

COUR FÉDÉRALE

Recours collectifs envisagés

[NOTE DE TRADUCTION: La forme masculine est employée dans ce texte pour désigner aussi bien les femmes que les hommes.]

N^o du dossier de la Cour : T-2111-16

SHERRY HEYDER, AMY GRAHAM et NADINE SCHULTZ-NIELSEN

Parties demanderesse

- et -

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

Partie défenderesse

N^o du dossier de la Cour : T-460-17

LARRY BEATTIE

Partie demanderesse

- et -

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

Partie défenderesse

ENTENTE DE RÈGLEMENT DÉFINITIVE

ATTENDU QUE :

- A. Certains membres des Forces armées canadiennes (« **FAC** ») ont vécu du harcèlement sexuel, des agressions sexuelles ou de la discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle, en lien avec leur service militaire;

- B. Certains employés de la fonction publique nommés en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* au sein du ministère de la Défense nationale (« MDN »), ainsi que certains employés du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (« PFNP »), ont également vécu du harcèlement sexuel, des agressions sexuelles ou de la discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle en lien avec leur emploi dans le Milieu de travail militaire;
- C. En 2016 et en 2017, des recours collectifs envisagés ont été intentés contre le Canada devant la Cour fédérale du Canada, la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse, la Cour supérieure de la Colombie-Britannique, la Cour supérieure de justice de l'Ontario et la Cour supérieure du Québec relativement à cette Inconduite sexuelle. Ces instances ont été suspendues sur consentement ou par décret tandis que le recours collectif envisagé par Sherry Heyder, Amy Graham et Nadine Schultz-Nielsen (le « **Recours collectif Heyder** ») et le recours collectif envisagé par Larry Beattie (le « **Recours collectif Beattie** ») ont été intentés conjointement devant la Cour fédérale (collectivement, les « **Recours collectifs Heyder et Beattie** ») au nom des quatre représentants demandeurs (collectivement, les « **Parties demanderesses** »);
- D. Les allégations du Recours collectif Heyder sont exposées dans la Déclaration modifiée (dossier de la Cour T-2111-16) datée du 28 mars 2017 et jointe à l'**annexe « A »**. Les allégations formulées dans le Recours collectif Beattie sont exposées dans la Déclaration (dossier de la Cour T-460-147) datée du 29 mars 2017 et jointe à l'**annexe « B »**. Les Parties demanderesses, qui sont des anciens membres des FAC, affirment en leur propre nom et au nom des membres du groupe qu'ils ont subi un préjudice en ayant vécu de l'Inconduite sexuelle dans les FAC;
- E. Les Parties demanderesses et la Partie défenderesse (collectivement, les « **Parties** ») reconnaissent et admettent que l'Inconduite sexuelle a eu des effets néfastes sur les membres du groupe. Les Parties désirent conclure un règlement visant à indemniser ceux qui ont souffert des effets négatifs directs de l'Inconduite sexuelle. Le Canada a également convenu, sous réserve des modalités de la présente Entente de règlement définitive (« **ERD** »), d'adopter des politiques et d'autres mesures relatives aux FAC, et aux prestations d'invalidité offertes par l'entremise d'Anciens Combattants Canada.

- F. Les Parties, sous réserve de l'Ordonnance d'approbation et de l'expiration du Délai d'exclusion sans que le Nombre d'exclusion limite ne soit atteint, ont convenu de régler les Recours collectifs Heyder et Beattie conformément aux termes de la présente ERD, et la partie défenderesse consentira à l'autorisation des Recours collectifs Heyder et Beattie sous réserve de l'approbation de la présente ERD;
- G. Le principe et les raisons d'être qui sous-tendent la présente ERD sont d'offrir une réparation pour les effets négatifs de l'Inconduite sexuelle et de régler tous les Recours collectifs.

EN CONSÉQUENCE, et en considération des accords mutuels, conventions et engagements prévus dans la présente entente, les Parties conviennent de ce qui suit :

ARTICLE UN INTERPRÉTATION

1.01 Définitions

Dans la présente ERD, les termes suivants ont le sens défini ci-après :

« **Administrateur** » s'entend de l'entité nommée par la Cour pour s'acquitter des fonctions attribuées à l'article 9;

« **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;

« **Avocats des membres du groupe** » s'entend des avocats des membres du groupe qui sont énumérés à l'**annexe « R »** ci-jointe;

« **Canada** » ou « **Gouvernement du Canada** » s'entend de Sa Majesté la Reine du chef du Canada, du procureur général du Canada ainsi que de leurs représentants juridiques,

employés, mandataires, préposés, prédécesseurs, successeurs, liquidateurs, administrateurs, héritiers et ayant droits respectifs actuels et anciens;

« **Comité de surveillance** » ou « **Comité** » désigne le comité établi à l'article 15;

« **Cour** » s'entend de la Cour fédérale du Canada;

« **Date d'approbation** » s'entend de la date à laquelle la Cour émet son Ordonnance d'approbation;

« **Date de mise en œuvre** » s'entend de la plus tardive des dates suivantes :

- a) l'expiration du Délai d'exclusion;
- b) si le Nombre d'exclusion limite est dépassé, trente (30) jours après l'expiration du Délai d'exclusion;
- c) le lendemain du dernier jour où un Membre du groupe est autorisé à interjeter appel ou à demander une autorisation d'interjeter appel de l'Ordonnance d'approbation;
- d) le lendemain de la date de la décision finale concernant tout appel interjeté contre l'Ordonnance d'approbation;
- e) le 15 janvier 2020;

« **Date limite de présentation des demandes individuelles** » signifie trente (30) jours après le dix-huitième (18) mois d'anniversaire de la Date de mise en œuvre;

« **Délai d'exclusion** » s'entend de la période de quatre-vingt-dix (90) jours à partir de la Date d'approbation;

« **Demande individuelle** » ou « **formulaire de demande** » s'entend d'une demande de paiement d'une Somme individuelle présentée de façon substantiellement conforme au formulaire joint en tant qu'**annexe « P »** ou tel que modifié par entente des Parties, et signée par un Membre du groupe, son Représentant personnel ou le Liquidateur, accompagnée de tout document à l'appui;

« **Demandes adressées à l'US** » a le sens donné à l'article 6.01;

« **Directeur général** » ou « **DG** » a le sens donné à l'article 6.05;

« **Employés du ministère de la Défense nationale** » ou « **employés du MDN** » s'entend des individus nommés en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* au nom du sous-ministre de la Défense nationale pour toutes les durées d'emploi, y compris les cadres et le personnel exclu;

« **en Lien avec l'emploi** » s'entend des événements qui se déroulent en Milieu de travail militaire et auxquels participent des militaires (des FAC ou de l'étranger), des employés du MDN ou du PFNP ou des contractants du MDN ou des FAC et peut comprendre, compte tenu de l'ensemble du contexte, des événements qui se déroulent à l'extérieur du Milieu de travail militaire et impliquent des militaires (des FAC ou de l'étranger), des employés du MDN ou du PFNP ou des contractants du MDN ou des FAC;

« **En Lien avec le service militaire** » s'entend des événements qui se déroulent en Milieu de travail militaire et auxquels participent des militaires (des FAC ou de l'étranger), des employés du MDN ou du PFNP ou des contractants du MDN ou des FAC et peut comprendre, compte tenu de l'ensemble du contexte, des événements qui se déroulent à l'extérieur du Milieu de travail militaire et impliquent des militaires (des FAC ou de l'étranger), des employés du MDN ou du PFNP ou des contractants du MDN ou des FAC;

« **Entente de principe** » ou « **EP** » s'entend de l'entente entre les parties datée du 15 mars 2019 et jointe aux présentes en tant qu'**annexe « C »**;

« **Entente de règlement définitive** » ou « **ERD** » s'entend de la présente entente de règlement, y compris son préambule et ses annexes;

« **Entente supplémentaire** » a le sens donné à l'article 9.01;

« **Évaluateur** » s'entend de l'Évaluateur en chef et des personnes nommées par la Cour pour s'acquitter des fonctions attribuées à l'article 9 et à l'**annexe « Q »**;

« **Évaluateur en chef** » désigne la personne nommée par la Cour pour agir à titre d'Évaluateur en chef dans l'exercice des fonctions attribuées à l'article 9 et à l'**annexe « Q »**;

« **Exclusion** » signifie la remise d'un formulaire d'exclusion valide à l'Administrateur avant l'expiration du Délai d'exclusion, ou un retrait automatique conformément au paragraphe 334.21(2) des *Règles des Cours fédérales* suite à l'omission de mettre fin à une procédure qui soulève des points de droit communes avec celles énoncées dans l'ordonnance d'autorisation avant l'expiration du Délai d'exclusion;

« **Forces armées canadiennes** » ou « **FAC** » comprend, aux fins de la présente ERD, toute branche, tout corps, tout service ou tout autre groupe au sein des Forces armées de la Souveraine pour le Canada, ou qui en fait partie, ou les forces armées au Canada;

« **Groupe de discussion/d'intervenants** » ou « **GDI** » a le sens donné à l'article 6.05;

« **Grille d'indemnisation** » s'entend du tableau fourni à l'article 7.09;

« **Inconduite sexuelle** » s'entend d'un ou plusieurs événements en Lien avec le service militaire pour les Membres du groupe des FAC et en Lien avec l'emploi pour les Membres du groupe des employés du MDN/PFNP :

- i. le harcèlement sexuel;
- ii. l'agression sexuelle;
- iii. la discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle;

« **Indemnité financière majorée – groupe des employés du MDN/PFNP** » s'entend de la partie restante de la Somme désignée – groupe des employés du MDN/PFNP après détermination des Indemnités financières, qui sera distribuée au prorata aux Membres du groupe admissibles jusqu'à concurrence, pour chacun, de la somme maximale totale prévue à l'article 7.18;

« **Indemnité financière majorée – groupe des FAC** » s'entend de la partie restante de la Somme désignée – groupe des FAC après détermination des Indemnités financières, qui sera

distribuée au prorata aux Membres du groupe des FAC admissibles jusqu'à concurrence, pour chacun, de la somme maximale totale prévue à l'article 7.18;

« **Indemnités financières** » a le sens donné à l'article 7.09;

« **Jour ouvrable** » s'entend d'une journée autre que le samedi, le dimanche, un jour considéré comme férié en vertu des lois de la province ou du territoire où vit la personne qui doit prendre des mesures conformément à la présente ERD, ou encore un jour décrété férié par une loi fédérale du Canada et applicable dans la province ou le territoire en question;

« **Limite des indemnités financières agrégées – groupe des employés du MDN/PFNP** » a le sens donné à l'article 7.02;

« **Limite des indemnités financières agrégées – groupe des FAC** » a le sens donné à l'article 7.01;

« **Liquidateur** » s'entend du liquidateur, de l'exécuteur testamentaire, de l'administrateur ou du fiduciaire de la succession d'un Membre du groupe admissible décédé;

« **Membre des FAC** » s'entend d'un officier et d'un militaire du rang des Forces armées canadiennes, ainsi que de tout individu ayant servi dans une branche, un corps, un service ou un autre groupe au sein des Forces armées de la Souveraine pour le Canada, ou qui en fait partie;

« **Membre du groupe** » s'entend de tous les Membres du groupe des FAC et tous les Membres du groupe des employés du MDN/PFNP;

« **Membre du groupe admissible** » s'entend d'un Membre du groupe qui était vivant le 15 mars 2019 et dont la demande d'une Somme individuelle est approuvée conformément aux dispositions de cette ERD;

« **Membre du groupe des employés du MDN/PFNP** » a le sens donné à l'article 4.02;

« **Membre du groupe des FAC** » a le sens donné à l'article 4.01;

« **Milieu de travail militaire** » s'entend de n'importe où dans un « établissement de défense » au sens de l'article 2 de la *Loi sur la défense nationale*, sur une base, dans une escadre ou dans un navire, où les militaires peuvent mener leurs activités de travail ou accéder à des services, y compris les établissements et les centres du PFNP, les casernes et les mess. Le Milieu de travail militaire inclut également des lieux où des Membres du groupe sont en déploiements, en service temporaire, en affectation temporaire et en cours de formation ou d'instruction, ainsi que lors de leur participation à des événements sanctionnés par la chaîne de commandement ou par une personne en position d'autorité au sein d'une unité, comme des parades, des dîners de mess, des fêtes d'unités, des activités sportives d'unités, des formations ou instructions par l'aventure ou des célébrations de cours;

« **Ministère de la Défense nationale** » ou « **MDN** » s'entend du ministère créé en vertu de l'article 3 de la *Loi sur la défense nationale*, présidé par le ministre de la Défense nationale;

« **Montant de base pour la sensibilisation et le changement de culture** » ou « **Montant de base pour le SCC** » a le sens donné à l'article 8.01;

« **Montant supplémentaire destiné à la sensibilisation et au changement de culture** » s'entend d'une somme réservée par le Canada aux fins d'initiatives et de mesures de sensibilisation et de changement de culture conformément à l'article 8.02;

« **Ordonnance d'approbation** » s'entend du jugement de la Cour fédérale, dont une ébauche est jointe aux présentes en tant qu'**annexe « S »**, autorisant l'exercice des Recours collectifs Heyder et Beattie et approuvant la présente ERD comme étant juste, raisonnable et dans le meilleur intérêt des Membres du groupe ;

« **Nombre d'exclusion limite – groupe des employés du MDN/PFNP** » s'entend du nombre limite d'exclusion prévu à l'article 3.08;

« **Nombre d'exclusion limite – groupe des FAC** » s'entend du nombre limite d'exclusion prévu à l'article 3.07;

« **Paiement réduit – groupe des employés du MDN/PFNP** » a le sens donné à l'article 7.19;

« **Paiement réduit – groupe des FAC** » a le sens donné à l'article 7.19;

« **Paiement supplémentaire** » a le sens donné à l'article 7.20;

« **Période de conservation** » a le sens qui lui est attribué à l'article 20.02;

« **Période de réclamation** » s'entend de la période de dix-huit (18) mois commençant trente (30) jours après la Date de mise en œuvre et se terminant à la Date limite de présentation des demandes individuelles;

« **Période visée par le recours collectif** » s'entend de la période qui prend fin à la Date d'approbation;

« **Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes** » ou « **PFNP** », s'entend du groupe de tous les employés syndiqués et non syndiqués nommés par le ministre de la Défense nationale en vertu de l'article 3 du *Règlement sur le personnel des fonds non-publics* (DORS/82-361b), lequel a été exclu par la Commission de la Fonction publique de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* par le *Décret approuvant l'exclusion du personnel des fonds non-publics* (DORS/82-361a);

« **Procédures judiciaires** » s'entend 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 de harcèlement relevant du régime interne, des griefs présentés en vertu de la *Loi sur la défense nationale* ou de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, et des plaintes en dotations présentées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, tel qu'elles existent à la date de signature de la présente ERD ou pourraient exister à l'avenir;

« **Programme de notification** » s'entend du programme de notification aux Membres du groupe énoncé à l'**annexe « D »** (KCC/Ricepoint Programme de notification des Phases I et II) et à l'**annexe « F »** - Plan de notification des FAC et du MDN;

« **Quittance** » a le sens donné à l'article 13.01;

« **Réclamant** » s'entend de quiconque présente une Demande individuelle de paiement d'une Somme individuelle en vertu de la présente ERD;

« **Recours collectifs** » s'entend des recours collectifs envisagés suivants :

- a) *Glynis Rogers c. Attorney General of Canada*, NSSC No : 457658, 21 novembre 2016;
- b) *Nicola Peffers c. Attorney General of Canada*, BCSC No. 16-5018 (Victoria Registry), 1^{er} décembre 2016
- c) *Sherry Heyder, Amy Graham et Nadine Schultz-Nielsen c. Procureur général du Canada*, CF n° : T-2111-16, 7 décembre 2016;
- d) *Amy Graham, Nadine Schultz-Nielsen & Larry Beattie v. Attorney General of Canada*, ONSC No : 16-70743CP, 12 décembre 2016;
- e) *Alexandre Tessier c. Procureur général du Canada*, CSQ n° : 200-06-000209-174, demande pour autorisation, 10 février 2017;
- f) *Larry Beattie c. Procureur général du Canada*, CF n° : T-460-17, 2 mars 2017;

« **Renonciataires** » désigne, individuellement et collectivement, le Canada, tous les actuels et anciens ministres, employés, ministères, mandataires de la Couronne, organismes, Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes et ses employés, fonctionnaires fédéraux et membres des FAC et de la Gendarmerie royale du Canada, qui sont parties aux affaires plaidées ou qui auraient pu être plaidées contre le Canada relativement à l'Inconduite sexuelle, connue ou inconnue, dans les recours collectifs;

« **Renonciateur** » désigne chaque Membre du groupe, Membre du groupe décédé, Liquidateur, Liquidateur d'un Membre du groupe qui n'était pas vivant le 15 mars 2019, ainsi que leurs représentants légaux, successeurs, héritiers et ayants droit respectifs;

« **Représentant personnel** » s'entend du représentant personnel d'un Membre du groupe qui a une invalidité aux termes des lois provinciales et territoriales applicables;

« **Somme désignée - groupe des employés du MDN/PFNP** » s'entend de 25 millions de dollars (25 000 000 \$);

« **Somme désignée - groupe des FAC** » s'entend de 200 millions de dollars (200 000 000 \$);

« **Somme individuelle** » s'entend d'un paiement forfaitaire évalué par l'Administrateur ou un Évaluateur qui doit être versé à un Membre du groupe admissible en vertu de la présente ERD;

« **Somme initiale** » a le sens donné à l'article 7.20;

« **Unité spéciale** » ou « **US** » a le sens donné à l'article 6.01.

