rendement plus positives et étaient plus susceptibles d'être considérés pour une promotion.
69. Phillips a cherché à travailler par l'entremise de son syndicat et du processus d'équité en matière d'emploi afin de remédier à la discrimination systémique et au refus de promotions à son égard et à d'autres Employé/es noir/es. Finalement, des efforts ont été faits pour écrire au commissaire de l'ARC et pour travailler par l'entremise du Comité national sur l'équité en matière d'emploi et la diversité, dont les membres comprenaient une personne noire. Ces efforts ont été totalement infructueux pour résoudre les problèmes et les préoccupations de Phillips et elle a souffert de stress, d'anxiété, de dépression, de difficultés à maintenir des relations et de phobie sociale.

### **Nicholas Marcus Thompson (Agence du revenu du Canada (ARC))**

70. Thompson est employé comme agent de contact des collections à l'Agence du revenu du Canada. L'ARC emploie plus de 40 000 personnes au Canada.

Thompson a travaillé comme représentant syndical pour s'attaquer aux problèmes de racisme systémique et d'exclusion des Employé/es noir/es à l'ARC. Malgré ces efforts, l'ARC n'a pas du tout embauché ou promu des Employé/es noir/es, ou d'une manière proportionnelle à leur pourcentage de la Fonction Publique et à la population en général. Thompson s'est vu refuser à plusieurs reprises des promotions en raison de sa race et de son plaidoyer au nom d'autres Employé/es noir/es.

71. La pratique de l'exclusion des employé/es noir/es est manifeste dans les échelons supérieurs de l'ARC où les Employé/es noir/es restent largement invisibles.
72. Au niveau du Conseil de gestion, qui supervise l'ARC, il n'y a pas de Noir/es nommé/es.
73. Au niveau des commissaires, il n'y a pas d'employé/es noir/es.
74. Au niveau du commissaire adjoint, il n'y a pas d'employé/es noir/es.
75. Au niveau des directeurs, il y a 2 Employé/es noir/es sur environ 70 à travers le pays.
76. Au niveau du directeur adjoint, il y a 1 employé noir sur plus de 150 cadres.
77. Thompson a été la cible de ses efforts pour aider d'autres employé/es noir/es et pour améliorer les pratiques d'embauche et de promotion à l'ARC. Thompson a connu une détresse physique et émotionnelle et a été fréquemment rabaissé et privé d'autres opportunités promotionnelles en raison de ses efforts.

#### **Kathy Ann Samuel (Le Service des poursuites pénales du Canada (SPPC))**

78. Kathy Ann Samuel est employée par la Fonction Publique du Service des poursuites pénales du Canada en tant qu'assistante juridique où elle travaille depuis plus de 19 ans. Pendant ce temps, elle n'a reçu qu'une seule promotion, soit une courte durée de 8 mois.
79. Samuel se sent vaincue et a cessé de postuler pour des promotions :

*À quoi bon! Vous n'êtes que déçue, frustrée et traumatisée davantage. Mon moral et mon esprit sont au plus bas. Je n'ai aucune confiance dans le processus. Je travaille pour la justice au nom du gouvernement fédéral et pourtant la justice reste refusée aux employé/es noir/es.*

80. Samuel a été témoin de la frustration et de la désillusion des avocats et du personnel de soutien noir/es par la direction des poursuites pénales. Ces employé/es noir/es ont été victimes de la pratique d'exclusion des employé/es noir/es en raison du racisme systémique.

#### **Michelle Herbert (Emploi et Développement social Canada (EDSC))**

81. Michelle Herbert travaille comme agente des services de paiement dans un centre d'appels d'Emploi et Développement social Canada. Elle travaille à la Fonction Publique depuis 6 ans. Herbert a été négligé pour les promotions et les

augmentations de salaire en 2016, 2018 et 2019 en conséquence directe de la pratique de l'exclusion des Employé/es noir/es et du racisme systémique.

82. Ironiquement, la mission d'EDSC est de « bâtir un Canada plus fort et plus inclusif, d'aider les Canadiens à vivre une vie productive et enrichissante et à améliorer la qualité de vie des Canadiens ». Dans le cas d'Herbert, EDSC a échoué à plusieurs reprises dans cette mission.

### **Wagna Celidon (Service correctionnel du Canada (SCC))**

83. Wagna Celidon a travaillé pour le Service correctionnel du Canada pendant 28 ans. Dans son dernier rôle, elle a été chargée de la qualité des données et de la formation. Elle a été refusée à plusieurs reprises et délaissée pour divers postes pour lesquels elle était extrêmement qualifiée. Des postes ont été attribués aux Employé/es blancs malgré les qualifications supérieures de Celidon.
84. Le racisme systémique et la discrimination institutionnelle auxquels Mme Celidon a été confronté ont conduit son médecin ainsi que son thérapeute à recommander que, pour éviter d'autres dommages à sa santé, elle quitte immédiatement le SCC, même s'il ne lui reste qu'un an pour avoir droit à une pension complète.
85. Cette décision difficile lui a causé une perte financière d'environ 300 dollars par mois, la forçant à chercher un emploi à temps partiel pour le compenser.
86. Ce défaut de promotion a eu un impact sur sa santé mentale et physique et elle a finalement été forcée de prendre une retraite anticipée à 48 ans parce que « *j'en avais assez, j'ai vécu une carrière remplie de déceptions, de traitements inéquitables et de discrimination systémique institutionnelle endémique.* »

