

**COUR FÉDÉRALE**

**RECOURS COLLECTIF PROPOSÉ**

ENTRE :

**A.B., WALLACE FOWLER et JEAN-PIERRE ROBILLARD**

demandeurs

- et -

**SA MAJESTÉ LE ROI**

défendeur

**ENTENTE DE RÈGLEMENT DÉFINITIVE**

**ATTENDU QUE :**

1. Dans la présente « **instance** », les demandeurs, tous d'anciens membres des Forces armées canadiennes (les « **FAC** »), affirment en leur propre nom et au nom des membres du groupe qu'ils ont été victimes de discrimination raciale et de harcèlement racial pendant qu'ils servaient dans les FAC.
2. Les demandeurs et le défendeur (collectivement, les « **parties** ») reconnaissent que la discrimination raciale et le harcèlement racial n'ont pas leur place dans les FAC, et

reconnaissent également le préjudice subi par les membres du groupe qui ont été victimes de discrimination raciale et de harcèlement racial dans les FAC.

3. Les parties reconnaissent en outre que le fait d'être victime de harcèlement racial et/ou de discrimination raciale mine la camaraderie nécessaire à l'efficacité et à la cohésion d'une force militaire et a des conséquences particulières compte tenu du contexte militaire et des sentiments de trahison éprouvés par les membres racisés des FAC qui sont souvent appelés à vivre et à travailler jour et nuit avec les auteurs de harcèlement racial ou de discrimination raciale, par exemple dans l'instruction de base, dans les bases des FAC, lors des déploiements ou à bord des navires.
4. Le 29 août 2019, les parties ont conclu une entente de principe (l'« **EP** ») en vue de régler la présente instance.
5. Les parties ont maintenant convenu de régler la présente instance selon les modalités énoncées dans la présente Entente de règlement définitive (l'« **ERD** »).

**EN CONSÉQUENCE**, en contrepartie des accords mutuels, conventions et engagements énoncés dans la présente ERD, les parties conviennent de ce qui suit :

## **ARTICLE 1 – INTERPRÉTATION**

### **1.01 Définitions**

Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente ERD :

- (a) « **Paiements rajustés** » s'entend du montant d'argent déterminé conformément à l'article 6.07;
- (b) « **Administrateur** » désigne Deloitte LLP, l'entité nommée par la Cour pour exécuter les fonctions prévues à l'ARTICLE 8 et à l'ARTICLE 9 ainsi qu'à l'Annexe « **G** »;

- (c) « **Plafond total d'indemnisation** » signifie 150 millions de dollars (150 000 000 \$);
- (d) « **Date d'approbation** » désigne la date à laquelle la Cour rend son ordonnance d'approbation;
- (e) « **Audience d'approbation** » désigne l'audience de la requête visant à autoriser l'instance comme recours collectif, à approuver l'entente de règlement définitive, à nommer l'administrateur et à approuver les honoraires et les débours de l'avocat du groupe, conformément à l'article 334.29 des *Règles des Cours fédérales*, DORS 98-106;
- (f) « **Ordonnance d'approbation** » désigne l'ordonnance rendue par la Cour fédérale, autorisant la présente instance comme recours collectif, approuvant que la présente ERD est juste, raisonnable et dans l'intérêt supérieur des membres du groupe, nommant l'administrateur et approuvant les honoraires de l'avocat du groupe et les débours;
- (g) « **Paiement majoré** » signifie montant d'argent déterminé conformément à l'article 6.05 ou à l'article 6.06;
- (h) « **FAC** » ("**CAF**") désigne les Forces armées canadiennes, au sens où l'expression est définie à l'article 14 de la *Loi sur la défense nationale*, LRC 1985, c N-5, dans sa version modifiée;
- (i) « **Membres des FAC** » désigne tout membre des FAC y compris, par souci de clarté, tous les membres actuels et anciens de la Force régulière et de la Force de réserve des FAC, notamment la Première réserve, le Service

d'administration et d'instruction des organisations de cadets (SAIOC), les Rangers canadiens et la Réserve supplémentaire;

- (j) « **Canada** » ou « **Gouvernement du Canada** » s'entend de Sa Majesté le Roi du Chef du Canada, du procureur général du Canada ainsi que de leurs représentants légaux, employés, mandataires, préposés, prédécesseurs, successeurs, exécuteurs testamentaires, administrateurs, héritiers et ayants droit respectifs, actuels et anciens;
- (k) « **Période de réclamation** » désigne la période de douze (12) mois à compter de la date de mise en œuvre jusqu'à la date limite pour présenter une réclamation individuelle;
- (l) « **Processus de réclamation** » s'entend du processus de présentation des formulaires de demande individuelle, d'évaluation, de décision et de paiement de l' Paiement individuelle aux membres du groupe admissibles, ainsi qu'il est énoncé à l'**Annexe « G »**;
- (m) « **Groupe** » a le sens qui lui est attribué à l'article 4.01;
- (n) « **Avocat du groupe** » désigne Stewart McKelvey;
- (o) « **Membre du groupe** » désigne une personne qui fait partie du groupe;
- (p) « **Cour** » s'entend de la Cour fédérale du Canada;
- (q) « **Ministère de la Défense nationale** » ou « **MDN** » s'entend du ministère établi en vertu de l'article 3 de la *Loi sur la défense nationale*, que dirige le ministre de la Défense nationale;
- (r) « **Montant désigné** » signifie 100 millions de dollars (100 000 000 \$);

- (s) « **Membre du groupe admissible** » a le sens qui lui est attribué à l'article 6.02;
- (t) « **Exécuteur testamentaire** » s'entend de l'exécuteur testamentaire, de l'administrateur ou du fiduciaire de la succession d'un membre du groupe admissible décédé;
- (u) « **Entente de règlement définitive** » ou « **ERD** » s'entend de la présente entente de règlement, y compris ses attendus et ses annexes;
- (v) « **Date de mise en œuvre** » s'entend de la plus tardive des dates suivantes :
  - (i) la date d'expiration du délai d'exclusion;
  - (ii) si le seuil d'exclusion est atteint, trente jours après la date d'expiration du délai d'exclusion;
  - (iii) le lendemain du jour de la date limite pour interjeter appel à l'encontre de l'ordonnance d'approbation;
  - (iv) le lendemain de la date de la décision définitive concernant tout appel interjeté à l'encontre de l'ordonnance d'approbation;
- (w) « **Date limite de présentation d'une réclamation individuelle** » s'entend de la période de douze (12) mois suivant la date de mise en œuvre;
- (x) « **Montant individuel déterminé** » désigne le montant d'argent auquel chaque membre du groupe a droit en vertu du régime d'évaluation de l' Paiement;

- (y) « **Formulaire de réclamation individuelle** » s'entend de la demande d'un membre du groupe pour l'obtention d'un paiement individuel, d'une lettre d'excuses et/ou de la participation au processus de démarches réparatrices, remplie conformément au formulaire joint en tant qu'**Annexe « F »** ou dans sa version modifiée par entente des parties, et signée par un membre du groupe, par son représentant personnel ou par son exécuteur testamentaire;
- (z) « **Paiement individuel** » s'entend du montant payable à un membre du groupe admissible au titre de la présente ERD, calculé conformément à l'article 6.04;
- (aa) « **Poursuites judiciaires** » s'entendent des poursuites civiles intentées et des réclamations et des plaintes présentées en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, à l'exclusion des plaintes et griefs en matière de harcèlement déposés à l'interne en vertu de la *Loi sur la défense nationale* ou de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ou des plaintes en matière de dotation présentées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, qui existent à la date de la signature de la présente ERD ou qui pourraient exister à l'avenir;
- (bb) « **Régime d'évaluation du paiement** » désigne le régime servant à évaluer les paiements individuels, mentionné à l'article 6.04 et joint en tant qu'**Annexe « E »**;
- (cc) « **Exclusion** » s'entend de la remise d'un formulaire d'exclusion valide à l'avocat du groupe avant l'expiration du délai d'exclusion, ou une exclusion

automatique en application du paragraphe 334.21(2) des *Règles des Cours fédérales*;

- (dd) « **Formulaire d'exclusion** » désigne le formulaire par lequel un membre du groupe doit se désister du présent recours collectif, généralement selon la forme et le contenu figurant à l'**Annexe « C »** de la présente ERD;
- (ee) « **Délai d'exclusion** » s'entend de la période de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la date d'approbation;
- (ff) « **Seuil d'exclusion** » s'entend du seuil d'exclusion énoncé à l'article 3.06;
- (gg) « **Discrimination raciale** » s'entend de tout traitement injuste, tout motif de distinction illicite ou tout préjugé se produisant dans le cadre du service militaire et faisant intervenir des militaires (au sein des FAC ou étrangers), des employés du MDN, des employés du Fonds non public ou des entrepreneurs des FAC/MDN, et qui est fondé sur la race, l'ethnie, la couleur ou l'appartenance à un groupe autochtone d'une personne.
- (hh) « **Harcèlement racial** » s'entend de tout comportement fondé sur la race, l'ethnie, la couleur ou l'appartenance à un groupe autochtone d'une autre personne, dont on sait ou dont on devrait raisonnablement savoir qu'il est offensant ou préjudiciable, y compris tout acte, commentaire ou geste répréhensible qui rabaisse, dénigre, humilie ou ridiculise une personne, et tout acte d'intimidation ou de menace, qui se produisant dans le cadre du service militaire et faisant intervenir des militaires (au sein des FAC ou étrangers), des employés du MDN, des employés du Fonds non public ou des entrepreneurs des FAC/MDN. Le harcèlement peut prendre la forme

d'une série d'incidents ou d'un incident unique ayant des répercussions durables sur la personne;

- (ii) « **Quittance** » a le sens qui lui est attribué à l'article 11.01
- (jj) « **Renonciataires** » désigne, individuellement et collectivement, le Canada et tous les ministres, employés, ministères, mandataires de la Couronne, organismes, actuels ou anciens, les Forces armées canadiennes et leurs employés, les fonctionnaires de la Couronne et les membres des FAC, actuels et anciens, qui sont parties aux affaires plaidées ou qui auraient pu être plaidées contre le Canada relativement à la discrimination raciale et/ou au harcèlement racial, connus ou inconnus, dans le cadre de la présente instance;
- (kk) « **Renonciateur(s)** » désigne chaque membre du groupe admissible qui ne s'exclue pas de la présente instance et, le cas échéant, l'exécuteur testamentaire, ainsi que ses représentants légaux, successeurs, héritiers et ayants droit respectifs;
- (ll) « **Processus de démarches réparatrices** » s'entend du processus établi et décrit à l'article 5.03 et à l'appendice C de l'**Annexe « D »**;
- (mm) « **Mesures de redressement systémiques** » s'entendent des mesures établies et décrites à l'article 5.02 et aux appendices A et B de l'**Annexe « D »**;
- (nn) « **Anciens Combattants Canada** » ou « **ACC** » s'entend du ministère du gouvernement du Canada qui administre les prestations offertes en vertu de la *Loi sur les pensions* et de la *Loi sur le bien-être des vétérans*, ce qui

comprend les prestations d'invalidité offertes aux membres des FAC et aux anciens combattants admissibles.

#### 1.02 **Titres**

La division de la présente ERD en articles et en annexes et l'insertion de titres ont pour seule fin d'en faciliter la consultation et n'ont aucune incidence sur l'interprétation de la présente ERD. Dans la présente ERD, toute mention d'articles et d'annexes renvoie aux articles et aux annexes de la présente ERD, sauf indication contraire dans l'objet ou le contexte d'un article ou d'une annexe.

#### 1.03 **Singulier et pluriel**

Dans la présente ERD, à moins que le contexte ne commande un sens différent, les termes au singulier incluent le pluriel, et inversement.

#### 1.04 **Sens élargi**

L'expression « y compris » et le terme « notamment » signifient « y compris, sans restreindre la généralité de ce qui précède ».

#### 1.05 **Aucune doctrine *contra proferentem***

Les parties déclarent avoir pris connaissance des modalités de la présente ERD et avoir participé à leur rédaction, et conviennent qu'aucune règle préconisant l'interprétation des ambiguïtés de l'entente au détriment des parties qui l'ont rédigée ne s'y applique.

#### 1.06 **Échéance pour la prise d'une mesure quelconque**

Si la date à laquelle une mesure doit être prise en vertu de la présente ERD expire ou tombe un jour qui n'est pas un jour ouvrable, cette mesure pourra être prise le jour ouvrable suivant.

#### 1.07 **Devise**

Les montants indiqués dans la présente ERD sont en monnaie ayant cours légal au Canada.

### 1.08 **Annexes**

Les annexes suivantes sont jointes à la présente ERD et en font partie intégrante du fait de ce renvoi de façon aussi complète que si elles étaient présentées dans le corps principal de la présente ERD :

- (a) **Annexe « A »** – Ordonnance et motifs de la Cour fédérale, 2 avril 2024 (2024 CF 505)
- (b) **Annexe « B »** – Plan de notification
- (c) **Annexe « C »** – Formulaire d'exclusion
- (d) **Annexe « D »** – Mesures de redressement systémiques
- (e) **Annexe « E »** – Régime d'évaluation du paiement
- (f) **Annexe « F »** – Formulaire de réclamation individuelle
- (g) **Annexe « G »** – Processus de réclamation

Toutefois, en cas de contradiction entre le corps du texte de la présente ERD et le corps du contenu de l'une des annexes ci-dessus, celui de la présente ERD prévaudra.

### 1.09 **Aucune autre obligation**

Toutes les actions, causes d'action, responsabilités, réclamations et demandes quels qu'en soient la nature ou le genre, pour des dommages-intérêts, une contribution, une indemnisation, des frais, des dépenses ou des intérêts, qu'un membre du groupe qui ne se désiste pas de la présente instance a pu avoir par le passé, qu'il a actuellement ou qu'il pourrait avoir dans l'avenir à l'encontre du Canada à l'égard de discrimination raciale ou de harcèlement racial au sein des FAC, peu importe que ces réclamations aient été faites, ou auraient pu être faites dans le cadre d'une procédure quelconque, y compris la présente l'instance, seront réputées avoir été réglées

définitivement conformément aux modalités énoncées dans la présente ERD à la date de sa mise en œuvre, et le Canada est réputé déchargé de toute responsabilité qui n'est pas prévue à la présente ERD.

## **ARTICLE 2 – DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE ERD**

### **2.01 Date à laquelle l'ERD a force exécutoire et entre en vigueur**

La présente ERD entrera en vigueur et liera toutes les parties et tous les membres du groupe qui ne se désistent pas de la présente instance à compter de la date de mise en œuvre. L'ordonnance d'approbation constituera une approbation de la présente ERD à l'égard de tous les membres du groupe qui ne se désistent pas de la présente instance.

## **ARTICLE 3 – MISE EN ŒUVRE DE LA PRÉSENTE ERD**

### **3.01 Autorisation sur consentement**

Les parties conviennent qu'une requête sera présentée à la Cour en vue de l'autorisation de l'instance comme recours collectif sur consentement à des fins de règlement, en même temps que la requête en approbation du règlement, conformément aux modalités de la présente ERD. Les Parties conviennent que le consentement du Canada à l'autorisation de l'instance est conditionnel à ce que la Cour approuve le règlement, conformément aux modalités de la présente ERD.

### **3.02 Avis**

Les parties mettront en œuvre ce qui suit conformément au plan de notification joint en tant qu'**Annexe « B »** :

- (a) l'avis concernant l'audience d'approbation, tel qu'il a déjà été approuvé par l'ordonnance et les motifs de la Cour fédérale le 2 avril 2024 (2024 CF 505), dont une copie est jointe en tant qu'**Annexe « A »**;

- (b) s'il est approuvé à l'issue de l'audience d'approbation, l'avis de la certification sur consentement et l'approbation de la présente ERD;
- (c) si l'ERD est approuvée :
  - (i) l'avis de la procédure d'exclusion; et
  - (ii) l'avis de la procédure de présentation d'un formulaire de réclamation individuelle et pour demander un paiement individuel; et
  - (iii) l'avis de la procédure de demande d'une lettre d'excuses et/ou d'une demande de participation au processus de démarches réparatrices.

### 3.03 **Forme et contenu des avis**

Les parties conviennent de ce qui suit :

- (a) l'avis de l'audience d'approbation sera présenté selon la forme et le contenu déjà approuvés par la Cour fédérale, comme indiqué à l'**Annexe « A »**;
- (b) s'il est approuvé à l'issue de l'audience d'approbation, l'avis de la certification sur consentement et l'approbation de la présente ERD se présentera généralement selon la forme et le contenu des avis figurant aux appendices A et B de l'**Annexe « A »**, sous réserve des modifications et inclusions nécessaires, et comprendra un formulaire d'exclusion dont la forme et le contenu sont généralement ceux qui figurent à l'**Annexe « C »**.

### 3.04 **Coût de l'avis**

Sauf convention contraire des parties, le Canada convient de financer les coûts raisonnables liés aux avis jusqu'à concurrence de 200 000 \$, tels qu'ils sont prévus aux articles 3.02 et 3.03

ci-dessus, mais n'assumera pas le coût de publication des avis sur le site Web de l'avocat du groupe.

### 3.05 **Processus et formulaire d'exclusion**

Les membres du groupe qui désirent s'exclure de l'instance peuvent le faire en remplissant et en livrant un formulaire d'exclusion pendant la période d'exclusion. Les formulaires d'exclusion dûment remplis ne seront partagés avec les FAC que s'ils sont nécessaires pour déterminer si une instance judiciaire est visée par la quittance contenue dans la présente ERD et l'ordonnance d'approbation.

### 3.06 **Seuil d'exclusion**

Si le nombre de membres du recours collectif qui s'excluent ou qui sont réputés s'être exclus en vertu de l'ordonnance d'approbation est supérieur à 2 250 (deux mille deux cent cinquante – le **seuil d'exclusion**), le Canada peut, à sa discrétion exclusive, dans les trente jours suivant la fin du délai d'exclusion, exercer l'option d'annuler la présente ERD, auquel cas l'ordonnance d'approbation sera annulée. Il est entendu que l'exclusion automatique énoncée au paragraphe 334.21(2) des *Règles des Cours fédérales* ne doit pas être prise en compte pour déterminer si le seuil d'exclusion a été dépassé.

## **ARTICLE 4 – DÉFINITION DU GROUPE**

### 4.01 **Définition du groupe**

Les parties conviennent de définir le groupe de la façon suivante :

Toutes les personnes qui sont ou ont été membres des FAC à tout moment depuis le 17 avril 1985 et pour toute durée qui prend fin à la date d'approbation, et qui affirment avoir été victimes de discrimination raciale et/ou de harcèlement racial.

## **ARTICLE 5 – MESURES DES FAC**

### **5.01 Lettre d'excuses**

Le Canada convient de fournir une lettre d'excuses signée par le chef d'état-major de la défense, adressée personnellement à tous les membres du groupe admissibles qui en font la demande. Ces excuses ne seront pas admissibles en preuve dans le cadre d'une instance civile ou pénale, d'une instance administrative ou d'un arbitrage pour établir la faute ou la responsabilité d'une personne dans le cadre de cette affaire.

### **5.02 Mesures de redressement systémiques**

Le Canada convient de mettre en place des mesures de redressement systémiques afin d'améliorer la culture organisationnelle et les systèmes au sein des FAC dans le but d'éliminer la discrimination et le harcèlement en raison de la race au sein des FAC.

Les coûts liés aux mesures de redressement systémiques seront assumés par le Canada et comprennent tous les coûts internes et externes nécessaires à la mise en place des mesures de redressement systémiques.

Les éléments que comportent les mesures de redressement systémiques sont décrits aux appendices A et B de l'**Annexe « D »**.

### **5.03 Processus de démarches réparatrices**

Le Canada s'engage à fournir des occasions de participer collectivement à un programme de démarches réparatrices (des occasions individuelles peuvent être offertes au cas par cas) dirigé par les FAC, afin de permettre aux membres du groupe qui le souhaitent de parler de la discrimination raciale et/ou du harcèlement racial qu'ils ont vécus aux dirigeants des FAC, avec l'aide de praticiens qualifiés et formés en démarches réparatrices.

Ces occasions comportent divers éléments qui sont décrits à l'appendice C de l'**Annexe « D »**. Les parties reconnaissent et conviennent que ces éléments peuvent être modifiés par le Canada,

à condition que ces modifications soient conformes à l'intention de la présente disposition et de l'**Annexe « D »**.

#### 5.04 **Incidence d'un motif de libération sur les prestations d'ACC**

Le Canada fournira une lettre type de l'autorité concernée pour informer les membres du groupe au sujet de la relation (le cas échéant) entre les motifs de libération des FAC et le droit aux prestations d'ACC, de nature médicale ou autre.

### **ARTICLE 6 – PAIEMENT INDIVIDUEL**

#### 6.01 **Le plafond total d'indemnisation pour les paiements individuels**

Le montant total payable par le Canada au titre des paiements individuels aux membres du groupe est limité à la somme de tous les paiements individuels jugés payables aux membres du groupe admissibles, comme il en est fait mention ci-après, et ne doit en aucun cas dépasser la limite du plafond total d'indemnisation de 150 millions de dollars (150 000 000 \$).

#### 6.02 **Admissibilité à recevoir des paiements individuels**

Un membre du groupe est admissible à recevoir un paiement individuels, à condition qu'il ait été en vie à la date de signature de la présente ERD, et que le formulaire de réclamation individuelle ait été présenté à l'administrateur avant la date limite pour soumettre une réclamation individuelle, sous réserve de l'exception prévue à l'article 6.03 relativement aux formulaires de réclamation individuelle soumis en retard (« **Membre du groupe admissible** »). Le formulaire de réclamation individuelle est celui qui figure à l'**Annexe « F »**.

#### 6.03 **Formulaires de réclamation individuelle présentés en retard**

L'administrateur acceptera les formulaires de réclamation individuelle reçus dans les trente jours suivant la date limite de présentation d'une réclamation individuelle, s'il est convaincu que le membre du groupe n'a pu soumettre son formulaire qu'après la date limite en raison de son invalidité ou d'autres circonstances exceptionnelles. L'administrateur n'acceptera aucun

formulaire de réclamation individuelle aux fins d'examen sur le fonds plus de trente jours après la date limite pour présenter une réclamation individuelle.