1.02 Titres

La division de la présente ERD en articles et annexes et l'ajout d'une table des matières et de titres ont pour seule fin de la rendre plus facile à consulter et n'en affecte pas la construction ni l'interprétation. À moins d'une incompatibilité du sujet ou du contexte d'un article ou d'une annexe, toute mention d'article et d'annexe a trait aux articles et aux annexes de la présente ERD.

1.03 Sens élargi

L'expression « y compris » signifie « y compris, sans restreindre la généralité de ce qui précède ».

1.04 Aucune doctrine contra proferentem

Les parties reconnaissent 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 desdites parties ne s'y applique.

1.05 Expiration pour la prise d'une mesure quelconque

Si une mesure en vertu de cette ERD doit être prise à une date qui ne correspond pas à un Jour ouvrable ou au plus tard à cette date, la mesure peut être prise le premier Jour ouvrable suivant.

1.06 Ordonnance définitive

Aux fins de la présente ERD, un jugement ou une ordonnance devient définitif à l'expiration du délai d'appel ou de demande d'autorisation d'en appeler d'un jugement ou d'une ordonnance, sans qu'un appel ne soit porté ou sans qu'on ait demandé l'autorisation d'interjeter appel ou, dans le cas où un appel est logé, lorsque l'appel ou la demande d'autorisation et les autres appels ont été tranchés et que tout autre dernier délai est échu.

1.07 Devise

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

1.08 Annexes

Les annexes suivantes à l'ERD sont intégrées à cette dernière et en font autant partie que si elles figuraient dans le corps principal de la présente ERD :

Annexe A – Déclaration modifiée du Recours collectif Heyder

Annexe B – Déclaration du Recours collectif Beattie

Annexe C – Entente de principe

Annexe D – Programme de notification externe

Annexe E – Plan d'administration pré-réclamation

Annexe F – Plan de notification des FAC et du MND

Annexe G – Documents de phase I de l'avis d'audience concernant l'approbation du règlement

Annexe H – Formulaire de participation

Annexe I – Documents de phase II de l'avis concernant l'autorisation et l'approbation du règlement

Annexe J – Formulaire d'exclusion

Annexe K – Démarches réparatrices

Annexe L – Examen externe

Annexe M – Définition du harcèlement

Annexe N – Consultations sur le soutien des survivants

Annexe O – Consultations sur la représentation des genres et la diversité

Annexe P – Demande individuelle / Formulaire de demande

Annexe Q – Procédure de réclamation - Administration

Annexe R – Liste des Avocats des membres du groupe

Annexe S – Ébauche d'Ordonnance d'approbation de règlement

Annexe T – Avis sur le portail web d'ACC

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

1.09 Pas d'autres obligations

Toutes les actions, causes d'action, responsabilités, réclamations et demandes quel qu'en soit 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 a pu avoir par le passé, qu'il a aujourd'hui ou qu'il pourrait avoir dans l'avenir contre le Canada à l'égard d'Inconduites sexuelles, peu importe que ces réclamations aient été faites ou auraient pu être faites dans le cadre de toute procédure, y compris les Recours collectifs, seront réglées définitivement conformément aux modalités énoncées dans la présente ERD à la Date de mise en œuvre, et le Canada n'aura aucune responsabilité à l'exception de ce qui est indiqué dans la présente ERD.

ARTICLE DEUX

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 les Membres du groupe 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.

2.02 Indivisibilité de l'entente

Aucune des dispositions contenues dans la présente ERD n'entrera en vigueur tant que la Cour ne les aura pas toutes approuvées, à l'exception des paragraphes 17.01, 17.02, 17.04 et 17.05 et sous réserve du paragraphe 19.03.

ARTICLE TROIS

MISE EN ŒUVRE DE LA PRÉSENTE ERD

3.01 Modification des Recours collectifs Heyder et Beattie

Les Parties conviennent qu'elles ont l'intention de régler les demandes de tous les Membres du groupe. Les parties conviennent de modifier les définitions du groupe que l'on trouve dans les Recours collectifs afin qu'elles se lisent comme le prévoit l'article 4.01.

Les Parties conviennent également, sous réserve de l'approbation de cette ERD par la Cour en incluant les Membres du groupe des employés du MDN/PFNP et la mise en œuvre de la présente ERD en incluant les Membres du groupe des employés du MDN/PFNP, de modifier les définitions du groupe que l'on trouve dans les Recours collectifs afin qu'elles se lisent comme le prévoit l'article 4.02, et pour y inclure les allégations relatives à l'Inconduite sexuelle contre des Membres du groupe des employés du MDN/PFNP. Les Parties conviennent également que ces modifications concernant les Membres du groupe des employés du MDN/PFNP entreront en vigueur à la Date de mise en œuvre.

3.02 Autorisation sur consentement

Les Parties conviennent qu'une requête sera présentée à la Cour en vue de l'autorisation des recours collectifs Heyder et Beattie sur consentement à des fins de règlement, qui sera déposée en même temps que l'approbation du règlement, conformément aux modalités de la présente ERD. Les Parties conviennent que le consentement du Canada à l'autorisation des Recours collectifs Heyder et Beattie est conditionnel à ce que la Cour approuve le règlement conformément aux modalités de la présente ERD.

3.03 Nomination d'un fournisseur de services de notification et d'un administrateur provisoire

Les parties ont choisi KCC/Ricepoint comme fournisseur de services de notification qui transmettra l'avis d'audience de la requête pour approuver cette ERD et l'avis de l'autorisation de consentement et de l'approbation de la présente ERD et du processus de demande de Sommes individuelles, de démarches réparatrices et de prestations d'invalidité accordées par ACC, ou de demander l'Exclusion du règlement conformément au Programme de notification externe joint en tant qu'**annexe « D »**.

Les parties ont choisi Deloitte comme administrateur provisoire qui établira et gèrera un site web et un centre d'appels, et qui gèrera la participation des Membres présumés du groupe à l'audience d'approbation, tel que décrit dans le Plan d'administration pré-réclamation jointe en tant qu'**annexe « E »**.

Le Canada donnera un avis de l'audience d'approbation du règlement et, s'il est approuvé, de l'approbation du règlement, directement et indirectement par l'entremise de ses réseaux internes et externes, tel qu'indiqué dans le Plan de notification des FAC et du MDN, joint à l'**annexe « F »**. Le Canada se réserve le droit de mettre à jour le Plan de notification des FAC et du MDN au besoin.

3.04 Forme et contenu des notifications et des formulaires de participation

L'avis de l'audience ayant pour objet l'approbation de la présente ERD se présentera généralement dans les formulaires indiqués à l'**annexe « G »**.

Les Membres présumés du groupe seront invités à participer au processus d'approbation en remplissant un formulaire de participation indiquant leur appui ou leur opposition au règlement dans le formulaire joint à l'**annexe « H »**.

L'ébauche de l'avis de la phase II, qui peut être modifiée par les parties sur consentement, est jointe à l'**annexe « I »**.

3.05 Coûts du Programme de notification

Le Canada convient de financer les coûts raisonnables du Programme de notification externe de KCC/Ricepoint jusqu'à concurrence de cinq cent cinquante mille dollars (550 000,00\$), et les coûts raisonnables de l'administrateur provisoire jusqu'à concurrence de soixante-quinze mille dollars (75 000,00\$). Une ligne « 1 800 » fournira des renseignements préenregistrés sur la procédure de réclamation, dont le coût est inclus dans les sommes fournies par le Canada aux fins de la notification et de l'administration provisoire.

3.06 Processus et formulaire d'Exclusion

Les Membres du groupe qui désirent demander l'Exclusion peuvent le faire durant le Délai d'exclusion. L'Avis d'approbation de l'ERD comportera un formulaire d'exclusion, généralement sous la forme prévue à l'**annexe « J »**.

Les formulaires d'exclusion seront fournis par l'Administrateur aux avocats des Parties chaque semaine jusqu'à la fin du Délai d'exclusion. Il est interdit aux avocats de la défenderesse de divulguer les formulaires d'exclusion aux FAC, sauf s'ils sont nécessaires pour déterminer si une action en justice ou une autre procédure judiciaire est visée par la Quittance contenue dans la présente ERD et l'Ordonnance d'approbation.

3.07 Nombre d'exclusion limite – groupe des FAC

Si le nombre de Membres du groupe des FAC qui ont remis un formulaire d'exclusion valide dépasse six mille deux cent cinquante (6 250), le Canada peut à sa seule discrétion, dans les trente (30) jours suivant la fin du Délai d'exclusion, exercer l'option d'annuler la présente ERD auquel cas l'Ordonnance d'approbation sera annulée en entier. Il est entendu que l'Exclusion automatique en vertu de la règle 334.21(2) des *Règles des Cours fédérales* ne doit pas être prise en compte pour déterminer si le Nombre d'exclusion limite a été dépassé.

3.08 Nombre d'exclusion limite – groupe des employés du MDN/PFNP

Si le nombre de Membres du groupe des employés du MDN/PFNP qui ont remis un formulaire d'exclusion valide dépasse mille (1 000), le Canada peut à sa discrétion, dans les trente (30) jours suivant la fin du Délai d'exclusion, exercer l'option d'annuler la présente ERD uniquement

par rapport aux Membres du groupe des employés du MDN/PFNP, auquel cas l'Ordonnance d'approbation sera annulée pour en exclure les Membres du groupe des employés du MDN/PFNP. Il est entendu que l'Exclusion automatique en vertu de la règle 334.21(2) des *Règles des Cours fédérales* ne doit pas être prise en compte pour déterminer si le Nombre d'exclusion limite a été dépassé.

ARTICLE QUATRE

DÉFINITION DU GROUPE

4.01 Définition des Membres du groupe des FAC

Les Parties conviennent de définir les Membres du groupe des FAC de la façon suivante :

Tous les membres et anciens membres des FAC qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle jusqu'à la Date d'approbation et qui n'ont pas demandé l'Exclusion des Recours collectifs Heyder ou Beattie.

4.02 Définition des Membres du groupe des employés du MDN/PFNP

Les Parties ont convenu d'élargir la définition du groupe pour inclure les Membre du groupe des employés du MDN/PFNP afin de veiller à ce que certaines personnes ayant une relation d'emploi avec le MDN ou le PFNP soient éligibles à ce règlement aux fins d'indemnisation. Les parties ont convenu de définir les Membres du groupe des employés du MDN/PFNP de la façon suivante :

Tous les employés ou anciens employés du MDN et du PFNP qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle jusqu'à la Date d'approbation et qui n'ont pas demandé l'Exclusion des Recours collectifs Heyder ou Beattie

ARTICLE CINQ

MESURES DES FAC

5.01 Démarches réparatrices

Le Canada convient d'établir un programme de démarches réparatrices mené par le MDN et les FAC afin de permettre aux Membres du groupe intéressés de communiquer à de hauts représentants des FAC et du MDN ce qu'ils ont vécu comme Inconduite sexuelle dans leur Milieu de travail militaire. Les éléments du programme des démarches réparatrices sont décrits à l'**annexe « K »**. Les Parties reconnaissent et acceptent que les éléments puissent être modifiés par le Canada, à condition que ces modifications soient conformes à l'objet de la présente disposition et à l'**annexe « K »**.

5.02 Examen externe

Le Canada convient de mener, cinq ans après la Date d'approbation, un examen externe exhaustif dont les coûts ne doivent pas dépasser sept cent cinquante mille dollars (750 000,00 \$) afin d'évaluer les progrès de l'Opération Honour et du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle. Il est entendu que les coûts comprennent tous les coûts internes et externes nécessaires à la réalisation de l'examen. Les éléments de l'examen externe sont décrits à l'**annexe « L »**. Les Parties reconnaissent et acceptent que les éléments puissent être modifiés par le Canada, à condition que ces modifications soient conformes à l'objet de la présente disposition et à l'**annexe « L »**.

5.03 Définition du harcèlement

La *Directive et ordonnance administrative de la Défense (DOAD) 5012-0* est l'ordre général qui s'applique à tous les membres des FAC et employés du MDN en matière de harcèlement. Dans les 30 jours suivant la Date de mise en œuvre, le Canada convient de modifier la définition du harcèlement dans la DOAD 5012-0 conformément à l'**annexe « M »**. Les Parties reconnaissent et acceptent que les FAC ou le Canada puissent modifier ou réviser toute politique des FAC, notamment la définition donnée du harcèlement dans les politiques des FAC à tout moment à l'avenir. Lesdites modifications (indépendamment de leur forme ou contenu) ne constituent pas un manquement à la présente ERD.

5.04 Soutien aux survivants

Le Canada convient de consulter jusqu'à trois (3) représentants des Membres du groupe et un (1) expert en la matière au sujet de ce que les FAC comptent faire pour améliorer leurs ressources et leurs programmes de soutien aux survivants d'Inconduite sexuelle conformément à l'**annexe « N »**. Le Canada paiera les frais raisonnables des représentants des Membres du groupe et ceux des experts en la matière conformément aux politiques et aux procédures du gouvernement du Canada.

5.05 Représentation des genres et diversité

Le Canada convient de consulter jusqu'à trois (3) experts en la matière et trois (3) représentants des Membres du groupe à propos de l'augmentation de la représentation des genres et de la diversité dans les FAC, conformément à l'**annexe « O »**. Le Canada paiera les frais raisonnables des experts en la matière et ceux des représentants des Membres du groupe.

ARTICLE SIX

MESURES D'ACC

6.01 Unité spéciale

Par l'entremise d'ACC, le Canada établira une unité spéciale (« **US** ») chargée de recevoir et de traiter les nouvelles demandes et les demandes de révision ministérielle des prestations d'invalidité d'ACC (« **demandes adressées à l'US** ») pour ceux qui cherchent à établir leur admissibilité au paiement bonifié prévue dans la catégorie C de la Grille d'indemnisation de la présente ERD. L'US sera opérationnelle à compter du début de la Période de réclamation jusqu'à deux (2) ans plus tard. ACC peut, à sa seule discrétion, prolonger cette période au besoin.

6.02 Politiques mises à jour

Par l'entremise d'ACC, le Canada mettra à jour les trois politiques suivantes qui régissent généralement l'admissibilité aux prestations d'invalidité afin de clarifier l'approche révisée qui

doit être adoptée pour statuer sur les demandes de prestations d'invalidité liées à des allégations d'agressions sexuelles ou de harcèlement sexuel :

- Prestations d'invalidité versées à l'égard du service en temps de paix – Principe d'indemnisation <https://www.veterans.gc.ca/fra/about-vac/legislation-policies/policies/document/1578>
- Prestations d'invalidité versées à l'égard du service en temps de guerre et du service spécial – Principe d'assurance <https://www.veterans.gc.ca/fra/about-vac/legislation-policies/policies/document/1447>
- Bénéfice du doute - <https://www.veterans.gc.ca/fra/about-vac/legislation-policies/policies/document/1584>

Les mises à jour apportées à ces politiques comprendront :

- (a) une précision selon laquelle, lors du traitement d'une demande de prestations pour une blessure ou une maladie découlant d'une agression sexuelle ou de harcèlement sexuel, il peut être établi qu'il y a eu agression sexuelle ou harcèlement sexuel sur la foi du témoignage donné par le requérant;
- (b) une précision supplémentaire selon laquelle aux fins de traitement d'une demande de prestations, une blessure ou une maladie découlant d'un incident d'agression sexuelle ou de harcèlement sexuel impliquant des membres des FAC ne peut pas être rejetée au seul motif que cet incident est survenu hors de la propriété des FAC ou à un événement auquel le requérant n'était pas tenu d'assister. Il est reconnu que chaque décision en ce qui concerne le lien ou l'absence de lien entre une blessure ou une maladie et le service militaire est prise par ACC eu égard à tous les facteurs de preuve contextuelle pertinents;
- (c) ACC veillera aussi à ce que son « Guide d'arbitrage » interne soit harmonisé avec les présentes précisions sur les orientations et à en faciliter l'application d'ici le 24 septembre 2019 ou à une date ultérieure en fonction de l'approbation par la Cour de la présente ERD dans cette affaire;
- (d) ACC veillera à publier les politiques modifiées dans son site Web.