### **Duane Guy Guerra (Ministère de la Défense nationale (MDN))**

87. Duane Guy Guerra est un employé à plein temps du ministère de la Défense nationale en tant que technicien d'équipement lourd VHE 10 depuis 21 ans depuis 1999.
88. Le Caporal Guerra est également un membre actif des Forces armées canadiennes (FAC).
89. Le Caporal Guerra du 32e Bataillon des services opérant à partir du manège militaire Denison situé au 1 Yukon Lane Toronto (Ontario) M3K 0A1 s'est joint aux FAC en juin 2015 et est membre à temps partiel depuis. Le Caporal Guerra a participé à six urgences nationales au cours de cette période et a participé à un exercice de l'OTAN en 2018.
90. Le Caporal Guerra se prépare actuellement à se déployer dans le cadre d'une autre mission de maintien de la paix de l'OTAN en Europe à partir de janvier 2021.
91. Comme beaucoup d'autres Employé/es noir/es de la Fonction Publique, Guerra a commencé son emploi avec beaucoup d'espoir et d'enthousiasme. Ce fut cependant de courte durée. Il a déclaré :

*La première fois que j'ai été victime d'une discrimination déguisée était un concours d'emploi interne dans lequel j'étais le gagnant du concours, et la direction a choisi de lancer le concours trois fois jusqu'à ce qu'ils obtiennent le résultat souhaité. En fin de compte, j'étais toujours le meilleur candidat. Cependant, les ressources humaines m'ont expliqué que la direction se réservait le droit de choisir le candidat qui « correspondait le mieux », c'est-à-dire un nouvel employé qui était également caucasien et avait moins de deux ans d'expérience dans le département.*

92. En 2007, Guerra a obtenu un contrat de 9 mois pour travailler à l'étranger avec une entreprise de défense. Ce poste aurait payé un minimum de 90 000 \$ pour le temps passé à l'étranger. L'équipe de direction avait accepté d'accorder à Guerra un congé. Le déploiement a été discuté avec sa famille. Il avait leur plein soutien. Trois jours avant son déploiement, il a été convoqué dans le cabinet du commandant, avec ses supérieurs et le président du syndicat :

*« J'ai supposé que ce fût pour signer la documentation finale, mais à la place, le commandant a glissé un morceau de papier au président du syndicat et a déclaré qu'il avait une exigence opérationnelle pour que je reste avec l'unité ne me permettant pas d'en profiter une fois dans une opportunité à vie.*

*Au cours de mes 20 années d'expérience et des expériences d'autres députés que j'ai représentés à titre de délégué syndical en chef, au cours de ces enquêtes et griefs soutenus et déposés par les membres de la section locale 625 dans d'autres sections et départements, le problème de la discrimination raciale systémique institutionnelle demeure un sérieux obstacle aux progrès et au développement positif de cette organisation fédérale. Mes rêves et mes aspirations auxquels j'ai passé ma vie à me préparer n'ont jamais pu se concrétiser et se développer dans un environnement toxique et sans soutien. »*

### **Stuart Philp (Gendarmerie royale du Canada (GRC))**

93. Philp est un membre régulier de la GRC depuis plus de 18 ans et s'est joint à lui en 2002. Lorsqu'il s'est joint à la GRC, il a suivi le programme de formation de la GRC où il a vécu les expériences suivantes :

*« Peu de temps après mon entraînement, alors que j'étais dans le salon des cadets, un des autres cadets m'a attrapé par les lèvres et m'a dit que j'étais la personne noire à la peau la plus foncée qu'ils aient jamais rencontrée. Quelques jours plus tard, j'ai porté cela à l'attention de mes animateurs ... Peu de temps après, on m'a dit que j'étais trop sensible ... »*

94. Après avoir terminé la formation, Philp a été envoyé à Burnaby, en Colombie-Britannique, où il n'y avait aucun superviseur noir dans aucune des unités. Au cours de son mandat en Colombie-Britannique, il a travaillé pour la patrouille de service général, le soutien aux enquêtes et éventuellement les crimes majeurs. Pendant ses années dans les unités d'enquête, il était le seul membre noir. Les grades supérieurs du détachement étaient tous détenus par des minorités non visibles.
95. La structure des grades des membres réguliers de la GRC comprend plus d'une douzaine de niveaux. Malgré son travail acharné et son engagement à suivre des cours de perfectionnement professionnel, Philp demeure caporal, un niveau au-dessus du grade le plus bas d'un gendarme.
96. Philp est retourné en Ontario à l'automne 2007 et a été détaché auprès du service de police de Toronto jusqu'en 2011. Il a été affecté au détachement de Toronto-Ouest où il y avait un sergent noir et deux caporaux noir/es. Encore une fois, les grades supérieurs du détachement étaient tous détenus par des minorités non visibles.

97. Aucun membre noir ne figure dans les rangs de surintendant principal, de sous-commissaire et de sous-commissaire.
98. Les commandants de la GRC dans les provinces et territoires canadiens sont des hommes et des femmes de race blanche, tout comme le directeur général du quartier général et le commandant de la division nationale. Les inspecteurs noir/es d'autres provinces sont restés au rang d'inspecteur pendant de longues périodes tandis que les inspecteurs blancs nouvellement promus gravissent rapidement les échelons de carrière. Les membres noir/es de la GRC sont maintes fois oubliés pour les promotions dans le cadre d'une pratique continue d'exclusion des Employé/es noir/es.