#### 6.04 **Évaluation des paiements individuels**

Le montant du paiement individuel d'un membre du groupe admissible sera évalué et déterminé par l'administrateur selon le processus suivant, tel qu'il est décrit plus en détail à l'**Annexe « G »** :

- (a) L'administrateur déterminera d'abord le « **Montant individuel déterminé** » pour chaque membre du groupe admissible conformément au régime d'évaluation du paiement joint à l'**Annexe « E »**.
- (b) Si un membre du groupe se voit refuser un paiement d'expérience commune et/ou se voit refuser le paiement d'un montant supplémentaire à la suite de l'appréciation du témoignage narratif sur le racisme (comme le prévoit le régime d'évaluation du paiement), il aura le droit de demander un réexamen du refus conformément à l'**Annexe « G »**.
- (c) Après la détermination du « montant individuel déterminé » de chaque membre du groupe admissible et tous les réexamens, l'administrateur calculera la somme totale finale de tous les montants individuels déterminés (« **Total des montants déterminés** »).
- (d) Après avoir fait le total des montants individuels déterminés et du total des montants déterminés, le paiement individuel d'un membre du groupe admissible est alors déterminé conformément à l'un des sous-paragraphes suivants, selon le cas :
  - (i) la valeur totale du montant individuel déterminé du membre du groupe admissible, plus le paiement majoré du membre du groupe admissible,

calculée conformément à l'article 6.05, si le total des montants calculés est inférieur ou égal à 83 333 333 \$;

- (ii) la valeur totale du montant individuel déterminé du membre du groupe admissible, plus le paiement majoré du membre du groupe admissible calculée conformément à l'article 6.06, si le total des montants calculés est supérieur à 83 333 333 \$, mais inférieur au montant désigné (c.-à-d. 100 millions de dollars);
- (iii) la valeur totale du montant individuel déterminé du membre du groupe admissible, si le total des montants déterminés est supérieur ou égal au montant désigné (c.-à-d. 100 millions de dollars), mais inférieur ou égal au plafond total d'indemnisation (c.-à-d. 150 millions de dollars);
- (iv) la valeur totale du paiement rajusté du membre du groupe admissible prévu à l'article 6.07, si le total des montants déterminés est supérieur au plafond total d'indemnisation (c.-à-d. 150 millions de dollars),

**6.05 Paiement majoré au titre du sous-alinéa d)(i) de l'article 6.04**

Le paiement majoré payable à un membre du groupe admissible au titre du sous-alinéa d)(i) de l'article 6.04 doit être calculé au moyen de la formule suivante :

$$A = B \times 20 \%$$

où :

A = au paiement majoré d'un membre du groupe admissible;

B = au montant individuel déterminé du membre du groupe admissible

Toutefois, si un montant individuel déterminé en vertu du présent article équivaut à moins de 100 dollars (100 \$), aucun montant de ce type ne sera accordé et versé à ce membre du groupe admissible.

**6.06 Paiement majoré au titre du sous-alinéa d)(ii) de l'article 6.04**

Le paiement majoré payable à un membre du groupe admissible au titre du sous-alinéa d)(ii) de l'article 6.04 doit être calculé au moyen de la formule suivante :

$$A = B \times \frac{C}{D}$$

où :

A = au paiement majoré payable à un membre du groupe admissible;

B = au montant individuel déterminé du membre du groupe admissible;

C = à la différence entre le total des montants déterminés et le montant désigné;

D = au total des montants déterminés.

Toutefois, si un montant individuel déterminé en vertu du présent article équivaut à moins de 100 dollars (100 \$), aucun montant de ce type ne sera accordé et versé à ce membre du groupe admissible.

**6.07 Paiement rajusté au titre du sous-alinéa d)(iv) de l'article 6.04**

Le paiement rajusté payable à un membre du groupe admissible au titre du sous-alinéa d)(iv) de l'article 6.04 doit être calculé au moyen de la formule suivante :

$$R = X \times \frac{Y}{Z}$$

où :

R = au paiement rajusté payable à un membre du groupe admissible;

X = au montant individuel déterminé du membre du groupe admissible;

Y = au plafond total d'indemnisation;

Z = au total des montants déterminés.

#### **6.08 Paiements complets**

Il est entendu que les montants versés aux membres du groupe admissibles en vertu de la présente ERD englobent tous les intérêts avant et après jugement et les autres montants qui peuvent être réclamés par les membres du groupe admissibles.

#### **6.09 Avantages sociaux et impôts**

Les parties rédigeront conjointement une lettre à l'attention d'Emploi et Développement social Canada et de l'Agence du revenu du Canada pour leur demander de veiller à ce que le droit des membres du groupe aux avantages sociaux et prestations de nature sociale du fédéral ne soit pas affecté par la réception d'un paiement individuel, et que celui-ci ne soit pas considéré comme un revenu imposable au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

Le Canada s'adressera par écrit aux gouvernements provinciaux et territoriaux pour leur demander que le versement du paiement individuel à tout membre du groupe n'ait aucune incidence sur le montant, la nature ou la durée des avantages sociaux ou des prestations de nature sociale payés aux membres du groupe admissibles qui auront touché une somme en vertu de la présente ERD, ou dont ceux-ci peuvent se prévaloir.

#### **6.10 Aucune cession**

Aucun montant payable au titre de la présente ERD ne peut être cédé, et toute cession ainsi effectuée est nulle et non avenue, sauf disposition expresse à cet effet dans la présente ERD. Les paiements individuels seront envoyés par la poste à l'adresse domiciliaire ou postale d'un membre du groupe, tel qu'indiqué sur le formulaire de réclamation personnelle.

## **ARTICLE 7 – NOMINATION ET FINANCEMENT DE L'ADMINISTRATEUR DES RÉCLAMATIONS**

### **7.01 Nomination de l'administrateur des réclamations**

Deloitte LLP a accepté d'agir à titre d'administrateur des réclamations (l'« **Administrateur** ») et devra assumer les fonctions et responsabilités qui lui sont attribuées à l'ARTICLE 8 et l'ARTICLE 9, sous réserve d'une nomination par la Cour.

### **7.02 Financement de l'administrateur**

Le Canada accepte de financer les coûts raisonnables liés à l'administration des réclamations par l'administrateur.

### **7.03 Facturation et calendrier des paiements**

Les factures seront présentées au nom de Deloitte LLP sur une base mensuelle et contiendront les renseignements suivants :

- (a) la date du travail effectué, les produits livrables, une description du travail effectué et le nom de la personne qui a effectué le travail;
- (b) d'autres détails pouvant être exigés par le Canada;
- (c) une copie de toutes les factures et la preuve du paiement de toutes les dépenses.

La TPS et la TVH doivent être indiquées séparément sur chaque facture. Tous les articles détaxés, exonérés ou non assujettis à la TPS ou à la TVH seront indiqués comme tels sur toutes les factures.

En présentant une facture, Deloitte LLP atteste que la facture est conforme au travail fourni et qu'elle respecte la présente ERD et ses annexes.

## **ARTICLE 8 – FONCTIONS DE L'ADMINISTRATEUR**

### **8.01 Langue de travail**

L'administrateur doit fournir les services en anglais ou en français.

### **8.02 Coordination**

L'administrateur collaborera avec les parties pour veiller à ce que leur processus et leurs produits soient conçus de manière à assurer l'administration efficace du mandat. La coordination commencera dès que possible et se poursuivra tout au long de l'administration de la présente ERD, selon ce qui est raisonnablement nécessaire, le cas échéant.

### **8.03 Fonctions de l'administrateur**

L'administration du processus de réclamations se fera conformément au cadre décrit à l'**Annexe « G »**.

Les fonctions et responsabilités de l'administrateur comprendront notamment ce qui suit :

- (a) élaborer, installer et mettre en œuvre des systèmes et des procédures pour le traitement et l'évaluation des formulaires de demande individuelle et la prise de décisions à cet égard, qui tiennent compte du besoin de simplicité sur le plan de la forme, y compris la réception initiale et d'autres fonctions de vérification préliminaire, et veiller à ce que les formulaires de demande individuelle soient dûment remplis, d'une manière essentiellement conforme à l'**Annexe « F »**;

- (b) fournir des effectifs en nombre suffisant pour assurer l'exécution de ses fonctions et la formation de ce personnel;
- (c) établir des comptes rendus précis de ses activités, préparer tous les états financiers, rapports et documents que la Cour peut exiger, selon la forme et le contenu prescrits par celle-ci;
- (d) recevoir toutes les demandes de renseignements et toute la correspondance concernant la validation des formulaires de demande individuelle et y répondre, examiner et évaluer tous les formulaires de réclamation individuelle pour l'obtention d'un paiement individuel en vertu du Régime d'évaluation du paiement, rendre des décisions à l'égard de ces formulaires et des paiements individuels connexes, donner avis de ses décisions conformément aux dispositions de la présente ERD et communiquer avec les membres du groupe;
- (e) si un membre du groupe ou un membre du groupe admissible communique avec l'administrateur et exprime le désir de communiquer dans une autre langue que l'anglais ou le français, l'administrateur fera de son mieux pour répondre à ses besoins;
- (f) fournir tous les dossiers et renseignements demandés aux fins de toutes les vérifications qui pourraient être effectuées, et coopérer pleinement à ces vérifications;
- (g) fournir des rapports et des factures conformément à ce qui est énoncé dans l'ERD;
- (h) d'autres fonctions et responsabilités que la Cour pourra exiger, le cas échéant.

#### 8.04 Confidentialité

L'administrateur et toute personne appelée à traiter ou à vérifier les renseignements concernant un membre du groupe doit traiter toute l'information et tous les dossiers de manière confidentielle, conformément à l'article 18.01, et doit signer et exiger de tous les employés ou sous-traitants qu'ils signent une entente de non-divulgence sous une forme satisfaisante pour les parties. Les renseignements concernant un membre du groupe, y compris les documents sur support imprimé ou électronique, doivent être conservés en lieu sûr de sorte que seules y ont accès les personnes autorisées ayant signé l'entente de non-divulgence.

#### **8.05 Pouvoirs et immunité**

L'administrateur jouira de tous les pouvoirs nécessaires à l'exercice de ses fonctions et responsabilités, conformément à la présente ERD. L'administrateur et toute personne qui travaille pour lui dans le cadre de la présente ERD bénéficieront de l'immunité de droit public que l'on associe aux fonctions judiciaires. Aucune poursuite ne peut être intentée contre l'administrateur ou toute personne qui travaille pour lui sans l'autorisation de la Cour.

#### **8.06 Assurance obligatoire**

L'administrateur doit s'assurer qu'il détient une assurance adéquate compte tenu des fonctions et des risques inhérents à sa nomination en tant qu'administrateur. Tous les coûts liés à une telle assurance sont à la charge de l'administrateur.

#### **8.07 Vérifications des activités de l'Administrateur**

Le Canada se réserve de droit de vérifier les activités de l'administrateur afin d'en évaluer la conformité à la présente ERD.

### **ARTICLE 9 – ADMINISTRATION DES RÉCLAMATIONS**

#### **9.01 Période de réclamation**

La période de réclamation commencera à la date de mise en œuvre et se poursuivra jusqu'à la date limite de présentation d'une réclamation individuelle.

## 9.02 **Processus de réclamations**

L'administrateur procédera à un examen initial de tous les formulaires de demande individuelle pour s'assurer qu'ils sont complets et faciliter la vérification du service d'un membre du groupe au sein des FAC. Une fois le formulaire de réclamation individuelle ainsi vérifié, l'administrateur exécute la procédure décrite à l'**Annexe « G »**.

## 9.03 **Décisions définitives**

Toutes les décisions de l'administrateur sont définitives et contraignantes et ne sont pas susceptibles de révision, sous réserve uniquement de la procédure de réexamen des refus et de la correction des erreurs administratives énoncée à l'**Annexe « G »**. Il est entendu que les décisions de l'administrateur ne peuvent pas faire l'objet d'un contrôle judiciaire en vertu des articles 18 ou 18.1 de la *Loi sur les Cours fédérales*.

## **ARTICLE 10 – AUCUNE INTERDICTION NI PRÉVENTION DE DOUBLE INDEMNISATION**

### 10.01 **Indemnisations et règlements antérieurs**

Nonobstant toute loi, tout règlement ou tout principe de droit ou d'équité à l'effet contraire, il n'y aura aucune interdiction ou prévention de la double indemnisation. Les membres du groupe admissibles qui ont reçu une indemnité pécuniaire ou des dommages-intérêts dans le cadre d'une autre procédure de règlement, d'une décision judiciaire ou d'une plainte en matière de droits de la personne, ou de toute autre forme de procédure judiciaire ou administrative, ne sont pas exclus du processus de réclamation et ont droit à un paiement individuel dans le cadre du régime d'évaluation du paiement.

### 10.02 **Réception de prestations d'ACC**

Il est entendu que les membres du groupe admissibles peuvent recevoir un paiement individuel en vertu du régime d'évaluation du paiement, même s'ils ont reçu, reçoivent ou sont admissibles à recevoir des prestations statutaires par l'entremise d'ACC.

## ARTICLE 11 – QUITTANCES ET LIMITATIONS RELATIVES À D'AUTRES POURSUITES

### 11.01 **Quittance complète et définitive**

Les parties conviennent que, après que la Cour aura approuvé la présente ERD, sous réserve de toute décision du Canada d'annuler la présente ERD et l'ordonnance d'approbation dans le cas où le seuil d'exclusion serait dépassé, la présente instance contre le Canada et les réclamations connexes des membres du groupe qui ne se sont pas désistés seront abandonnées, sans frais et sous toute réserve, et cet abandon constituera une défense et une interdiction absolue à l'égard de toute procédure judiciaire subséquente contre le Canada afférente à toute réclamation (ou tout aspect des réclamations faites dans le cadre de la présente instance et s'y rapportant) et il en est donné quittance aux renoncataires. En l'espèce, il est entendu que le ou les renonciateurs libèrent et dégagent les renoncataires entièrement, définitivement et à jamais de toute poursuite judiciaire, action, cause d'action et responsabilité prévues en common law, dans le droit civil du Québec et la loi, y compris, sans y être limité, la *Charte canadienne des droits et libertés*, les obligations morales, les contrats, les réclamations, les pertes, les frais, les plaintes et les demandes de toute nature ou sorte possibles, revendiqués ou qui pourraient avoir été revendiqués, qu'ils soient connus ou non, pour des dommages-intérêts, une contribution, une indemnisation, des frais, des dépenses et des intérêts qu'un quelconque renonciateur pourrait avoir eus, peut avoir actuellement, ou pourra avoir à l'avenir, qui découlent directement ou indirectement ou de toute autre façon afférente à un quelconque droit de subrogation ou droit cédé ou en application de celui-ci, ou d'une autre manière ayant trait ou afférente à un aspect quelconque de la présente instance. Cette quittance comprend toute réclamation présentée, ou qui pourrait avoir été présentée dans le cadre d'une quelconque procédure, y compris la présente instance, qu'elle soit revendiquée directement par le ou les renonciateurs ou par une autre personne, un autre groupe ou une autre personne morale en leur nom ou à titre de représentant de ceux-ci (l'entièreté de cet article 11.01 sera ci-après désignée la « **Quittance** »).

## **11.02 Arrêt des réclamations et indemnités connexes**

Le ou les renonciateurs conviennent de ne pas engager ou maintenir des poursuites judiciaires contre toute personne, personne morale ou autre entité qui pourrait réclamer une contribution ou une indemnité contre le Canada à l'égard des réclamations dont il est donné quittance à l'article 11.01. Il est convenu et entendu que si un quelconque renonciateur entame ou maintient une poursuite en justice, et que le Canada y est ajouté de quelque manière que ce soit, que cet ajout soit justifié en droit ou non, le Canada peut, à sa discrétion exclusive, exiger que le renonciateur qui intente les poursuites judiciaires y mette fin immédiatement. Si le Canada exerce ce pouvoir discrétionnaire, le renonciateur en question sera responsable envers le Canada, sur une échelle d'indemnisation complète, de tous les frais juridiques engagés. La quittance fonctionne de façon concluante comme une préclusion et peut être plaidée dans le cas où une poursuite en justice est intentée ou maintenue, comme défense et réplique complètes, et peut être invoquée pour rejeter la poursuite en justice sur une base sommaire, et les renonciateurs ne pourront soulever aucune objection selon laquelle les autres parties à la procédure judiciaire n'étaient pas au courant de la formation de la présente quittance.

## **ARTICLE 12 – APPROBATION DU RÈGLEMENT**

### **12.01 Approbation du règlement**

Les parties conviennent qu'elles demanderont à la Cour d'approuver la présente ERD à titre de règlement complet et définitif de la présente instance.

## **ARTICLE 13 – SURVEILLANCE DE LA COUR FÉDÉRALE**

### **13.01 Poursuite de la gestion de l'instance**

En cas de litige concernant la mise en œuvre de l'ERD et/ou de l'ordonnance d'approbation, les parties acceptent que l'honorable juge Ann Marie McDonald ou tout autre juge désigné par la Cour à cet effet poursuive la gestion de l'instance.

## **ARTICLE 14 – VERSEMENTS À TITRE GRATUIT**

### **14.01 Versements à titre gratuit**

Dans les soixante jours suivant la date de mise en œuvre, le défendeur versera à l'avocat du groupe, dans un compte en fiducie, la somme de trente mille dollars (30 000 \$) comme versement à titre gratuit, en parts égales pour chacun des trois demandeurs de la présente instance.

À partir du montant des honoraires de l'avocat du groupe, tel qu'il est indiqué à l'article 15.01, sous réserve de l'approbation de la Cour et conformément à cette approbation, l'avocat du groupe demandera l'approbation de la Cour pour fournir : A) un montant supplémentaire de 20 000 \$ pour chacun des trois demandeurs de la présente instance; et b) un montant de 30 000 \$ pour Rubin Coward. Le Canada ne prendra pas position sur cette demande de l'avocat du groupe de contribuer au paiement des versements à titre gratuit à partir des frais juridiques de l'avocat du groupe.

En conséquence, sous réserve de l'approbation de la Cour, les demandeurs dans la présente instance et Rubin Coward recevraient alors chacun un versement à titre gratuit de 30 000 \$ en reconnaissance des efforts qu'ils ont fournis au nom du groupe.

S'il est établi que le présent article 14.01 est nul, contraire à l'intérêt public ou inapplicable, en tout ou en partie, les parties contestées seront considérées comme supprimées, tandis que le reste de l'ERD demeurera pleinement en vigueur.

## **ARTICLE 15 – SERVICES JURIDIQUES ET HONORAIRES**

### **15.01 Honoraires juridiques**

Dans les soixante jours suivant la date de mise en œuvre, le Canada paiera à l'avocat du groupe la somme de 5 millions de dollars (5 000 000 \$) à titre d'honoraires juridiques, ainsi que les taxes applicables dans la province de la Nouvelle-Écosse, en plus des paiements individuels versés aux membres du groupe.

Il est entendu que l'avocat du groupe accepte qu'aucun autre montant ne soit déduit des sommes payées aux membres du groupe en vertu du présent ERD pour des honoraires juridiques.

Le Canada ne prendra pas position sur la requête en approbation des honoraires juridiques de l'avocat du groupe.

#### **15.02 Fourniture de services juridiques au groupe**

L'avocat du groupe convient en outre de fournir aux membres du groupe une assistance raisonnable tout au long de la procédure de réclamations, sans frais supplémentaires. Il est entendu que l'avocat du groupe ne donnera pas de conseils juridiques relativement aux demandes de pension, d'avantages ou d'autres prestations dont peuvent se prévaloir les membres du groupe auprès d'ACC.

Rien dans la présente ERD n'empêche les membres du groupe de conclure des mandats individuels avec l'avocat du groupe pour obtenir de l'aide relativement à des questions étrangères à l'instance ou à la présente ERD pour lesquelles ils peuvent avoir besoin d'aide, y compris en vue d'obtenir des prestations d'ACC ou d'autres avantages en matière d'emploi. Toutefois, ces services ne sont pas inclus dans les honoraires de l'avocat du groupe qui sont payés par le Canada et qui doivent être négociés individuellement avec les membres du groupe.

#### **15.03 Débours**

Dans les soixante jours suivant la date de mise en œuvre, le Canada convient de payer les débours raisonnables de l'avocat du groupe engagés jusqu'à la date d'approbation, sur présentation d'un tableau détaillé et des factures et reçus à l'appui, d'un montant convenu par les parties ou établi par la Cour. L'avocat du groupe fournira les factures et reçus à l'appui au Canada au moins quinze jours avant l'audience d'approbation.

### **ARTICLE 16 – COMMUNICATIONS**

#### **16.01 Communications publiques**

Sauf entente contraire, les parties s'abstiendront de faire toute divulgation ou communication publiques ou aux médias au sujet de la présente ERD jusqu'à ce que la Cour approuve la forme et le contenu de l'avis concernant l'audience d'approbation et sa distribution et que toutes les traductions de la présente ERD soient achevées. Toute communication avec les médias ou communication publique par les parties ne seront pas incompatibles avec la présente ERD et seront mutuellement approuvées par les parties.

## **ARTICLE 17 – CONDITIONS ET RÉSILIATIONS**

### **17.01 L'ERD est conditionnelle**

La présente ERD sera sans effet tant qu'elle n'aura pas été approuvée par la Cour, et si cette approbation n'est pas accordée, la présente ERD sera résiliée sur-le-champ et aucune des parties ne sera tenue responsable de cette résiliation envers l'une ou l'autre des parties à la présente ERD.

### **17.02 Les honoraires juridiques sont dissociables**

Si le montant des honoraires juridiques et/ou des débours, ou les deux, établis à l'ARTICLE 15 n'est pas approuvé par la Cour ou confirmé en appel, l'ARTICLE 15 est réputé être dissocié, tandis que le reste de la présente ERD demeurera pleinement en vigueur.

### **17.03 Modifications**

Sauf disposition contraire expresse dans la présente ERD, aucune modification ni aucun complément ne peuvent être apportés aux dispositions de la présente ERD et aucune reformulation de la présente ERD ne peut être faite à moins que les parties n'y consentent, par écrit, et que la Cour n'approuve cette modification, ce complément ou cette reformulation sans différence importante.

## **ARTICLE 18 – CONFIDENTIALITÉ**

### **18.01 Confidentialité**

Tous les renseignements fournis, créés ou obtenus dans le cadre du présent règlement, par écrit ou oralement, devront être gardés confidentiels par les parties, l'avocat des parties, tous les membres du groupe et l'administrateur, et ne seront ni communiqués ni utilisés à d'autres fins que le présent règlement, à moins que les parties n'en conviennent autrement, ou conformément aux dispositions de la loi. Les renseignements et les documents fournis par les membres du groupe, ou la présentation d'une réclamation en vertu de la présente ERD par un membre du groupe, ne seront pas divulgués aux collègues ou superviseurs des membres du groupe ou aux dirigeants du MDN/des FAC, sauf avec le consentement écrit exprès du membre du groupe ou conformément à la loi.

#### 18.02 **Aucunes représailles**

Le Canada convient et confirme que les représailles à l'encontre des membres du groupe pour leur participation aux mesures envisagées par la présente ERD et/ou la présentation d'un formulaire de réclamation individuelle sont contraires aux dispositions expresses de la loi, de la réglementation et des politiques relatives aux FAC.