Tout libellé mis à jour des politiques modifiées est destiné à prendre en compte l'approche décisionnelle actuelle d'ACC fondée sur le régime de prestations en vigueur prévu par la loi et dans le respect de ses limites. Le régime de prestations et la jurisprudence qui s'y applique peuvent évoluer au fil du temps, tout comme ces politiques. Il est entendu que les Parties reconnaissent et acceptent que la présente ERD n'empêche pas le Canada de modifier ou de réviser à tout moment à l'avenir son régime de prestations ou les politiques connexes. Lesdites modifications (indépendamment de leur forme ou contenu) ne constituent pas un manquement à la présente ERD.

6.03 Notification des précisions des politiques

Les Parties veilleront à ce que les précisions apportées aux politiques soient répertoriées dans le Programme de notification et incorporées dans le processus de demande d'ACC afin que les Membres du groupe en soient informés. ACC publiera des renseignements sur l'existence de possibilités de révision ministérielle de décisions antérieures qui ont refusé le droit aux prestations sur son portail Web substantiellement sous la forme prévue à l'**annexe « T »**.

6.04 Réexamen ou révision

Pour les vétérans qui s'identifient ou pour les cas qui pourraient être portés à l'attention d'ACC, ACC veillera à ce que toutes les demandes de réexamen ou de révision ministérielle conformément aux dispositions de la *Loi sur les pensions*, L.R.C. 1985, modifiée, et de la *Loi sur le bien-être des vétérans*, L.C. 2005, ch. 21, modifiée, tiennent compte des précisions susmentionnées et de l'approche actuelle d'ACC à l'égard des demandes d'indemnisation. Cela comprend les décisions qui ont été prises contrairement aux pratiques actuelles, révisées conformément à l'article 6.02. Conformément à la législation susmentionnée, les décisions antérieures, y compris celles qui ont été prises contrairement à l'approche révisée, seront réexaminées ou révisées dans les circonstances suivantes :

- (a) lorsque la décision initiale contient une erreur relativement à la constatation d'un fait ou à l'interprétation d'une loi incluant une décision contraire à la pratique actuelle révisée figurant à l'article 6.02 ci-dessus, et que la décision d'ACC n'a pas été examinée par le Tribunal des anciens combattants (révision et appel) (TACRA);

- (b) sur demande, lorsque de nouvelles preuves sont fournies à l'appui de la demande de révision (à noter que pour les décisions relatives à l'admissibilité à une indemnité d'invalidité, la limite est d'une seule demande aux fins de révision ministérielle), et que la décision d'ACC n'a pas été examinée par le TACRA;
- (c) si la décision d'ACC a été examinée par le TACRA, lorsque le requérant ou le Membre du groupe a obtenu la permission du TACRA de renvoyer la demande à ACC;
- (d) lorsque le Comité de révision d'admissibilité du TACRA renvoie l'affaire au ministre pour réexamen.

Il est entendu qu'ACC réexaminera toute question dont il a été saisi par le TACRA conformément aux lois applicables.

6.05 Rétroaction sur les demandes adressées à ACC concernant des blessures découlant d'une agression sexuelle ou de harcèlement sexuel

Les directeurs généraux (« **DG** ») du Secteur des opérations et du Secteur des politiques d'ACC conviendront d'un processus qu'ils peuvent suivre pour se réunir, de concert avec un Groupe de discussion/d'intervenants (« **GDI** ») dont les membres seront désignés par les Avocats des membres du groupe trois (3) mois suivant la Date de mise en œuvre. Les réunions de discussions officielles seront limitées à deux demi-journées distinctes qui peuvent être prolongées si les DG et le GDI en conviennent. Les discussions officielles auront pour but de permettre au GDI de présenter des observations et pour les parties de discuter des obstacles, répercussions et autres préoccupations particulières et exceptionnelles auxquelles les survivants d'agression sexuelle ou de harcèlement sexuel sont confrontés en ce qui concerne les réclamations et l'accès aux prestations d'ACC.

Les DG, le GDI ou d'autres personnes qu'ils désignent pour travailler en leur nom conviendront d'une conférence téléphonique ou d'une autre réunion initiale, qui doit se tenir dans les trois (3) mois suivant la Date de mise en œuvre ou toute autre date convenue par les Parties pour discuter de la meilleure démarche pour préparer et tenir les deux réunions proposées entre les groupes. ACC est disposé à recevoir des commentaires du GDI sur la formule de ces

discussions officielles. ACC est disposé à envisager la tenue d'une réunion dirigée par un facilitateur si cela était utile au GDI.

Le GDI peut fournir des documents écrits afin de faciliter les discussions lors de toute réunion. Tout document écrit sera fourni à une date convenue d'un commun accord et selon une limite de données ou de pages. À moins qu'ACC et le GDI n'en conviennent autrement, les discussions officielles dont il est question ici commenceront dans les trois (3) mois suivant la Date de mise en œuvre et se termineront dans les dix-huit (18) mois suivant cette date.

6.06 Formation ou instruction sur le soutien tenant compte de traumatisme

ACC poursuivra la formation ou l'instruction externe sur le soutien tenant compte de traumatisme sexuel à l'intention des décideurs d'ACC, s'il y a lieu.

ARTICLE SEPT

INDEMNISATION INDIVIDUELLE

7.01 Somme totale disponible aux fins de l'indemnisation individuelle pour les Membres du groupe des FAC

Le montant total payable par le Canada pour l'indemnisation individuelle des Membres du groupe des FAC est limitée à l'addition de toutes les Sommes individuelles considérées payables aux Membres du groupe admissibles, tel que défini et énoncé ci-après, et ne peut en aucune circonstance excéder la somme de huit cents millions de dollars (800 000 000 \$) (« **Limite des indemnités financières agrégées – groupe des FAC** »).

7.02 Somme totale disponible aux fins de l'indemnisation individuelle pour les Membres du groupe des employés du MDN/PFNP

Le montant total payable par le Canada pour l'indemnisation individuelle des Membres du groupe des employés du MDN/PFNP est limitée à l'addition de toutes les Sommes individuelles considérées payables aux Membres du groupe admissibles, tel que défini et énoncé ci-après, et ne peut en aucune circonstance excéder la somme de cent millions de dollars (100 000 000 \$) (« **Limite des indemnités financières agrégées – groupe des employés du MDN/PFNP** »).

7.03 Somme payable par le Canada si le total de toutes les Sommes individuelles est inférieur à la Somme désignée

Si le total global des Sommes individuelles pour une catégorie de Membres du groupe est déterminé être inférieur à la Somme désignée applicable, la somme payable par le Canada sera limitée aux Sommes individuelles et au Montant de base pour le SCC ainsi qu'à tout Montant supplémentaire destiné à la sensibilisation et au changement de culture qui est dû conformément à l'article 8.

7.04 Redistribution des fonds si les fonds disponibles pour un groupe sont épuisés

Les Membres du groupe des FAC peuvent seulement être indemnisés sur les fonds mentionnés à l'article 7.01, et les Membres du groupe des employés du MDN/PFNP peuvent seulement être indemnisés sur les fonds mentionnés à l'article 7.02, sauf dans les circonstances suivantes :

- (a) si le total des Sommes individuelles évaluées pour les Membres du groupe des employés du MDN/PFNP n'excède pas la Limite des indemnités financières agrégées – groupe des employés du MDN/PFNP et, si le total des Sommes individuelles évaluées pour les Membres du groupe des FAC dépasse la Limite des indemnités financières agrégées – groupe des FAC, toutes les sommes restantes sous la Limite des indemnités financières agrégées – groupe des employés du MDN/PFNP après que l'Indemnité financière majorée – groupe des employés du MDN/PFNP ait été calculée conformément à l'article 7.18, seront utilisées pour financer les Sommes individuelles évaluées pour les Membres du groupe des FAC; et
- (b) si le total des Sommes individuelles évaluées pour les Membres du groupe des FAC n'excède pas la limite des Indemnités financières agrégées – groupe des FAC, et le total des Sommes individuelles évaluées pour les Membre du groupe des employés du MDN/PFNP dépasse la Limite des indemnités financières agrégées – groupe des employés du MDN/PFNP, toutes sommes restantes sous la Limite des indemnités financières agrégées – membre du groupe des FAC après que l'Indemnité financière majorée – groupe des FAC

ait été calculée conformément à l'article 7.18 et après que le Montant supplémentaire destiné à la sensibilisation et au changement de culture soit comptabilisé, seront utilisées pour financer les Sommes individuelles évaluées pour les Membres du groupe des employés du MDN/PFNP.

7.05 Si le réclamant fait partie à la fois des Membres du groupe des FAC et des Membres du groupe des employés du MDN/PFNP

Lorsqu'un individu fait partie à la fois des Membres du groupe des FAC et des Membres du groupe des employés du MDN/PFNP, il peut faire une réclamation relative aux incidents survenus dans l'une ou l'autre de ces fonctions, mais n'a droit qu'à une seule Somme Individuelle, au plus haut niveau auquel il a droit. L'indemnisation conformément à cette réclamation sera payable sur les fonds disponibles des Membres du groupe des FAC ou des Membres du groupe des employés du MDN/PFNP en fonction de la situation d'emploi du réclamant au moment où le requérant a subi le plus grave incident ou blessure. Si le réclamant a subi un incident ou une blessure aggravante, en tant que Membres à la fois du groupe des FAC et de celui des employés du MDN/PFNP, qui ont été déterminés au même niveau dans la Grille d'indemnisation, le versement de l'indemnisation au réclamant sera réparti également entre les fonds disponibles pour chaque groupe.

7.06 L'Examen pour admissibilité à une Somme individuelle

Un Membre du groupe peut être admissible à une Somme individuelle à condition qu'il ait été en vie le 15 mars 2019 et qu'il ait présenté à l'Administrateur un Formulaire de demande dûment signé avant la Date limite de présentation des demandes individuelles, sous réserve de l'exception prévue à l'article 7.08 pour les Demandes individuelles présentées en retard. Le Formulaire de demande individuelle se présente généralement sous la forme jointe comme **annexe « P »**.

7.07 Niveau de preuve

Le niveau de preuve pour toutes les décisions relatives aux Sommes individuelles est la prépondérance des probabilités.

7.08 Demandes individuelles tardives

L'Administrateur acceptera à des fins d'examen de fond des Demandes individuelles déposées dans les 60 jours suivant la Date limite de présentation des demandes individuelles s'il est convaincu que le Membre du groupe n'a pu la présenter qu'après la date limite en raison de son invalidité ou d'autres circonstances exceptionnelles. L'Administrateur n'acceptera aucune Demande individuelle aux fins d'un examen de fond plus de 60 jours après la Date limite de présentation des demandes individuelles sans l'autorisation de la Cour.

7.09 Admissibilité à une Somme individuelle

Après évaluation de la nature des incidents d'Inconduite sexuelle et de la gravité du préjudice subi en conséquence, les Membres du groupe peuvent être admissibles à une Somme individuelle relativement aux incidents d'Inconduite sexuelle survenus durant la Période visée par le recours collectif, qui comprend les Indemnités financières pour lesquelles ils sont jugés admissibles, conformément à la Grille d'indemnisation ci-dessous (les « **Indemnités financières** »), sous réserve des prescriptions établies aux paragraphes 7.11 à 7.15, 12.01, 12.02 et 12.03, et de tout calcul au prorata nécessaire, conformément à l'article 7.19 :

Catégorie	Niveau d'indemnisation / Niveau du préjudice	
A. Harcèlement sexuel, discrimination fondée sur le sexe ou discrimination fondée sur l'appartenance à la communauté LGBTQ2+	5 000 \$	
B1. Harcèlement sexuel ciblé ou continu ou grave, et/ou agression sexuelle sous la forme de contacts sexuels non désirés	Préjudice faible	5 000 \$
	Préjudice modéré	10 000 \$
	Préjudice élevé	20 000 \$
B2. Agression sexuelle sous la forme d'attaques de nature sexuelle ou d'activité sexuelle à laquelle le Membre du groupe n'a pas consenti ou n'était pas en mesure de consentir	Préjudice faible	30 000 \$
	Préjudice modéré	40 000 \$
	Préjudice élevé	50 000 \$

C. Paiement bonifié – Membres du groupe qui souffrent ou ont souffert de TSPT ou d'autres blessures mentales diagnostiquées, ou de blessures physiques découlant directement d'une agression sexuelle ou de harcèlement sexuel	Préjudice faible	50 000 \$
	Préjudice modéré	75 000 \$
	Préjudice élevé	100 000 \$

7.10 Définitions de la Grille d'indemnisation

Les définitions des expressions « contact sexuel non désiré », « attaque de nature sexuelle » et « activité sexuelle à laquelle le Membre du groupe n'a pas consenti ou n'était pas en mesure de consentir » figurent à l'**annexe « Q »**.

7.11 Admissibilité limitée pour les indemnisations de catégorie A

L'Indemnité financière de catégorie A n'est payable qu'à des femmes et qu'aux personnes qui s'identifient comme membres de la communauté LGBTQ2+ qui établissent qu'ils remplissent les critères énoncés à l'**annexe « Q »** par rapport à des incidents survenus après le 17 avril 1985. Il est entendu qu'il n'est pas dans l'intention des Parties que les personnes qui ne se définissent pas comme des membres de la communauté LGBTQ2+ et qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle pour l'unique raison qu'elles étaient perçues comme appartenant à la communauté LGBTQ2+ soient admissibles à une indemnisation au titre de la catégorie A.

7.12 Admissibilité limitée aux indemnisations de catégorie B

Un Membre du groupe qui établit qu'il remplit les critères applicables aux catégories B1 ou B2 énoncés à l'**annexe « Q »** sera admissible au niveau le plus élevé applicable de préjudice des catégories B1 ou B2 qui décrit ce qu'il a vécu, mais non aux deux.

7.13 Admissibilité limitée aux indemnisations de catégorie C

Aucune Indemnité financière n'est payable par rapport à la catégorie C à moins que le Membre du groupe n'ait demandé des prestations d'invalidité d'ACC pour des préjudices découlant d'Inconduite sexuelle et que ces prestations lui ont été refusées au 3 avril 2017 ou après cette

date. Si le refus de prestations d'invalidité d'ACC a été reçu avant le 3 avril 2017, le Membre du groupe doit demander une révision ministérielle dans la mesure où elle est disponible. Le Membre du groupe sera admissible à une indemnisation de la catégorie C uniquement s'il reçoit, à la suite de la révision ministérielle, un avis de son inadmissibilité à une prestation.

Un Membre du groupe qui a rempli l'exigence de présenter une demande de prestations d'invalidité à ACC et qui voit sa demande refusée, et qui établit qu'il remplit les critères énoncés à l'annexe « Q » peut être admissible à une indemnisation de catégorie C jusqu'au maximum prévu pour le niveau de préjudice (faible, modéré et élevé) tel qu'il est évalué par le ou les Évaluateur(s).

7.14 Exception

L'article 7.13 ne s'applique pas aux Membres du groupe des employés du MDN/PFNP qui n'ont jamais servi dans les FAC et ne sont pas admissibles aux indemnités ou aux avantages en vertu de la *Loi sur les pensions* ou de la *Loi sur le mieux-être des vétérans*. Il est entendu que les Membres du groupe des employés du MDN/PFNP qui ont servi ou servent actuellement dans les FAC doivent d'abord demander une révision ministérielle dans la mesure où elle est disponible. Seulement si la personne reçoit un avis l'informant qu'elle n'a pas droit à une indemnité à la suite de la révision ministérielle, sera-t-elle admissible à une Indemnité financière dans la catégorie C.

Les Membres du groupe des employés du MDN/PFNP qui n'ont pas encore présenté de demande en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* ne sont pas obligés de le faire pour réclamer une indemnisation au titre de la Catégorie C.

7.15 Somme individuelle maximale

Il est entendu que, si un Membre du groupe peut établir qu'il a vécu les incidents et les effets négatifs connexes au titre de la catégorie A, de la catégorie B1 ou B2 et de la catégorie C, tels qu'ils sont expressément décrits à l'annexe « Q », il aura droit à la somme des montants évalués pour les catégories A, B1 ou B2 (mais non les deux) et C.

Le ou les Évaluateurs détermineront l'indemnisation payable au titre des catégories B et C jusqu'à concurrence de 50 000 \$ pour la catégorie B et de 100 000 \$ pour la catégorie C. L'indemnisation totale qu'un Membre du groupe reçoit ne doit pas dépasser 155 000 \$ (catégorie A plus catégorie B2 plus catégorie C, sous réserve de l'ajout des Indemnités financières majorées – groupe des FAC et des Indemnités financières majorées – groupe des employés du MDN/PFNP décrites ci-dessous). Le ou les Évaluateur(s) déterminent le montant exact de l'indemnisation payable des catégories B et C conformément à l'**annexe « Q »**.

7.16 Vérification

Le Canada se réserve le droit d'effectuer des vérifications à ses frais, de temps à autre, des Indemnités financières et des Sommes individuelles évaluées par l'Administrateur ou le ou les Évaluateur(s) ou les deux.