### **Shalane Rooney (Statistique Canada)**

99. La demanderesse Shalane Rooney a commencé à travailler à Statistique Canada en 2010. Dans un bureau d'environ 300 personnes, il n'y avait que 2 Employé/es noir/es dont aucun n'occupait des postes de direction. Rooney a été contraint de supporter les commentaires hautement raciaux d'autres Employé/es. Rooney s'est vu refuser des promotions et des augmentations au cours de son mandat dans le cadre de la pratique d'exclusion des Employé/es noir/es. Elle a fait l'objet de discrimination systémique et de commentaires raciaux comme suit:

*« Des commentaires concernant mes cheveux, ma peau étant trop claire pour que deux parents noir/es me confirment s'il est correct de dire le mot «N», pour discuter d'insultes raciales ... Le lieu de travail est devenu un endroit que je redoutais de peur d'être gêné conversations avec des collègues. »*

### **Yonita Parkes (Réfugiés et Citoyenneté Canada)**

100. Yonita Parkes a commencé son emploi chez Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada en 2017. Elle a immédiatement constaté qu'il y avait un regroupement d'Employé/es noir/es à des postes de bas niveau.
101. À la suite du traitement qu'elle a reçu d'une série de collègues liés à sa race, elle a déposé une plainte officielle. Le résultat a été que *« les trois personnes ont été déplacées latéralement hors de mon unité plutôt que d'être tenues responsables de leur comportement »*.
102. Parkes a été ostracisé en tant que victime de l'exclusion des Employé/es noir/es, tandis que ceux qui affichaient des attitudes et des commentaires racistes ont pu évoluer au sein de la Fonction Publique. Les systèmes internes de plaintes ont été incapables de traiter les préjudices causés à Parkes de la même manière qu'ils se sont révélés incapables de régler les problèmes liés à la race vécus par les Employé/es noir/es dans l'ensemble de la Fonction Publique.
103. Plutôt que de s'attaquer aux problèmes de discrimination systémique, les actions du Canada consistaient à transférer les Employé/es en difficulté dans une autre unité sans aucune reconnaissance des dommages qu'ils avaient causés. En bref, les plaintes sont rejetées et, en signalant des formes de racisme et de discrimination systémiques institutionnels, la victime devient de façon permanente victime du système.



### **Daniel Malcolm (Agence du revenu du Canada (ARC))**

104. Daniel Malcolm travaille à l'Agence du revenu du Canada depuis près de 27 ans. Actuellement, il est directeur exclu au niveau MG-06, non représenté par un syndicat. Il a récemment été nommé de façon permanente au niveau MG-06 après avoir occupé le poste de façon continue de mai 2014 à septembre 2018 et de nouveau de juin 2019 à avril 2020, pour un total d'environ 5,5 ans. Ses affectations intérimaires étaient toujours basées sur le respect des critères fixés par la direction pour retirer les candidats des bassins qualifiés. En septembre 2018, son affectation intérimaire a été résiliée et confiée à une autre personne sans processus de dotation. Cela allait à l'encontre de la politique de l'ARC, mais conçu pour que le gestionnaire choisisse la personne qu'il désirait plutôt que Malcolm dont l'expérience d'agir dans le poste faisait de lui le plus qualifié. En fait, le pool qualifié, dont Malcolm faisait partie, a été complètement ignoré:

*« En tant que personne noire, j'ai senti que cette action était motivée par la race contre moi. Comme mes évaluations de rendement étaient supérieures à la moyenne, la direction n'a pas fourni d'explication raisonnable pour cette action. En tant que gestionnaire exclu, je n'avais pas droit à une représentation syndicale. Par conséquent, je n'ai pas demandé de recours. J'ai également estimé que le recours aurait mis en péril toute possibilité de promotions futures.*

*En 2019, la direction a fait plusieurs promotions au niveau MG-06 à partir d'un bassin qualifié dans lequel j'étais. Malgré le fait que j'étais aussi qualifié ou plus qualifié que la plupart des candidats du bassin, j'ai été négligé pour la nomination en fonction des critères que la direction avait fixés pour nommer les gens qu'ils voulaient nommer. Il n'y a pas beaucoup de Noir/es au niveau MG-06 ou plus à l'ARC dans la Région du Grand Toronto (RGT) (environ deux d'entre nous dans la RGT, et peut-être dans le pays). Les Noir/es sont souvent négligés lorsque la direction fixe des critères pour faire des nominations à partir de pools afin de favoriser ceux qu'ils veulent nommer. Il en résulte une exclusion des Employé/es noir/es fondée sur la discrimination systémique.*

*Pendant toute ma carrière à l'agence, en tant qu'homme noir, j'ai dû garder la tête baissée et ne pas dénoncer les injustices, pour que je puisse avancer. J'ai vu comment d'autres Employé/es noir/es sont facilement mis sur liste noire lorsqu'ils s'expriment. Cela m'a affecté mentalement. Nos identités ne sont pas valorisées et la couleur de notre peau est le facteur clé pour nous traiter avec indifférence. »*

### **Alain Babineau (Gendarmerie royale du Canada (GRC))**

105. Alain Babineau est un vétéran de la GRC de 28 ans de janvier 1989 à septembre 2016. À la suite de son mandat à la GRC, il a obtenu un JD en droit. Tout au long de sa carrière, Babineau a protégé trois premiers ministres du Canada, Jean Chrétien, Stephen Harper et Justin Trudeau au sein de l'unité des services de sécurité du premier ministre de la GRC.