#### 18.03 **Conservation et destruction des renseignements et des dossiers des membres du groupe**

L'administrateur doit conserver tous les renseignements et documents qui lui ont été fournis en lien avec un formulaire de réclamation individuelle pendant sept (7) ans après le versement des paiements individuels (« **Période de conservation** »).

L'administrateur détruira tous les renseignements et documents qui lui ont été fournis par l'entremise des formulaires de réclamation individuelle, à l'exception des rapports de l'administrateur et des documents de nature administrative, dès qu'il sera raisonnablement pratique de le faire à la fin de la période de conservation. Il fournira aux parties une attestation de la destruction de ces renseignements et documents.

Le Canada détruira tous les renseignements et documents qui lui ont été fournis dans le cadre du processus de vérification du service, dès qu'il sera raisonnablement pratique de le faire après que l'administrateur aura versé le paiement aux membres du groupe admissibles. Rien dans la présente ERD ne limite la conservation d'autres documents que détient le gouvernement du Canada.

#### **18.04 Confidentialité des négociations**

Sauf convention contraire des parties, l'engagement quant à la confidentialité des discussions et de toutes les communications, écrites ou orales, qui ont eu lieu durant ou qui entourent les négociations ayant mené à l'EP et à la présente ERD demeure en vigueur et à perpétuité, nonobstant la résiliation ou l'annulation de la présente ERD. Sauf convention contraire des parties, les parties souhaitent que les négociations qui ont abouti à l'EP et à la présente ERD soient absolument confidentielles, sans exception.

### **ARTICLE 19 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

#### **19.01 Droit applicable**

La présente ERD sera régie par les lois du Canada et, si la législation fédérale est muette à cet égard, les lois de la Nouvelle-Écosse, et sera interprétée conformément à ces lois.

#### **19.02 Aucun aveu de responsabilité**

La présente ERD ne doit pas être interprétée comme un aveu de responsabilité de la part du Canada.

#### **19.03 ERD globale**

Sous réserve de l'article 17.03 sur les modifications, la présente ERD constitue l'entente globale entre les parties eu égard aux questions visées par les présentes et annule et remplace tout arrangement ou accord autre ou antérieur entre ou parmi les parties sur ces questions, y compris l'EP. Il n'existe pas de représentation, garantie, modalité, condition, engagements, convention ou

entente collatérale, expresse, implicite ou statutaire entre ou parmi les parties eu égard aux questions visées par les présentes, autres que celles mentionnées expressément dans la présente ERD.

#### **19.04 Bénéfice découlant de la présente ERD**

La présente ERD s'appliquera au bénéfice des parties, des membres du groupe qui ne se sont pas désistés, et des membres du groupe décédés ainsi que de leurs successeurs, héritiers et ayants droit, exécuteurs testamentaires et liquidateurs des membres du groupe qui n'étaient pas en vie à la date de mise en œuvre et les liera.

#### **19.05 Exemplaires**

La présente ERD peut être signée en plusieurs exemplaires, chacun d'eux étant réputé constituer un original, et l'ensemble de ceux-ci étant réputé constituer une seule et même ERD.

#### **19.06 Langues officielles**

Le Canada préparera une traduction française de la présente ERD. Dans la mesure où il y a des incohérences entre les versions anglaise et française de la présente ERD, les parties reconnaissent et conviennent que la version anglaise est la version originale qui a été signée.

Signé à Halifax, en Nouvelle-Écosse, en ce \_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 2024.

**SA MAJESTÉ LE ROI DU CHEF DU CANADA**, représenté par le procureur général du  
Canada

PAR

:

\_\_\_\_\_  
**PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**

Pour le défendeur

**LES DEMANDEURS**, représentés par l'avocat du groupe

PAR

:

\_\_\_\_\_  
**STEWART McKELVEY**

Pour les demandeurs

ANNEXE "A"

Cour fédérale



Federal Court

**Date : 20240402**

**Dossier : T-2158-16**

**Référence : 2024 CF 505**

[TRADUCTION FRANÇAISE]

**Ottawa (Ontario), le 2 avril 2024**

**En présence de madame la juge McDonald**

**RECOURS COLLECTIF ENVISAGÉ**

**ENTRE :**

**MARC FRENETTE,  
WALLACE FOWLER ET  
JEAN-PIERRE ROBILLARD**

**demandeurs**

**et**

**LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**

**défendeur**

**ORDONNANCE ET MOTIFS**

[1] Dans le cadre de la présente requête, les parties demandent à la Cour d'approuver un plan d'avis visant à communiquer le règlement proposé du présent recours collectif envisagé aux éventuels membres du groupe.

[2] Le présent recours collectif concerne la discrimination raciale et le harcèlement racial au sein des Forces armées canadiennes (les FAC). Les parties ont accepté les modalités d'un règlement proposé relativement au présent recours collectif et doivent désormais les communiquer aux personnes qui seraient visées par la définition proposée de [TRADUCTION] « membre du groupe ».

I. Contexte applicable

[3] La déclaration a été déposée le 14 décembre 2016. Les parties ont entrepris des discussions en vue de parvenir à un règlement, et, le 29 août 2019, elles se sont entendues sur la structure d'un accord visant à régler le présent recours collectif. La version définitive de l'accord de règlement n'est pas encore terminée.

[4] Dans l'accord de règlement, la définition proposée de [TRADUCTION] « membre du groupe » est ainsi libellée :

[TRADUCTION]

Toute personne qui est enrôlée dans les Forces armées canadiennes depuis le 17 avril 1985 ou qui l'a été à partir de cette date, et qui a été au service des Forces armées canadiennes pendant toute période allant jusqu'à la date d'approbation, inclusivement, et qui affirme avoir fait l'objet de discrimination raciale ou de harcèlement racial, ou des deux.

[5] Le règlement proposé comprend une indemnité individuelle pour les membres du groupe (régime d'évaluation de l'indemnité pécuniaire) et des mesures internes au sein des FAC (les mesures de réparation systémiques) conçues pour remédier aux problèmes systémiques internes.

[6] Conformément aux articles 334.34 et 334.37 des *Règles des Cours fédérales*, DORS/98-106 (les Règles), la Cour doit approuver le plan de communication visant à informer les éventuels membres du groupe du règlement proposé. Les parties proposent un plan d'avis comprenant l'envoi d'une version abrégée et d'une version longue de l'avis (le plan d'avis) pour fournir les renseignements nécessaires aux membres du groupe, notamment :

- a) les modalités du règlement proposé du présent recours collectif;
- b) les dates d'instruction de la requête visant à autoriser l'instance comme recours collectif, à déterminer si le règlement proposé est juste, raisonnable et dans l'intérêt supérieur du groupe, et à approuver les honoraires des avocats du groupe (la requête en approbation du règlement);
- c) les dates de l'instruction de la requête en approbation du règlement, soit le 16 et le 17 juillet 2024.

## II. Réparations demandées dans le cadre de la requête

[7] Les demandeurs, avec le consentement du défendeur, sollicitent une ordonnance :

- a) approuvant la forme et le contenu des avis;
- b) approuvant le plan d'avis.

[8] À l'appui de la présente requête, les avocats du groupe ont déposé l'affidavit de Lydia S. Bugden, c.r., souscrit le 12 mars 2024. M<sup>me</sup> Bugden est directrice générale et associée directrice de Stewart McKelvey, le cabinet d'avocats représentant les membres du groupe dans cette affaire.

III. Analyse

[9] Les exigences en matière de notification sont énoncées aux articles 334.34 et 334.37 des Règles. Elles sont formulées en ces termes :

334.34 Lorsqu'une offre en vue d'un règlement est présentée ou qu'un règlement est approuvé aux termes de la règle 334.29, le représentant demandeur du groupe ou du sous-groupe en donne avis aux membres concernés conformément aux directives d'un juge quant au contenu de l'avis et à son mode de communication.	334.34 Notice that an offer to settle has been made or that a settlement has been approved under rule 334.29 shall be given by the representative plaintiff or applicant to the class or subclass members in accordance with the directions of a judge in respect of the content of and means of giving the notice.
---	---

...

[...]

334.37 Tout avis prévu aux règles 334.32 à 334.35 doit être approuvé par un juge avant d'être communiqué.	334.37 Notices referred to in rules 334.32 to 334.35 shall be given unless they have been approved by a judge.
---	--

[10] La procédure de notification joue un rôle indispensable, car elle permet aux membres du groupe d'obtenir des renseignements au sujet de leurs droits, en particulier la possibilité de s'exclure du recours collectif, et parfois d'un règlement intervenu dans le dossier (*Société canadienne des postes c Lépine*, 2009 CSC 16 au para 42; *Wenham c Canada (Procureur général)*, 2019 CF 383 aux para 10-11).

[11] Le contenu de l'avis doit constituer une « communication suffisamment transparente, informative et adéquate » de façon à ce que les membres du groupe puissent prendre une décision éclairée au sujet de l'accord de règlement, et déterminer s'ils l'appuieront, s'ils s'en

excluront ou s'ils y feront opposition (*Lin c Airbnb, Inc*, 2021 CF 1260 aux para 54 et 55 (*Airbnb*)).

[12] En l'espèce, le plan d'avis précise que la valeur totale du règlement s'élève à 150 millions de dollars. On y explique que chaque membre du groupe peut recevoir un somme se situant entre 5 000 \$ et 35 000 \$ provenant du fonds de règlement, et qu'il est possible que ces paiements individuels soient ajustés à la hausse ou à la baisse au prorata selon la taille du groupe.

[13] Les honoraires proposés des avocats du groupe s'élèvent à 5 millions de dollars, débours et taxes en sus. Les honoraires seront payés séparément et ne seront pas portés en réduction des fonds de règlement de 150 millions de dollars. Il s'agit d'une caractéristique importante du règlement proposé, car les honoraires ne réduiront pas le montant du fonds de règlement pour les membres du groupe.

[14] La version abrégée de l'avis comporte une section intitulée [TRADUCTION] « Droits et options en vertu de la loi », où sont énumérées les options dont disposent les membres du groupe : 1) ne rien faire; 2) s'exclure du recours collectif; 3) présenter une déclaration de soutien; 4) faire opposition au règlement proposé; 5) participer à l'audience relative au règlement. La version longue de l'avis comprend les mêmes renseignements ainsi que des détails supplémentaires sur ces droits et ces options.

[15] Les demandeurs et le défendeur sont conjointement responsables de la communication des avis. Le défendeur supervisera l'envoi des avis proposés aux membres du groupe actuels des

FAC et aux bénéficiaires de prestations d'Anciens Combattants Canada par l'entremise des médias sociaux, de l'intranet, des sites Web et des applications mobiles. Les avocats du groupe publieront les avis sur leur site Web, les transmettront à tous les membres du groupe connus et à différentes organisations d'anciens combattants, et prendront les mesures nécessaires pour que la version abrégée de l'avis figure dans trois publications destinées aux anciens combattants.

[16] Les avocats du groupe ont retenu les services d'une entreprise de relations publiques, NATIONAL, pour faciliter la création d'un site Web portant sur le recours collectif, la diffusion de communiqués de presse et l'optimisation des occasions de visibilité médiatique, et pour diffuser des publicités ciblées et des publicités numériques dans les journaux, en français et en anglais.

[17] J'estime que le plan d'avis proposé répond à l'objectif global qui consiste à veiller à ce que les membres du groupe comprennent leurs droits et les options à leur disposition, et soient en mesure de prendre des décisions éclairées relativement à ce qu'ils doivent faire au sujet du processus d'approbation du règlement.

[18] Par conséquent, j'accueillerai la requête selon les conditions demandées par les parties.

**ORDONNANCE DANS LE DOSSIER T-2158-16**

**LA COUR REND L'ORDONNANCE suivante :**

1. La version abrégée et la version longue de l'avis concernant l'audience relative à l'approbation du règlement sont par la présente approuvées, telles qu'elles figurent à l'annexe A et à l'annexe B de la présente ordonnance (les avis), sous réserve du droit des parties d'y apporter des modifications mineures qui peuvent être nécessaires ou souhaitables.
2. Les parties doivent faire traduire les avis en français avant de les transmettre.
3. Les parties doivent transmettre les avis conformément au plan d'avis joint à la présente ordonnance en tant qu'annexe C, et ce, au plus tard le 1<sup>er</sup> mai 2024.
4. Le plan d'avis respecte les exigences prévues aux articles 334.34 et 334.37 des *Règles des Cours fédérales* et constitue un avis valable et suffisant aux membres du groupe concernant l'audience d'approbation du règlement.
5. Les parties ont le droit d'apporter des modifications mineures au plan d'avis si celles-ci sont nécessaires ou souhaitables.
6. Si un membre du groupe souhaite participer à l'audience d'approbation du règlement, que ce soit pour appuyer le règlement proposé ou les honoraires et débours des avocats du groupe, ou s'y opposer, le membre du groupe en question doit remplir un « formulaire de participation » dont le libellé correspond pour l'essentiel à celui joint à la présente ordonnance en tant qu'annexe D. Le membre du groupe doit transmettre le formulaire de participation rempli aux avocats du groupe par la poste, par service de messagerie ou par courriel, aux coordonnées

indiquées dans le formulaire de participation, et s'assurer que les avocats du groupe le reçoivent au plus tard le 27 juin 2024 (la « date limite de participation »).

7. À l'audience d'approbation du règlement, la Cour ne doit pas tenir compte, sans autorisation, de tout formulaire de participation que les avocats du groupe ont reçu après la date limite de participation.
8. Les avocats du groupe doivent signifier au défendeur et déposer, au plus tard le 5 juillet 2024, un affidavit comprenant des copies de tous les formulaires de participation qu'ils ont reçus avant la date limite de participation.

« Ann Marie McDonald »

---

Juge

Traduction certifiée conforme  
Mélanie Lefebvre

**SCHEDULE A**

**Short Form Notice**

LEGAL NOTICE

**Have you experienced racial discrimination or  
racial harassment in the Canadian Armed  
Forces?**

**A proposed class action settlement may affect you.  
Please read this notice carefully.**

*The Federal Court has authorized this notice.  
This is not a solicitation from a lawyer or a lawsuit against you.*

While not admitting liability, the Government of Canada has agreed to settlement of a class action ("**Class Action**") for current and former members of the Canadian Armed Forces (CAF) who experienced racial discrimination and/or racial harassment in connection with their military service.

**WHO IS INCLUDED?**

The proposed settlement covers members and former members of the CAF who experienced racial discrimination and/or racial harassment in connection with their military service at any time from April 17, 1985 (the "**Class Members**").

To be eligible for a payment you must be a member of the Class. The Class is defined as:

All persons who are or have been enrolled as CAF Members at any time from April 17, 1985, and for any duration up to and including the Approval Date, and who assert that they have been subjected to Racial Discrimination and/or Racial Harassment.

The terms of the proposed settlement will be binding on all Class Members, except those who opt out of the Class Action by a specified date.

**A hearing to determine if the proposed settlement is fair, reasonable and in the best interests of the Class Members is scheduled to take place in Halifax, Nova Scotia on July 16 and 17, 2024.**

**WHAT DOES THE SETTLEMENT PROVIDE?**

If approved, the proposed settlement provides:

- a) payment for Class Members who experienced racial discrimination and/or racial harassment connected with their military service;
- b) the option to participate in a restorative engagement process for Class Members to communicate their experiences of racial discrimination and/or racial harassment with senior CAF leadership with the assistance of qualified and trained restorative practitioners; and
- c) other systemic relief measures to improve the organizational culture and systems within the CAF with the objective of addressing and eliminating racial discrimination and racial harassment in the CAF.

If the Federal Court approves the proposed settlement, you may make a claim for payment. To do so, you will have to complete a **Claim Form** and send it to the claims administrator during the claims period.

**WHAT ARE YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS?**

<p><b>1. Do nothing</b></p>	<p>If you support the proposed settlement, you do not have to do anything right now. Please note that by doing nothing, you will give up any right to object to the settlement and you will give up the right to sue Canada on your own.</p>
<p><b>2. Opt Out</b></p>	<p>If the settlement is approved by the Court, and you don't want to be bound by it, you can Opt Out of the class action. You will have 90 days from the date the Court issues an order approving the settlement to make your decision. If you Opt Out, you will not be entitled to any payment from the settlement, but you will keep your right to sue Canada on your own, subject to any time limits or other legal limitations applying to your claim.</p>
<p><b>3. Submit a statement of support</b></p>	<p>If you do not wish to attend the hearing, but you wish to explain why you support the proposed settlement, you can complete a <b>Participation Form</b>. This form will include your name, address, and the reasons why you support the settlement. The Participation Form can be found at <a href="#">[insert website]</a>. You must mail, courier or email this Form to the contact information indicated on this Form, and it must be received by no later than <b>June 27, 2024</b>.</p>

<b>4. Object to the proposed settlement</b>	If you do not wish to attend the hearing, but you want to explain why you object to the proposed settlement, you can complete a <b>Participation Form</b> . This form will include your name, address, and the reasons why you do not support the settlement. The Participation Form can be found at <a href="#">[insert website]</a> . You must mail, courier or email this Form to the contact information indicated on this Form, and it must be received by no later than <b>June 27, 2024</b> .
<b>5. Participate at the settlement hearing</b>	You can attend the approval hearing in person at the <b>Federal Court on July 16, 2024, at [to be confirmed by the Court] in Halifax, Nova Scotia, commencing at 9:30 a.m. ADT, or by videoconference</b> , to participate in the proceeding and voice your support or objection to the proposed settlement.  The Court will decide if you will be permitted to make oral submissions at the time of the hearing. However, in order to be eligible to participate, you must have completed and submitted the participation form setting out your reasons for supporting or objecting to the proposed settlement.

#### **AM I RESPONSIBLE FOR LEGAL FEES?**

You are not responsible for payment of legal fees. Class Counsel, the lawyers for the Class, will not be paid until the Federal Court approves the proposed settlement and declares that the proposed legal fees are fair and reasonable.

Class Counsel will ask for approval of fees in the amount of \$5 million, plus repayment of reasonable disbursements and applicable tax. The Federal Court will decide the value of fees and disbursements to award. These amounts will be paid directly by Canada and will not be deducted from any amounts that eligible Class Members may receive.

#### **FURTHER INFORMATION?**

Contact Class Counsel by phone, email, or online:

Visit: [\[insert\]](#)

Call: (902) 420-3322

Email: [forces.class.action@stewartmckelvey.com](mailto:forces.class.action@stewartmckelvey.com)

#### **WHAT KIND OF PAYMENT AM I ELIGIBLE FOR?**

Your payment will depend on the duration and severity of your experience of racial discrimination and/or racial harassment in connection with your military service. It may also depend on how many Class Members submit claims. The potential range of

individual payment for Class Members is from \$5,000 to \$35,000. The total amount of individual payments to all Class Members cannot exceed \$150 million. The individual payments to Class Members, as assessed by the Independent Assessors, may need to be reduced on a *pro rata* basis so that the total amount of payments to Class Members does not exceed \$150 million.

If the total amount of individual payments to Class Members is less than \$100 million, the individual payments to Class Members may be increased by a maximum of 20%.

**SCHEDULE B**

**Long Form Notice**

LEGAL NOTICE

**Have you experienced racial discrimination or  
racial harassment in the Canadian Armed  
Forces?**

**A proposed class action settlement may affect you.  
Please read this notice carefully.**

*The Federal Court has authorized this notice.  
This is not a solicitation from a lawyer or a lawsuit against you.*

Your legal rights are affected by a proposed settlement (“**Settlement**”) even if you do nothing. Please read this notice carefully.

While not admitting liability, the Government of Canada has agreed to a proposed Settlement of a class action (“**Class Action**”) for current and former members of the Canadian Armed Forces (“**CAF**”) who experienced racial discrimination and/or racial harassment in connection with their military service.

All current or former CAF members who experienced racial discrimination and/or racial harassment in connection with their military service may be able to receive a payment under the proposed Settlement if it is approved by the Court.

**A hearing to determine if the proposed Settlement is fair, reasonable and in the best interests of the Class Members** is scheduled to take place before the Federal Court, commencing at 9:30 a.m. ADT on **July 16, 2024**, at **[to be confirmed by the Court]** in Halifax, Nova Scotia, and by videoconference.

**YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS PROPOSED SETTLEMENT**

1. **DO NOTHING:** If you agree with the proposed Settlement, there is nothing more to do. By doing nothing, you give up any right to object to the proposed Settlement.
2. **STATEMENT OF SUPPORT:** If you wish, you may provide a statement of support for the proposed Settlement by completing a Participation Form. The Participation Form is located online at: **[website]**. Class Counsel must receive your completed Participation Form by mail, courier or email on or before **June 27, 2024**. If Class

Counsel do not receive your completed Participation Form on or before June 27, 2024, you will not be entitled to speak to the Court, and the Court will not consider your statement of support at the Settlement Approval hearing.

3. **OBJECT:** If you disagree with the proposed Settlement, you can also file a completed Participation Form. The Participation Form is located online at: [\[website\]](#). Class Counsel must receive your completed Participation Form by mail, courier or email on or before **June 27, 2024**. If Class Counsel do not receive your completed Participation Form on or before June 27, 2024, you will not be entitled to speak to the Court, and the Court will not consider your objection, at the Settlement Approval hearing.
4. **GOING TO THE HEARING:** Anyone is free to attend the Federal Court hearing commencing at 9:30 a.m. ADT on July 16, 2024, at **[to be confirmed by the Court]** in Halifax, Nova Scotia, or by videoconference.

More information is available on Class Counsel's website:

<https://www.stewartmckelvey.com/class/actions/canadian-armed-forces>

**WHAT THIS NOTICE CONTAINS**

**BASIC INFORMATION**

1. Why did I get this notice?
2. What is a class action?
3. What is this lawsuit about?
4. Why is there a Settlement?

**WHO IS INCLUDED IN THE SETTLEMENT?**

5. Who is included in the proposed Settlement?

**PROPOSED SETTLEMENT BENEFITS?**

6. What does the proposed Settlement provide?
7. How will the lawyers be paid?
8. What if I don't want to be included in the lawsuit or Settlement?

**THE LAWYERS REPRESENTING YOU**

9. Who are Class Counsel, the lawyers for the Class?

**MAKING YOUR VIEWS KNOWN**

10. How do I tell the Court if I approve of, or object to, the proposed Settlement?

**THE APPROVAL HEARING**

11. When and where will the court decide whether to approve the proposed Settlement?
12. Do I have to attend the hearing?
13. May I speak at the hearing?
14. What if I do nothing?

**BASIC INFORMATION**

**1. Why did I get this notice?**

The Federal Court has authorized this Notice to inform you about the proposed Settlement and your options before the Court decides whether to give final approval to the proposed Settlement. This notice explains the lawsuit, the proposed Settlement, and your legal rights.

**2. What is a class action?**

In a class action, one or more people called "**Representative Plaintiffs**" sue on behalf of those who have similar claims. All of these people are called a "**Class**" or "**Class Members**." The courts resolve the issues for everyone affected by the class action, except for those who exclude themselves, or "opt out" of, the lawsuit.