7.17 Partie restante de la Somme désignée et Indemnités financières majorées

Si le montant total des Indemnités financières évaluées payables aux Membres du groupe des FAC est inférieur à la Somme désignée – groupe des FAC, la différence entre le montant total des Indemnités financières évaluées payables aux Membres du groupe des FAC et la Somme désignée – groupe des FAC sera distribuée au prorata aux Membres du groupe admissibles jusqu'à concurrence de quinze pour cent par réclamation (les « **Indemnités financières majorées – groupe des FAC** »). Il est entendu qu'en aucun cas, un Membre du groupe admissible n'aura le droit de toucher plus de 178 250 \$, indépendamment de la nature ou du nombre d'incidents d'Inconduite sexuelle qu'il peut avoir vécus.

Si le montant total des Indemnités financières évaluées payables aux Membres du groupe des employés du MDN/PFNP est inférieur à la Somme désignée – groupe des employés du MDN/PFNP, la différence entre le montant total des Indemnités financières évaluées payables aux Membres du groupe des employés du MDN/PFNP et la Somme désignée – groupe des employés du MDN/PFNP sera distribuée au prorata aux Membres du groupe des employés du MDN/PFNP admissibles jusqu'à concurrence de quinze pour cent par réclamation (les « **Indemnités financières majorées – groupe des employés du MDN/PFNP** »). Il est entendu qu'en aucun cas, un Membre du groupe des employés du MDN/PFNP admissible

n'aura le droit de toucher plus de 178 250 \$, indépendamment de la nature ou du nombre d'incidents d'Inconduite sexuelle qu'il peut avoir vécus.

7.18 Calcul des Indemnités financières majorées

Si des Indemnités financières majorées – groupe des FAC ou des Indemnités financières majorées – groupe des employés du MDN/PFNP doivent être payées respectivement aux Membres du groupe des FAC ou aux Membres du groupe des employés du MDN/PFNP ou les deux, mais qu'elles doivent être établies au prorata de la partie restante de la Somme désignée - groupe des FAC ou de la Somme désignée - groupe des employés du MDN/PFNP, les sommes supplémentaires au titre des Indemnités financières majorées – groupe des FAC ou des Indemnités financières majorées – groupe des employés du MDN/PFNP seront calculées et établies au prorata selon la formule suivante :

$$AA = BB \times \frac{CC}{DD}$$

Où :

A = montant de l'Indemnité financière majorée - groupe des FAC ou de l'Indemnité financière majorée - groupe des employés du MDN/PFNP le cas échéant, payable à un Membre du groupe admissible

B = la différence entre la Somme désignée – groupe des FAC ou la Somme désignée – groupe des employés MDN/PFNP le cas échéant, et le montant total des Indemnités financières évalué payable aux Membres du groupe des FAC ou aux Membres du groupe des employés du MDN/PFNP le cas échéant.

C = la valeur totale des Indemnités financières évaluées du Membre du groupe admissible

D = la valeur totale de toutes les Indemnités financières évaluées des Membres du groupe des FAC ou des Membres du groupe des employés du MDN/PFNP selon le cas.

Après le paiement des Indemnités financières majorées – groupe des FAC et des Indemnités financières majorées – groupe des employés du MDN/PFNP, le Canada ne sera pas tenu de payer d'autres montants résiduels de la Somme désignée – groupe des FAC ou de la Somme désignée – groupe des employés du MDN/PFNP, sauf conformément à l'article 7.04.

7.19 Réduction au prorata si la somme totale disponible pour l'indemnisation individuelle est dépassée

Sous réserve de toute redistribution des Limites des indemnités prévues à l'article 7.04, si le montant total disponible pour l'indemnisation individuelle visée à la section 7.01 n'est pas suffisant pour payer le total des Sommes individuelles versées aux Membres du groupe admissibles, les Sommes individuelles dues aux Membres du groupe admissibles sont divisés au prorata entre les Membres du groupe admissibles de sorte que le montant total des Sommes individuelles autrement payables aux Membres du groupe admissibles ne dépasse pas la Limite des indemnités financières – groupe des FAC (le « **Paiement réduit – groupe des FAC** ») pour les Membres du groupe des FAC ou la Limite des indemnités financières – groupe des employés du MDN/PFNP (le « **Paiement réduit – groupe des employés du MDN/PFNP** ») pour les Membres du groupe des employés du MDN/PFNP, selon le cas. Les Membres du groupe admissibles ne seront alors éligibles que pour le Paiement réduit. Dans l'éventualité où des Paiements réduits - membres des FAC ou des Paiements réduits - membres du groupe des employés du MDN/PFNP doivent être versés, les Paiements réduits - membres des FAC ou les Paiements réduits - membres du groupe des employés du MDN/PFNP selon le cas, pour chaque Membre du groupe admissible, seront calculés et établis au prorata selon la formule suivante :

$$RR = XX \times \frac{YY}{ZZ}$$

Où :

R = le Paiement réduit – groupe des FAC ou le Paiement réduit – groupe des employés du MDN/PFNP selon le cas, payable à un Membre du groupe admissible;

X = la valeur totale de l'Indemnité financière évaluée du Membre du groupe admissible, s'il n'y avait pas de Limite des indemnités financières agrégées – groupe des FAC ou de Limite des indemnités financières agrégées – groupe des employés du MDN/PFNP selon le cas;

Y = Limite des indemnités financières agrégées – groupe des FAC ou la Limite des indemnités financières agrégées – groupe des employés du MDN/PFNP selon le cas;

Z = la valeur totale de toutes les Indemnités financières évaluées pour les Membres du groupe des FAC ou les Membres du groupe des employés du MDN/PFNP selon le cas, s'il n'y avait pas de limite.

Dans l'éventualité où le paiement au prorata payable à un Membre du groupe admissible conformément à la formule susmentionnée, équivaudrait à moins de 100 \$, aucun paiement ne sera versé.

7.20 Distribution initiale et définitive des sommes approuvées

Les Membres du groupe admissibles à une indemnisation se verront verser 5 000 \$ (la « **Somme initiale** ») dès qu'il sera raisonnablement possible de le faire après vérification de leur admissibilité à une indemnisation au titre des catégories A, B ou C.

Si l'Administrateur estime qu'un Membre du groupe est admissible à une somme supplémentaire au titre des catégories B ou C, la Somme initiale sera déduite de la somme totale qui, selon l'évaluation, est payable audit Membre du groupe admissible, et le paiement supplémentaire sera payé dans le cadre de la distribution définitive (le « **Paiement supplémentaire** »).

Si, à un moment quelconque après la Date de mise en œuvre, il appert que le total des sommes évaluées au titre des Sommes initiales dépassera la Limite des indemnités financières agrégées, l'Administrateur pourra à sa discrétion suspendre le paiement de ces sommes jusqu'à la fin de la Période de réclamation. Si, après la Date limite de présentation des demandes individuelles, le total des sommes évaluées au titre des Sommes initiales dépasse

la Limite des indemnités financières agrégées, les Sommes initiales qui n'ont pas encore été payées seront calculées au prorata et aucun Paiement supplémentaire ne sera payé aux Membres du groupe.

Dans ce cas, les Sommes initiales restantes seront calculées en divisant les fonds restants par le nombre de Membres du groupe admissibles qui doivent être payés.

7.21 Indemnisation globale

Il est entendu que les sommes payées 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.

7.22 Avantages sociaux et impôts

Le Canada s'adressera par écrit à Emploi et Développement social Canada et à l'Agence du Revenu du Canada pour demander qu'il ne soit pas porté atteinte au droit des Membres du groupe de toucher des avantages sociaux ou des prestations de nature sociale offerts par le gouvernement fédéral en raison du versement d'une Somme individuelle, et de veiller à ce que les Sommes individuelles versées ne soient pas considérées comme étant 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 de Sommes individuelles 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.

7.23 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 chèques pour les Sommes individuelles seront émis à chaque Membre du groupe admissible et leur seront expédiés par la poste à leur adresse domiciliaire.

ARTICLE HUIT

SENSIBILISATION ET CHANGEMENT DE CULTURE

8.01 Montant de base pour la sensibilisation et le changement de culture (Montant de base pour le SCC)

Les Parties conviennent que le Comité du surveillance déterminera et choisira des mesures qui valideront le vécu des Membres du groupe, influenceront sur le changement de culture au sein des FAC et augmenteront la sensibilisation aux préjudices causés par l'Inconduite sexuelle. Le Canada versera deux millions de dollars (2 000 000 \$) (**Montant de base pour le SCC**) pour la mise en œuvre de ces mesures. Si les Parties y consentent, le Comité peut consulter des experts en la matière, dont les coûts raisonnables seraient payés à même le montant de base du SCC.

Ces mesures peuvent être mises en œuvre par le Canada ou une tierce partie, ou les deux, selon ce dont les Parties peuvent convenir. Les Parties s'entendront sur un processus par lequel le Canada effectue directement le paiement de chacun des projets convenus.

8.02 Montant supplémentaire destiné à la sensibilisation et au changement de culture si la Somme désignée n'est pas atteinte

Si la Somme désignée – groupe des FAC dépasse le total des Indemnités financières évaluées payable aux Membres du groupe des FAC et les Indemnités financières majorées – groupe des FAC, le Canada mettra à disposition un montant égal à la différence entre le total de ces montants et la Somme désignée – groupe des FAC pour les initiatives de sensibilisation et de changement de culture supplémentaires, à condition que la différence ne soit pas supérieure à vingt-trois millions de dollars (23 000 000 \$).

8.03 Les Parties conviendront d'un processus si le Montant supplémentaire destiné à la sensibilisation et au changement de culture est disponible

Si le Montant supplémentaire destiné à la sensibilisation et au changement de culture est disponible, les Parties se rencontreront et détermineront le processus convenant le mieux pour déterminer les projets et décider de la répartition des montants ainsi que de la réception, de la gestion et de la distribution de ces montants. Le processus doit être approuvé par le Canada

et la Cour, par une ordonnance subséquente. Ces mesures peuvent être mises en œuvre par le Canada ou une tierce partie, ou les deux, selon ce dont les Parties peuvent convenir.

8.04 Paramètres d'utilisation des Montants destinés à la sensibilisation et au changement de culture

Les Parties comptent consacrer les Montants destinés à la sensibilisation et au changement de culture indiqués dans la présente ERD uniquement aux projets qui reconnaissent et traitent des effets de l'Inconduite sexuelle au sein des FAC et qui renforcent l'éducation et la sensibilisation à ces questions, l'objectif d'ensemble consistant à promouvoir le changement de culture dans les FAC. Sans limiter le pouvoir discrétionnaire du Comité, les projets de changement de culture peuvent comprendre des expositions et d'autres initiatives pour communiquer les expériences de ceux qui ont vécu l'Inconduite sexuelle dans les FAC aux membres des FAC, notamment des histoires qui ont été présentées dans le cadre du processus des démarches réparatrices établi par la présente ERD, mais étant entendu qu'aucune expérience de ce genre ne sera échangée sans le consentement explicite du survivant. Le Canada ne ménagera aucun effort pour favoriser l'établissement de relations avec le Musée canadien des droits de la personne et le Musée canadien de la guerre pour ce qui est de la création d'expositions ou de projets potentiels.

ARTICLE NEUF

NOMINATION ET FINANCEMENT DE L'ADMINISTRATEUR ET DU OU DES ÉVALUATEUR(S)

9.01 Nomination de l'Administrateur

L'Administrateur sera choisi selon un processus acceptable pour les Parties. L'Administrateur administrera toutes les réclamations et évaluera l'admissibilité aux indemnisations de catégorie A du régime d'Indemnité financière individuelle. Les modalités de nomination de l'Administrateur seront énoncées dans une Entente supplémentaire qui sera négociée par les Parties et soumise à l'approbation de la Cour en même temps que la présente ERD.

9.02 Nomination du ou des Évaluateur(s)

Les Parties conviennent qu'un Évaluateur en chef et une liste d'Évaluateurs seront choisis par les parties dans le cadre d'un processus convenu et que le processus et les modalités de nomination du ou des évaluateur(s) seront établis dans une Entente supplémentaire qui sera négociée par les Parties et soumise à l'approbation de la Cour en même temps que la présente ERD. Les Parties conviennent par ailleurs que le ou les Évaluateur(s) évalueront l'admissibilité aux indemnisations de catégories B et C du régime d'Indemnité financière individuelle.

9.03 Frais d'administration des Sommes individuelles

Les Parties conviennent que le Canada paiera les coûts raisonnables relatifs à l'Administrateur et à l'Évaluateur ou aux Évaluateurs selon les modalités devant être négociées par les Parties et l'Administrateur et le ou les Évaluateur(s) et établies dans une Entente supplémentaire qui sera soumise à l'approbation de la Cour en même temps que la présente ERD. Lesdites négociations et la signature de l'Entente supplémentaire seront menées à bien au plus tard sept (7) jours avant la date de l'audience d'approbation.

ARTICLE DIX

FONCTIONS DE L'ADMINISTRATEUR ET DU OU DES ÉVALUATEUR(S)

10.01 Langue de travail

L'Administrateur et le ou les Évaluateur(s) doivent fournir les services en anglais ou en français tel que choisi par le réclamant.

10.02 Coordination

L'Administrateur et le ou les Évaluateur(s) collaborent avec les Parties pour veiller à ce que leur processus et leurs produits soient conçus de manière à assurer l'administration efficace du mandat de l'Évaluateur. 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 de temps à autre.

10.03 Fonctions de l'Administrateur

L'Administration se déroulera dans le cadre décrit à l'**annexe « Q »**. Les fonctions et responsabilités de l'Administrateur consisteront entre autres à :

- (a) recevoir, consigner et gérer le processus d'Exclusion ;
- (b) élaborer, installer et mettre en œuvre des systèmes et des procédures pour le traitement, l'évaluation et la prise de décisions concernant les Demandes individuelles 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 Demandes individuelles soient complètes, d'une manière essentiellement conforme à l'**annexe « Q »** ;
- (c) fournir des effectifs en nombre suffisant pour assurer l'exécution de ses fonctions et lui donner de la formation ;
- (d) établir, ou faire en sorte que soient établis, 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, et les présenter à la Cour aussi souvent que celle-ci l'ordonne ;
- (e) recevoir toutes les demandes de renseignements et toute la correspondance concernant la validation des Demandes individuelles et y répondre, examiner et évaluer toutes les Demandes individuelles au titre de la catégorie A de la Grille d'indemnisation, trier les demandes d'indemnisation au titre des catégories B et C, prendre les décisions relatives aux Demandes individuelles au titre de la catégorie A, donner avis de ses décisions conformément aux dispositions de la présente ERD et communiquer avec les Membres du groupe ;
- (f) 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 l'accommoder ;
- (g) 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 au Canada une liste finale de tous les Membres du groupe admissible et des montants évalués et versés à ce titre aux termes du règlement ;
- (h) apporter tout le soutien administratif et autre soutien nécessaire au Comité de surveillance et à ses membres, selon ce qui est requis pour coordonner ses activités ;
- (i) les autres fonctions et responsabilités que la Cour pourra de temps à autre requérir par ordonnance.

10.04 Fonctions du ou des Évaluateur(s)

Les évaluations des catégories B et C seront effectuées dans le cadre décrit à l'**annexe « Q »**. Dans la mesure où plus de précisions sont nécessaires, le ou les Évaluateur(s) peuvent, avec l'aide et le consentement des avocats des parties, élaborer des outils supplémentaires pour les aider à évaluer les réclamations des catégories B et C des Membres du groupe admissibles conformément à l'**annexe « Q »** de la présente ERD.

Les fonctions et les responsabilités du ou des Évaluateur(s) consisteront entre autres à :

- (a) élaborer, installer et mettre en œuvre des systèmes et des procédures pour le traitement, l'évaluation et la prise de décisions concernant les Demandes individuelles qui tiennent compte du besoin de simplicité sur le plan de la forme, y compris le traitement des Demandes individuelles d'une manière essentiellement conforme à l'**annexe « Q »** ;
- (b) fournir des effectifs en nombre suffisant pour assurer l'exécution de ses fonctions et lui donner de la formation ;
- (c) établir, ou faire en sorte que soient établis, 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, et les présenter à la Cour aussi souvent que celle-ci l'ordonne ;
- (d) recevoir et évaluer toutes les Demandes individuelles d'indemnisation au titre des catégories B et C de la Grille d'indemnisation, prendre les décisions relatives aux Demandes individuelles, donner avis de ses décisions conformément aux dispositions

de la présente ERD ou en coordination avec l'Administrateur et communiquer avec les Membres du groupe ;

- (e) si un Membre du groupe ou un Membre du groupe admissible communique avec l'Évaluateur et exprime le désir de communiquer dans une autre langue que l'anglais ou le français, l'Évaluateur fera de son mieux pour l'accommoder ;
- (f) fournir tous les dossiers et renseignements demandés aux fins de toutes vérifications qui pourraient être effectuées, et coopérer pleinement à ces vérifications ;
- (g) les autres fonctions et responsabilités que la Cour pourra de temps à autre requérir par ordonnance.