106. En 1981, Babineau s'est adressé pour la première fois à la GRC. Lors de son entrevue de recrutement tenue à Rivière-du-Loup, au Québec, un agent de recrutement de la GRC lui a demandé: « Qu'allez-vous faire si vous êtes traité de « nègre »? Babineau s'est alors vu refuser un emploi dans la Gendarmerie, la stabilité financière et les avantages qui lui sont associés.

107. En 1984, Babineau a présenté une nouvelle demande auprès de la GRC. Babineau a alors appris que l'agent de recrutement de 1981 l'avait « profilé racialement » comme trafiquant de drogue dans sa petite ville de Québec, et avait déposé un faux rapport sur sa réputation. Sur la base de ce faux rapport, Babineau a de nouveau été rejeté par la GRC.

108. Frustré et battu, Babineau s'est tourné vers la Commission canadienne des droits de la personne pour obtenir de l'aide en 1985. Ce fut une expérience futile. Babineau a poursuivi ses études en criminologie et a été embauché par la Police provinciale de l'Ontario (PPO) en 1988. Alors qu'il servait à la PPO et 2 ans après avoir déposé une plainte en matière de droits de la personne contre la GRC, la police fédérale lui a offert un poste qu'il a accepté. C'était 8 ans après sa demande initiale de 1981.
109. Au début de 1989, Babineau est allé à l'école de la police de Dépôt de la GRC à Regina en Saskatchewan pour suivre une formation de base. Pendant son séjour à Dépôt durant 6 mois, il se souvient avoir vu seulement environ 4 Noir/es parmi les cadets à l'entraînement pour la formation. Cependant, il n'y avait pas d'instructeurs ou de gestionnaires noir/es. Après avoir obtenu son diplôme de l'Académie de la GRC, Babineau a travaillé pendant 10 ans sur des enquêtes sur les stupéfiants à Toronto.
110. Babineau s'est vu refuser à plusieurs reprises des possibilités de promotion au cours de sa carrière à la GRC:
- « Il y a toujours eu au cours de ma carrière cette réflexion sous-jacente que je n'étais pas engagé à cause de mes capacités ou de mes connaissances, même si j'avais déjà un baccalauréat à l'époque. À Toronto, le chef de la section des drogues, au lieu de m'appeler par mon nom, m'appelait souvent « homme noir ». C'était un homme d'une autre génération et pour lui, j'étais une "nouveau" ... Mais à un moment donné, cela devient intolérable ! Ce n'est pas mon nom. C'est le type de micro-agression que nous avons enduré en tant qu'officiers noir/es, mais nous fermons la bouche et endurons, convaincus que nous pouvons contribuer au changement. »*
111. Babineau a dû renoncer à l'avancement dans les rangs d'officiers supérieurs de GRC, pour rechercher d'autres alternatives qui lui offraient de plus grandes possibilités d'avancement. Babineau a pris sa retraite en 2016 et a ensuite obtenu deux diplômes en droit à la Faculté de droit de McGill.
112. Durant sa carrière, Babineau a observé que la possession de capital social est essentielle au succès et à l'avancement de la GRC. La pratique de l'exclusion des Employé/es noir/es a entraîné une masse critique insuffisante de ces Employé/es dans des postes de direction. Cette exclusion a aussi privé les membres noir/es de la GRC des possibilités de carrières qui sont plus facilement accessibles aux autres membres blancs.
113. En 2017, il y avait environ 300 gendarmes noir/es, soit moins de 2% des plus de 18 000 membres assermentés. La résistance à la diversité et à l'inclusion est la plus forte parmi les sous-officiers de la GRC dont les futurs officiers sont issus.
114. Babineau croit que les efforts d'équité en matière d'emploi de la GRC sont superficiels, incohérents et axés principalement sur le niveau d'entrée au service. Ce manque d'efforts pour assurer une équité d'emplois à tous les niveaux a contribué à l'exclusion de Babineau et d'autres Employé/es noir/es à la GRC de pouvoir accéder aux opportunités d'avancement dans la police fédérale.