### **3. What is this lawsuit about?**

The Class Action relates to CAF members who have experienced racial discrimination and/or racial harassment in connection with their military service. Canada has not admitted liability, however, it has agreed to a proposed Settlement.

### **4. Why is there a Settlement?**

The Plaintiffs and Canada have agreed to a proposed Settlement of the Class Action. The proposed Settlement is not binding unless approved by the Federal Court. By agreeing to settle the lawsuit, the parties avoid the costs, uncertainty, and delay of going to trial and obtaining judgment. In this case, it also means that Class Members will not need to testify in court.

The Representative Plaintiffs and the lawyers for the Class ("**Class Counsel**") believe the proposed Settlement is fair, reasonable, and in the best interests of the Class.

## **WHO IS INCLUDED IN THE PROPOSED SETTLEMENT?**

### **5. Who is Included in the proposed Settlement?**

The proposed Settlement affects any person who falls under the Class Definition defined as:

All persons who are or have been enrolled as CAF Members at any time from April 17, 1985, and for any duration up to and including the Approval Date, and who assert that they have been subjected to Racial Discrimination and/or Racial Harassment.

## **PROPOSED SETTLEMENT BENEFITS**

### **6. What does the proposed Settlement provide?**

If approved, the proposed settlement provides:

- a) payment for Class Members who experienced racial discrimination and/or racial harassment connected with their military service;
- b) the option to participate in a restorative engagement process for Class Members to communicate their experiences of racial discrimination and/or racial harassment with senior CAF leadership with the assistance of qualified and trained restorative practitioners; and

- c) other systemic relief measures to improve the organizational culture and systems within the CAF with the objective of addressing and eliminating racial discrimination and racial harassment in the CAF.

#### Individual Payments to Class Members

Category	Payment Level	
Common Experience payment:  Class Member confirms that they experienced racial discrimination and/or racial harassment connected with their military service		\$5,000
Assessment of Narrative Evidence:  Class Member chooses to share their experiences of racial discrimination and/or racial harassment connected with their military service. Independent Assessors will determine whether Class Members are entitled to additional payment focused on the duration and severity of impacts on personal dignity, bodily and/or emotional integrity, spiritual well-being and individual relationships.	Level A	\$10,000
	Level B	\$20,000
	Level C	\$30,000

The potential range of individual payments for Class Members is between \$5,000 and \$35,000, subject only to the *pro rata* provisions below.

The total amount of individual payments to all Class Members cannot exceed \$150 million. The individual payments to Class Members, as assessed by the Independent Assessors, may need to be reduced on a *pro rata* basis so that the total amount of payments to Class Members does not exceed \$150 million.

If the total amount of individual payments to Class Members is less than \$100 million, the individual payments to Class Members may be increased by a maximum of 20%.

### **7. How will the lawyers be paid?**

You are not responsible for payment of legal fees. Class Counsel will not be paid until the Federal Court approves the proposed Settlement and declares that the proposed legal fees are fair and reasonable.

Class Counsel will ask for approval of fees in the amount of \$5 million, plus repayment of reasonable disbursements and applicable tax. The Federal Court will decide the value of fees and disbursements to award. These amounts will be paid directly by Canada and will not be deducted from any amounts that eligible Class Members may receive.

### **8. What if I don't want to be included in the lawsuit or settlement?**

If the proposed Settlement is approved, and you do not want to be bound by it, you will have an opportunity to "**Opt Out**" after the Court has decided whether to approve the Settlement. The Parties have agreed that the Opt-Out Period will be 90 days from the Approval Date (the date the Court issues an Order approving the Settlement).

If you Opt Out, you will not be entitled to any payment from the settlement, but you will keep your right to sue Canada or others on your own or bring a Human Rights complaint about the same legal claims in the lawsuit, subject to any time limits or other legal limitations applying to your claim.

You may have already commenced a legal proceeding against Canada for damages resulting from racial harassment or racial discrimination suffered in connection with your military service. If you do not discontinue it on or before the Opt-Out Deadline fixed by the Court when the settlement is approved, you will automatically be deemed to have Opted Out of the settlement.

## **THE LAWYERS REPRESENTING YOU**

### **9. Who are Class Counsel, the lawyers for the Class?**

Class Counsel are the law firm Stewart McKelvey in Halifax, Nova Scotia.

If you want to be represented by or receive advice from another lawyer, you may hire one at your own expense.

## **MAKING YOUR VIEWS KNOWN**

### **10. How do I tell the Court if I approve of, or object to, the proposed Settlement?**

If you agree with the proposed Settlement there is nothing more to do. You may nonetheless provide a statement in support of the Settlement by filing a Participation Form. You may download a Participation Form from [INSERT]. If you do not have access to a computer, you may call (902) 420-3322 and a Participation Form will be mailed to you.

If you object to the proposed Settlement, you may file a Participation Form expressing your objection. You may download a Participation Form from [INSERT]. If you do not have access to a computer, you may call (902) 420-3322 and a Participation Form will be mailed to you.

You can send your completed Participation Form by email to [forces.class.action@stewartmckelvey.com](mailto:forces.class.action@stewartmckelvey.com) or by mail or courier to Forces Class Action, c/o Stewart McKelvey, 600-1741 Lower Water Street, P.O. Box 997, Halifax, Nova Scotia, B3J 2X2. Class Counsel must receive a Participation Form no later than June 27, 2024. If your Participation Form is not received by the deadline, your views will not be conveyed to the Court. Filing a Participation Form does not mean you have opted out of the Class Action.

In your Participation Form, you may ask to speak at the hearing either in person or by videoconference. You may also file a Participation Form without appearing at the hearing. Class counsel will make Participation Forms received on or before June 27, 2024 available to the Court even if you do not appear in person or by videoconference.

## THE APPROVAL HEARING

### **11. When and where will the court decide whether to approve the proposed Settlement?**

The Federal Court will hold a hearing commencing at 9:30 a.m. ADT on **July 16, 2024**, at **[to be confirmed by the Court]** in Halifax, Nova Scotia to decide whether to approve the proposed Settlement and Class Counsel's request for legal fees and disbursements. You may attend the hearing in person or by videoconference and ask to speak, but attendance is not required. If you intend to object to the Settlement, Class Counsel must receive your completed Participation Form by the June 27, 2024 deadline.

There will be a videoconference link allowing you to watch the Settlement Approval hearing online. If the hearing is re-scheduled, the videoconference link may be changed. If you intend to participate by videoconference, it is a good idea to check **[website]** the day before the hearing to make sure you have the correct link.

**12. Do I have to attend the hearing?**

No. Class Counsel will answer any questions the Court may have. If you wish to observe, you are welcome to attend the hearing in person or by videoconference. You may also have your own lawyer attend at your expense, but attendance is not necessary.

**13. May I speak at the hearing?**

You may ask the Court for permission to speak at the approval hearing. To be entitled to speak at the hearing, your Participation Form must be received by the June 27, 2024 deadline and indicate that you wish to speak to the Court at the approval hearing.

**14. What if I do nothing?**

If you do nothing, you are choosing, by default, not to object to the proposed Settlement. The Settlement Approval hearing will proceed and the Federal Court will consider whether the Settlement is fair, reasonable, and in the best interests of the Class, and whether Class Counsel's fees should be approved, without considering your views. If you agree with the Settlement, nothing further is required.

**GETTING MORE INFORMATION**

This notice summarizes the proposed Settlement. To speak with Class Counsel, please obtain details at [insert address] send an email to [forces.class.action@stewartmckelvey.com](mailto:forces.class.action@stewartmckelvey.com) or call (902) 420-3322.

## **SCHEDULE C**

### **NOTICE PLAN**

For distribution of the Notice Forms (Short-Form and Long-Form) and related information about the Settlement Approval Motion:

#### **Canada**

Canada will:

- distribute the Notice Forms to the following locations, along with a post on National Defence – Canada.ca
  - The Maple Leaf (DND/CAF newspaper)
  - Defence Team news email
  - All Base and Wing Newspapers
  - Base, Wing and Unit Routine Orders (CANFORGEN)
  - CAF units and DND buildings and facilities
  - CAF Health Services clinics
  - Conflict and Complaint Management Services Centers across Canada
  
- post the Notice Forms or a link to the Notice Forms on the following websites:
  - National Defence – Canada.ca
  - CAF / Defence intranet page and subpages
  - Veterans Affairs Canada webpage, and My VAC Account webpage
  
- post a link to the Notice Forms on the following the social media channels:
  - National Defence X (Twitter) page: @NationalDefence
  - CAF X (Twitter) page: @CanadianForces
  - CAF Facebook Page: @Canadian Forces

- 2 -

- post the Notice Forms or a link to the Notice Forms on the following mobile apps:
  - CAF mobile app
  - VAC mobile app

### **Class Counsel**

Class Counsel will:

- post the Notice Forms on the Stewart McKelvey website:  
[https://www.stewartmckelvey.com/class\\_actions/canadian-armed-forces/](https://www.stewartmckelvey.com/class_actions/canadian-armed-forces/)
- deliver the Notice Forms to all known Class Members, who have already provided their contact information to Class Counsel
- deliver the Notice Forms to multiple veterans' organizations, including:
  - Royal Canadian Legion: <https://www.legion.ca/home>
  - Soldier On: <https://www.soldieron.ca/>
  - Veterans Transition Network: <https://vtncanada.org/>
  - Canadian Forces Morale and Welfare Services: <https://cfmws.ca/>
  - VETS Canada: <https://vetscanada.org/>
  - Wounded Warriors Canada: <https://woundedwarriors.ca/>
- arrange for publication of the Short-Form Notice, or an agreed-upon short form bulletin, in the following veterans' publications (either in print or electronically):
  - Legion Magazine: <https://legionmagazine.com/>
  - Esprit de Corps: <https://www.espritdecorps.ca/>
  - Canadian Military Family Magazine: <https://www.cmfmag.ca/>

- 3 -

Class Counsel will also engage the following services of NATIONAL Public Relations:

- NATIONAL will facilitate the creation of a dedicated website (with a user-friendly web address), where the proposed Notice Forms and other relevant materials will be posted in both English and French.
  - This website will also provide information for how individuals can contact Class Counsel (Stewart McKelvey) with questions or requests for further information.
  - This website address will be included in all other methods of distribution, and the Stewart McKelvey website (referred to above) will also be updated with direction to this dedicated website.
  
- NATIONAL will issue a press release in both English and French, with a summary of information contained in the proposed Notice Forms and with direction to the dedicated website, for distribution to targeted publications with appropriate reach across the country.
  
- NATIONAL will provide the press release and related details to traditional media and reporters, who have a wide reach and have previously reported on issues related to racism in the Canadian Armed Forces.
  - This would include: Brett Forester (APTN); Matthew Byard (Local Journalism Initiative/Halifax Examiner); Preston Mulligan (CBC); Robert Fife (Globe & Mail); and Mercedes Stephenson (Global News).
  - Additional earned media activity is also expected to stem from these actions, so to further support the spread of information surrounding the class action and settlement.
  
- NATIONAL will arrange for paid search and electronic media / social media advertising, which will provide a short form bulletin and links to the dedicated website.
  - This will include: (a) advertising on search engines (Google) and social media platforms (Facebook and Instagram); (b) advertising in a digital edition of the Globe & Mail (English); National Post (English); La Presse (French); and Le Devoir (French).

**SCHEDULE D**

**PARTICIPATION FORM**

**THIS IS NOT A CLAIM FORM  
THIS FORM IS OPTIONAL**

**RE: CAF Racial Discrimination and Racial Harassment Class Action**

My name is \_\_\_\_\_.

My date of birth is \_\_\_\_\_.

For the reasons stated below, I (please specify):

(If objecting)

Object to the Settlement terms.

Object to the proposed fees and disbursements of Class Counsel.

(If supporting)

Support the Settlement terms and the proposed fees and disbursements of Class Counsel.

Class Members who wish to be entitled to have their views considered as part of the Settlement Approval Hearing must ensure this Participation Form is completed and received **by no later than June 27, 2024**: via email to [forces.class.action@stewartmckelvey.com](mailto:forces.class.action@stewartmckelvey.com) or by mail or courier to Forces Class Action, c/o Stewart McKelvey, 600-1741 Lower Water Street, P.O. Box 997, Halifax, Nova Scotia, B3J 2X2.

I (support/object to) the Settlement/fees for the following reasons (please attach extra pages if you require more space):

---

---

---

---

---

Check all that apply:

- I have enclosed copies of documentation supporting my views.
- I have **NOT** enclosed documentation supporting my views, and I do not intend to provide any.
- I intend to appear, in person or by counsel at my expense, and to make submissions at the Settlement Approval hearing scheduled for July 16 and 17, 2024.
- I intend to appear by videoconference and to make submissions at the hearing.
- I do **NOT** intend to appear in person or by videoconference at the hearing of the motion to approve the Settlement, and I understand that my views will be filed with the Court before the hearing of the Settlement Approval motion.

**MY ADDRESS FOR SERVICE IS:**

**MY LAWYER'S ADDRESS FOR SERVICE IS (if applicable, but you do not need a lawyer to object):**

Name:

Name:

Address:

Address:

Tel.:

Tel.:

Fax:

Fax:

Email:

Email:

**Date:** \_\_\_\_\_ **Signature:** \_\_\_\_\_

THIS IS NOT A CLAIM FORM  
THIS FORM IS OPTIONAL

**COUR FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** T-2158-16

**INTITULÉ :** FRENETTE ET AL c LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

**LIEU DE L'AUDIENCE :** HALIFAX (NOUVELLE-ÉCOSSE)

**DATE DE L'AUDIENCE :** LE 20 MARS 2024

**ORDONNANCE ET MOTIFS :** LA JUGE MCDONALD

**DATE DES MOTIFS :** LE 2 AVRIL 2024

**COMPARUTIONS :**

Scott R. Campbell  
Christopher W. Madill

**POUR LES DEMANDEURS**

Angela Green  
Victor Ryan

**POUR LE DÉFENDEUR**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

STEWART McKELVEY  
Halifax (Nouvelle-Écosse)

**POUR LES DEMANDEURS**

Procureur général du Canada  
Halifax (Nouvelle-Écosse)

**POUR LE DÉFENDEUR**

## ANNEXE "B"

### PLAN DE NOTIFICATION

Pour la distribution des avis abrégé et détaillé et des renseignements relatifs à la motion d'approbation du règlement.

#### Canada

##### Responsabilités du Canada

- Distribution des avis aux endroits suivants et publication d'un message sur Défense nationale – Canada.ca :
  - *La Feuille d'érable* (journal du MDN et des FAC)
  - Courriel des Nouvelles de l'Équipe de la Défense
  - Journaux de toutes les bases et escadres
  - Ordres courants des bases, des escadres et des unités (CANFORGEN)
  - Unités des FAC et bâtiments et installations du MDN
  - Cliniques de services de santé des FAC
  - Centres des services de gestion des conflits et des plaintes dans tout le Canada
- Publication des avis ou d'un lien vers les avis sur les sites Web suivants :
  - Défense nationale – Canada.ca
  - Page intranet et sous-pages des FAC et de la Défense
  - Page Web d'Anciens combattants Canada et de Mon dossier ACC
- Publication d'un lien vers les avis sur les comptes de médias sociaux suivants :
  - Page X (Twitter) de la Défense nationale : @DefenseCanada
  - Page X (Twitter) des FAC : @ForcesCanada
  - Page Facebook des FAC : @ForcesCanada
  - Page Facebook de la Défense nationale : @DefensenationaleGC
- Publication des avis ou d'un lien vers les avis sur les applications mobiles suivantes :
  - Application mobile des FAC

#### Avocats du groupe

##### Responsabilités des avocats du groupe

- Publication des avis sur le site Web du cabinet Stewart McKelvey :  
[https://www.stewartmckelvey.com/fr/class\\_actions/les-forces-armees-canadiennes/](https://www.stewartmckelvey.com/fr/class_actions/les-forces-armees-canadiennes/)
- Envoi des avis à tous les membres connus du recours collectif qui ont fourni leurs coordonnées aux avocats du groupe
- Transmission des avis à plusieurs organismes d'anciens combattants, notamment :
  - Légion royale canadienne : <https://www.legion.ca/fr/accueil>
  - Sans limites : <https://www.soldieron.ca/>

- Réseau de transition des vétérans : <https://fr.vtncanada.org/>
  - Services de bien-être et moral des Forces canadiennes : <https://sbmfc.ca/>
  - Association nationale des retraités fédéraux: <https://www.federalretirees.ca/fr>
  - Respect Canada: <https://respectcanada.org/fr>
  - VETS Canada : <https://vetscanada.org/french/accueil>
  - Wounded Warriors Canada : <https://woundedwarriors.ca/fr/>
- Prises des mesures nécessaires pour assurer la publication de l’avis abrégé ou d’un bulletin abrégé approuvé dans les publications suivantes destinées aux vétérans (sous forme imprimée ou électronique) :
    - Revue Légion : <https://legionmagazine.com/fr>
    - Magazine Esprit de Corps : <https://www.espritdecorps.ca/>
    - Magazine Canadian Military Family : <https://www.cmfmag.ca/>

Les avocats du groupe feront également appel au Cabinet de relations publiques NATIONAL :

- NATIONAL facilitera la création d’un site Web consacré au recours collectif (avec une adresse Web conviviale), où les avis proposés et d’autres documents pertinents seront affichés en français et en anglais.
  - Ce site fournira également des renseignements sur la façon de communiquer avec les avocats du groupe (cabinet Stewart McKelvey) pour poser des questions ou obtenir plus d’information.
  - L’adresse du site sera incluse dans toutes les autres méthodes de distribution, et le site du cabinet Stewart McKelvey (mentionné ci-dessus) sera également mis à jour avec des renseignements sur le site Web consacré au recours collectif.
- NATIONAL émettra un communiqué de presse en français et en anglais avec un résumé des renseignements contenus dans les avis proposés et un lien vers le site Web du recours, qui sera distribué à des publications ciblées ayant une portée appropriée à travers le pays.
- NATIONAL transmettra le communiqué de presse et les détails qui s’y rattachent aux médias traditionnels et aux journalistes qui ont une grande portée et qui ont déjà fait des reportages sur les questions liées au racisme dans les Forces armées canadiennes.
  - Ces journalistes comprennent Brett Forester (APTN), Matthew Byard (initiative sur le journalisme local/*Halifax Examiner*), Preston Mulligan (CBC), Robert Fife (*The Globe and Mail*) et Mercedes Stephenson (Global News).
- Des publicités gratuites devraient découler de ces mesures et permettre de soutenir la diffusion des renseignements relatifs au recours collectif et au règlement.

- NATIONAL s'occupera des recherches commanditées et de la publicité dans les médias électroniques et les médias sociaux, qui présenteront l'avis abrégé et des liens vers le site Web consacré au recours collectif.
  - Il s'agira notamment de (a) publicités sur les moteurs de recherche (Google) et les plateformes de médias sociaux (Facebook et Instagram) et de (b) publicités dans l'édition électronique des publications suivantes : *The Globe and Mail* (anglais), *National Post* (anglais), *La Presse* (français) et *Le Devoir* (français).

**Recours collectif concernant la discrimination et le harcèlement  
fondés sur la race au sein des Forces armées canadiennes**

**FORMULAIRE D'EXCLUSION**

**DATE LIMITE POUR EXCLUSION: [90 jours de la date d'approbation]**

À: Administrateur du règlement du recours collectif concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur la race au sein des Forces armées canadiennes

Adresse: a/s Deloitte

Adresse courriel: [TBC]

VEUILLEZ PRENDRE NOTE: Ceci ne s'agit PAS d'un formulaire de réclamation. En complétant ce FORMULAIRE D'EXCLUSION, vous NE SEREZ PAS en mesure de recevoir un paiement selon les termes de ce règlement ou de tout autre jugement subséquent découlant de ce recours collectif concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur la race au sein des Forces armées canadiennes.

SI VOUS DÉSIREZ PARTICIPER À CE RECOURS COLLECTIF ET ÊTRE ADMISSIBLE À UN PAIEMENT EN VERTU DU RÈGLEMENT, NE REMPLISSEZ PAS CE FORMULAIRE. Remplissez plutôt le formulaire de réclamation qui a été fourni aux membres du groupe et qui est aussi disponible auprès de l'administrateur du règlement et de l'avocat du groupe.

**SI VOUS AVEZ DES QUESTIONS, VEUILLEZ COMMUNIQUER AVEC  
L'ADMINISTRATEUR À :**

Administrateur du règlement du recours collectif concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur la race au sein des Forces armées canadiennes

Adresse: a/s Deloitte

Adresse courriel: [TBC]

Vous pouvez aussi composer le numéro sans frais suivant: [téléphone]

**SI VOUS AVEZ DES QUESTIONS AU SUJET DE VOS DROITS, VEUILLEZ COMMUNIQUER AVEC L'AVOCAT DU GROUPE:**

Stewart McKelvey

Courriel: [forces.class.action@stewartmckelvey.com](mailto:forces.class.action@stewartmckelvey.com)

600-1741 Lower Water Street

Téléphone: (902) 420-3322

PO Box 997

Site web: [www.forcesaction.com](http://www.forcesaction.com)

Halifax, NS B3J 2X2

Vous devez compléter le formulaire ci-dessous en cochant les boîtes ci-dessous (à l'exception de la section « Motifs », qui est optionnelle)

<p>Je suis un membre actuel des Forces armées canadiennes:</p> <p>Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p> <p>Je suis un ancien membre des Forces armées canadiennes:</p> <p>Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p> <p>J'ai vécu de la discrimination raciale et/ou du harcèlement racial dans le cadre de mon service militaire:</p> <p>Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p>
--

<input type="checkbox"/>	Je comprends qu'il existe un règlement du recours collectif qui pourrait fournir un paiement allant jusqu'à 35 000\$ aux membres admissibles, tout dépendant des circonstances. Si la Cour fédérale approuve ce règlement comme étant juste et raisonnable aux membres du groupe, je pourrais être admissible pour un paiement en vertu de ce règlement, tout dépendant de mes circonstances.
<input type="checkbox"/>	Je comprends qu'en m'excluant du recours collectif, je confirme que je <u>NE DÉSIRES PAS</u> participer au recours collectif, ce qui signifie que je <u>NE SERAI PAS</u> admissible pour recevoir un paiement en vertu du règlement et que je n'obtiendrai pas d'autres bénéfices de ce recours collectif.
<input type="checkbox"/>	Je comprends qu'en m'excluant du recours collectif, je suis pleinement responsable de prendre toute mesure juridique afin de protéger toute réclamation que je pourrais avoir, y compris le respect de toute prescription qui pourrait s'appliquer. Si je choisis d'intenter une action, je serai responsable de tous les frais (notamment les frais juridiques et le risque que d'autres frais me soient exigés)

Nom complet:		Date:	
Nom(s) utilisé(s) précédemment:		Numéro de matricule, numéro d'identification militaire, CIDP ou autre identifiant lié à l'emploi:	
Signature:		Adresse courriel:	
Adresse:		Numéro de téléphone:	

<b>Optionnel – Motifs d'exclusion</b>	
<input type="checkbox"/>	Je ne désire pas être membre du groupe
<input type="checkbox"/>	Je compte tenter mon propre recours contre les FAC et/ou contre les individus qui m'ont discriminé ou harcelé
<input type="checkbox"/>	Autre motif (veuillez fournir des détails)

## ANNEXE "D"

### MESURES DE REDRESSEMENT SYSTÉMIQUES

## **ANNEXE A – INTRODUCTION ET VUE D'ENSEMBLE**

### **CONTEXTE**

1. Le Code de valeurs et d'éthique du ministère de la Défense nationale (**MDN**) et des Forces armées canadiennes exige que tous les membres des Forces armées canadiennes (« **FAC** ») respectent la dignité humaine et la valeur de chaque personne, traitent chaque personne avec respect et équité et contribuent à des lieux de travail sûrs et sains, exempts de discrimination raciale et de harcèlement racial.
  