10.05 Rapports

L'Administrateur et le ou les Évaluateur(s) sont tenus de présenter aux parties un rapport mensuel conformément à l'**annexe « Q »** de la présente ERD et à toute modalité supplémentaire énoncée dans une Entente supplémentaire. Ils sont tenus de fournir tous les renseignements exigés de chacun d'eux pour assurer la bonne mise en œuvre de la présente ERD et la production du rapport final à la Cour, conformément à ces échéanciers.

10.06 Confidentialité

L'Administrateur et le ou les Évaluateur(s) traiteront les renseignements et les dossiers des requérants en toute confidentialité conformément à l'article 20.01 et ils doivent signer et exiger de tous les employés ou sous-traitants qu'ils signent une entente de non-divulgaration sous une forme satisfaisante pour les Parties. Les renseignements des réclamants, y compris les documents sur support imprimé ou électronique, doivent être stockés en lieu sûr de sorte que seules y ont accès les personnes autorisées ayant signé l'entente de non-divulgaration.

10.07 Pouvoirs et immunité

L'Administrateur et le ou les Évaluateur(s) jouiront de tous les pouvoirs nécessaires à l'exécution de leurs fonctions, conformément à la présente ERD. L'Administrateur, le ou les Évaluateur(s) et l'effectif qui travaille pour eux dans le cadre de la présente ERD bénéficieront de l'immunité de droit public que l'on associe aux fonctions judiciaires. Aucune procédure

judiciaire ne peut être intentée contre l'Administrateur ou le ou les Évaluateur(s) ou toute personne à leur service sans l'autorisation de la Cour.

10.08 Assurance requise

L'Administrateur et le ou les Évaluateur(s) doivent s'assurer qu'ils ont une assurance adéquate compte tenu des fonctions et des risques inhérents à leur nomination en tant qu'Administrateur et Évaluateur. Tous les coûts liés à une telle assurance sont à leur charge.

10.09 Vérifications des activités de l'Administrateur et du ou des évaluateur(s)

Le Canada se réserve le droit de vérifier les activités de l'Administrateur ou du ou des Évaluateurs, ou des deux, afin d'en évaluer la conformité à la présente ERD.

ARTICLE ONZE

ADMINISTRATION DES RÉCLAMATIONS

11.01 Période de réclamation

La Période de réclamation commencera trente (30) jours après la Date de mise en œuvre et se poursuivra jusqu'à la Date limite de présentation des demandes individuelles.

11.02 Procédure de réclamation

L'Administrateur effectue un examen initial de toutes les Demandes individuelles présentées par les réclamants pour vérifier que le dossier est complet et faciliter la vérification du service au sein des FAC. Une fois qu'il est confirmé qu'un réclamant a servi dans les FAC, l'Administrateur et le ou les Évaluateur(s) administreront la procédure décrite à l'**annexe « Q »**.

11.03 Décisions définitives

Toutes les décisions de l'Administrateur et du ou des Évaluateur(s) sont finales et lient les Membres du groupe et le Canada et elles ne sont pas susceptibles de révision. Il est entendu que les décisions de l'Administrateur et du ou des Évaluateur(s) ne peuvent faire l'objet du

contrôle judiciaire en vertu de l'article 18 ou de l'article 18.1 de la *Loi sur les Cours fédérales*, ni ne peuvent être révisées, à l'exception de la procédure de réexamen établie à l'annexe « Q ».

ARTICLE DOUZE

PRÉVENTION DE LA DOUBLE INDEMNISATION

12.01 Indemnisations et règlements antérieurs

Il n'y aura aucune double indemnisation pour les Membres du groupe qui ont été indemnisés pour le ou les mêmes incidents et la ou les blessures qui en ont résulté et pour lesquels des réclamations sont présentées dans le cadre des Recours collectifs. Les Membres du groupe qui ont reçu une telle indemnisation, en exécution d'un jugement, d'un jugement par consentement ou d'une indemnité, ou en vertu d'un règlement de quelque forme que ce soit, ou relativement à des procédures judiciaires civiles ou administratives contre le Canada, n'ont pas droit à une indemnisation en vertu de la présente ERD. Il est entendu que les Membres du groupe qui ont reçu, ou sont admissibles à recevoir un paiement en vertu du règlement intervenu dans *Ross, Roy & Satalic c. Sa Majesté la Reine*, ou qui sont liés par la quittance dans cette affaire, pour une conduite ou des incidents identiques ou connexes n'ont pas droit à une indemnisation en vertu de la présente ERD.

12.02 Réception de prestations d'invalidité d'Anciens Combattants Canada ou d'autres prestations, avantages ou paiements semblables

Il n'est pas interdit aux Membres du groupe qui ont reçu ou qui reçoivent des prestations statutaires par l'entremise d'ACC, pour le ou les mêmes incidents ou la ou les blessures qui en ont résulté, de recevoir une indemnisation au titre des catégories A et B, mais ils ne peuvent pas toucher une compensation au titre de la catégorie C.

Si une somme est versée à un Membre du groupe au titre de la catégorie C de la Grille d'indemnisation, et que ce Membre obtient ensuite une pension d'invalidité, des prestations d'ACC ou un autre avantage pécuniaire semblable relativement au(x) même(s) incident(s) ou préjudice(s) ou à un ou des incident(s) ou préjudice(s) connexe(s), ACC ou une autre autorité pertinente peut, en vertu d'une loi ou d'un règlement, déduire une somme équivalente à la

somme évaluée et versée au titre de la catégorie C de la présente ERD. Il en va de même d'une pension, d'une prestation ou d'un avantage, ou d'un paiement d'un régime provincial d'accidents du travail ou d'un régime d'assurance, que le Membre du groupe pourrait ensuite demander, dans la mesure où une telle déduction est prévue par une loi, un règlement ou une politique.

12.03 Réception d'une pension aux termes de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État ou tout autre prestation, avantage ou paiement similaire, y compris une indemnisation dans le cadre de la procédure de règlement des griefs

Il n'est pas interdit aux Membres du groupe qui ont reçu ou reçoivent des indemnités accordées en vertu de la LIAE, ou dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, en ce qui concerne le ou les même(s) incident(s), et la ou les blessure(s) qui en ont résulté, de recevoir un montant au titre des catégories A et B, mais en ce qui concerne la catégorie C, tout montant reçu sera déduit de l'indemnité au titre de la catégorie C du même montant.

Lorsqu'un Membre du groupe des employés du MDN/PFNP reçoit un montant au titre de la catégorie C de la Grille d'indemnité, puis se voit accorder une pension, un avantage ou une autre prestation monétaire similaire en ce qui concerne le ou les même(s) incident(s) et la ou les blessure(s) qui en ont résulté en vertu de la LIAE ou par un processus de règlement des griefs ou d'une autre autorité compétente, le Canada peut, en vertu d'une loi ou d'un règlement ou les deux, déduire un montant équivalent au montant évalué et versé au titre de la catégorie C de la présente ERD. Il en va de même pour une pension, une prestation ou un avantage, ou un paiement provenant d'un régime provincial d'accidents du travail ou d'un régime d'assurance, que le Membre du groupe pourrait ensuite demander, dans la mesure où une telle déduction est prévue par une loi, un règlement ou une politique.

ARTICLE TREIZE

QUITTANCE ET LIMITATIONS RELATIVES À D'AUTRES PROCÉDURES JUDICIAIRES

13.01 Quittance complète et définitive

Les Parties demanderesses et les Avocats des membres du groupe conviennent qu'après que la Cour aura approuvé la présente ERD, les procédures judiciaires, et les réclamations des

Membres du groupe et du groupe dans son ensemble, seront abandonnées contre le Canada, sans frais et sous toutes réserves, 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 à toutes demande faite dans le cadre des Recours collectifs et ayant trait au sujet de ceux-ci, et il en est donné quittance aux Renonciataires, et en particulier le ou les Renonciateur(s) libèrent et dégagent les Renonciataires entièrement, définitivement et à jamais de toute action en justice, Procédure judiciaire, procédure, cause d'action, et responsabilités prévues dans la common law, dans le droit civil du Québec et dans la loi, y compris, sans y être limité, les Chartes québécoise et 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 disponibles, revendiqués ou qui pourraient avoir été revendiqués, qu'ils soient connus ou non, pour des dommages, une contribution, une indemnisation, des frais, des dépenses et des intérêts que tout 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 tout 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 des Recours collectifs, et cette quittance comprend toute réclamation présentée ou qui pourrait avoir été présentée dans le cadre d'une quelconque procédure, y compris des Recours collectifs, qu'elle soit revendiquée directement par le ou les Renonciateur(s) ou par toute autre personne, groupe ou personne morale au nom du Renonciateur ou en tant que représentant de celui-ci (« **Quittance** »).

Nonobstant ce qui précède, rien dans cette ERD n'empêche les employés du MDN de faire des plaintes de harcèlement internes, des griefs en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, et des plaintes de dotation en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, à condition qu'il n'y ait pas de double indemnisation conformément à l'article 12.01 de la présente ERD. De même, rien dans cette ERD n'empêche les employés du PFNP de suivre les processus de griefs et de plaintes disponibles en vertu des conventions collectives ou des politiques du PFNP, à condition qu'il n'y ait pas de double indemnisation conformément à l'article 12.01 de la présente ERD.

Les obligations et les responsabilités qui incombent au Canada aux termes de la présente ERD constituent la contrepartie des Quittances et autres affaires auxquelles il est renvoyé dans la présente ERD, et cette contrepartie est le règlement entier et définitif de toutes les réclamations

auxquelles il est renvoyé dans le présent article et le ou les Renonciateur(s) sont limités aux prestations fournies et à l'indemnisation payable conformément à la présente ERD, en tout ou en partie, comme unique recours à l'égard de ces réclamations.

13.02 Arrêt des réclamations et indemnités connexes

Les Renonciateurs conviennent de ne pas engager ou maintenir des Procédures judiciaires contre toute personne, toute personne morale ou toute autre entité qui pourrait réclamer une contribution ou une indemnité ou autre contre le Canada à l'égard des réclamations dont il est donné quittance à l'article 13.01. Il est convenu et entendu que si un quelconque Renonciateur entame ou maintient une Procédure judiciaire, et que le Canada y est ajouté de quelque manière que ce soit, que ce soit justifié en droit ou non, le Canada peut, à sa seule discrétion, exiger que le Renonciateur qui intente les Procédures judiciaires y mette fin immédiatement. Si le Canada exerce ce pouvoir discrétionnaire, le Renonciateur sera responsable, sur une échelle d'indemnisation complète, envers le Canada de tous les frais juridiques engagés. La quittance fonctionne de façon concluante comme une fin de non recevoir et peut être plaidée dans le cas où une Procédure judiciaire est intentée ou maintenue, comme défense et réplique complètes, et peut être invoquée pour rejeter la Procédure judiciaire sur une base sommaire, et aucune objection ne sera soulevée par le ou les Renonciateur(s) selon laquelle les autres parties à la Procédure judiciaire n'étaient pas au courant de la formation de la présente Quittance.

13.03 Rejets ou désistements des Recours collectifs

Les Parties demanderesses et les Avocats des membres du groupe conviennent en outre que toutes les mesures nécessaires seront prises pour obtenir des rejets ou des désistements à l'égard des Recours collectifs, sans frais. Les Parties demanderesses et les Avocats des membres du groupe conviennent en outre qu'ils ne ménageront aucun effort pour aider le Canada à obtenir ou à mettre en œuvre le rejet ou le désistement de tout autre recours collectif proposé relativement à l'Inconduite sexuelle qui ne figure pas dans la définition de « Recours collectifs » énoncée à l'article 1.01.

13.04 Coopération relative à l'approbation et à la mise en œuvre

Après la signature de la présente ERD, les représentants demandeurs désignés dans les Recours collectifs et leurs avocats collaboreront avec le Canada et ne ménageront aucun effort pour obtenir l'approbation de la présente ERD.

13.05 Engagement à ne pas intenter ou poursuivre des actions en justice contre le Canada

Chacun des cabinets des avocats énumérés à l'**annexe « R »** s'engage à ne pas entreprendre au nom d'un Membre du groupe, peu importe que le Membre du groupe ait demandé l'Exclusion de l'ERD, de toute action ou procédure contre le Canada, ou à prodiguer aide ou conseil au début ou dans le cours de toute procédure judiciaire ou procédure intentée contre le Canada, en vue de miner la présente ERD ou ayant pour effet de le faire. Nonobstant un tel engagement, si un avocat ou un autre membre des cabinets des avocats intente ou maintient une procédure judiciaire contre une personne ou des personnes pouvant réclamer au Canada une contribution ou une indemnité de quelque façon liée à ou découlant d'une réclamation quittancee par la présente ERD, il est tenu d'indemniser le Canada dans l'éventualité où le Canada serait tenu responsable à l'égard d'une telle demande d'indemnisation. Il est entendu que les Parties conviennent que l'engagement qui précède n'empêche pas les Avocats des membres du groupe ou d'autres Membres de leur cabinet de représenter des Membres du groupe dans des affaires qui ne sont pas quittancees aux termes de la présente ERD.

ARTICLE QUATORZE

APPROBATION DU RÈGLEMENT

14.01 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 toutes les réclamations, conformément à ce qui a été négocié dans la présente ERD, et qu'elles consentiront aux conditions d'une Ordonnance d'approbation, essentiellement sous la forme jointe à l'**annexe « S »**.

Les requêtes visant à obtenir l'autorisation sur consentement et l'approbation de la présente ERD seront rédigées par les Parties demanderesses, et devront être approuvées par la Partie

défenderesse avant d'être déposées à la Cour. Les Parties conviennent de présenter une demande conjointe afin que les requêtes soient instruites lors d'une même audience.

ARTICLE QUINZE

COMITÉ DE SURVEILLANCE

15.01 Principe

Les Parties souhaitent établir une procédure pour traiter des questions qui ne sont pas spécifiquement abordées dans la présente ERD et pour faire en sorte que la présente ERD soit mise en œuvre d'une manière qui est conforme à l'objectif qui la sous-tend et qui consiste à indemniser les personnes qui ont subi un préjudice à la suite d'Inconduite sexuelle.

15.02 Composition du Comité de surveillance

Les Parties conviennent que le Comité de surveillance sera composé de sept membres, soit un membre des Avocats des membres du groupe qui était présent aux discussions qui ont abouti à la présente ERD, un membre des conseillers juridiques du Canada qui était présent aux discussions qui ont abouti à la présente ERD, un représentant du groupe des FAC, un représentant du groupe des employés du MDN/PFNP, un représentant des FAC, un représentant du MDN/PFNP, et l'Évaluateur en chef, chacun d'eux étant défini comme un « **Membre du Comité de surveillance** » aux fins de la présente ERD.

L'Administrateur, l'Évaluateur en chef ou un avocat des Parties peut saisir le Comité d'une question pour qu'il donne des conseils et prenne une décision, comme il est indiqué aux présentes. L'Administrateur peut participer au Comité à titre de membre sans droit de vote, à la demande du Comité.

15.03 Rôles et responsabilités du Comité de surveillance

Le Comité est un organisme de surveillance établi en vertu de la présente ERD et dont les rôles et responsabilités sont les suivants :

- (a) surveiller le travail du fournisseur de services de notification, de l'Administrateur et du ou des Évaluateur(s) et la procédure d'administration des réclamations ;
- (b) examiner et considérer les rapports du fournisseur de services de notification, de l'Administrateur et du ou des Évaluateur(s), notamment l'examen et la détermination de ce qui constitue des coûts raisonnables ;
- (c) donner les directives nécessaires à l'Administrateur et à l'Évaluateur ou aux Évaluateurs, s'il y a lieu ;
- (d) examiner et trancher les différends entre les Parties au sujet de l'interprétation, de la mise en œuvre et de l'administration de la présente ERD, à l'exception des articles 5, 6 et 8 et des annexes connexes ;
- (e) déterminer s'il y a eu un manquement fondamental aux dispositions expresses des articles 5, 6 et 8 et des annexes connexes, et il est entendu que des modifications opérationnelles raisonnables aux termes des annexes ne constituent pas un manquement ;
- (f) donner des conseils et une orientation aux Parties sur toute question portant sur l'interprétation, la mise en œuvre et l'administration des articles 5, 6 et 8 et des annexes connexes ;
- (g) donner des conseils à l'Évaluateur en chef sur l'application de la présente ERD, s'il y a lieu, lorsque les enjeux ne sont pas expressément abordés ou ne sont pas clairs ;
- (h) examiner et trancher toute question qui n'est pas expressément abordée par la présente ERD ;
- (i) donner des conseils et une orientation sur toute autre question qui lui est confiée conformément à la présente ERD ou sur accord subséquent des Parties.

15.04 Règlement des différends

Le Comité s'efforce de dégager un consensus. Faute d'un consensus, le Comité tranche à la majorité. Faute d'une majorité, l'Évaluateur en chef, ou tout autre membre sur lequel les parties peuvent s'entendre, a le vote décisif.

15.05 Les décisions du Comité de surveillance sont finales

Les Parties ont l'intention que les différends afférents à l'interprétation, à la mise en œuvre et à l'administration de toutes les parties de la présente ERD, autres que les réclamations individuelles d'indemnisation, soient réglés de manière définitive par le Comité.