**Bernadeth Betchi (Agence du revenu du Canada (ARC) et Commission canadienne des droits de la personne (CCDP))**

115. Bernadeth Betchi a travaillé environ 10 ans à l'ARC de 2009 à 2019, où elle a été transférée d'équipe en équipe, a été continuellement reliée à un poste pour une période déterminée tandis que ses homologues blancs recevaient des postes permanents mieux rémunérés et assurés. Elle détient une maîtrise en études sur les femmes et le genre, axée sur l'expérience de la maternité noire, la santé mentale et les droits reproductifs dans le nord du pays. Elle est également professeure en communications et droits de la personne au Collège Algonquin à Ottawa.
116. En 2018, après avoir eu son deuxième enfant et après avoir obtenu une maîtrise en études sur les femmes et le genre, Betchi s'est vu offrir un poste à temps partiel à l'ARC dans la Direction de la conformité internationale et des grandes entreprises et des enquêtes criminelles.
117. Elle a été engagée pour superviser le portefeuille de l'analyse comparative entre les sexes (ACS +) dans cette division. Même avec une maîtrise et des années d'expérience, Betchi a continué d'être traitée comme un travailleur de deuxième classe par l'ARC. Elle a vécu du stress, de l'anxiété, des traumatismes et de l'épuisement professionnel en conséquence directe de la façon dont elle a été traitée à l'ARC. Elle a également découvert que sa rémunération à l'ARC était nettement inférieure à celle des autres Employé/es non noir/es occupant des postes comparables, en particulier compte tenu de sa scolarité.
118. Mon expérience à l'Agence du revenu du Canada a été épuisant émotionnellement et physiquement. Je suis passé d'une équipe à l'autre, j'ai été intégré pour un mandat tandis que mes homologues blancs se voyaient tous attribuer des postes permanents et intéressants (postes plus élevés) dès le départ. Chaque fois que je discutais de tout type d'opportunités d'avancement, je réitérais mes compétences, exprimais mon enthousiasme, je n'avais jamais reçu de réponses claires. Il était clair qu'ils voulaient me garder dans la même boîte et n'avaient aucune intention de m'aider à avancer dans ma carrière.
119. En 2019, Betchi a reçu une offre de travail à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). Elle a accepté un poste de niveau inférieur afin de saisir l'occasion de travailler dans le domaine des droits de l'homme et pour le mandat de la Commission. Le 16 septembre 2020, Betchi a dû prendre un congé de la Commission pour les raisons suivantes :

*« Ma décision de prendre un peu de temps est due, en grande partie, au stress d'un environnement de travail empoisonné. J'ai fait des efforts, physiquement et mentalement, depuis que j'ai fait une demande officielle pour être considéré pour une opportunité EC06 en mai 2020, malgré le manque de compréhension de mon nouveau directeur sur mon historique de travail à la Commission ou ailleurs et sans aucune conversation avec moi le gestionnaire a refusé ma demande de pouvoir occuper un poste pour lequel j'étais plus que qualifié et a donc refusé le reclassement de ma nomination.*

*En raison de l'environnement de travail, j'ai développé un niveau élevé d'anxiété. Je craignais pour ma santé ainsi que pour la sécurité de ma grossesse si je continuais à travailler dans cet environnement toxique.*

*Les pratiques d'embauche et les processus de promotion injustes et opaques, les commentaires inappropriés et dégradants qui m'ont été adressés par mon directeur et gestionnaire, et l'invalidation*

*complète de la part de la haute direction sur ce qui se passe à la Commission et mon expérience sont tous des facteurs qui ont contribué à ma décision très difficile de prendre un congé. »*

120. Du fait de l'expérience de ses mauvais traitements et de l'exclusion de ses employé/es noir/es, Betchi a perdu confiance dans la capacité de la Commission à exécuter son mandat, car elle ne pouvait même pas promouvoir l'équité au sein de ses propres équipes.
121. L'expérience de Betchi au sein du CCDP n'est pas une situation isolée. Des Employé/es noir/es allaient et venaient avant elle. Beaucoup ont été à la Commission pendant de nombreuses années et ont connu le même racisme institutionnel et la même discrimination systémique que Betchi a vécue et a été témoin de première main.
122. Au CHRC, les Employé/es noir/es ont directement contacté la haute direction pour faire part de leurs préoccupations concernant les pratiques de la Commission qui favorisent la discrimination institutionnelle, interpersonnelle et systémique. Ces préoccupations ont été rejetées par la CCDP sans qu'aucune mesure significative ne soit jamais prise pour y remédier.
123. Au CCDP, il y a actuellement un manque de représentation à tous les niveaux. Les employé/es noir/es sont chroniquement sous-représenté/es dans les postes de direction.
124. Betchi plaide que *«les structures institutionnelles actuelles de la Fonction Publique ont déjà commencé à tuer nos âmes, contribuant à la détérioration de notre bien-être physique et mental»*.
125. Avant de travailler au CCDP, Betchi a travaillé au cabinet du premier ministre, en tant qu'adjointe aux communications de Sophie Grégoire Trudeau.

## **VII. CONDITIONS REQUISES POUR L'EXERCICE D'UNE ACTION COLLECTIVE**

115. La composition du Groupe rend difficile ou peu probable l'application des règles relatives au mandat d'ester en justice pour le compte d'autrui ou à la jonction d'instance, eu égard à l'article 575 paragraphe 3 du Code de procédure civil du Québec, en ce que :
- Les Demandeurs ignorent le nombre précis de personnes affectées par la négligence de la demanderesse, lesquelles sont réparties à travers le Québec;
  - Le nombre de personnes pouvant composer le Groupe est estimé à plusieurs centaines d'individus;
  - Les Demandeurs ne connaissent pas et ne peuvent pas connaître l'identité des personnes par la négligence de la Défenderesse, d'autant plus que leurs dossiers médicaux sont confidentiels;
  - Les noms et adresses des personnes pouvant composer le Groupe sont inconnus des Demandeurs;

- Il est difficile, voire impossible, de retracer toutes et chacune des personnes impliquées dans le présent recours et de contacter chacun des membres pour obtenir un mandat ou de procéder par voie de jonction des actions.