2. Pour comprendre le contexte dans lequel les membres du groupe ont été confrontés à de la discrimination raciale et du harcèlement racial, il est nécessaire d'examiner tous les éléments du racisme qui existent dans les FAC.
  - (a) Au niveau interpersonnel, les personnes racisées sont susceptibles de faire l'objet d'un comportement raciste fondé sur la croyance que les personnes qui ne sont pas d'origine européenne sont inférieures. Ces croyances sont souvent transmises d'une génération à l'autre et trouvent leur origine dans le colonialisme et la traite des esclaves africains.
  
  - (b) Au niveau systémique, ces croyances et attitudes racistes imprègnent les structures et le fonctionnement des institutions et des organisations. Ces croyances et attitudes sont inhérentes aux politiques et aux pratiques établies qui guident les actions de chacun.
  
  - (c) Les Autochtones, les Noirs et les autres personnes racisées sont victimes d'indignités quotidiennes qui affectent leur santé mentale et physique, limitent leur accès aux ressources et à l'inclusion sociale, et réduisent leur capacité à progresser sur le plan économique et social.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Extrait du travail des experts en la matière des plaignants – Robert Wright et Andrea Currie, 2020.  
4159-1057-8250  
Systemic Relief Measures - French.docx

3. L'organisation reconnaît que l'incapacité de longue date à lutter efficacement contre la discrimination raciale et le harcèlement racial au sein de l'Équipe de la Défense a entraîné une perte de confiance de la part de notre personnel et des Canadiens et Canadiennes en général, en particulier des membres des groupes racisés qui subissent des préjudices disproportionnés.
4. En conséquence, des mesures de redressement systémiques (« **MRS** ») sont nécessaires et font partie de l'entente de règlement définitive (« **ERD** »). Par MRS, on entend les activités qui s'attaquent au racisme, au racisme systémique, à la discrimination raciale et au harcèlement racial, dans le but d'améliorer la culture et les systèmes organisationnels au sein des FAC. Elles appuient les efforts du MDN/ FAC visant à adopter une culture à haut rendement, caractérisée par la confiance et le respect, et dans laquelle l'équité, la diversité et l'inclusion s'épanouissent. Les MRS permettront également de se concentrer sur les personnes touchées par le harcèlement racial et la discrimination raciale.
5. La mission du MDN/FAC est de mettre en œuvre des MRS significatives, empathiques et durables sur le plan opérationnel pour les membres du groupe, tout en améliorant la culture organisationnelle au sein de l'Équipe de la Défense.
6. Tous les termes définis dans l'ERD sont pertinents pour la mise en œuvre des MRS.
7. Au printemps 2022, le MDN/FAC a publié le rapport du Groupe consultatif du ministère de la Défense nationale (« **MDN** ») sur le racisme systémique et la discrimination. Ce rapport met l'accent sur le racisme anti-Autochtones et anti-Noirs, les préjugés envers les communautés 2ELGBTQIA+, la discrimination sexuelle et la suprématie blanche (« **Rapport du Groupe consultatif** »).

8. Le Groupe consultatif avait pour mandat de mener des consultations et de fournir au MDN des recommandations sur la manière d'éliminer le racisme et la discrimination systémiques au sein du MDN/FAC. Le Rapport du Groupe consultatif a cerné de profonds obstacles systémiques à l'inclusion répandus dans l'Équipe de la Défense. Ces obstacles sont profondément enracinés dans tous les niveaux de la direction et répandus dans les différentes unités et directions de l'organisation.<sup>2</sup>
9. Le Rapport du Groupe consultatif a attiré l'attention sur treize possibilités d'éliminer ces obstacles systémiques. Il est entendu que l'Équipe de la Défense sera tenue responsable de la mise en œuvre rigoureuse des recommandations.<sup>3</sup>
10. Par ailleurs, le 9 juillet 2022, le premier ministre et le MDN ont présenté des excuses historiques aux descendants du 2<sup>e</sup> Bataillon de construction, afin de reconnaître l'héritage du racisme et de la discrimination systémiques qui a privé les hommes de ce bataillon entièrement noir d'un rôle de combat, de soutien et de soins, ainsi que d'une reconnaissance et d'une commémoration ultérieures. Les excuses étaient accompagnées d'un rapport du Comité consultatif national sur les excuses (« **CCNE** ») sur le 2<sup>e</sup> Bataillon de construction. La plupart des recommandations ont été mises en œuvre dans le cadre des excuses elles-mêmes. Les recommandations qui proposent la mise en place de programmes à long terme devaient toutefois faire l'objet d'un examen plus approfondi.
11. Pour savoir comment l'Équipe de la Défense mettra en œuvre les recommandations du CCNE et du Rapport du Groupe consultatif, ainsi que les recommandations d'autres rapports internes et externes et les initiatives du programme et de la politique de lutte contre le racisme à l'échelle du gouvernement, le Chef - Conduite professionnelle et culture (« **CCPC** ») a élaboré un Plan de mise en œuvre de la lutte contre le racisme, qui fait partie de la Stratégie d'évolution de la culture du MDN/FAC.

---

<sup>2</sup> Groupe consultatif de la ministre de la Défense nationale sur le racisme systémique et la discrimination. Rapport final, janvier 2022, vii.

<sup>3</sup> *Ibid.*

12. Le Plan de mise en œuvre de la lutte contre le racisme s’articule autour des quatre thèmes suivants : reconnaissance, compréhension, renforcement des capacités et renforcement des voix :
- (a) **Reconnaissance** : Comprendre notre héritage de préjugés, puis commémorer et célébrer les groupes historiquement sous-représentés.
  - (b) **Compréhension** : Mener des activités de recherche et de sensibilisation afin d’accroître la prise de conscience et les connaissances au sujet du racisme et de la discrimination systémiques.
  - (c) **Renforcement des capacités** : Renforcer la capacité de la direction et des équipes à répondre au mandat de création d’un lieu de travail diversifié, équitable, inclusif et exempt de harcèlement. Développer des outils, du matériel de formation et des ressources pour aider à cerner la discrimination raciale et les comportements haineux et les remettre en question.
  - (d) **Renforcement des voix** : Changer les mentalités et faire évoluer la culture en faisant entendre la voix des personnes possédant des expériences vécues.
13. La mise en œuvre des MRS incluses dans les annexes qui suivent sera liée aux thèmes ci-dessus afin d’adopter une approche thématique conforme au programme et aux initiatives stratégiques en cours pour lever les obstacles systémiques et réparer les préjudices historiques tout en collaborant aux efforts du MDN/FAC ainsi qu’à l’écosystème plus large du gouvernement du Canada. Les MRS renforceront l’approche globale du MDN/FAC en matière de mise en œuvre de la lutte contre le racisme et contribueront à la création de lieux de travail évolués sur le plan culturel qui éliminent les obstacles systémiques auxquels se heurtent les Autochtones, les Noirs et les autres personnes racisées, afin qu’ils puissent progresser et s’épanouir au sein de l’organisation.
14. Les MRS incluront une initiative de recherche et d’analyse et des processus de démarches réparatrices. Des consultations seront menées sur l’élaboration, les progrès et les résultats des deux initiatives.

## **BUT**

15. Éliminer la discrimination raciale et le harcèlement racial en s'attaquant aux obstacles systémiques qui empêchent la création d'un lieu de travail caractérisé par la confiance, exempt de discrimination raciale et de harcèlement racial, et où chaque personne est traitée avec dignité et respect.

## **OBJECTIFS**

16. Les MRS seront prises selon les objectifs suivants :
  - (a) selon les objectifs expliqués ci-dessous et ceux qui figurent dans chaque annexe du présent document;
  - (b) conformément aux principes directeurs énoncés au paragraphe 21 de la présente annexe A;
  - (c) en tenant compte de l'expertise et de l'expérience vécue des anciens militaires et des militaires actuels des FAC, qu'ils soient Autochtones, Noirs ou issus d'autres groupes racisés.
17. Les objectifs globaux des MRS sont les suivants :
  - (a) Améliorer la compréhension de l'étendue, de la prévalence et de la nature du racisme, du racisme systémique, de la discrimination raciale et du harcèlement racial, ainsi que de la manière d'éliminer les obstacles systémiques.
  - (b) Déterminer les facteurs culturels et les comportements clés qui permettent une évolution positive de la culture et qui traitent de manière proactive la discrimination raciale et le harcèlement racial au sein du MDN/FAC afin de provoquer un changement culturel positif durable dans l'ensemble de l'organisation.
  - (c) Formuler des recommandations visant à maintenir en poste les survivants de la discrimination raciale et du harcèlement racial au sein des FAC, à restaurer leur confiance et à les soutenir.

## EXIGENCES EN MATIÈRE DE RAPPORTS

18. À mi-parcours de la mise en œuvre de l'ERD, les organisations directrices remettront au chef d'état-major de la défense (« **CEMD** ») et au sous-ministre (« **SM** ») un rapport provisoire sur l'état d'avancement des travaux. Celui-ci abordera les questions à examiner immédiatement par le CEMD et le SM qui pourraient se révéler au cours de la mise en œuvre des MRS.
19. À l'issue de la mise en œuvre de l'ERD, les organisations directrices, par l'intermédiaire du Comité de coordination, formuleront des recommandations découlant de la mise en œuvre des MRS dans un rapport final, qui sera remis au CEMD et au SM.
20. Le rapport final sera rendu public.

## PRINCIPES DIRECTEURS

21. Les principes suivants guident la mise en œuvre des MRS :
  - (a) **Humilité culturelle** : Cadre pour progresser vers l'équité. Il s'agit d'une approche qui reconnaît le rôle du pouvoir et des privilèges, ainsi que les déséquilibres inhérents aux systèmes et aux organisations.
  - (b) **Distinction et intersectionnalité du racisme** : Reconnaître que la discrimination raciale et le harcèlement racial sont vécus différemment par divers groupes, et au sein des groupes selon des lignes intersectionnelles.
  - (c) **Approche fondée sur des données probantes** : Une approche fondée sur des preuves concrètes recueillies par la recherche.
  - (d) **Processus inclusif** : L'expertise et le savoir expérientiel des militaires autochtones, noirs et d'autres groupes racisés des FAC sont valorisés. Ces personnes doivent participer de manière significative à chaque étape du travail. Leur point de vue, grâce à leurs expériences vécues et à leurs conseils, est pris en compte dans tous les aspects de la planification et de la prise de décision.

- (e) **Incidence historique** : Reconnaissance d'une approche historique et contextuelle qui inclut l'histoire du Canada en matière de colonialisme, d'esclavage et de ségrégation.
- (f) **Approche de l'incidence organisationnelle et collective** : Reconnaître l'importance de travailler avec tous les commandements et toutes les unités des FAC pour éliminer les obstacles systémiques.
- (g) **Approche réparatrice** : Approche fondée sur des principes qui placent les personnes et leurs relations (entre elles, entre les groupes et avec les institutions et les organisations) au centre et dans le contexte du pouvoir relatif. Une approche réparatrice nécessite de prêter attention aux liens, contextes, causes et répercussions de la discrimination raciale et du harcèlement racial afin de déterminer ce qui doit être fait pour remédier à ces préjudices, et de lier ces actions à un changement réel.
- (h) **Soins tenant compte des traumatismes** : Chaque système et chaque organisation sont affectés par les traumatismes et sont susceptibles de traumatiser à nouveau les personnes et de nuire à leur rétablissement. Les systèmes et les organisations qui tiennent compte des traumatismes s'occupent de tous ceux qui en font partie en ayant une compréhension de base de l'incidence des traumatismes sur les personnes qui recherchent du soutien. Il s'agit d'un processus axé sur le client, adapté et favorisant la guérison.
- (i) **Universalisme** : Le concept selon lequel tout le monde bénéficie de l'élimination ciblée des obstacles systémiques auxquels sont confrontés les Autochtones, les Noirs et les autres personnes racisées. La réduction des obstacles permet d'améliorer l'environnement de travail pour tous.

## COMITÉ DE COORDINATION

- 22. Un Comité de coordination (« **CC** ») sera mis en place afin de garantir l'intégration des travaux des MRS et l'examen conjoint des recommandations formulées à l'issue des travaux de chaque initiative.

23. Le CC sera présidé par la Direction générale - Culture du CCPC et fournira des conseils et des directives, si nécessaire, aux organisations directrices et/ou aux experts, pour les travaux de chacun des piliers.
24. Le CC coordonnera la mise en œuvre des MRS et consolidera les calendriers de tous les rapports et de toutes les séances d'information.
25. Au moins trois anciens militaires et/ou militaires actuels des FAC, qui s'identifient comme membre du groupe, et qui servent ou ont servi dans la Force régulière, la Première réserve, le Service d'administration et d'instruction des organisations de cadets ou les Rangers canadiens, seront représentés au sein du CC.
26. Le Canada est responsable des frais de déplacement raisonnables encourus par les représentants membres du groupe dans l'exercice de leurs fonctions.
27. Les experts et les représentants des organisations directrices seront également représentés au sein du CC.
28. La procédure de sélection des représentants membres du groupe sera la suivante :
  - (a) le Secrétariat du Groupe consultatif de la Défense établira une liste de représentants potentiellement membres du groupe au sein du CC, qui comprendra des anciens militaires et des militaires actuels des FAC;
  - (b) la liste des représentants membres du groupe proposés sera ensuite communiquée aux parties;
  - (c) les parties déploieront tous les efforts raisonnables pour parvenir à un accord sur la sélection de trois représentants membres du groupe à partir de la liste; mais
  - (d) à défaut d'un tel accord entre les parties, l'avocat du groupe choisira les représentants à partir de la liste.
29. Le CC peut faire appel à d'autres organismes professionnels et collectifs si nécessaire pour mener à bien ses travaux.

30. Le mandat du CC sera élaboré en consultation avec l'avocat du groupe.

## MESURES DE REDRESSEMENT SYSTÉMIQUES

### **ANNEXE B – RECHERCHE ET ANALYSE**

#### **BUT**

1. L'objectif de ce pilier est de mener des recherches et des analyses. Le processus de recherche doit inclure la recherche participative, un point de vue racial et un cadre d'analyse multiniveau.
2. Comme le mentionne le Rapport du Groupe consultatif, l'inégalité de représentation persiste dans tous les secteurs de l'Équipe de la Défense : la discrimination systémique nuit grandement au recrutement, au maintien en poste et à l'avancement professionnel.<sup>4</sup>
3. Des taux élevés de maintien en poste peuvent être un indicateur d'un moral positif général et contribuer à l'efficacité opérationnelle. Les statistiques du MDN/FAC montrent que les Autochtones, les minorités visibles, les femmes et les personnes en situation de handicap ont des taux de maintien en poste bien inférieurs à ceux des hommes blancs.<sup>5</sup>
4. La recherche et l'analyse doivent s'appuyer sur les conclusions du Rapport du Groupe consultatif concernant le maintien en poste et mener des recherches sur l'incidence des obstacles systémiques sur le maintien en poste des militaires autochtones, noirs et d'autres groupes racisés des FAC.
5. La recherche et l'analyse contribueront aux thèmes du Plan de mise en œuvre de la lutte contre le racisme en s'appuyant sur les recherches en cours pour accroître la sensibilisation et les connaissances sur la discrimination raciale et le harcèlement racial, pour améliorer la collecte de données et pour mieux comprendre les obstacles

---

<sup>4</sup> *Supra* note 2 à v.

<sup>5</sup> *Supra* note 2 à 16.

4159-1057-8250

Systemic Relief Measures - French.docx

systemiques qui ont une incidence sur le maintien en poste des Autochtones, des Noirs et des autres personnes racisees.

## OBJECTIFS

6. Recueillir et consigner les perceptions des militaires autochtones, noirs et des autres groupes racises des FAC, ainsi que les perceptions de la population blanche des FAC, en ce qui a trait au racisme, au racisme systemique, a la discrimination raciale et au harcèlement racial au sein des FAC. La collecte de ces perceptions doit tenir compte de la maniere dont la discrimination raciale et le harcèlement racial sont vécus différemment par les Autochtones, les Noirs et les autres militaires racises des FAC.
7. Cerner les obstacles systemiques qui ont une incidence sur le maintien en poste des militaires autochtones, noirs et d'autres groupes racises des FAC.
8. Selon les résultats de la recherche, formuler des recommandations visant à accroître le maintien en poste des militaires autochtones, noirs et d'autres groupes racises, et à renforcer le plan d'équité des FAC.

## RÔLES ET RESPONSABILITÉS

9. **Organisation directrice** : La Direction générale – Recherche et analyse (Personnel militaire) [« **DGRAPM** »] est désignée comme l'organisation directrice pour la recherche et l'analyse. Le rôle de la DGRAPM consiste notamment à coordonner l'examen des projets de recherche en sciences sociales au sein du MDN/FAC, et à mettre en œuvre un programme interne de recherche en sciences sociales.
10. L'organisation directrice recherchera des chercheurs autochtones, noirs et d'autres groupes racises, qui ont de l'expérience en recherche et analyse sur la discrimination raciale et le harcèlement racial.
11. L'organisation directrice veillera à ce que la recherche participative soit un processus équitable, respectueux de la culture et tenant compte des traumatismes, et formulera un

plan de recherche complet et pertinent. Toutes les recherches doivent, dans la mesure du possible, tenir compte de l'analyse multiniveau des cultures, sous-cultures et climats au sein des FAC, conformément au Cadre d'analyse multiniveau. Les recommandations pour les futures recherches sont essentielles et mettront en évidence la nature continue et évolutive de la création d'une culture organisationnelle plus inclusive.

12. **Experts externes** : En consultation avec le Comité de coordination, le CCPC fera appel à au moins trois experts externes en la matière qui ont de l'expérience vécue et/ou qui s'appuient sur la théorie critique de la race ou sur les modes de vie et les savoirs autochtones. Ces experts utiliseront leur expertise pour fournir une fonction de soutien et d'information afin d'aider à la recherche et à l'analyse.
13. Les contrats avec les experts en la matière seront organisés et établis conformément aux règles et aux lignes directrices du gouvernement du Canada en matière de passation de marchés.

## CONSULTATIONS

14. Le Chef - Conduite professionnelle et culture et le Comité de coordination établiront un chemin critique et dresseront une liste de personnes et d'entités qui seront consultées à la fois pour le plan de recherche et pour les résultats de la recherche. La priorité sera accordée à l'expérience vécue des Autochtones, des Noirs et des autres personnes racisées lors des consultations. Les Groupes consultatifs de la Défense doivent être inclus dans la mesure du possible.

## DÉFINITIONS

15. Le « **Cadre d'analyse multiniveau** » signifie le niveau d'analyse utilisé dans la recherche pour mieux comprendre les influences aux différents niveaux du contexte. Il s'agit des catégories micro, méso et macro. L'analyse au niveau micro se concentre sur les interactions entre des personnes ou dans de très petits groupes. Le niveau méso de l'analyse se concentre sur les groupes et les institutions. L'analyse au niveau macro est utilisée pour se concentrer sur les sociétés dans leur ensemble.



16. La « **recherche participative** » représente l'approche de la recherche qui met l'accent sur la participation et l'action. Le processus cherche à comprendre la question étudiée et le contexte dans lequel elle s'inscrit en essayant de la modifier en collaboration avec les communautés clés qui seront touchées par l'étude.
17. L'expression « **point de vue racial** » désigne un engagement en faveur d'une recherche qui adopte la multitude d'approches et de cadres des spécialistes des sciences sociales dans l'étude de la discrimination raciale et du harcèlement racial et qui tient compte des expériences vécues par différents groupes.

## **PHASES D'EXAMEN ET PRODUITS LIVRABLES**

### Douze (12) mois après la date de mise en œuvre de l'ERD

18. Réalisation d'une phase de définition du problème qui comprendra une revue de la littérature de la recherche interne et externe, ainsi qu'une analyse de la recherche en cours. Réalisation d'un plan de recherche participative avec des dates et des produits livrables pour la recherche. Consultations relatives au plan de recherche participative.

### Vingt-quatre (24) mois après la date de mise en œuvre de l'ERD

19. L'organisation directrice présente une mise à jour des progrès et des résultats de la recherche, y compris les recommandations à inclure dans le rapport de progression, comme indiqué dans l'annexe A.

### Quarante-huit (48) mois après la date de mise en œuvre de l'ERD

20. L'organisation directrice formule des recommandations découlant de la mise en œuvre des travaux dans le cadre de ce pilier, qui seront incluses dans le rapport final, comme indiqué dans l'annexe A.
21. Ces délais peuvent être modifiés avec l'accord des parties.

## MESURES DE REDRESSEMENT SYSTÉMIQUES

### **ANNEXE C – DÉMARCHES RÉPARATRICES**

#### **BUT**

1. L'organisation directrice pour ce pilier des démarches réparatrices sera le CCPC.
2. Le CCPC mettra en place des processus de démarches réparatrices qui sont pertinents sur le plan culturel, relationnels dans leur orientation et fondés sur des principes. Dès le départ, les processus de démarches réparatrices répondront aux divers besoins des membres du groupe et accorderont la priorité à la participation significative et autonome des Autochtones, des Noirs et des autres personnes racisées victimes de discrimination raciale et de harcèlement racial tout au long des processus.
3. Les processus de démarches réparatrices seront guidés par les principes communs des mesures de redressement systémiques et par les principes spécifiques au travail de conception et de mise en œuvre des processus de démarches réparatrices. Ils s'appuieront également sur les expériences vécues en matière de discrimination raciale et de harcèlement racial.
4. La conception des processus de démarches réparatrices sera guidée par les consultations menées par le Comité de coordination. Il est prévu que les processus de démarches réparatrices fournissent des services individuels et collectifs aux membres du groupe et offrent des possibilités créatives aux représentants des FAC pour répondre aux répercussions de la discrimination raciale et du harcèlement racial et les reconnaître.
5. Le CCPC, en tant que principal responsable de la mise en œuvre des processus de démarches réparatrices, conservera une autorité fonctionnelle sur la conception des processus et restera attentif à la rétroaction au fur et à mesure de la conception et de la mise en œuvre des processus.