Les Parties ont l'intention que les décisions au sujet des réclamations individuelles d'indemnisation prises par l'Administrateur et le ou les Évaluateur(s) soient définitives, sous réserve uniquement de la procédure de réexamen prévue à l'**annexe « Q »**.

ARTICLE SEIZE

HONORAIRES

16.01 Honoraires

Dans les quinze (15) jours suivant la Date de mise en œuvre, la partie défenderesse versera à chacun des représentants demandeurs, Glynis Rogers, Nicola Peffers, Sherry Heyder, Amy Graham, Nadine Schultz-Nielsen, Larry Beattie et Alexandre Tessier, la somme de dix milles dollars (10 000 \$) à titre d'honoraires pour avoir agi à titre de représentants demandeurs dans les Recours collectifs.

S'il est établi que le présent article est nul, contraire à la politique publique ou inapplicable, il sera réputé être dissocié, tandis que le reste de la présente ERD restera pleinement en vigueur. Il est entendu que la partie défenderesse ne paiera pas d'honoraires si la présente ERD est annulée conformément au paragraphe 3.07.

ARTICLE DIX-SEPT

1.01 SERVICES ET HONORAIRES JURIDIQUES

17.01 Honoraires juridiques – groupe des FAC

Dans les quinze (15) jours suivant la Date de mise en œuvre, le Canada paiera aux Avocats des membres du groupe la somme de vingt-cinq millions de dollars (25 000 000 \$) à titre d'honoraires juridiques pour le groupe des FAC, ainsi que les taxes applicables dans la province de l'Ontario, en plus de l'indemnisation payée aux Membres du groupe. Les Avocats des membres du groupe conviennent qu'aucun montant ne sera déduit des sommes payées aux Membres du groupe pour des honoraires juridiques ou pour toute autre raison.

17.02 Honoraires juridiques – groupe des employés du MDN/PFNP

Dans les quinze (15) jours suivant la Date de mise en œuvre, le Canada paiera aux Avocats des membres du groupe la somme d'un million cinq cent soixante mille dollars (1 560 000 \$) à titre d'honoraires juridiques pour le groupe des employés du MDN/PFNP, ainsi que les taxes applicables dans la province de l'Ontario, en plus de l'indemnisation payée aux Membres du groupe.

17.03 Fourniture de services juridiques au groupe

Les Avocats des membres du groupe conviennent en outre de fournir aux Membres du groupe une assistance raisonnable tout au long de la procédure de réclamation, sans frais supplémentaires. Il est entendu que les Avocats des membres du groupe ne donneront 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.

Il est entendu que rien dans la présente ERD n'empêche les Membres du groupe de conclure des mandats individuels avec les Avocats des membres du groupe pour obtenir de l'aide relativement à des questions étrangères aux Recours collectifs 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 des

Avocats des membres du groupe qui sont payés par le Canada et ils doivent être négociés individuellement avec les Membres du groupe.

Le Canada ne prendra pas position sur la requête pour approbation des honoraires juridiques des Avocats des membres du groupe.

17.04 Débours

Dans les quinze (15) jours de la Date de mise en œuvre, le Canada convient de payer les débours raisonnables des Avocats des membres 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. Les Avocats des membres du groupe fourniront les factures et reçus justificatifs au Canada dans les cinq (5) jours suivant l'Ordonnance de l'approbation.

17.05 Approbation préalable des honoraires requise

Les Parties demanderont à la Cour d'ordonner qu'aucuns honoraires ne puissent être facturés aux Membres du groupe relativement aux réclamations visées par la présente ERD par un avocat non mentionné à l'**annexe « R »** sans l'approbation préalable de la Cour.

ARTICLE DIX-HUIT

2.01 COMMUNICATIONS

18.01 Communications publiques

Sauf entente contraire, les Parties s'abstiendront de faire toute divulgation aux médias ou communications publiques à propos de la présente ERD jusqu'à ce que la Cour approuve la notification de la phase un et que toutes les traductions de cette ERD soient achevées. Toutes communications avec les médias ou communications publiques par les parties ne seront pas incompatibles avec la présente ERD.

ARTICLE DIX-NEUF

CONDITIONS ET RÉSILIATIONS

19.01 ERD conditionnelle

À l'exception du montant des honoraires juridiques ou des débours, ou les deux, établis à l'article 17, la présente ERD sera sans effet tant qu'elle n'aura pas été approuvée par la Cour ou confirmée en appel, 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.

19.02 Honoraires juridiques dissociables

Si le montant des honoraires juridiques ou des débours, ou les deux, établis à l'article 17 n'est pas approuvé par la Cour ou confirmé en appel, l'article 17 est réputé être dissocié, tandis que le reste de la présente ERD demeurera pleinement en vigueur.

19.03 Divisibilité du groupe du MDN/PFNP

Si la Cour n'approuve pas l'inclusion du groupe MDN/PFNP dans le règlement, les articles 3.08, 4.02, 7.02, 7.04, 7.05, 7.14, 12.03 et 17.02, et toute référence dans un autre article à l'inclusion des « Membres du groupe des employés du MDN/PFNP » ou du « Groupe du MDN/PFNP » ou les deux, doivent être considérés comme dissociés alors que le reste de la présente ERD restera en vigueur et de plein effet. En pareil cas, les Parties prépareront une « Copie approuvée » de la présente ERD pour publication et utilisation interne, qui reflète ces retraits.

19.04 Modifications

Sauf disposition contraire expresse dans la présente ERD, aucune modification ni 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 VINGT

CONFIDENTIALITÉ

20.01 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, les avocats des Parties, tous les Membres du groupe, l'Administrateur et le ou les Évaluateur(s), et ne seront ni échangés ni utilisés à des fins autres que le présent règlement, à moins que les parties n'en conviennent autrement ou conformément aux dispositions prévues par 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 des FAC, du MDN et du PFNP, sauf avec le consentement du Membre du groupe ou conformément à la loi.

20.02 Conservation et destruction des renseignements et des dossiers des Membres du groupe

Le ou les Évaluateur(s) remettront à l'Administrateur tout renseignement et dossier fournis en lien avec une Demande individuelle dès qu'il sera raisonnablement pratique de le faire après la fin du paiement des Sommes individuelles. L'Administrateur doit conserver tout renseignement et dossier fournis en lien avec une Demande individuelle en sa possession, incluant tout renseignement et dossier remis par l'Évaluateur, pendant une période de 10 ans suivant la fin du paiement des Sommes individuelles (la « **Période de conservation** »). Durant la Période de conservation, l'Administrateur mettra à la disposition du Canada, à la demande du Canada, les renseignements et documents de tout Membre du groupe qui a reçu une Somme individuelle et qui fait par la suite une demande d'indemnisation dans un autre recours collectif contre le Canada par rapport à des questions visées par la Quittance, ainsi que de toute personne qui a soumis une Demande individuelle, mais n'a pas reçu une Somme individuelle et qui engage par la suite une procédure individuelle contre le Canada par rapport à des questions visées par la Quittance. 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, sauf avec le consentement du Membre du groupe ou conformément à la loi.

L'Administrateur détruira tous les renseignements et documents fournis en lien avec une Demande individuelle en sa possession, y compris les renseignements et documents remis par l'Évaluateur, à l'exception des rapports de l'Administrateur et des documents de nature administrative, dès qu'il sera raisonnablement pratique de le faire après la fin de la Période de conservation. La présente ERD n'a pas pour effet de limiter la conservation des documents que détient le gouvernement du Canada.

20.03 Confidentialité des négociations

Sauf entente contraire entre les Parties, l'engagement quant à la confidentialité des discussions et de toutes les communications, écrites ou orales, qui ont eu lieu durant ou entourant 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.

ARTICLE VINGT-ET-UN DISPOSITIONS GÉNÉRALES

21.01 Lois applicables

La présente ERD sera régie par les lois de la province de l'Ontario et sera interprétée conformément à celles-ci.

21.02 Aucun aveu de responsabilité

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

21.03 ERD globale

Sous réserve de l'article 19.04 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, engagement, convention ou entente collatérale, expresse, implicite ou statutaire entre ou parmi les Parties

eu égard aux questions visées par les présentes, autres que ceux mentionnés expressément dans la présente ERD.

21.04 Bénéfice découlant de la présente ERD

La présente ERD s'appliquera au bénéfice des Parties, des Membres du groupe et des Membres du groupe décédés ainsi que de leurs successeurs, héritiers et ayants droit, Liquidateurs et liquidateurs des Membres du groupe qui n'étaient pas en vie le 15 mars 2019, et elle leur sera contraignante.

21.05 Exemplaires

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

21.06 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, la version anglaise fait autorité.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente ERD.

SA MAJESTÉ LA REINE DU CHEF DU CANADA, représentée par le procureur général du Canada.

Signée à Toronto, ce 10^e jour de juillet 2019.

PAR : Original signé par Christine Mohr
PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA
Pour la partie défenderesse

Signée à Toronto, ce 10^e jour de juillet 2019.

PAR : Original signé par Julie De Marco
PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA
Pour la partie défenderesse

Signée à Toronto, ce 10^e jour de juillet 2019.

PAR : Original signé par Derek Allen
PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA
Pour la partie défenderesse

Signée à Ottawa, ce 10^e jour de juillet 2019.

PAR : Original signé par Sharon Johnston
PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA
Pour la partie défenderesse

Signée à Ottawa, ce 10^e jour de juillet 2019.

PAR : Original signé par Thomas Finlay
PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA
Pour la partie défenderesse

Signée à Ottawa, ce 10^e jour de juillet 2019.

PAR : Original signé par R. Jeff Anderson
PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA
Pour la partie défenderesse

LES PARTIES DEMANDERESSES, représentées par les Avocats des membres du groupe :

Signée à Toronto, ce 10^e jour de juillet 2019.

PAR : Original signé par Jonathan Ptak
KOSKIE MINSKY LLP
Pour les parties demandereses

Signée à Ottawa, ce 10^e jour de juillet 2019.

PAR : Original signé par Andrew Raven

RAVEN CAMERON BALLANTYNE & YAZBECK LLP
Pour les parties demanderes

Signée à Halifax, ce 10^e jour de juillet 2019.

PAR : Original signé par Raymond Wagner
WAGNERS
Pour les parties demanderes

Signée à Victoria, ce 10^e jour de juillet 2019.

PAR : Original signé par Patrick W. Dudding
ACHESON SWEENEY FOLEY SAHOTA LLP
Pour les parties demanderes

Signée à Québec, ce 10^e jour de juillet 2019.

PAR : Original signé par Jean-Daniel Quessy
QUESSY HENRY ST-HILAIRE
Pour les parties demanderes

FEDERAL COURT

PROPOSED CLASS PROCEEDING

BETWEEN:

SHERRY HEYDER, AMY GRAHAM, and NADINE SCHULTZ-NIELSEN

Plaintiffs

and

THE ATTORNEY GENERAL OF CANADA

Defendant

AMENDED STATEMENT OF CLAIM TO THE DEFENDANT

A LEGAL PROCEEDING HAS BEEN COMMENCED AGAINST YOU by the Plaintiff. The claim made against you is set out in the following pages.

IF YOU WISH TO DEFEND THIS PROCEEDING, you or a solicitor acting for you are required to prepare a statement of defence in Form 171B prescribed by the Federal Courts Rules serve it on the plaintiff's solicitor or, where the plaintiff does not have a solicitor, serve it on the plaintiff, and file it, with proof of service, at a local office of this Court, WITHIN 30 DAYS after this statement of claim is served on you, if you are served within Canada.

If you are served in the United States of America, the period for serving and filing your statement of defence is forty days. If you are served outside Canada and the United States of America, the period for serving and filing your statement of defence is sixty days.

Copies of the Federal Court Rules information concerning the local offices of the Court and other necessary information may be obtained on request to the Administrator of this Court at Ottawa (telephone 613-992-4238) or at any local office.

IF YOU FAIL TO DEFEND THIS PROCEEDING, judgment may be given against you in your absence and without further notice to you.

Date: _____

Issued by: _____
(Registry Officer)

Address of local office: _____

TO: The Attorney General of Canada
The Exchange Tower
130 King Street West, Suite 3400, Box 36
Toronto, Ontario
M5X 1K6

A. CLAIM

1. The plaintiffs claims:

- (a) an order certifying this action as a class proceeding and appointing the plaintiffs as representative plaintiffs for the class;
- (b) a declaration that the defendant breached its duty of care and fiduciary duty to the plaintiffs and the class and violated the class members' rights and freedoms set out in sections 7 and 15 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* in respect of its failures set out herein relating to systemic sexual assault, sexual harassment and gender-based discrimination in the Canadian Armed Forces;
- (c) a declaration that the defendant is liable to the plaintiffs and the class for the damages caused by its breach of its duty of care and fiduciary duty and its violation of the class's rights and freedoms set out in sections 7 and 15 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* in respect of its failures set out herein relating to systemic sexual assault, sexual harassment and gender-based discrimination in the Canadian Armed Forces;
- (d) damages for the defendant's breach of its duty of care and breach of fiduciary duty and violation of the class's rights and freedoms set out in section 15 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* in accordance with section 24(1) of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* in the amount of \$250800 million, or such other sum as this Honourable Court may find appropriate;
- (e) punitive damages of \$50 million, or such other sum as this Honourable Court may find appropriate;
- (f) systemic orders pursuant to section 24(1) of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*;
- (g) on behalf of the Family Law Claimants, damages pursuant to the *Family Law Act*, R.S.O. 1990 c. F-3 and equivalent legislation;
- (h) prejudgment and postjudgment interest pursuant to the *Federal Courts Act*, R.S.C., 1985, c. F-7;
- (i) costs of the action on a substantial indemnity basis or in an amount that provides full indemnity;
- (j) the costs of notice and of administering the plan of distribution of the recovery in this action, plus applicable taxes, pursuant to Rule 334.38 of the *Federal Courts Rules*, SOR/98-106; and
- (k) such further and other relief as to this Honourable Court may seem just and appropriate in all the circumstances.

B. OVERVIEW

2. The Canadian Armed Forces is poisoned by a discriminatory and sexualized culture that condones and encourages sexual assault, sexual harassment and gender-based discrimination towards women.

3. The discriminatory and sexualized culture in the Canadian Armed Forces is caused by the leadership's failure to implement appropriate policies to properly train its members and to identify, report, investigate and properly resolve incidents of sexual assault, sexual harassment and gender-based discrimination. Furthermore, women who report incidents suffer from negative consequences which discourages further reporting.

4. As a result, sexual assault, sexual harassment and gender-based discrimination against women are pervasive in the Canadian Armed Forces causing tremendous harm, fear, humiliation and degradation. Women in the Canadian Armed Forces are denied equality and equal protection and benefit under the law and the conduct violates basic standards, including sections 7 and 15 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. These conditions and their severe, detrimental impact arose and persisted due to the defendant's breach of its duty of care and fiduciary duty owed to the members of the class.

C. THE PLAINTIFFS AND THE CLASS

5. The plaintiff, Sherry Heyder, enrolled as a reservist in the Canadian Armed Forces in 1988 in Thunder Bay, Ontario. She was an active member until 1994 and was honourably discharged in 1995. During her time as an active member in the Canadian Armed Forces, Ms. Heyder served as a trainee, an administration clerk, a finance clerk, and a recruiting clerk.

6. The plaintiff, Amy Graham, enrolled as a Communications Research Officer in the Canadian Armed Forces in 2004 in St-Jean-sur-Richelieu, Quebec. She was an active member until 2010 when she left the Canadian Armed Forces on the basis of a voluntary release.

7. The plaintiff, Nadine Schultz-Nielsen, enrolled as a member of the regular forces in the Canadian Armed Forces in 2001 in Sydney, Nova Scotia. She was an active member until 2013 when she left the Canadian Armed Forces on the basis of a medical release.

8. As more fully described below, Ms. Heyder, Ms. Graham and Ms Schultz-Neilsen was were subject to persistent and ongoing sexual assault, sexual harassment and gender-based discrimination by ~~male~~ members of the Canadian Armed Forces. Furthermore, ~~her~~ their employment prospects in the Canadian Armed Forces ~~was~~ were limited as a result of gender-based discrimination.

9. The plaintiffs claims on behalf of themselves and on behalf of the following class:

All current and former female members of the Canadian Armed Forces ("CAF Class Members"); and

all other persons who by reason of his or her relationship to a CAF Class Member have standing pursuant to s. 61(1) of the *Family Law Act*, R.S.O. 1990, c. F.3, or equivalent legislation in other provinces and territories as set out in **Schedule "A"** (the "**Family Law Claimants**").

D. THE DEFENDANT

10. The defendant, the Attorney General of Canada, is the legal representative of the Canadian Armed Forces which employed the plaintiffs.

11. The defendant is vicariously liable for the acts and omissions of its employees, agents, and servants.

12. The Canadian Armed Forces operate pursuant to the *National Defence Act*, R.S.C., 1985, c.-5 and predecessor legislation.