116. Les questions de faits et de droit soulevées par ce recours qui sont identiques, similaires ou connexes et qui relient chaque membre du Groupe à la Défenderesse et que veut faire trancher les Demandeurs par leur action collective, sont :

- Le Canada a-t-il traité les Employé/es noir/es de manière défavorable et a établi des distinctions entre les Employé/es noir/es et les autres Employé/es de la Fonction Publique en ce qui concerne l'embauche et la promotion des Employé/es noir/es d'une manière qui a imposé un fardeau et un désavantage à la catégorie désignée des Employé/es noir/es qui n'a pas été imposé aux autres, et certainement pas aux Employé/es blancs?
- Le Canada a-t-il pratiqué l'exclusion des Employé/es noir/es et contrecarré les efforts déployés en vertu des lois sur l'équité en matière d'emploi et les droits de l'homme pour remédier au racisme et à la discrimination systémiques subis par les Employé/es noir/es, notamment en vertu de l'article 15 de la Charte Canadienne des droits et libertés, ainsi que l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne et du Code civil du Québec?
- Le Canada a-t-il manqué à son obligation d'assurer l'égalité de ses Employé/es noir/es la loi sans discrimination, et exacerbé leur exclusion et leur marginalisation de l'effectif de la Fonction Publique d'une manière qui a sapé l'égalité réelle des Employé/es noir/es en raison de leur race?
- Les actions du Canada ont-ils contribué et exacerbé le désavantage historique des Employé/es noir/es dans la Fonction Publique?
- La Défenderesse a-t-elle autrement commis une faute engageant sa responsabilité civile?
- Les Membres du Groupe sont -ils en droit de réclamer des dommages et intérêts en réparation des préjudices corporels, moraux et matériels découlant de la négligence de la Défenderesse?
- Les Membres du Groupe sont -ils en droit de réclamer des dommages punitifs et/ou exemplaires, le cas échéant?

117. L'intérêt supérieur de la justice et celui des Membres du Groupe militent en faveur de l'autorisation d'exercer la présente action collective selon les conclusions recherchées.

118. Une ordonnance obligatoire de la Cour est nécessaire pour éliminer la pratique canadienne d'exclusion des Employé/es noir/es et pour mettre en œuvre le plan de diversité proposé et les objectifs nécessaires pour faire avancer le Canada vers l'inclusion des Employé/es noir/es dans la Fonction Publique d'une manière qui décompose les institutions, obstacles structurels, invisibles et systémiques d'une manière compatible avec l'article 15 de la Charte Canadienne et 10 de la Charte Québécoise.

## VIII. NATURE DU RECOURS ET CONCLUSIONS RECHERCHÉES

119. Le recours que les Demandeurs désirent exercer pour le bénéfice des Membres du Groupe est une action collective en dommages et intérêts, basée sur la responsabilité du gouvernement Canadien, ainsi que de ses agents et représentants.
120. Les Demandeurs réclament, en leur propre nom et au nom des membres du groupe, tous les dommages pécuniaires découlant des actions du Canada en mettant en œuvre sa pratique d'exclusion des Employé/es noir/es et en appliquant les termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi d'une manière contraire à l'article 15 de la Charte Canadienne et de l'article 10 de la Charte Québécoise.
121. Les Demandeurs réclament en outre des dommages-intérêts non pécuniaires pour les blessures suivantes résultant de la mise en œuvre de la pratique d'exclusion des Employé/es noir/es et pour le refus de promotions aux Employé/es noir/es, en leur nom propre et au nom du groupe:
- Les dommages et la détresse émotionnels et psychologiques;
  - L'aggravation de la maladie psychologique et la création de nouvelles maladies psychologiques;
  - Une capacité réduite à profiter et à participer à des activités récréatives, sociales et professionnelles et à nouer des relations personnelles;
  - La perte de la jouissance générale de la vie; et
  - Tous dommages non pécuniaires supplémentaires et autres que les Demandeurs et les membres du groupe peuvent indiquer avant le procès dans cette affaire.
122. Les Demandeurs demandent des dommages-intérêts en vertu des articles 24 de la Charte Canadienne et 49 de la Charte québécoise respectivement, en leur nom propre et au nom du groupe.
123. À la suite d'actes répréhensibles du Canada et de la Fonction Publique, de leur direction et de leurs Employé/es, agents et fonctionnaires, les membres de la famille ont également subi et continueront de subir des blessures, des pertes et des dommages, y compris, mais sans s'y limiter:
- Une ordonnance aux fins de l'avis que le défendeur sera tenu de fournir à un tiers convenu ou à un administrateur des réclamations approuvé par le tribunal, les noms et les dernières coordonnées connues des membres du groupe éligibles pendant la période du recours;
  - Une ordonnance obligatoire pour établir un plan de diversité et des objectifs liés à l'embauche et à la promotion d'Employé/es noir/es dans la Fonction Publique du Canada (« Fonction Publique »);

- Une déclaration selon laquelle la Défenderesse, Sa Majesté la Reine (« Canada »), a manqué à ses obligations contractuelles et extracontractuelles, à son devoir de diligence et à son obligation fiduciaire envers les Demandeurs et les membres du groupe
- Une déclaration selon laquelle le Canada a enfreint les droits et libertés des membres du groupe garantis par l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés (« Charte») ainsi que par les articles 10, 10.1 et 16 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec («La Charte québécoise»);
- Les dépenses réelles raisonnablement engagées au profit des Demandeurs et des membres du groupe;
- Les frais de déplacement engagés lors de la visite des Demandeurs et des Membres du Groupe pendant les procédures médicales et / ou les conseils et / ou le rétablissement; et
- Perte de revenu et / ou de la valeur des services fournis par les membres de la famille des Demandeurs et des membres du groupe, lorsque ces services, y compris les soins infirmiers et le ménage, ont été fournis.