6. Ces processus aboutiront à la formulation de recommandations sur la manière de traiter et d'éliminer le racisme, le racisme systémique, la discrimination raciale et le harcèlement racial au sein des FAC, le tout afin de réaliser l'objectif des mesures de redressement systémiques tel qu'expliqué dans l'annexe A.
7. Ces processus contribueront aux thèmes de mise en œuvre de la lutte contre le racisme expliqués dans l'annexe A par le renforcement des voix des personnes ayant une expérience vécue et par le renforcement des capacités grâce à la mobilisation de la direction au sujet de l'intervention face à la discrimination raciale et au harcèlement racial et à la sensibilisation à ce sujet.

## **OBJECTIFS**

8. Les processus de démarches réparatrices doivent :
  - (a) Créer des occasions où les membres du groupe sont encouragés à communiquer leurs expériences, leurs connaissances et leur compréhension en matière de discrimination raciale et de harcèlement racial, et de leurs causes et répercussions.
  - (b) Offrir des occasions aux représentants des FAC de reconnaître et de comprendre les expériences de discrimination raciale et de harcèlement racial des membres du groupe, d'apprendre de ces expériences et d'assumer la responsabilité, individuellement et collectivement, de leurs causes et répercussions.
  - (c) Créer des occasions pour les membres du groupe et les représentants des FAC de cerner les leçons retenues et de prendre des mesures, en temps réel, afin de contribuer aux efforts plus larges en matière d'évolution de la culture des FAC.
  - (d) Modéliser, apprendre et renforcer la capacité d'utiliser une approche réparatrice fondée sur des principes comme réaction au préjudice et comme moyen de bâtir une culture institutionnelle inclusive et respectueuse aujourd'hui et à l'avenir.

### Participation / Admissibilité

9. La participation aux processus de démarches réparatrices est volontaire et repose sur un consentement libre, éclairé et continu. Le consentement peut être retiré à tout moment.
10. Toutes les membres du groupe jugés admissibles pourront participer aux procédures de démarches réparatrices, peu importe les décisions relatives au Régime d'évaluation du paiement prévu dans l'EARD. De plus, les membres du groupe seront informés que leur participation au processus de démarches réparatrices n'a d'incidence ni sur les décisions relatives au Régime d'évaluation du paiement ni sur les décisions relatives à des questions administratives, disciplinaires, pénales ou d'enquête.
11. Les membres du groupe n'ont pas besoin de demander un dédommagement dans le cadre du Régime d'évaluation du paiement pour participer aux processus de démarches réparatrices. Toutefois, le processus de gestion des réclamations est le mécanisme par lequel les personnes qui souhaitent participer aux processus de démarches réparatrices peuvent indiquer leur désir de participer. Les processus de démarches réparatrices étant un processus volontaire, les membres du groupe intéressés doivent remplir un formulaire de réclamation dans le cadre de ce processus pour être admissibles.

### Sécurité et respect

12. Tous les participants et les praticiens de la démarche réparatrice doivent être traités avec respect, dignité et compassion.
13. La sécurité des participants et des praticiens de la démarche réparatrice (*c.-à-d.* la sécurité physique, émotionnelle, culturelle et spirituelle) sera de la plus haute importance.
14. Les FAC fourniront une couverture supérieure aux membres du groupe afin de participer aux processus de démarches réparatrices sans crainte de représailles, y compris les mécanismes par lesquels cela sera mis en œuvre.

### Praticiens de la démarche réparatrice et soutien

15. Les praticiens de la démarche réparatrice assumeront une série de rôles dans les processus de démarches réparatrices afin de répondre à l'intention de la présente annexe C, aux divers besoins des participants et de l'organisation, et de contribuer à l'évolution de la culture.
16. Les participants seront encouragés à faire appel à une personne de confiance tout au long du processus si cela répond à leurs besoins. Les participants seront également informés des services disponibles de conseil et d'aide tenant compte des traumatismes.

### Nature de l'engagement

17. La présente annexe C reflète l'engagement des FAC à mieux comprendre le racisme, le racisme systémique, la discrimination raciale et le harcèlement racial, y compris le contexte dans lequel ces préjudices se produisent, et à contribuer à l'évolution de la culture institutionnelle grâce au partage des expériences vécues par les membres du groupe dans le cadre des processus de démarches réparatrices. Cet engagement offrira aux membres du groupe une certaine flexibilité et des choix de participation multiples et significatifs, cocréés par les participants.
18. Les membres du groupe participant aux processus de démarches réparatrices détermineront eux-mêmes :
  - (a) qui participe;
  - (b) si et comment leurs expériences seront partagées au-delà du processus pour contribuer à l'évolution de la culture;
  - (c) comment et quand la communication a lieu;
  - (d) la nature, le rythme et le format de leur engagement.

19. Les processus de démarches réparatrices doivent être conçus de manière à permettre un éventail d'options, y compris des démarches individuelles et/ou en groupe.

### Confidentialité

20. La participation aux processus de démarches réparatrices et les renseignements partagés dans le cadre de ces processus seront traités de manière confidentielle dans les limites légales, sous réserve du souhait des participants de voir leurs expériences consignées et partagées au-delà du processus.
21. Les participants seront pleinement informés de toute limite légale à cette confidentialité. L'avocat du groupe sera informé des renseignements qui seront fournis aux participants à cet égard.
22. Les participants qui n'ont pas encore signalé un incident de discrimination raciale ou de harcèlement racial recevront de l'information et des options pour le faire. Les participants qui ne souhaitent pas signaler un incident se verront proposer des options leur permettant de participer sans devoir le signaler.

### **RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

23. Les membres du groupe seront informés des processus de démarches réparatrices dans le cadre de l'Avis de règlement. L'administrateur de la procédure de réclamation informera les membres du groupe de la possibilité de participer aux processus de démarches réparatrices et orientera les membres du groupe intéressés vers le CCPC.
24. Le CCPC s'engage à :
  - (a) Diriger l'élaboration et la mise en œuvre de l'ensemble des processus de démarches réparatrices selon une approche relationnelle, fondée sur des principes et pertinente sur le plan culturel, et en consultation avec les personnes autochtones, noires et d'autres groupes racisés, les membres du groupe, les intervenants internes et externes et les experts.

- (b) Recruter, évaluer et gérer les praticiens de la démarche réparatrice.
  - (c) Veiller à ce que les praticiens de la démarche réparatrice soient compétents sur le plan culturel, guidés par les principes de la démarche réparatrice et qualifiés pour répondre à l'intention de la présente annexe C et aux divers besoins des participants et de l'organisation, et contribuer à l'évolution de la culture.
  - (d) Contribuer aux mises à jour régulières des processus pour tous les intervenants concernés, notamment par l'établissement d'un calendrier de rétroaction avec l'avocat du groupe afin de garantir une rétroaction cohérente et régulière au sujet de la conception des processus de démarches réparatrices.
  - (e) Créer une boucle de rétroaction rigoureuse et transparente pour le Comité de coordination afin que les personnes consultées, les membres du groupe et les FAC soient régulièrement informées des processus et de leur évolution.
  - (f) Veiller à ce que tous les intervenants concernés comprennent les processus de démarches réparatrices et abordent leur travail avec les membres du groupe d'une manière réparatrice, compétente sur le plan culturel et tenant compte des traumatismes.
  - (g) Élaborer une stratégie de communication et un plan de sensibilisation intégrés, compétents sur le plan culturel et tenant compte des traumatismes, en vue d'une sensibilisation et d'une compréhension internes et externes approfondies des processus de démarches réparatrices et pour renforcer la crédibilité, la confiance et l'engagement.
25. Les FAC et le CCPC recrutent, préparent, évaluent, affectent et coordonnent, en partenariat, les représentants des FAC qui participent aux processus de démarches réparatrices.

### Consultations

26. Les besoins des personnes autochtones, noires et d'autres groupes racisés seront au cœur de la conception des processus de démarches réparatrices, en particulier de la conception des démarches individuelles et/ou collectives. L'inclusion et la participation de

tous les groupes ayant un rôle, des responsabilités et un intérêt dans le processus de démarches réparatrices sont nécessaires pour que le processus s'effectue de manière réparatrice, pour répondre aux divers besoins des membres du groupe et pour respecter les engagements de la présente annexe.

27. Le CCPC souhaite entendre et reconnaître autant de voix que possible et respecter ces voix en veillant à ce qu'elles apportent une contribution significative à la conception et à la mise en œuvre du processus. Le CCPC, par l'intermédiaire du Comité de coordination, élaborera un calendrier complet de consultation pour soutenir la conception et la mise en œuvre des processus de démarches réparatrices, en créant l'espace et le temps nécessaires pour mener ces consultations en se fondant sur des principes, en étant compétent sur le plan culturel et en tenant compte des traumatismes, et en assurant une rétroaction rigoureuse et transparente pour les personnes consultées.
28. Le CCPC fera appel à un petit groupe d'experts pour le conseiller sur les processus. Tous les commentaires des experts seront pris en compte de la même manière et il n'y a pas de hiérarchie ou de primauté des experts.

#### Apprentissage, planification et action

29. Au même titre que les autres mesures de redressement systémiques, les processus de démarches réparatrices doivent être conçus et mis en œuvre comme un élément intégré et complémentaire d'une évolution culturelle plus large et représenter ainsi un lien conscient avec le changement transformationnel pour les FAC.
30. Une approche de démarche réparatrice sera appliquée à la détermination et au partage des leçons retenues des processus de démarches réparatrices. La compréhension des expériences vécues par les membres du groupe et par les représentants des FAC, ainsi que la détermination des leçons retenues et des mesures à prendre, se fera tout au long des processus de démarches réparatrices et sera résumée dans un rapport final sur les résultats des mesures de redressement systémiques, à l'issue du cycle de vie des processus. Le potentiel de contribution du processus de démarches réparatrices à l'évolution de la culture réside dans sa capacité à impliquer directement les personnes

concernées et celles qui assument des responsabilités au sein des FAC dans l'apprentissage.

31. La saisie des expériences vécues de racisme, de racisme systémique, de discrimination raciale et de harcèlement racial dans les FAC est une priorité pour les processus de démarches réparatrices. Avec le consentement des personnes concernées, les expériences partagées dans le cadre des processus de démarches réparatrices seront conservées dans le but d'accroître la sensibilisation et la compréhension et d'éclairer les futures politiques et formations dans les FAC. Le CCPC réalisera des consultations sur le mode et les moyens de consignation, d'analyse et de compte rendu des processus afin de déterminer comment les expériences partagées, les leçons retenues et les recommandations potentielles issues des processus de démarches réparatrices seront saisies par le biais d'une approche tenant compte des traumatismes et compétente sur le plan culturel, et seront exploitées efficacement pour un changement significatif de la culture des FAC.
32. Le CCPC et les FAC rendront publiques les leçons retenues des processus de démarches réparatrices par le biais d'un rapport final, comme expliqué dans l'annexe A, sur les résultats des mesures de redressement systémiques, et de manière cohérente tout au long de la conception et de la mise en œuvre des processus de démarches réparatrices.

## DÉFINITIONS

33. Une « **approche de démarche réparatrice** » représente les activités visant à restaurer, à conserver et à transformer la confiance, en plus de la réparation et de la prévention.
34. Les « **praticiens de la démarche réparatrice** » sont les personnes guidées par les principes de la démarche réparatrice et spécialement qualifiées pour fournir des processus de démarches réparatrices compétents sur le plan culturel et tenant compte des traumatismes.
35. Les « **processus de démarches réparatrices** » signifient une variété de processus co-développés où les membres du groupe intéressés inscrites au recours collectif, avec

le soutien de praticiens de la démarche réparatrice, pourront partager leurs expériences de harcèlement racial et de discrimination raciale avec les représentants des FAC et contribuer à l'évolution de la culture.

## **PHASES D'EXAMEN ET PRODUITS LIVRABLES**

### Six (6) mois après la date de mise en œuvre de l'ERD

36. Fin des consultations sur la conception du processus et sélection des experts.

### Douze (12) mois après la date de mise en œuvre de l'ERD

37. Fin de la conception du processus et début de la mise en œuvre des processus de démarches réparatrices.

### Vingt-quatre (24) mois après la date de mise en œuvre de l'ERD

38. L'organisation directrice présente une mise à jour sur les processus, y compris les recommandations à inclure dans le rapport de progression, comme indiqué dans l'annexe A.

### Quarante-huit (48) mois après la date de mise en œuvre de l'ERD

39. L'organisation directrice formule des recommandations découlant de la mise en œuvre des travaux dans le cadre de ce pilier, conformément à la présente annexe C, qui seront incluses dans le rapport final, comme indiqué dans l'annexe A.
40. Ces délais peuvent être modifiés avec l'accord des parties.

## **RÉGIME D'ÉVALUATION DU PAIEMENT**

### **CONTEXTE / INTRODUCTION**

Les parties affirment que la discrimination raciale et le harcèlement racial n'ont pas leur place dans les Forces armées canadiennes (les « **FAC** ») et reconnaissent la douleur et la souffrance, causées par la discrimination raciale et le harcèlement racial, qu'ont ressenti les membres du groupe.

L'Entente de règlement définitive renvoie à un processus de réclamation au cours duquel les expériences et les conséquences de la discrimination raciale ou du harcèlement racial et leurs conséquences rapportées par le membre du groupe sont étudiées d'une manière transparente, culturellement adaptée et qui tient compte des traumatismes. Ce Régime d'évaluation du paiement présente la manière dont la réclamation d'un paiement du membre du groupe sera évaluée aux termes du règlement.

Les avocats du groupe ont fait appel à Mme Andrea Currie et à M. Robert Wright pour qu'ils prodiguent, à titre d'experts, des conseils sur la structure et le format du processus de réclamation d'un paiement. Ils ont souligné que les personnes racisées et les Autochtones subissent des torts tous les jours qui pèsent lourd sur leur santé mentale et physique, limitent leur accès à des ressources et nuisent à leur inclusion sociale. C'est ce qu'on appelle les microagressions. Les affronts quotidiens ont une incidence néfaste sur ces personnes. Mme Currie et M. Wright avancent une méthode d'évaluation des réclamations des membres du groupe qui tient compte des traumatismes et par l'entremise de laquelle on admet que les personnes racisées au sein des FAC ont subi du racisme et on se livre à un processus de guérison plutôt qu'à une enquête exigeante.

Les parties ont fait appel à Mme Myrna McCallum à titre d'experte conjointe pour qu'elle formule des conseils concernant la manière d'intégrer une approche qui tient compte des traumatismes au processus de règlement. Elle souligne qu'on ne peut éviter les traumatismes, car les membres du groupe devront se remémorer les événements et les incidents. Il est donc primordial de prévoir des mesures de soutien efficaces, de faire preuve de transparence concernant le processus et de formuler clairement les attentes

afin d'éviter tout effet de surprise et tout traumatisme supplémentaire. Elle croit également qu'un paiement ne constitue qu'un élément du processus de guérison, qui ne peut être complet qu'à l'aide d'autres mesures (en matière d'orientations).

Le présent Régime d'évaluation du paiement a été élaboré en tenant compte de tout ce qui précède et fait partie d'un règlement qui comprend un engagement envers des mesures de changement systémiques et institutionnelles.

## POINTS À SOULIGNER

Voici les principaux points à souligner concernant le Régime d'évaluation du paiement :

- L'offre du Paiement d'expérience commune a pour but de reconnaître le racisme systémique au sein des FAC, d'indemniser les personnes racisées sans exiger que le membre du groupe relate son expérience. Il s'agit de souligner la trahison institutionnelle vécue par les membres des FAC racisés sans qu'ils ou elles aient à évoquer des incidents ou des torts précis.
- Un membre du groupe peut revendiquer un paiement supplémentaire s'il ou si elle le souhaite. Celui-ci sera déterminée en fonction de l'expérience de racisme vécue plutôt qu'en fonction de tout diagnostic médical ou rapport corroboratif.
- La réclamation d'un paiement supplémentaire sera évaluée selon la gravité et la durée des répercussions sur la dignité personnelle, l'intégrité physique ou émotionnelle, le bien-être spirituel et les relations individuelles.
- L'évaluation sera effectuée par des évaluateurs qui ont reçu une formation sur la théorie critique de la race et les approches qui tiennent compte des traumatismes.
- Les évaluateurs seront guidés par la grille d'évaluation. L'objectif est d'être le plus efficace possible, car un long processus ne respecte pas les principes d'une approche qui tient compte des traumatismes. La grille présume que la durée des répercussions s'accorde souvent avec la gravité de celles-ci.
- Comme pour tout schème d'évaluation, la grille n'est pas parfaite. Les évaluateurs peuvent, à leur discrétion, choisir de s'éloigner des critères décrits dans la grille, comme lors d'une répercussion très grave d'une courte durée ou de plusieurs répercussions de durées différentes.
- Lorsque les évaluateurs s'éloignent de la grille d'évaluation, ils doivent justifier leur décision à des fins de transparence et d'examen significatif.

## TRANSPARENCE

À des fins de transparence, on doit être franc au sujet des points suivants :

- Il est abject d'attacher une valeur monétaire aux torts causés par le racisme.
- La participation au règlement pourrait raviver des traumatismes ou en occasionner de nouveaux. Le but est de causer le moins de tort possible.
- Il est essentiel de garantir un accès à du soutien efficace et adéquat tout au long du processus de réclamation. L'administrateur des réclamations aidera les membres du groupe à accéder à ce soutien plus facilement.
- Le terme « compensation » a délibérément été évité dans le Régime d'évaluation du paiement, car il sous-entend qu'il peut effacer les torts causés.
- Le montant du paiement pourrait être estimé comme trop faible. Pour certains membres du groupe, aucun montant ne sera jamais suffisant.
- Les ressources sont limitées. Un fonds de 150 000 000 \$ est destiné aux paiements pour tous les membres du groupe admissibles aux termes de l'entente. Ce fonds s'ajoute aux ressources financières qui seront allouées aux fins du changement systémique et institutionnel dans le cadre de l'Entente de règlement définitive.
- Une fois que toutes les réclamations auront été évaluées, le montant du paiement pourrait être modifié.
- Si le montant total des paiements versés aux membres du groupe excède 150 000 000 \$, le montant du paiement individuel de tous les membres du groupe sera réduit.
- Si le montant total des paiements versés aux membres du groupe est inférieur à 100 000 000 \$ (le « **montant désigné** »), le montant du paiement individuel de tous les membres du groupe sera augmenté jusqu'à concurrence du montant désigné. Le cas échéant, le montant du paiement individuel initialement déterminé pourra voir une augmentation d'au maximum 20 %.
- Le membre du groupe qui a reçu une indemnité ou un dédommagement lors d'un

autre processus de règlement, par le biais d'une décision du tribunal, à la suite d'une plainte auprès des droits de la personne ou par une autre procédure judiciaire ou administrative peut quand même recevoir un paiement dans le cadre du Régime d'évaluation du paiement.

- Pour plus de certitude, les membres du groupe qui ont reçu ou qui sont admissibles à recevoir des avantages d'ACC peuvent également recevoir un paiement dans le cadre de ce recours collectif. Cela étant dit, les membres du groupe sont encouragés à demander des prestations d'ACC ou, si celles-ci ont été refusées par le passé, à demander une réévaluation de leur dossier.

## RÉGIME

1. **Paiement d'expérience commune (5 000 \$)** – Le membre du groupe confirme, en cochant une case sur le formulaire de réclamation, avoir été victime de discrimination raciale ou de harcèlement racial.
2. **Appréciation du témoignage narratif du racisme** – En plus de demander le Paiement d'expérience commune, le membre du groupe peut décider de fournir ses expériences de discrimination raciale ou de harcèlement racial vécues au sein des FAC.

Les évaluateurs détermineront ensuite si le membre du groupe a droit à un paiement supplémentaire (en plus du Paiement d'expérience commune), selon les niveaux suivants :

NIVEAU A (10 000 \$)

NIVEAU B (20 000 \$)

NIVEAU C (30 000 \$)

Les évaluateurs détermineront le niveau en fonction des critères contenus dans la grille d'évaluation ci-bas.

Les évaluateurs peuvent choisir de s'éloigner de la grille d'évaluation s'ils justifient leur décision. Ainsi, les évaluateurs peuvent accorder au membre du groupe un montant maximal de 30 000 \$ (en plus du Paiement d'expérience commune), sans autre restriction.

Dans chaque cas, l'évaluateur se concentrera sur la gravité et la durée des

répercussions sur ce qui suit :

- (a) Dignité personnelle : ceci pourrait inclure, sans s'y limiter, les répercussions sur l'identité, le sentiment d'appartenance et d'inclusion, l'épanouissement, les occasions, l'avancement ou la confiance envers la direction ou la réponse institutionnelle. Il suffit que le membre du groupe mentionne dans son témoignage narratif un manque de réponse appropriée ou de conséquences lors d'un signalement de comportement raciste pour que les répercussions sur celui-ci qui découlent de cette situation puissent être considérées comme une atteinte à la dignité personnelle.
- (b) Intégrité physique ou émotionnelle : ceci pourrait inclure, sans s'y limiter, les répercussions sur la mémoire, la réaction, la concentration, l'affectivité, l'estime de soi, le stress, la peur, la vigilance, la consommation de drogues ou d'alcool, la forme physique, la pression artérielle ou le sommeil. Il suffit que le membre du groupe mentionne dans son témoignage narratif une agression physique ou de la violence psychologique de la part d'un autre membre des FAC ou d'un supérieur pour que les répercussions sur le membre du groupe qui découlent de cette situation puissent être considérées comme une atteinte à l'intégrité physique ou émotionnelle.
- (c) Bien-être spirituel : ceci pourrait inclure, sans s'y limiter, les répercussions sur la spiritualité, la pratique religieuse, la foi en l'humanité ou le lien sur le sens de la vie.
- (d) Relations individuelles : ceci pourrait inclure, sans s'y limiter, les répercussions sur les relations avec les partenaires amoureux, les enfants, les membres de la famille, les amis, les aînés ou les membres des communautés.

## GRILLE D'ÉVALUATION

Niveaux d'évaluation et montants	Indices
<b><u>Paiement d'expérience commune</u></b> (5 000 \$)	Le membre du groupe coche une case pour affirmer qu'il ou elle a vécu de la discrimination raciale ou du harcèlement racial en tant que membre des FAC.
<b><u>NIVEAU A</u></b> (10 000 \$)	Atteinte à la dignité personnelle, à l'intégrité physique ou émotionnelle, au bien-être spirituel ou aux relations individuelles pendant au moins un mois en continu.
<b><u>NIVEAU B</u></b> (20 000 \$)	Atteinte importante à la dignité personnelle, à l'intégrité physique ou émotionnelle, au bien-être spirituel ou aux relations individuelles, pendant au moins six mois en continu.
<b><u>NIVEAU C</u></b> (30 000 \$)	Atteinte grave à la dignité personnelle, à l'intégrité physique ou émotionnelle, au bien-être spirituel ou aux relations individuelles, pendant au moins deux ans en continu.