13. For decades, sexual assault, sexual harassment and gender-based discrimination against women have been pervasive in the Canadian Armed Forces.

i. Sexual Harassment and Assault and Gender-Based Discrimination Begins at Training

14. Sexual harassment, sexual assault, and gender-based discrimination against women begins at basic training when women first enter the Canadian Armed Forces. Inappropriate language used by trainers goes unpunished. Sexual relations between trainers and trainees are frequent. The sexualized culture in the Canadian Armed Forces is created by, among other things:

- (a) frequent use of highly degrading expressions that reference women's bodies;
- (b) frequent sexual jokes and innuendos;
- (c) discriminatory comments with respect to the abilities of women; and
- (d) unwelcome sexual touching.

15. The use of language that belittles women is commonplace in the Canadian Armed Forces. Swear words and highly degrading expressions referencing women's bodies are endemic, and sexual assault jokes are tolerated.

16. Arising from their fear of negative repercussions, trainees are reluctant to call the behavior of their trainers into question. As a result, female trainees learn to keep their concerns to themselves from the very beginning and ~~men~~ members of the Canadian Armed Forces learn that sexual assault and harassment and gender-based discrimination will go unpunished.

17. The underlying sexualized culture in the Canadian Armed Forces continues onward from basic training and is both hostile to women and conducive to sexual assault and harassment and gender-based discrimination.

ii. Leadership Tolerates and Encourages Discrimination and Sexual Harassment and Assault

18. The underlying sexualized culture in the Canadian Armed Forces that encourages sexual assault and harassment and gender-based discrimination is tolerated and condoned by leadership:

- (a) officers are desensitized to the sexualized culture
- (b) officers discourage complaints about sexual assault and harassment and gender-based discrimination;
- (c) officers are part of a boys' club and concerned more with protecting the reputation of their unit rather than supporting ~~victims~~ complainants;
- (d) officers turn a blind eye to the inappropriate conduct occurring around them;
- (e) officers are quick to excuse inappropriate sexual incidents;
- (f) officers bury the issues to protect the reputation of the Canadian Armed Forces at the expense of female members;
- (g) officers do not act on complaints when a complainant skips one or more levels of the chain of command and the purported right of the ~~victim~~ complainant to convey her concerns directly to the Commanding Officer or to someone at a higher level is illusory;
- (h) there is a deep mistrust amongst female members that the chain of command will take such complaints seriously; and
- (i) sexual assault and harassment and gender-based discrimination is routinely ignored or even condoned and encouraged by the chain of command.

19. This creates serious impediments to reporting and to the effective investigation and resolution of complaints and prevents many ~~victims~~ class members from reporting incidents of inappropriate conduct.

iii. Culture of Discrimination in the Canadian Armed Forces

20. The Canadian Armed Forces has historically and continues to discriminate against women with respect to permissible employment roles and advancement and promotion within these roles.

21. Previously, the Canadian Armed Forces enforced policies which restricted certain trades and occupations to men. For example, the combat arms trades accepted only men.

22. In 1989, the Canadian Armed Forces began to permit some women to be employed in combat and other previously male-only roles. Nevertheless, this was discouraged and women who did enter combat and other male-dominated roles continue to struggle, in large part due to persisting systemic gender-based discrimination.

23. Systemic gender-based discrimination in the Canadian Armed Forces has resulted in a high rate of female attrition and has prevented woman from obtaining higher ranks at the same rate as men. Fewer women are employed in combat roles, and fewer women are promoted to higher ranking positions than similarly qualified men.

iv. Victims Class Members Face Negative Repercussions for Reporting Incidents

24. In addition to leadership tolerating, condoning, and even encouraging sexual assault and harassment and gender-based discrimination, women are subject to negative repercussions for reporting incidents, including:

- (a) ~~victims~~ they face inhibited promotion or employment prospects;
- (b) ~~victims~~ they are removed from the unit, or are not deployed with the unit, which is perceived as punishing the ~~victim~~ complainant;
- (c) ~~victims~~ they are denied hoped-for postings;

- (d) ~~victims~~ they are required to miss training;
- (e) ~~victims~~ they are stigmatized as weak;
- (f) ~~victims~~ they are subjected to retaliation by peers and supervisors;
- (g) ~~victims~~ they are diagnosed as unfit for work; and
- (h) ~~victims~~ they are labeled trouble-makers and are viewed negatively as the person who charged a teammate.

25. ~~Victims~~ Class members do not report sexual assault due to the concerns set out in paragraph ~~22~~ 24 and out of:

- (a) a desire to avoid disturbing group cohesion;
- (b) a desire to avoid negative consequences for the aggressor; and
- (c) the concern about being labelled as someone who would complain about a teammate, which could result in becoming socially ostracized.

26. In contrast, ~~victims~~ class members who do not make complaints are seen as problem-solvers and as appropriately protecting superiors. As a result, women feel pressure to accept the sexualized environment, sexual assault and harassment and gender-based discrimination, or risk social exclusion and other consequences.

27. Furthermore, women are less likely to report sexual abuse and sexual harassment because there is a general perception in the Canadian Armed Forces that it is permissible to objectify women's bodies, make unwelcome and hurtful jokes about sexual interactions with female members, and cast aspersions on the capabilities of female members.

28. As a result, of the above, the vast majority of incidents of sexual harassment and sexual assault are not reported.

v. **The Canadian Armed Forces Policies are Inadequate and Ineffective**

29. The policies in place in the Canadian Armed Forces are woefully deficient and as a result cause, contribute to, and perpetuate the underlying sexualized culture in the Canadian Armed Forces and systematic sexual assault and harassment and gender-based discrimination.

30. For example, the definitions of prohibited conduct in Canadian Armed Forces policies are deficient. As a result, there is confusion among members of the Canadian Armed Forces about what constitutes "sexual harassment", "sexual misconduct", "adverse personal relationship" and improper "fraternization":

- (a) the definition of "sexual harassment" fails to capture a broad range of inappropriate sexual conduct, including unwelcome sexual conduct that contributes to a hostile organizational culture and sexual comments or jokes that are not necessarily addressed to a particular person but which can create a negative sexualized environment. The definition is also inappropriately limited to incidents that occur in the workplace, but members of the Canadian Armed Forces generally live, work, and socialize together within the organizational structures of the Canadian Armed Forces;
- (b) the definition of "adverse personal relationship" does not specifically address relationships between members in different positions of authority; and
- (c) the definition of "sexual misconduct" is inconsistent with "sexual assault" which is commonly understood and is consistent with the *Criminal Code*.

31. In addition, Canadian Armed Forces policy does not address the concept of consent and the effect of drugs and alcohol or a power imbalance on the existence of consent in a sexual encounter.

32. Finally, the policies do not contain a unified approach to inappropriate sexual conduct containing clear examples of the prohibited conduct.

vi. The Reporting Procedures Discourage Reporting

33. The current processes in place in the Canadian Armed Forces to identify, report, investigate and resolve incidents of sexual assault and harassment and gender-based discrimination are inappropriate and flawed and deter reporting.

34. Those who do make a formal complaint must painfully repeat their statements on numerous occasions, are given little or no guidance or information about how the investigation or discipline process works, and receive no emotional support. Re-victimization and frustration are the standard consequence of reporting. As a result, there are an overwhelming number of victims class members who choose not to report incidents.

35. Before a complaint of sexual harassment or assault is finally resolved, the parties may have to pursue three separate stages of attempted resolution:

- (a) a process of alternate dispute resolution in which the complainant is encouraged to confront the alleged harasser informally;
- (b) an administrative investigation by the Responsible Officer; and
- (c) a formal grievance.

36. This resolution process is flawed and discourages victims class members from coming forward:

- (a) the process is long and burdensome;
- (b) the process emphasizes the use of self-help techniques and on resolving the complaint at the lowest level acts as a major disincentive for complainants to come forward or pursue a complaint;
- (c) alternate dispute resolution procedures are employed notwithstanding that they are inappropriate in cases of sexual assault and harassment;
- (d) victims class members are required to take confrontational positions against their harasser which discourage complaints, particularly where the harasser is of higher rank;

- (e) there is a lack of confidentiality within the chain of command and the unit that encourages victims class members to not report sexual assault, harassment and gender-based discrimination;
- (f) the incentive for those in the chain of command is not to resolve a complaint or to support the complainant, but rather to make the complaint disappear so that it does not tarnish the reputation of the unit or come to the attention of those of a higher rank;
- (g) many victims class members who bring complaints forward to a supervisor do not have their complaints taken seriously; and
- (h) responses from supervisors ranged from warning the complainant about the negative consequences to their careers if they continued with the complaint, to openly disbelieving the victim complainant.

37. Inherent in the processes designed to deal with complaints of discrimination, sexual harassment and assault is the Canadian Armed Forces' "lowest level resolution" policy, which encourages the resolution of complaints at the lowest level of authority. The policy of "lowest level resolution" is a major impediment to the resolution of sexual assault, harassment and gender-based discrimination complaints. The process of attempting to resolve complaints at the lowest level undermines confidentiality. It involves sharing the information with the supervisor, or potentially escalating the complaint through numerous individuals up to the Reporting Officer. Many members of the Canadian Armed Forces will learn about the details of the incident and that the victim member made a complaint. As a result, this pressure on victims class members to settle complaints at the lowest level functions to stifle complaints and intimidate complainants.

38. In addition, procedures in place to investigate sexual assault, harassment and gender-based discrimination are flawed and ineffective. In particular, there is a lack of appropriate skill demonstrated by military police. Many military police are: (a) confused about the relevant policies; (b) insensitive to the problem of sexual assault, harassment and gender-based discrimination; (c) lack training on the basic elements of the offences, including the legal concept of consent; and (d) are unaware of available resources to support victims complainants.

Sexual assaults that do not result in physical injury tend to be ignored and charges in those cases are often not laid.

39. The military police's reporting and investigation process is plagued by additional problems, including:

- (a) leadership's failure to call military police in a timely way when a report of sexual assault is made;
- (b) delays in the investigation process;
- (c) ~~victims~~ class members not being offered immediate medical support;
- (d) serious incidents of sexual assault are given inadequate attention and consideration;
- (e) ~~victims~~ class members being made to feel, even before providing a statement, at fault for what occurred;
- (f) cases frequently being held in abeyance because of confusion over jurisdiction;
- (g) poor training with respect to investigating incidents of sexual assault;
- (h) a failure to follow up with key witnesses;
- (i) ~~victims~~ class members are repeatedly asked to provide statements, requiring ~~victims~~ them to relive the events each time;
- (j) frequent contamination of evidence; and
- (k) a failure to understand the legal concept of consent.

40. As a result, there is a serious lack of trust in the ability of military police to properly handle reports of sexual harassment and assault.

41. In the rare case where complaints of sexual assault, harassment or gender-based discrimination are found to be well-founded, the resulting sanction is a meaningless "a slap on the wrist" which serves as an ineffective deterrent. An example of a typical punishment is to require the perpetrator to complete an online training course.

42. As a result of these and other failings, sexual assault, harassment and gender-based discrimination frequently go unreported.

vii. Canadian Armed Forces Training is Inadequate

43. The training in place for members of the Canadian Armed Forces with respect to sexual assault, harassment and gender-based discrimination is inadequate. In addition, trainers themselves are frequently complicit in the prohibited conduct. Commanding Officers are also insufficiently trained and are unable to appropriately define, assess, and address sexual assault, harassment and gender-based discrimination. As a result, training fails to inform members about appropriate conduct, lacks credibility, and further demonstrates that the Canadian Armed Forces does not take sexual assault, harassment and gender-based discrimination seriously.

viii. Insufficient Data is Collected and Analyzed

44. Exacerbating the problem, insufficient data is collected by the Canadian Armed Forces with respect to the occurrence of sexual assault, harassment and gender-based discrimination. As a result, there is no accountability in the chain of command or the military police as to the outcome of any particular incident, and the Canadian Armed Forces lacks relevant information required to prevent future incidents from occurring.

45. These failings contribute to a climate where sexual assault, harassment and gender-based discrimination are condoned and encouraged. As a direct result, women in the Canadian Armed Forces are subject to extremely high levels of sexual assault, harassment and gender-based discrimination. The failures identified herein have had a drastic, lasting impact on women in the Canadian Armed Forces and constitute a breach of the defendant's duty of care, fiduciary duty,

and a violation of the plaintiffs and the class members' rights under sections 7 and 15 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

E. THE EXPERIENCES OF THE PLAINTIFFS

i. Sherry Heyder

46. Ms. Heyder enrolled in the Canadian Armed Forces reserves in 1988 in Thunder Bay, Ontario. At the time, she was still in high school. Her goal was to join the regular infantry force so that she could serve her country on the battlefield.

47. After enrollment, Ms. Heyder participated in a six week basic training course held at the Thunder Bay Armoury. Following basic training, she was deemed a trained soldier and was permitted to participate in training with the infantry unit on regular parade nights of Tuesday and Thursday and alternate weekends.

48. During this time, Ms. Heyder came into contact with a male Regimental Sergeant Major Rene Ledger, who sexually harassed and discriminated against her because she was a woman. Regimental Sergeant Major Ledger would sneer and smirk at her and would be consistently more demanding of her personal appearance than of other male infants in her unit. He would also frequently find ways to belittle how she presented herself and how she did her job.

49. Shortly thereafter, Ms. Heyder was taken out of a training session by Regimental Sergeant Major Chief Warrant Officer Watson. She was told that she was no longer permitted in classrooms or in training but was allowed to continue to participate as an enemy force. For regular parade nights, she was forced to work in the administrative office making photocopies and filing. Ms. Heyder was also taken aside at this time by Regimental Sergeant Major Master Warrant Officer Don Ledge and was advised that she was no longer permitted to pursue a career

in the infantry because she was a woman. Instead, she was required to become an administrative clerk.

50. In 1990, Ms. Heyder's infantry badge was taken by Chief Warrant Officer Watson. This experience was humiliating and heartbreaking for Ms. Heyder. The career path that she desired, the very reason she joined the Canadian Armed Forces, was obliterated.

51. Ms. Heyder continued to attend her reserve duties every Tuesday and Thursday evening and every second weekend as an administration clerk until 1991. In the administrative unit, she worked for commanding officers, adjutants and senior Non-Commissioned Officers. In this role, she was required to type up documents, prepare correspondence, and perform filing and computer tasks, a non-combat role that was deemed appropriate for women.

52. In 1991, Ms. Heyder took a full-time position as a recruiting clerk, testing new recruits, ensuring they had proper paperwork and documents from school, and helping them through the recruiting process. In 1993, Ms. Heyder was cross-trained as a finance clerk and took over the duty of submitting time sheets.

53. In 1994, Ms. Heyder joined the Thunder Bay Police Department in order to be able to perform an active service role rather than a clerk role at the ~~CAF~~ Canadian Armed Forces. She was honourably discharged from the Canadian Armed Forces in 1995.

54. Throughout her employment in the Canadian Armed Forces, Ms. Heyder was subject to demeaning and pejorative sexual harassment by other men in the Canadian Armed Forces including the use of repeated, vulgar, sexualized language and conduct. In addition, while she was in training, Ms. Heyder was also made aware of sexual assault against other women in the Canadian Armed Forces in Wainright, Alberta. These events had a profound effect on Ms.

Heyder. They made her feel uncomfortable and unsafe, were humiliating, and contributed to a sexualized workplace.

ii. Amy Graham

55. Amy Graham was, at all material times, a member of the regular forces in the Canadian Armed Forces. Ms. Graham joined the Canadian Armed Forces in 2004 as a Communications Research Officer. At the time of her release, she held the rank of Leading Seaman in the Royal Canadian Navy, one of the three service branches of the Canadian Armed Forces.

56. Ms. Graham completed her basic training in St-Jean-sur-Richelieu, Quebec, in 2004. She then completed the first portion of her trades training in Kingston, Ontario. As a Communications Research Officer, she had to obtain security clearance in order to complete the latter portion of her trades training. While awaiting her security clearance, she was assigned to work in Ottawa, Ontario. While there, in or around May 2005, her Master Corporal told her that if she ever encountered sexual harassment, she should not bring it forward, because to do so would be a "career ruiner". He pointed out a Corporal who had made a complaint as an example of what would happen to Ms. Graham.

57. Once she received her security clearance, Ms. Graham returned to Kingston, Ontario, to complete her trades training.

58. During both portions of her trades training, Ms. Graham was subject to persistent and ongoing sexual harassment, including but not limited to the following incidents:

- (a) In or around February 2005, a Master Corporal pulled her underwear out of a drawer during inspection of her room, dangled them around and made rude comments in the presence of other instructors and Ms. Graham's roommates.

- (b) In or around May 2006, the same Master Corporal made unwanted sexual advances to Ms. Graham at the end of the course, telling her it would not be fraternization because he was no longer her instructor.