124. Les membres de la famille demandent une compensation pour les coûts exposés ci-dessus ainsi qu'une compensation pour la perte de soutien, d'orientation, de consortium, de soins et de compagnie qu'ils auraient pu raisonnablement s'attendre à recevoir des Demandeurs et des membres du groupe.

#### **IX. RÉGIMES D'ASSURANCE-MALADIE PROVINCIAUX ET TERRITORIAUX**

125. En raison de la conduite du Canada, le Régime d'assurance-maladie du Québec (RAMQ) et les autres régimes d'assurance-maladie provinciaux et territoriaux comparables ont engagé des dépenses liées au traitement médical des Demandeurs et des membres du groupe, pour lesquels ils ont droit être indemnisés en vertu de leurs droits d'action subrogés et directs à l'égard de tous les services assurés passés et futurs. Cette action est maintenue au nom du ministère, de l'Assurance-santé et de tous les autres assureurs-maladie provinciaux et territoriaux.

126. Les conclusions que les Demandeurs recherchent par leur action collective sont les suivantes :

- |                   |  |
|-------------------|--|
| <b>ACCUEILLIR</b> | la demande des Demandeurs;   |
| <b>ACCUEILLIR</b> | l'action collective des Demandeurs pour le compte de tous les Membres du Groupe;   |
| <b>CONDAMNER</b>  | solidairement la Défenderesse à payer aux Membres du Groupe : tous les coûts et frais reliés à la distribution des sommes aux Membres du Groupe et tout autre montant que la Cour jugera approprié d'accorder; |

**ORDONNER** le recouvrement individuel des réclamations des Membres du Groupe pour dommages et intérêts, le tout conformément aux dispositions prévues aux articles 599 à 601 C.p.c.;

**CONDAMNER la Défenderesse à payer aux Membres du Groupe :**

Des dommages-intérêts en vertu du paragraphe 49 pour les violations par le Canada de la Charte québécoise;

Des dommages-intérêts en vertu du paragraphe 24 (1) de la Charte Canadienne;

Les dommages pécuniaires et non pécuniaires généraux pour les manquements du Canada à ses obligations contractuelles et extracontractuelles, à son obligation de diligence et à son obligation fiduciaire des membres du groupe, y compris tous les dommages-intérêts compensatoires, les dommages spéciaux et les dommages-intérêts aggravés pour détresse mentale au montant de 900 000 000,00 \$;

Des dommages-intérêts pour le défaut injustifié de promouvoir des Employé/es noir/es dans la Fonction Publique;

Des dommages-intérêts en vertu du *Livre 2 - Droit de la famille du Code Civil du Québec* et législation comparable dans d'autres provinces et territoires ;

Le recouvrement des frais de soins de santé engagés par le Régime d'assurance-maladie du Québec et d'autres assureurs-maladie provinciaux et territoriaux au nom des Demandeurs et des membres du groupe conformément à la *Loi sur l'assurance maladie 1999, c. 89, a. 42.*, et à des lois comparables dans d'autres provinces et territoires ;

Les intérêts postérieurs au jugement conformément à la articles 599 à 601 du Code de procédure civile du Québec (C.p.c. (et toutes les lois similaires pertinentes prévoyant un intérêt avant jugement dans chaque juridiction provinciale et territoriale du Canada);

Les frais de préavis et d'administration du plan de répartition du recouvrement dans le cadre de cette action plus les taxes applicables;

Les frais de l'action sur la base d'une indemnité substantielle et;

Tout autre redressement que la Cour peut juger juste.

**LE TOUT** avec l'intérêt légal et l'indemnité additionnelle prévue à l'article 1619 du Code civil du Québec et avec les entiers dépens y incluant



les frais d'expertises et tous les frais de publication des avis aux membres;

127. Les Demandeurs proposent que cette action collective soit exercée devant la Cour supérieure du district de Montréal, et ce, pour le motif suivant :

Plusieurs Membres du Groupe résident dans le district judiciaire de Montréal ou, plus généralement, dans le district d'appel de Montréal.