# FORMULAIRE DE RÉCLAMATION DU RÈGLEMENT DU RECOURS COLLECTIF POUR DISCRIMINATION OU HARCÈLEMENT FONDÉS SUR LA RACE DANS LES FORCES ARMÉES CANADIENNES

Ce formulaire de réclamation fait partie d'un règlement négocié entre les parties à ce recours collectif (le « **règlement** »), qui concerne les expériences individuelles de racisme dans les Forces armées canadiennes (« **FAC** »).

Ce formulaire de réclamation sera évalué par renvoi au « **Régime d'évaluation du paiement** », qui est une composante essentielle du règlement. Le Régime d'évaluation du paiement est accessible [ici](#).

Le « **groupe** » est défini dans le règlement comme étant constitué des « **membres du groupe** », comme suit :

Toutes les personnes qui sont ou ont été membres des FAC à tout moment depuis le 17 avril 1985 et pour toute durée qui prend fin à la date d'approbation, et qui affirment avoir été victimes de discrimination raciale et/ou de harcèlement racial.

La « **discrimination raciale** » est définie dans le règlement comme suit :

Tout traitement injuste, toute différenciation défavorable ou tout préjugé se produisant dans le cadre du service militaire et faisant intervenir des militaires (au sein des FAC ou étrangers), des employés du MDN, des employés du Fonds non public ou des entrepreneurs des FAC/MDN, et qui est fondé sur la race, l'ethnie, la couleur ou l'appartenance à un groupe autochtone d'une personne.

Le « **harcèlement racial** » est défini dans le règlement comme suit :

Tout comportement fondé sur la race, l'ethnie, la couleur ou l'appartenance à un groupe autochtone d'une autre personne, dont on sait ou dont on devrait raisonnablement savoir qu'il est offensant ou préjudiciable, y compris tout acte, commentaire ou geste répréhensible qui rabaisse, dénigre, humilie ou ridiculise une personne, et tout acte d'intimidation ou de menace, qui se produit dans le cadre du

service militaire et fait intervenir des militaires (au sein des FAC ou étrangers), des employés du MDN, des employés du Fonds non public ou des entrepreneurs des FAC/MDN. Le harcèlement peut prendre la forme d'une série d'incidents ou d'un incident unique ayant des répercussions durables sur la personne;

Ces définitions forment une partie importante du règlement, car elles définissent la mesure dans laquelle vous pourriez être admissible à une évaluation pour recevoir un paiement en vertu du règlement. Lorsque les termes « FAC », « groupe », « membres du groupe », « régime d'évaluation du paiement », « discrimination raciale », « harcèlement racial » et « règlement » sont utilisés dans ce document, veuillez vous référer à ces définitions.

Comme composante du règlement et de ce formulaire de réclamation, les FAC reconnaissent que :

- la discrimination raciale et le harcèlement racial causent des préjudices;
- les membres du groupe n'ont rien fait pour causer ce préjudice ou y contribuer;
- les membres du groupe méritaient un environnement de travail sécuritaire au sein des FAC;
- l'argent ne peut pas réparer les torts que les membres du groupe ont subis à cause de la discrimination raciale ou du harcèlement racial;
- lorsque les membres du groupe font une réclamation aux termes du règlement, il n'existe pas de moyen d'effacer le traumatisme qu'ils peuvent subir parce qu'ils doivent revenir sur les difficiles expériences de discrimination raciale ou du harcèlement racial qu'ils ont vécues.

**SACHEZ QUE VOUS AVEZ ACCÈS À DES SERVICES DE SOUTIEN PENDANT CE PROCESSUS DE RÉCLAMATION. CES SERVICES SONT DÉCRITS DANS CE FORMULAIRE DE RÉCLAMATION, DANS LA PARTIE 2 CI-DESSOUS.**

Ce formulaire de réclamation est divisé en sept parties.

Les parties 1, 2 et 6 ne sont là qu'à titre informatif.

**Vous devez remplir les parties 3, 4 et 7 pour que l'on détermine si vous êtes admissible à un paiement aux termes du règlement.**

La **partie 5 est FACULTATIVE**. On vous demande de donner de plus amples renseignements si vous voulez obtenir un paiement supplémentaire au Paiement d'expérience commune (établie

ci-dessous). Vous n'avez pas à remplir la partie 5 si vous ne voulez pas donner plus de détails sur votre expérience. **En revanche, si vous souhaitez demander un paiement plus élevée, VOUS DEVEZ REMPLIR LA PARTIE 5.**

Les renseignements que vous donnez dans ce formulaire de réclamation seront tenus confidentiels, sauf indication contraire. Votre vie privée est importante. Vos renseignements ne seront pas transmis à vos collègues, à vos supérieurs ou à la direction des FAC.

Les renseignements personnels que vous donnez et qui parviennent au gouvernement du Canada sont régis par la *Loi sur la protection de renseignements personnels*. Cette collecte de renseignements personnels est décrite sur la page [Renseignements sur les programmes et les fonds de renseignements](#), fichier de renseignements personnels PMDN PU 873.

Avant de commencer votre réclamation, vous avez l'option de lire l'**avis d'approbation de règlement** et l'**Entente de règlement définitive**.

**Si vous avez des questions au sujet de ce formulaire de réclamation ou du processus de réclamation, communiquez avec l'administrateur par téléphone au [1-800-xxx-xxxx] ou consultez son site Web.**

## CE FORMULAIRE DE RÉCLAMATION COMPREND LES SECTIONS SUIVANTES :

Partie 1 : Instructions

Partie 2 : Services de soutien

Partie 3 : Renseignements sur le membre du groupe pour le traitement de la réclamation

**Partie 4 : Admissibilité au paiement d'expérience commune** – *Le paiement d'expérience commune vise à reconnaître le racisme systémique au sein des FAC et à verser un paiement sans exiger que les membres du groupe divulguent de l'information au sujet de leur expérience. Il s'agit de souligner la trahison institutionnelle vécue par tous les membres racisés des FAC, sans qu'ils ou elles aient à évoquer des incidents ou des torts précis.*

**Partie 5 : Appréciation du témoignage narratif** – *L'appréciation du témoignage narratif sera fondé sur la gravité et la durée des effets, compte tenu de l'expérience personnelle de discrimination raciale ou de harcèlement racial vécue par le membre du groupe. Elle ne sera pas fondée sur des diagnostics médicaux ou des rapports corroboratifs.*

Partie 6 : Prestations d'Anciens Combattants Canada

Partie 7 : Certification/attestation

## PARTIE 1 : Instructions

Ce formulaire de réclamation a pour but d'obtenir les renseignements dont l'administrateur aura besoin pour déterminer votre admissibilité à titre de membre du groupe visé par le règlement du recours collectif et déterminer l'indemnité appropriée, si elle est demandée.

Vous devrez joindre une pièce d'identité officielle avec photo délivrée par le gouvernement à votre formulaire de réclamation. Les pièces d'identité acceptables sont les suivantes :

- *le permis de conduire;*
- *le certificat de statut;*
- *le passeport;*

Votre pièce d'identité avec photo délivrée par le gouvernement ne servira qu'aux fins administratives relatives au traitement de votre réclamation. Elle ne sera pas utilisée pour déterminer votre inclusion dans le groupe ou votre admissibilité à une indemnité. Si vous n'avez pas de pièce d'identité avec photo délivrée par le gouvernement, veuillez l'indiquer sur le formulaire de réclamation. L'administrateur acceptera deux documents sans photo qui, ensemble, comportent votre nom, votre date de naissance et votre signature (p. ex., acte de naissance, certificat de mariage, carte d'assurance-maladie, carte d'hôpital ou autre pièce d'identité délivrée par le gouvernement).

Les membres admissibles du groupe recevront une lettre de l'administrateur et pourront choisir de participer à un programme de démarches réparatrices ou de recevoir une lettre d'excuses personnalisée du chef d'état-major de la défense.

Le programme de démarches réparatrices a pour objectif d'aider les membres du groupe à raconter leurs expériences. La haute direction s'étant engagée à éliminer le racisme dans les FAC, ce programme mènera à la formulation de recommandations pour lutter contre le racisme systémique, le harcèlement racial et la discrimination raciale et les prévenir. Les rencontres seront animées par des praticiens des démarches réparatrices spécialement formés qui guideront votre participation avec d'autres membres du groupe et des membres de la direction des FAC. Votre vie privée, votre sécurité et votre bien-être sont primordiaux dans ce processus. L'équipe des démarches réparatrices prendra le temps de vous préparer et vous fournira des ressources pour vous aider avant, pendant et après votre participation.

Tous les membres du groupe admissibles recevront un paiement d'expérience commune. Dans le cas des membres qui demanderont une Appréciation du témoignage narratif et rempliront la partie 5, cette évaluation sera effectuée conformément au processus de réclamation et à l'annexe E, et une lettre de décision sera envoyée avec un paiement.

**Le Régime d'évaluation du paiement prévoit deux types de paiements :**

- un Paiement d'expérience commune (5 000 \$);
- un paiement basé sur l'Appréciation du témoignage narratif au sujet du racisme :
  - niveau A : 10 000 \$
  - niveau B : 20 000 \$
  - niveau C : 30 000 \$

Vous pouvez demander les deux types de paiements ou ne demander que le Paiement d'expérience commune. Le seuil pour obtenir chacun des paiements est différent.

Les montants ci-dessus proviennent du Régime d'évaluation du paiement, qui est une composante importante du règlement.

### **1. Paiement d'expérience commune**

- Vous pouvez demander un Paiement d'expérience commune et recevoir une indemnité en attestant que vous avez vécu de la discrimination raciale ou du harcèlement racial et en décrivant votre identité raciale, et ce, sans avoir à raconter vos expériences.

### **2. Appréciation du témoignage narratif**

- Les décisions à l'égard de ce type de paiement seront basées sur vos expériences ainsi que sur l'examen de la gravité et de la durée des effets sur votre dignité personnelle, votre intégrité émotionnelle, votre bien-être spirituel et vos relations individuelles. Les évaluateurs classeront ensuite votre témoignage narratif dans un de trois niveaux.
- Cette procédure est décrite plus en détail dans la partie 5 ci-dessous.

**VOUS N'AVEZ PAS BESOIN DE FOURNIR DES DOSSIERS OU DES DOCUMENTS POUR PROUVER LES RENSEIGNEMENTS QUE VOUS FOURNISSEZ.**

Les réclamations seront reçues et évaluées par un administrateur indépendant nommé par le tribunal et son équipe d'évaluateurs, qui auront reçu une formation sur la théorie critique de la race et les approches éclairées par les traumatismes.

Tous les renseignements que vous donnez dans ce formulaire de réclamation seront tenus confidentiels, sauf indication contraire. Votre vie privée est importante. Vos renseignements ne seront pas transmis à vos collègues, à vos supérieurs ou à la direction des FAC.

Votre formulaire de réclamation ne peut pas être accepté s'il est incomplet ou ne contient pas tous les renseignements exigés. L'évaluateur peut vous demander de fournir plus de renseignements s'il n'a pas tout ce qu'il lui faut pour bien évaluer votre réclamation. Les renseignements que vous donnez dans votre formulaire de réclamation forment une partie importante de ce qui sera examiné pour déterminer si vous êtes admissible à un paiement et, le cas échéant, le montant.

## ASSISTANCE

Si vous avez besoin d'aide pour remplir ce formulaire, vous pouvez communiquer avec un membre de l'équipe de l'administrateur, sans frais, afin de discuter d'autres méthodes pour soumettre une réclamation. L'administrateur peut aussi vous recommander ou vous fournir des services de soutien.

Vous pouvez le joindre aux coordonnées suivantes : **[INSÉRER LES COORDONNÉES DE DELOITTE]**

Si vous êtes incapable de remplir ce formulaire et avez besoin d'aide pour décrire vos expériences, vous pouvez vous adresser aux avocats du groupe sans frais. Ils connaissent le règlement en détail et peuvent vous expliquer ce que vous voulez savoir à son sujet.

Vous pouvez le joindre aux coordonnées suivantes : **[INSÉRER LES COORDONNÉES DES AVOCATS DU GROUPE]**

**DATE LIMITE DE PRÉSENTATION D'UNE RÉCLAMATION : [12 mois à partir de la date de mise en œuvre – À confirmer]**

**MÉTHODES DE SOUMISSION : formulaire électronique à [INSÉRER LE SITE WEB DE DELOITTE] OU formulaire papier à [INSÉRER L'ADRESSE DE RETOUR DE DELOITTE] Autre?**

## PARTIE 2 : Services de soutien

Il peut être troublant pour vous de répondre aux questions de ce formulaire de réclamation. Cela risque de faire ressurgir des souvenirs douloureux. Nous vous suggérons d'y aller lentement et de lire et remplir ce formulaire dans un lieu sûr. Si vous ressentez de l'anxiété ou si vous êtes mal à l'aise quand vous pensez à vos expériences ou que vous remplissez ce formulaire, vous êtes encouragé à demander du soutien, par exemple à un membre de votre famille, à un aumônier, à un conseiller, à un professionnel de la santé, à un ami ou à quelqu'un d'autre.

**Il est reconnu que vous pourriez hésiter à faire appel aux services de soutien du gouvernement, du MDN ou des FAC. Cependant, ces services vous sont accessibles.**

**Vous pouvez utiliser les services de soutien ou les ressources que vous voulez.**

*NOTA : Vous n'avez pas besoin d'utiliser ces ressources pour être admissible à une évaluation du paiement aux termes du règlement.*

L'administrateur des réclamations peut aussi vous apporter du soutien et vous aiguiller vers les services offerts.

**Vous pouvez le joindre aux coordonnées suivantes :** [INSÉRER UN LIEN OU DES COORDONNÉES]

**ESPACE IMPORTANT RÉSERVÉ POUR DELOITTE – FOURNIR PLUS DE DÉTAILS ICI.**

### Militaires actifs

Vous pouvez appeler le Service d'assistance pour les militaires au 1-800-268-7708.

Vous pouvez aussi informer votre chaîne de commandement de tout incident de discrimination raciale ou de harcèlement racial. Vous bénéficierez ainsi d'un soutien et d'une protection supplémentaires. La chaîne de commandement est responsable de veiller au bien-être de ses subordonnés et de répondre rapidement et avec vigueur à tous les incidents de discrimination raciale ou de harcèlement racial. Elle peut vous soutenir et vous indiquer comment procéder.

Si vous avez des préoccupations concernant la chaîne de commandement, vous pouvez soumettre une plainte à une personne de confiance en dehors de votre chaîne de commandement directe ou à un aumônier. Vous pouvez aussi vous adresser à votre unité de services de santé, à un clinicien en soins primaires ou à la Revue des malades.

Les comportements déplacés peuvent aussi être signalés aux **Services de gestion des conflits et des plaintes**. Ces services combinent et rationalisent les mécanismes de résolution des plaintes

pour harcèlement et des griefs et les modes alternatifs de règlements des conflits à [Solutions et services en matière de conflits : Contactez-nous pour de l'aide – Canada.ca](#).

Vous pouvez aussi signaler les incidents graves à la Police militaire ou à la police locale.

## **Anciens militaires**

Les anciens militaires, leur famille et les soignants peuvent appeler le Service d'assistance d'Anciens Combattants Canada au 1-800-268-7708 pour accéder sans frais en tout temps à un professionnel de la santé mentale. Vous n'avez pas besoin de recevoir d'autres services d'Anciens Combattants Canada pour bénéficier de ce service.

Le Service d'assistance d'Anciens Combattants Canada offre un soutien pour les problèmes qui nuisent à votre bien-être, par exemple :

- les problèmes liés au travail;
- les problèmes de santé;
- les problèmes familiaux ou conjugaux;
- les difficultés psychologiques;
- le deuil;
- d'autres problèmes qui affectent votre bien-être.

## PARTIE 3 : Renseignements sur le membre du groupe pour le traitement de la réclamation

### Nom et coordonnées

Les coordonnées que vous indiquez ci-dessous seront utilisées pour vous envoyer des communications de l'administrateur et un chèque, le cas échéant.

#### \* Champs obligatoires

\* Prénom actuel : \_\_\_\_\_

\* Deuxième prénom actuel : \_\_\_\_\_

\* Nom de famille actuel : \_\_\_\_\_

Autres noms : Veuillez indiquer également tous vos anciens noms, noms avant de votre mariage, surnoms ou noms utilisés quand vous étiez un membre des FAC.

\_\_\_\_\_

Titre préféré (M., M<sup>me</sup>, etc.) : \_\_\_\_\_

\* Date de naissance (AAAA-MM-JJ) : \_\_\_\_\_

\* Servez-vous actuellement dans les FAC? Oui  Non

\* Êtes-vous un ancien membre des FAC? Oui  Non

\* Unité actuelle/dernière unité dans les FAC : \_\_\_\_\_

\* Date(s) d' enrôlement dans les FAC : \_\_\_\_\_

\* Date(s) de libération des FAC (le cas échéant) : \_\_\_\_\_

\* Numéro matricule des FAC (si connu) : \_\_\_\_\_

\* Si le numéro matricule n'est pas connu, numéro d'assurance sociale :

\_\_\_\_\_

\* Adresse postale : \_\_\_\_\_

\* Ville : \_\_\_\_\_

\* Province/territoire/État : \_\_\_\_\_

\* Pays : \_\_\_\_\_

\* Code postal : \_\_\_\_\_

\* Numéro de téléphone de soir : \_\_\_\_\_

\* Numéro de téléphone de jour : \_\_\_\_\_

Nom du représentant personnel : \_\_\_\_\_

Numéro de téléphone du représentant personnel : \_\_\_\_\_

\* Méthode de communication préférée : Numéro de téléphone de jour  Numéro de  
téléphone de soir  Poste

## PARTIE 4 : Admissibilité et Paiement d'expérience commune

### 1. Déclaration du réclamant concernant l'admissibilité au Paiement d'expérience commune

D'après les définitions données à la première page de ce formulaire de réclamation, jurez-vous (ou déclarez-vous solennellement) ce qui suit :

J'ai été victime de discrimination raciale ou de harcèlement racial pendant mon service dans les FAC à tout moment depuis le 17 avril 1985?

### 2. Votre identité raciale

Veuillez décrire votre identité raciale. L'administrateur déterminera votre admissibilité en se basant sur votre description.

**VOUS DEVEZ REMPLIR AU MOINS UNE DES SECTIONS A, B OU C, MAIS VOUS POUVEZ EN REMPLIR PLUS QU'UNE.**

**VOUS POUVEZ REMPLIR LA SECTION C SI VOUS NE VOULEZ PAS FAIRE UN EXERCICE DE « COCHAGE DE CASES ». VOUS POUVEZ AUSSI REMPLIR LA SECTION C, EN PLUS DES SECTIONS A ET/OU B, SI VOUS VOULEZ DONNER PLUS DE RENSEIGNEMENTS SUR VOTRE IDENTITÉ RACIALE.**

#### a) AUTOCHTONES

*Aux fins de ce formulaire de réclamation, le terme « Autochtones » désigne une personne qui est membre des Premières Nations, des Inuits ou des Métis<sup>1</sup>.*

Je m'identifie comme un Autochtone

*Facultatif :*

Membre d'une Première Nation

Précisez (facultatif) : \_\_\_\_\_

Inuit(e)

<sup>1</sup> [Statistiques sur les peuples autochtones \(statcan.gc.ca\)](http://statcan.gc.ca)

Précisez (facultatif) : \_\_\_\_\_

Métis(se)

Précisez (facultatif) : \_\_\_\_\_

## b) PERSONNES RACISÉES

*Le concept de « personne racisée » est basé sur la variable de minorité visible dans le Recensement canadien (Statistique Canada, 2023). La [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) définit les minorités visibles comme les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche<sup>2</sup>.*

Veillez déclarer ci-dessous les groupes racisés auxquels vous appartenez :

- Noir
- Chinois
- Asiatique de l'Est ou du Sud-Est
- Philippin
- Japonais
- Coréen
- Latino-Américain
- Moyen-oriental
- Asiatique du Sud
- Asiatique occidental

## c) DESCRIPTION OUVERTE DE L'IDENTITÉ

- Si vous ne vous identifiez pas à l'une des catégories identitaires énumérées dans les sections A et B ci-dessus, veuillez décrire votre identité raciale ci-dessous. Votre identité raciale peut inclure votre origine culturelle et ethnique.

**OU**

---

<sup>2</sup> Voir [Évolution démographique des groupes racisés au Canada](#), Statistique Canada, 23 août 2023. La population racisée correspond principalement aux groupes suivants : Sud-Asiatique, Chinois, Noir, Philippin, Arabe, Latino-Américain, Asiatique du Sud-Est, Asiatique occidental, Coréen et Japonais. Statistique Canada passe actuellement en revue le concept de minorité visible. Pour obtenir plus de précisions, consultez la page sur la [mobilisation consultative sur le concept de minorité visible](#).

- Autrement, si vous souhaitez donner plus de détails sur votre identité raciale, en plus des choix que vous avez cochés dans les sections A et B, vous pouvez les inscrire ici.

---

---

---

---

ÉBAUCHE

## PARTIE 5 : Évaluation du témoignage narratif

Comme il est indiqué ci-dessus, cette cinquième partie est FACULTATIVE. Vous ne devez la remplir que si vous voulez demander un paiement plus élevé que le Paiement d'expérience commune (partie 4).

Vous n'avez pas à remplir cette cinquième partie si vous ne voulez pas donner plus de détails sur votre expérience. **En revanche, si vous souhaitez demander un paiement plus élevé que le Paiement d'expérience commune, VOUS DEVEZ LA REMPLIR.**

Veuillez lire toutes les questions et demandes de renseignements attentivement avant d'y répondre.

Si c'est possible, choisissez un lieu sûr et assurez-vous d'avoir tout le temps nécessaire pour remplir ce formulaire de réclamation.

Nous vous suggérons de composer vos réponses dans un document Word puis de les copier-coller dans le formulaire de réclamation. Vous pourrez ainsi enregistrer vos progrès et réviser vos réponses comme vous le voulez avant de soumettre le formulaire.

Utilisez autant de feuilles de papier supplémentaires que nécessaire pour fournir des renseignements complets et détaillés au sujet de votre réclamation. N'oubliez pas de joindre ces feuilles supplémentaires à votre formulaire.

Si vous utilisez des feuilles supplémentaires, veuillez écrire le numéro de la question à laquelle elles se rapportent au haut de chacune et écrire « voir les feuilles supplémentaires jointes » dans l'espace fourni pour répondre à la question sur le formulaire de réclamation.

Nous vous recommandons de faire une copie de votre formulaire de réclamation pour vos dossiers. Or, ce n'est pas une obligation.

Lorsque vous remplissez cette cinquième partie, soyez conscient que ce processus peut être troublant et faire ressurgir vos traumatismes. Si vous ressentez un malaise, n'hésitez pas à faire appel aux services de soutien qui vous sont accessibles (décrits dans la **partie 2**).

### Description des effets sur vous

Le Régime d'évaluation du paiement indique que si les membres du groupe veulent demander un paiement plus élevé que le Paiement d'expérience commune, ils doivent présenter un témoignage narratif au sujet du racisme dont ils ont été victimes dans les FAC.

Ce témoignage narratif doit comprendre votre déclaration concernant l'impact que la discrimination raciale ou le harcèlement racial a eu sur votre dignité personnelle, votre intégrité émotionnelle, votre bien-être spirituel et vos relations individuelles (tels que définis ci-dessous).

Vous n'avez pas besoin de décrire les effets sur chacun de ces quatre facteurs (dignité personnelle, intégrité émotionnelle, bien-être spirituel et relations individuelles), mais plus vous fournissez de renseignements, plus il sera facile d'évaluer votre réclamation.

**L'ÉVALUATION N'EST PAS FONDÉE SUR DES DIAGNOSTICS MÉDICAUX OU DES RAPPORTS CORROBORATIFS. CES DOCUMENTS NE SONT PAS EXIGÉS.**

L'évaluation sera basée sur la gravité et la durée des effets que vous affirmez avoir endurés en raison de la discrimination raciale ou du harcèlement racial dont vous avez été victime dans les FAC.

Une description des incidents de racisme que vous avez vécus dans les FAC est exigée. Votre récit de vos expériences sera lu par un évaluateur, qui déterminera à laquelle des catégories ci-dessous appartient votre réclamation.

**SI VOUS CHOISISSEZ D'INDIQUER LE NOM DE TÉMOINS OU D'AUTRES PERSONNES DANS VOTRE TÉMOIGNAGE NARRATIF, ILS NE SERONT PAS CONTACTÉS OU INTERROGÉS.**

## **RÉGIME D'ÉVALUATION DU PAIEMENT – CRITÈRES**

### **Niveau A**

Atteinte à :

- la dignité personnelle; et/ou
- l'intégrité physique ou émotionnelle; et/ou
- le bien-être spirituel; et/ou
- les relations individuelles;

qui persiste pendant **au moins un mois**.

### **Niveau B**

Atteinte importante à :

- la dignité personnelle; et/ou

- l'intégrité physique ou émotionnelle; et/ou
- le bien-être spirituel; et/ou
- les relations individuelles;

qui persiste pendant **au moins six mois**.

### **Niveau C**

Atteinte grave à :

- la dignité personnelle; et/ou
- l'intégrité physique ou émotionnelle; et/ou
- le bien-être spirituel; et/ou
- les relations individuelles;

qui persiste pendant **au moins deux ans**.

Veillez décrire les effets que vous avez subis, le cas échéant, sur les attributs suivants en raison de la discrimination raciale ou du harcèlement, et indiquer pendant combien de temps vous les avez subis.

**DIGNITÉ PERSONNELLE** (*Exemples : identité, sentiment d'appartenance, inclusion, développement, occasions, avancement, confiance dans la direction, réponse institutionnelle*)  
[open text box]

---



---

**INTÉGRITÉ PHYSIQUE OU ÉMOTIONNELLE** (*Exemples : mémoire, réaction, concentration, affect, estime de soi, stress, peur, vigilance, consommation de drogue, consommation d'alcool, forme physique, tension artérielle, sommeil*)  
[open text box]

---



---

**BIEN-ÊTRE SPIRITUEL** (*Exemples : spiritualité, pratique religieuse, foi dans l'humanité, sentiment que la vie a un sens*)  
[open text box]

---



---

**RELATIONS INDIVIDUELLES** (*Exemples : relations avec les partenaires romantiques, relations avec les enfants, relations avec les membres de la famille, relations avec les amis, relations avec les aînés, relations avec la communauté*)

[open text box]

---

---

ÉBAUCHE

## **PARTIE 6 : Prestations d’Anciens Combattants Canada**

**Il est reconnu que vous pourriez hésiter à faire appel aux services de soutien du gouvernement, du MDN ou des FAC. Cependant, ces services vous sont accessibles.**

Même si l’objectif de ce formulaire de réclamation est lié au règlement en tant que tel, nous voulons que vous soyez conscient des autres prestations que pourrait vous offrir Anciens Combattants Canada.

Vous pourriez avoir droit à des prestations d’invalidité d’Anciens Combattants Canada si vous souffrez d’une invalidité à cause d’une blessure ou d’une maladie liée au service. Ce soutien est distinct du règlement. Vous pouvez en apprendre plus sur ces prestations dans le site Web d’Anciens Combattants Canada à [www.veterans.gc.ca/fra/services/afterinjury/disability-benefits](http://www.veterans.gc.ca/fra/services/afterinjury/disability-benefits).

Vous pouvez aussi communiquer avec Anciens Combattants Canada par téléphone au 1-866-522-2022 (sans frais) du lundi au vendredi de 8 h 30 à 16 h 30, heure locale.

Le personnel d’un bureau d’Anciens Combattants Canada, du Centre de transition des FAC ou d’un bureau de Service Canada peut vous aider en personne à obtenir de l’information ou à remplir une réclamation. Les agents de service de la Légion royale canadienne ou des Amputés de guerre du Canada peuvent aussi vous aider à remplir votre réclamation et à obtenir les renseignements requis pour l’étayer.

## PARTIE 7 : Certification/attestation

Veillez lire et cocher toutes les déclarations ci-dessous pour confirmer votre compréhension et votre acceptation avant de signer dans l'espace prévu à cette fin :

- Je comprends que l'administrateur communiquera mon nom, ma date de naissance, mon numéro matricule des FAC ou mon numéro d'assurance sociale (selon le cas) et la date de ma libération (s'il y a lieu) au gouvernement du Canada pour la vérification de mon service.

*Les renseignements que vous donnerez ne seront pas transmis à vos collègues, à vos supérieures ou à la direction du MDN/des FAC.*

- Je reconnais que l'administrateur et les évaluateurs ne représentent pas les FAC et n'agissent ni comme mandataire ni comme conseiller juridique des parties, qu'ils n'offrent pas d'avis juridiques et qu'ils n'ont pas le mandat de faire valoir ou de protéger les droits de quelque partie que ce soit, ni de soulever des enjeux qui n'ont pas déjà été soulevés par une partie.
- Je comprends que j'ai accès à des avis juridiques par l'intermédiaire des avocats du groupe et que je peux les joindre pour demander de l'aide au moment de soumettre ma réclamation.
- Je confirme que si quelqu'un m'a aidé à remplir ce formulaire de réclamation, cette personne m'a lu tout ce qu'elle y a écrit et inclus, au besoin, pour me permettre d'en comprendre le contenu et celui de ses pièces jointes, et je confirme que cette information est véridique.
- En signant ci-dessous, je jure (ou je déclare solennellement) que l'information fournie dans toutes les parties de ce formulaire de réclamation est, à ma connaissance, véridique. Je comprends que la participation au groupe est limitée aux personnes qui ont personnellement été victimes de discrimination raciale ou de harcèlement racial pendant leur service dans les FAC à tout moment depuis le 17 avril 1985, et que les modalités sont définies à la première page de ce formulaire de réclamation.

**Signature du demandeur :** \_\_\_\_\_

**Date :** \_\_\_\_\_

**Nom du témoin :** \_\_\_\_\_

**Signature du témoin :** \_\_\_\_\_

**Date :** \_\_\_\_\_

*Le témoin doit seulement voir le demandeur signer cette page. Il n'a pas à lire la réclamation ni à vérifier l'exactitude des événements.*

## ANNEXE « G » – PROCESSUS DE RÉCLAMATION

### I. Principes généraux

1. Le processus de réclamation se veut rapide et rentable et il vise à réduire le fardeau sur les membres du groupe qui font une réclamation (« **demandeurs** »).
2. L'administrateur doit prendre une décision pour toutes les réclamations en conformité avec l'entente de règlement définitive (« **ERD** »), y compris ses annexes.
3. L'administrateur doit, en l'absence de preuve ou d'indication claire du contraire, présumer que les membres du groupe agissent honnêtement et de bonne foi quant aux renseignements fournis sur le formulaire de réclamation individuelle (**annexe F**) et inclus dans tout document justificatif.
4. Si un formulaire de réclamation individuelle contient des omissions ou des erreurs mineures, l'administrateur doit les corriger s'il peut facilement obtenir les renseignements pour le faire.
5. L'administrateur peut demander de plus amples renseignements à un demandeur s'il le juge nécessaire.
6. Le processus de réclamation ne doit pas être litigieux. Son but est d'accorder un paiement pour les réclamations fondées et de veiller à ce que les réclamations soient dûment, équitablement et rapidement évaluées à la suite d'une validation adéquate et suffisante, comme il est décrit aux présentes et dans le régime d'évaluation du paiement (**annexe E**). Dans la mesure du possible, le processus de réclamation doit être réparateur et tenir compte des traumatismes.
7. Sauf avec le consentement écrit express du demandeur, ou comme l'exige autrement la loi, les parties et l'administrateur doivent protéger la confidentialité des renseignements fournis par les demandeurs, y compris le fait qu'un demandeur a déposé une réclamation et la confirmation du service par le Canada. Les renseignements fournis par les demandeurs dans le formulaire de réclamation individuelle ne seront pas divulgués à leurs collègues, à leurs supérieurs ou à la direction des FAC.
8. Les termes qui ne sont pas définis dans la présente annexe ont le sens qui leur est donné dans l'ERD.
9. Les parties, en consultation avec l'administrateur, peuvent modifier le processus de réclamation ou le formulaire de réclamation individuelle en concluant un accord.

### II. Soumission d'une réclamation

10. Une demande pour recevoir un paiement individuel peut être soumise en remplissant

un formulaire de réclamation individuelle (**annexe F**). Ce formulaire décrit en détail les renseignements qui sont nécessaires pour que l'administrateur puisse procéder à une évaluation.

11. Chaque demandeur doit soumettre un formulaire de réclamation individuelle au plus tard à la date limite de présentation d'une réclamation individuelle, définie comme le 12<sup>e</sup> mois après la date de mise en œuvre.
12. L'administrateur peut accepter un formulaire de réclamation individuelle reçu dans les 30 jours suivant la date limite de présentation d'une réclamation individuelle, ou demander un réexamen dans les 30 jours suivant la date limite de demande de réexamen, s'il est convaincu que le demandeur n'a pu soumettre son formulaire qu'après la date limite en raison de son invalidité ou d'autres circonstances exceptionnelles. L'administrateur n'acceptera aucun formulaire de réclamation individuelle aux fins d'examen sur le fonds plus de 30 jours après la date limite pour présenter une demande individuelle.
13. Un seul formulaire de réclamation individuelle peut être déposé pour chaque demandeur.

### **III. Examen initial et vérification du service**

14. Dans les 60 jours suivant la réception d'un formulaire de réclamation individuelle, l'administrateur doit examiner la réclamation (« **examen initial** ») pour vérifier :
  - (a) l'identité du demandeur, au moyen d'une pièce d'identité délivrée par le gouvernement établissement l'identité du demandeur;
  - (b) si les renseignements inscrits sur le formulaire de réclamation individuelle sont complets;
  - (c) si le demandeur ne s'est pas exclu du règlement;
  - (d) si, dans le cas d'une personne qui soumet une réclamation au nom d'un membre du groupe ou de la succession d'un membre du groupe :
    - (i) le membre du groupe était vivant à la date où l'ERD a été exécutée;
    - (ii) la personne a l'autorisation d'agir au nom de la succession du membre du groupe;
  - (e) si, dans le cas d'un représentant personnel qui fait une réclamation au nom d'un membre du groupe ayant une déficience, le représentant personnel a l'autorisation d'agir au nom du membre du groupe.
15. Après l'examen initial, l'administrateur enverra au Canada le nom, le numéro matricule (ou le numéro d'assurance sociale, si un numéro matricule n'est pas disponible), la date de naissance et la date de libération des FAC (s'il y a lieu) du demandeur pour obtenir la confirmation du service dans les FAC. L'administrateur fournira ces renseignements

au Canada par une plateforme sécurisée approuvée par celui-ci.

16. Dans les 30 jours suivant la réception de ces renseignements de l'administrateur, le Canada confirmera si le demandeur est ou a été un membre des FAC à quelque moment que ce soit entre le 17 avril 1985 et la date d'approbation. Si aucun dossier de service militaire n'est trouvé, le Canada en informera l'administrateur, qui pourra recontacter le demandeur pour savoir s'il aurait des renseignements supplémentaires qui pourraient aider à vérifier son service.

#### **IV. Évaluation de l'admissibilité par l'administrateur**

17. Lorsque l'administrateur recevra du Canada la confirmation du service d'un demandeur, il rendra une décision sur l'admissibilité (« **décision de l'administrateur concernant l'admissibilité** »). Plus précisément, l'administrateur doit :
  - (a) déterminer si le service dans les FAC a été confirmé par le Canada;
  - (b) déterminer l'admissibilité en lien avec la partie 4 du formulaire de réclamation.
18. La décision de l'administrateur concernant l'admissibilité sera communiquée aux demandeurs dans les 60 jours. Cette décision fournira de l'information sur le programme de démarches réparatrices et la façon d'y participer, si les demandeurs le souhaitent. Les demandeurs devront aussi indiquer s'ils souhaitent recevoir une lettre d'excuses personnalisée. Dans les deux cas, les demandeurs devront donner leur consentement express à la divulgation de leur nom et de leurs coordonnées au Canada pour participer à ces initiatives.

#### **V. Démarches réparatrices et lettres d'excuses**

19. L'administrateur conservera une liste des demandeurs qui ont exprimé leur désir de participer à des démarches réparatrices ou de recevoir une lettre d'excuses. À la demande du Canada, l'administrateur présentera des rapports mensuels sur les membres du groupe admissibles qui ont exprimé leur désir de participer à des démarches réparatrices ou de recevoir une lettre d'excuses, avec les coordonnées requises.

#### **VI. Évaluation du paiement et décision de l'administrateur**

20. Après avoir déterminé qu'un demandeur est admissible, l'administrateur rendra une décision concernant le paiement approprié (« **décision de l'administrateur concernant le paiement** »). Plus précisément, l'administrateur doit :
  - (a) déterminer l'admissibilité au Paiement d'expérience commune (« **PEC** »);
  - (b) si une Appréciation du témoignage narratif (« **ATN** ») est demandée, examiner l'ensemble des éléments de preuve pertinents pour déterminer si le demandeur a vraisemblablement été victime de harcèlement racial ou de discrimination raciale liés à son service, comme il est décrit sur le formulaire de réclamation individuelle;

- (c) si la conclusion est que le demandeur a vraisemblablement été victime de harcèlement racial ou de discrimination raciale liés à son service, déterminer le « **niveau d'ATN** » approprié, comme décrit à l'**annexe E**.
21. Outre les directives fournies à l'**annexe E**, l'administrateur doit déterminer le niveau d'ATN approprié en faisant appel à ses compétences et à son jugement et peut, s'il le juge nécessaire, consulter ses propres experts en la matière.
  22. Dans tous les cas, la norme de preuve est fondée sur la prépondérance des probabilités. Plus précisément, pour conclure qu'un demandeur est admissible à un paiement à quelque niveau d'ATN que ce soit, l'administrateur doit conclure que, d'après les renseignements soumis par le demandeur, il est plus probable qu'improbable que le demandeur ait été victime de harcèlement racial ou de discrimination raciale liés à son service, et que le harcèlement ou la discrimination ont contribué au préjudice décrit à l'**annexe E**.
  23. Pour plus de certitude, les demandeurs ne sont pas tenus de fournir des éléments de preuve ou des diagnostics médicaux corroborant leur réclamation, et l'administrateur ne doit tirer aucune conclusion quant à l'absence de tels éléments de preuve ou diagnostics médicaux.
  24. Sous réserve du paragraphe 23 des présentes, l'administrateur peut demander aux demandeurs des renseignements supplémentaires qu'il juge nécessaires.
  25. Les décisions de l'administrateur concernant le paiement qui se soldent en un refus d'un PEC ou d'un niveau d'ATN seront envoyées aux demandeurs dans les 60 jours.
  26. Les lettres de décision accordant un PEC ou un niveau d'ATN ne seront pas envoyées aux demandeurs avant que l'administrateur en ait reçu l'autorisation en vertu du paragraphe 33 des présentes.

## **VII. Réexamen**

27. Dans les 30 jours suivant la réception d'une décision de refus envoyée en vertu du paragraphe 18 ou 25 des présentes, le demandeur peut demander le réexamen du refus.
28. Dans les 60 jours suivant la réception d'une demande de réexamen complète sur le formulaire fourni, l'administrateur examinera la demande et rendra une décision (« **décision au terme du réexamen** »). En plus d'examiner les nouveaux renseignements justificatifs soumis par le demandeur, l'administrateur peut corriger les erreurs administratives évidentes (qu'elles soient signalées ou non par le demandeur lors du réexamen).
29. Si la décision au terme du réexamen confirme le refus, elle sera communiquée au demandeur dans les 60 jours. Les décisions au terme d'un réexamen ne peuvent pas être revues en vertu du paragraphe 27.
30. Si la décision au terme du réexamen infirme la décision de l'administrateur concernant

l'admissibilité, celui-ci la communiquera en vertu du paragraphe 18.

31. Si la décision au terme du réexamen infirme la décision de l'administrateur concernant le paiement, de manière à accorder une PEC ou un niveau d'ATN (selon le cas), elle ne sera pas communiquée au demandeur avant que toutes les demandes aient été évaluées (conformément au paragraphe 33).

#### **VIII. Paiements selon les décisions de l'administrateur**

32. Immédiatement après la période de réclamations, l'administrateur présentera un rapport aux parties et donnera une estimation du temps dont il aura besoin pour évaluer les réclamations et les réexamens restants.
33. Quand toutes les réclamations auront été évaluées et que toutes les décisions au terme d'un réexamen auront été prises, l'administrateur déterminera la somme totale des montants déterminés globaux (« **MDG** »).
  - (a) Si les MDG sont inférieurs au montant désigné (100 000 000 \$), l'administrateur déterminera les montants augmentés conformément aux formules établies dans les clauses 6.05 et 6.06 de l'ERD, selon le cas.
  - (b) Si les MDG se situent entre le montant désigné (100 000 000 \$) et le plafond des paiements agrégées (150 000 000 \$), l'administrateur n'aura pas besoin de réviser les paiements individuels.
  - (c) Si les MDG sont supérieurs au plafond des paiements agrégés (150 000 000 \$), l'administrateur déterminera les paiements ajustés conformément aux formules établies dans la clause 6.07 de l'ERD.
34. Dans les 60 jours suivant la détermination de l'administrateur aux termes de la partie VI des présentes, les avocats du groupe et le Canada informeront l'administrateur du moment où il peut envoyer les lettres de décision aux demandeurs et traiter les paiements, conformément au présent processus de réclamation et à la clause 6.04 de l'ERD.

#### **IX. Gestion des réclamations douteuses**

35. L'administrateur consultera le Canada et les avocats du groupe lorsque des situations soulèvent des doutes, notamment, par exemple, si :
  - on constate que des réclamations contiennent des témoignages narratifs ou une formulation identiques;
  - les renseignements présentés dans les réclamations sont vagues ou portent à confusion;
  - on observe une hausse marquée du nombre de réclamations qui contraste avec les tendances habituelles;

- l'administrateur a des raisons de croire qu'une réclamation peut être frauduleuse ou trompeuse.
36. En cas de situations soulevant des doutes, les parties peuvent adresser des directives conjointes à l'administrateur, notamment :
- demander des précisions et de plus amples renseignements au demandeur;
  - refuser la réclamation.
37. Les parties peuvent, individuellement ou conjointement, saisir le tribunal de l'affaire si elles sont incapables d'adresser des directives conjointes à l'administrateur.

## **X. Rapports aux parties**

38. Trente jours après le début de la période de réclamations, l'administrateur commencera à envoyer aux parties des rapports mensuels contenant les renseignements suivants :
- (a) le nombre de réclamations reçues dans le mois courant;
  - (b) le nombre de réclamations reçues à ce jour;
  - (c) le nombre de réclamations évaluées le mois précédent;
  - (d) le nombre de réclamations en suspens, de réclamations incomplètes, de décisions de refus d'admissibilité et de décisions de refus d'un niveau d'ATN;
  - (e) le nombre de réexamens, de décisions de réexamen favorables et de décisions de réexamen défavorables;
  - (f) la langue utilisée par le demandeur sur le formulaire de réclamation individuelle (français ou anglais);
  - (g) le nombre de réclamations de PEC seulement;
  - (h) le nombre de réclamations de PEC et de niveau d'ATN;
  - (i) le nombre de réclamations reçues de membres actuels des FAC;
  - (j) le nombre de réclamations reçues d'anciens membres des FAC;
  - (k) le nombre de réclamations évaluées dans le mois courant et au total, réparti entre les réclamations de PEC seulement et les réclamations de PEC et de niveau d'ATN, puis ventilé par niveau d'ATN;
  - (l) le temps moyen passé sur l'évaluation des réclamations de PEC;
  - (m) le temps moyen passé sur l'évaluation des niveaux d'ATN;

- (n) le nombre de réclamations reçues, réparti par province, territoire et pays de résidence;
- (o) le nombre de réclamations refusées en vertu de la partie IX, dans le mois précédent et au total;
- (p) le nombre de demandeurs qui désirent participer à des démarches réparatrices, réparti par province, territoire et pays de résidence, dans le mois précédent et au total;
- (q) le nombre de demandeurs qui demandent une lettre d'excuses personnalisée, dans le mois précédent et au total;
- (r) le nombre de demandeurs qui profitent des services de soutien, dans le mois courant et au total;
- (s) le temps moyen passé à offrir du soutien, dans le mois courant et au total;
- (t) sous réserve du paragraphe 7 des présentes, toutes autres données que peut demander le Canada.

## **XI. Rapport au tribunal**

- 39. Dans les 90 jours suivant le versement des derniers paiements aux demandeurs, l'administrateur doit préparer un rapport à envoyer à la Cour fédérale, avec les renseignements suivants :
  - (a) le nombre total de réclamations soumises;
  - (b) le nombre total de réclamations approuvées, et à quel niveau d'ATN;
  - (c) le nombre total de réclamations refusées;
  - (d) les montants totaux payés à chaque niveau d'ATN.
- 40. Le rapport doit aussi comprendre un résumé de toutes les activités de vérification et de contrôle de la qualité entreprises par l'administrateur et de leurs résultats.