128. Les Demandeurs qui demandent à obtenir le statut de représentants sont en mesure d'assurer une représentation adéquate des Membres du Groupe, pour les motifs qui suivent :

- Le Demandeur a subi des dommages causés par la négligence de la Défenderesse, leurs agents et représentants;
- La Demanderesse est l'épouse du Demandeur;
- Les Demandeurs comprennent la nature du recours;
- Ils ont communiqué avec les avocats soussignés et ont offert d'agir comme représentants dans le cadre de l'action collective, et ce, afin d'aider les gens qui sont dans une situation similaire à la sienne; et
- Ils sont disposés à consacrer le temps nécessaire au litige et à collaborer avec les Membres du Groupe;

129. La présente demande est bien fondée en faits et en droit.

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

**ACCUEILLIR** la présente demande;

**AUTORISER** l'exercice d'une action collective sous la forme d'une demande introductive d'instance en dommages et intérêts;

**ACCORDER** aux Demandeurs le statut de représentants des personnes faisant partie du Groupe ci-après décrit :

« Tous les Employé/es noir/es de la Fonction Publique fédérale résidents du Québec, et qui ont subi des dommages causés par la négligence de la Défenderesse, leurs agents et représentants »

et

« Toutes les personnes physiques résidant au Québec qui ont subi un dommage en conséquence de la négligence de la Défenderesse, leurs agents et représentants, envers l'une des personnes visées au paragraphe précédent, notamment leur conjoint, leur père, mère et autres ascendants, leurs enfants, leurs

autres parents, leurs mandataires légaux, leurs autres proches et/ou leur succession;

ou

« Tout autre Groupe que le Tribunal pourra déterminer. »

**IDENTIFIER** les principales questions de faits et de droit à être traitées collectivement comme étant les suivantes:

- Le Canada a-t-il traité les Employé/es noir/es de manière défavorable et a établi des distinctions entre les Employé/es noir/es et les autres Employé/es de la Fonction Publique en ce qui concerne l'embauche et la promotion des Employé/es noir/es d'une manière qui a imposé un fardeau et un désavantage à la catégorie désignée des Employé/es noir/es qui n'a pas été imposé aux autres, et certainement pas aux Employé/es blancs?
- Le Canada a-t-il pratiqué l'exclusion des Employé/es noir/es et contrecarré les efforts déployés en vertu des lois sur l'équité en matière d'emploi et les droits de l'homme pour remédier au racisme et à la discrimination systémiques subis par les Employé/es noir/es, notamment en vertu de l'article 15 de la Charte Canadienne des droits et libertés, ainsi que l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne et du Code civil du Québec?
- Le Canada a-t-il manqué à son obligation d'assurer l'égalité de ses Employé/es noir/es la loi sans discrimination, et exacerbé leur exclusion et leur marginalisation de l'effectif de la Fonction Publique d'une manière qui a sapé l'égalité réelle des Employé/es noir/es en raison de leur race?
- Les actions du Canada ont-ils contribué et exacerbé le désavantage historique des Employé/es noir/es dans la Fonction Publique?
- La Défenderesse a-t-elle autrement commis une faute engageant sa responsabilité civile?
- Les Membres du Groupe sont -ils en droit de réclamer des dommages et intérêts en réparation des préjudices corporels, moraux et matériels découlant de la négligence de la Défenderesse?
- Les Membres du Groupe sont -ils en droit de réclamer des dommages punitifs et/ou exemplaires, le cas échéant?

**IDENTIFIER** les conclusions recherchées par l'action collective à être exercée comme étant les suivantes :

**ACCUEILLIR** la demande des Demandeurs;

**ACCUEILLIR** l'action collective des Demandeurs pour le compte de tous les Membres du Groupe;

**CONDAMNER** la Défenderesse à payer aux Membres du Groupe :

- Des dommages-intérêts en vertu du paragraphe 49 pour les violations par le Canada de la Charte québécoise;
- Des dommages-intérêts en vertu du paragraphe 24 (1) de la Charte Canadienne;
- Les dommages pécuniaires et non pécuniaires généraux pour les manquements du Canada à ses obligations contractuelles et extracontractuelles, à son obligation de diligence et à son obligation fiduciaire des membres du groupe, y compris tous les dommages-intérêts compensatoires, les dommages spéciaux et les dommages-intérêts aggravés pour détresse mentale au montant de 900 000 000,00 \$;
- Des dommages-intérêts pour le défaut injustifié de promouvoir des Employé/es noir/es dans la Fonction Publique;
- Des dommages-intérêts en vertu du *Livre 2 - Droit de la famille du Code Civil du Quebec* et législation comparable dans d'autres provinces et territoires;
- Le recouvrement des frais de soins de santé engagés par le Régime d'assurance-maladie du Québec et d'autres assureurs-maladie provinciaux et territoriaux au nom des Demandeurs et des membres du groupe conformément à la *Loi sur l'assurance maladie 1999, c. 89, a. 42.*, et à des lois comparables dans d'autres provinces et territoires ;
- Les intérêts postérieurs au jugement conformément à la articles 599 à 601 du Code de procédure civile du Quebec (C.p.c. (et toutes les lois similaires pertinentes prévoyant un intérêt avant jugement dans chaque juridiction provinciale et territoriale du Canada);
- Les frais de préavis et d'administration du plan de répartition du recouvrement dans le cadre de cette action plus les taxes applicables ;
- Les frais de l'action sur la base d'une indemnité substantielle et;
- Tout autre redressement que la Cour peut juger juste.

**ORDONNER** le recouvrement individuel des réclamations des Membres du Groupe pour dommages et intérêts, le tout conformément aux dispositions prévues aux articles 599 à 601 C.p.c.;

**LE TOUT** avec l'intérêt légal et l'indemnité additionnelle prévue à l'article 1619 du Code civil du Québec et avec les entiers dépens y incluant les frais d'expertises et tous les frais de publication des avis aux membres;