59. In subsequent postings, Ms. Graham continued to experience nearly constant sexual harassment by Canadian Armed Forces members, as well as abuse of power by superior Canadian Armed Forces members, including but not limited to the following incidents:

- (a) In Ottawa, Ontario in September 2005, Ms. Graham's Chief Warrant Officer called her repeatedly asking for dates. He invited Ms. Graham to his spa for free massages, to the movies, and to the casino for lunch.
- (b) In or around July 2006, a Sergeant running the midnight shift put pornography on the television that was supposed to be used for 24-hour news.
- (c) While posted in Kingston, Ontario in or around November 2008, Ms. Graham and another female member were constantly singled out as the only women in their trade. On one occasion, when a tire on her vehicle blew, the Warrant Officer insisted that Ms. Graham change the tire with the other female member of the trade. He located the other female member, gathered the other men around, and forced the two women to attempt to change the tire by themselves, while the men watched and made derogatory comments.
- (d) In or around March 2009, Ms. Graham had consensual intercourse with a member of her Chain of Command. She told him afterwards that it was a mistake and she did not want to do it again. After she refused dozens of requests from him to have sex again, he singled her out in the section. He yelled at her, gave her the worst shifts, gave her poor performance reviews, and attempted to bring charges against her.
- (e) Superior officers circulated pictures of naked women to Ms. Graham and other members.
- (f) Ms. Graham endured constant comments about her appearance and her body. She was told she had nice legs and a nice figure during physical training. She was told the combats made her look fat and did not show off her figure. She was told she had "come hither" eyes, and was asked if she was a "lady of the night".
- (g) Ms. Graham endured innumerable sexual comments from Canadian Armed Forces members, including discussions about the sounds women make during sex and discussions about women menstruating.

60. In 2010, after Ms. Graham completed a tour in Afghanistan, she was sent to a hotel in Cyprus for mandatory decompression before returning to Canada. At this hotel, there were approximately 127 male members of the Canadian Armed Forces. Ms. Graham and one other

woman were the only female members of the Canadian Armed Forces present at the hotel at the time.

61. On Ms. Graham's final night in Cyprus, her Master Warrant Officer knocked on her door, and told her that he needed somewhere to sleep because his roommate was being intimate with a member of the Chain of Command. Ms. Graham let him into her room, at which time he attempted to force himself on her. He kissed her and groped at her breasts, and attempted to initiate sexual intercourse without her consent. Ms. Graham was eventually able to fight him off and fight him out of her room.

62. Ms. Graham was shaken and terrified. She reported the incident to her Chain of Command a few hours later, who was a Warrant Officer who had recently been promoted. He approached the assailant the following day about the incident, but did not report it up the Chain of Command.

63. Ms. Graham also reported the incident to a Captain, who in turn reported it to the Regimental Sergeant Major ("RSM") at Ms. Graham's base. The RSM suggested that Ms. Graham pursue the matter with the Military Police, but he told Ms. Graham that reporting the incident would affect her ability to be released from the military. This dissuaded Ms. Graham from making a formal report, along with an incident that occurred immediately following the conversation with the RSM: immediately after suggesting that she come forward about her assault, the RSM catcalled another female member who was walking by, commenting on how her "ass" looked in her pants. This reinforced to Ms. Graham the futility of trying to come forward about sexual misconduct in the Canadian Armed Forces.

64. Ms. Graham was released from the Canadian Armed Forces in August 2010 on a voluntary release. It was later determined that her release should have been on medical grounds.

65. In or around April 2014, Ms. Graham was diagnosed with severe post-traumatic stress disorder and chronic major depression. Beginning in February 2016, she entered intense therapy for the post-traumatic stress disorder resulting from the sexual assault.

66. In or around January 2015, Ms. Graham finally felt able to come forward and make a formal report to the Military Police about the sexual assault she experienced in 2010. She was interviewed by the National Investigation Service ("NIS"), and the assailant was eventually charged with sexual assault and misconduct in November 2016. He accepted a plea on an administrative charge, and only received a penalty of a reduction in rank and a fine of \$2,500. He remains a member of the Canadian Armed Forces.

iii. Nadine Schultz-Nielsen

67. At all material times, Ms. Schultz-Nielsen was a member of the regular forces in the Canadian Armed Forces. She joined the Canadian Armed Forces in 2001 as a Medic, later transferring to the trade of Sonar Operator. At the time of her release, she held the rank of a Leading Seaman in the Royal Canadian Navy.

68. Throughout her training and service with the Canadian Armed Forces, Ms. Schultz-Nielsen was subject to nearly daily sexual harassment, including but not limited to the following:

- (a) she was told she must be sleeping with someone to be successful, because she was not smart enough to do so on her own;
- (b) she received comments about her breast size and the clothes she should wear because of her breasts (for example, she was told by her supervisor to wear tight clothing while she ran, and she was told not to wear tight clothing in Dubai because her breasts would offend the locals);
- (c) Canadian Armed Forces members would leer at her, particularly during physical training;
- (d) her supervisor would insist that she look at women in lingerie on the computer to help him pick lingerie out for his fiancée;

- (e) while on a ship, male crew members would hide in her mess and watch her change; and
- (f) when she was responsible for waking other members, they would expose their genitals to her.

69. Ms. Schultz-Nielsen was also subject to multiple incidents of sexual assault by Canadian Armed Forces members.

70. In 2002, after her final exam for her Sonar Operator training, she went into her instructor's office to use the telephone. While she was on the phone, the Standards Instructor grabbed her by the hips and rubbed his crotch against her behind, before turning around and leaving the office without saying anything. Ms. Schultz-Nielsen did not report this incident after discussing it with a few trusted course mates, because there were no witnesses, she was about to leave for Halifax, she did not expect that reporting the incident would be taken seriously and it may have impacted her career.

71. In 2002, Ms. Schultz-Nielsen was posted to her first ship, the HMCS Iroquois. On her first day aboard the ship, another member of the crew grabbed her by the crotch. She was embarrassed and in complete shock. This incident was witnessed by many other members, who just laughed. They did not report it or act as though it was out of the ordinary.

72. On another occasion during Operation Apollo, Ms. Schultz-Nielsen was standing in the mess by the bar with a Petty Officer 2nd Class. Without warning, he stuck his hand inside her pants without her consent. This incident was witnessed by 15-20 other Canadian Armed Forces members, but no one said anything or reported it. Ms. Schultz-Nielsen was afraid to report the incident because she anticipated that she would have been blamed and punished for this incident, instead of the assailant.

73. On so many occasions, Ms. Schultz-Nielsen could not even count, Canadian Armed Forces members would touch her without her consent, including unnecessarily rubbing her shoulders, or rubbing up against her body while passing her on a ship.

74. On the occasions that Ms. Schultz-Nielsen attempted to report incidents, no action was taken, and she was subject to retaliation for coming forward, including but not limited to the following incidents:

- (a) When she attempted to complain to an officer in her Chain of Command about her supervisor telling her to wear tight clothing while she ran, she was told she had to confront him and tell him to stop, despite the fact that he had control over her career. No further action was taken.
- (b) A Master Seaman followed her around, poking her with a metal coat hanger, asking her if she needed an abortion. When she reported this incident to her and the Master Seaman's direct supervisor, he was told to stop but he did not, and the harassment increased. She was called a rat, and too sensitive, and other members were told not to speak to her because she was a rat.

75. In 2010, Ms. Schultz-Nielsen had developed a severe fear of ships and men on ships due to the assaults and harassment she experienced, and she was experiencing symptoms of post-traumatic stress disorder. She therefore initiated the process of obtaining a medical release. She informed her Chain of Command and career manager of the impending medical release, and also of the fact that she was pregnant. Her manager set out to make her life hell for the remainder of her time in the Canadian Armed Forces, including but not limited to the following:

- (a) Her career manager posted her to Halifax during her third trimester, although she had a high-risk pregnancy and could not travel to Halifax, and her husband could not come with her.
- (b) Her supervisor made derogatory statements about her pregnancy, telling her that she would not receive exceptional treatment, despite being pregnant.
- (c) Her supervisor told her she could only use the bathroom once in the morning.
- (d) One month after the birth of her daughter, she was forced to travel to Halifax at her own expense to "clear in", which was against policy related to maternity leave. When she complained about this issue, the complaint was rejected and she was accused of lying.

(e) She tried to switch to a different trade, but she was prevented from doing so.

76. The plaintiffs and the class members were subject to sexual assault, sexual harassment, and gender-based discrimination during their education, training and service in the Canadian Armed Forces, including, but not limited to:

- (a) sexual assault:
 - (i) sexual intercourse or attempted sexual intercourse without consent;
 - (ii) sexual touching without consent;
 - (iii) stripping the plaintiffs' and class members' clothes and exposing their genitals without consent;
- (b) sexual harassment:
 - (i) inappropriate, sexual comments or jokes;
 - (ii) comments about appearance;
 - (iii) leering or catcalling;
 - (iv) unwanted requests for dates or sex;
 - (v) Canadian Armed Forces members exposing their genitals to the plaintiffs or class members;
 - (vi) use of demeaning and derogatory terms, such as "bitch", "cunt", "slut";
 - (vii) stalking;
 - (viii) sexual voyeurism;
- (c) abuse of power:
 - (i) sexual assault or sexual harassment by a superior Canadian Armed Forces members;
 - (ii) orders by a superior Canadian Armed Forces members to perform sexual acts;
 - (iii) threats by superior Canadian Armed Forces members of personal, career or reputational harm if sexual assault or sexual harassment were reported;
 - (iv) offers from a superior Canadian Armed Forces members of positive performance evaluations, career advancement or other benefits in exchange for sexual favours;

- (v) coercion or use of authority to date or have sex with a superior Canadian Armed Forces members.

F. NEGLIGENCE

77. At all material times, the defendant's leaders, ~~and its~~ employees, agents and servants (the "Canadian Armed Forces Leadership") owed a duty of care to the plaintiffs and the class members to create and maintain a workplace that was free from sexual assault, harassment and gender-based discrimination.

78. The harm suffered by the plaintiffs and the class was a reasonably foreseeable consequence of the acts and omissions of the Canadian Armed Forces Leadership ~~defendant, its employees, agents, and servants.~~

79. The defendant was the employer of all class members. At all material times, the actions of the Canadian Armed Forces Leadership ~~defendant and its employees, agents, and servants~~ had a direct impact on the plaintiffs and the class members. The Canadian Armed Forces Leadership ~~defendant and its employees, agents, and servants~~ was responsible for providing or causing to provide facilities, policies, standards and programs appropriate for the employment of the class members free of sexual assault, harassment and gender-based discrimination. In such circumstances, the risk of harm of the nature contemplated in this action was reasonably foreseeable.

80. There was a direct and proximate relationship and specific interaction between the plaintiffs and the class members and the Canadian Armed Forces Leadership ~~defendant and its employees, agents, and servants~~, including but not limited to:

- (a) the daily interaction between class members and the Canadian Armed Forces Leadership ~~defendant and its employees, agents, and servants~~; and

- (b) the close and direct supervisory relationship between the plaintiffs and the class members and the Canadian Armed Forces Leadership ~~defendant and its employees, agents, and servants.~~

81. Canadian Armed Forces Leadership ~~The defendant and its employees, agents and servants~~ repeatedly made representations to the plaintiffs and the class that it was taking appropriate steps to prevent sexual assault and harassment and gender-based discrimination, ~~including a purported "zero tolerance" policy.~~ Such representations were relied upon by the plaintiffs and the class in joining and remaining in the Canadian Armed Forces.

82. The reasonable standard of care required the Canadian Armed Forces Leadership ~~defendant and its employees, agents, and servants~~ to:

- (a) use reasonable care to ensure the safety and well-being of the plaintiffs and the class members;
- (b) provide safe workplace environments free from sexual assault, harassment and gender-based discrimination;
- (c) provide equal employment training and advancement opportunities to the plaintiffs and the class members, regardless of their gender;
- (d) establish and enforce appropriate policies, codes, guidelines, and management and operations procedures to ensure that the plaintiffs and the class members would be free from sexual assault, harassment and gender-based discrimination;
- (e) implement standards of conduct for the Canadian Armed Forces work environment and for Canadian Armed Forces employees, to safeguard the plaintiffs and the class members from sexual assault, harassment and gender-based discrimination;
- (f) educate and train Canadian Armed Forces employees to promote universal understanding amongst all Canadian Armed Forces employees that sexual assault, harassment and gender-based discrimination are dangerous and harmful;
- (g) supervise the conduct of Canadian Armed Forces employees properly so as to prevent the plaintiffs and the class members from being exposed to sexual assault, harassment and gender-based discrimination;
- (h) investigate and adjudicate complaints of sexual assault, harassment and gender-based discrimination fairly and with due diligence; and
- (i) act in a timely fashion to resolve situations sexual assault, harassment and gender-based discrimination and to work to prevent re-occurrence.

83. The Canadian Armed Forces Leadership ~~defendant, and its employees, agents, and servants~~ breached its duty of care to the plaintiffs and the class members, the particulars of which systemic negligence include, but are not limited to:

- (a) failing to establish and enforce adequate policies, codes, guidelines, and management and operations procedures to ensure that the plaintiffs and the class members would be free from sexual assault, harassment and gender-based discrimination;
- (b) permitting practices which denied employment training and advancement opportunities to the plaintiffs and the class members, on the basis of their gender;
- (c) failing to provide adequate, or any, training and education programs for Canadian Armed Forces employees regarding the dangerous and harmful nature of sexual assault, harassment and gender-based discrimination;
- (d) failing to make sufficient overall efforts to promote the universal understanding amongst all Canadian Armed Forces employees that sexual assault, harassment and gender-based discrimination are dangerous and harmful;
- (e) permitting a workplace environment that normalized and condoned the occurrence of sexual assault, harassment and gender-based discrimination;
- (f) failing to supervise the conduct of Canadian Armed Forces employees, agents and servants properly so as to prevent the plaintiffs and the class members from being exposed to sexual assault, harassment and gender-based discrimination;
- (g) failing to implement adequate, or any, standards of conduct for the Canadian Armed Forces work environment and for Canadian Armed Forces employees, agents and servants with regard to sexual assault, harassment and gender-based discrimination;
- (h) intimidating and discouraging class members from reporting sexual assault, harassment and gender-based discrimination;
- (i) failing to investigate complaints of sexual assault, harassment and gender-based discrimination adequately, or at all;
- (j) failing to adjudicate complaints of sexual assault, harassment and gender-based discrimination adequately, or at all;
- (k) failing to act in a timely fashion to put a stop to incidents ~~of gender-based~~ sexual assault, harassment and gender-based discrimination;
- (l) systematically punishing, retaliating against, or threatening to retaliate against victims class members who complain of sexual assault, harassment and gender-based discrimination;

- (m) failing to apply appropriate consequences to perpetrators of sexual assault, harassment and gender-based discrimination; ~~and~~
- (n) failing to protect the plaintiffs and the class members from the continuation or re-occurrence of sexual assault, harassment and gender-based discrimination; and
- (o) failing to provide appropriate care and treatment for the plaintiffs and class members after they experienced sexual assault, harassment and gender-based discrimination.

84. The Canadian Armed Forces Leadership ~~defendant and its employees, agents, and servants~~ knew, or ought to have known, that the above conduct was of a kind reasonably capable of causing the damages alleged to have occurred.

85. The defendant is vicariously liable for the acts and omissions ~~its employees, agents, and servants~~ of the Canadian Armed Forces Leadership pursuant to sections 3 and 36 of the *Crown Liability and Proceedings Act*.

G. BREACH OF FIDUCIARY DUTY

86. The Canadian Armed Forces Leadership ~~defendant~~ owed all class members a fiduciary duty that included a duty to care for and protect them and to act in their best interest at all material times, as particularized further below.

87. By virtue of the relationship between the class members and the Canadian Armed Forces Leadership ~~defendant~~, being one of trust, reliance and dependency, the Canadian Armed Forces Leadership ~~defendant~~ owed a fiduciary obligation to ensure that the class members were treated respectfully, fairly and safely, to act in the best interests of those individuals, and to protect them from the harm alleged herein.

88. The Canadian Armed Forces Leadership ~~defendant~~ was solely responsible for, among other things:

- (a) the standards set out in paragraph ~~58-82~~;
- (b) the protection of the health, safety and well-being of the class members during the class period;
- (c) ensuring the fair and equal treatment among members of the military; and
- (d) decisions, procedures, regulations, operations and actions taken by the defendant and its employees, servants, officers and agents and their predecessors during the class period.

89. The class members had a reasonable expectation that the Canadian Armed Forces Leadership ~~defendant~~ would act in their best interests with respect to their well-being given the assumption of responsibility for the care of the class members, by virtue of:

- (a) the defendant's establishment, operation, financing, supervision and control of the Canadian Armed Forces during the class period;
- (b) the binding nature of service (which can only be terminated with lawful release) and the oaths and declarations required by members of the Canadian Armed Forces upon enrolment;
- (c) the hierarchical and authoritarian command structure of Canadian Armed Forces and the requirement for obedience;
- (d) the tremendous power and authority of the ~~defendant~~ Canadian Armed Forces Leadership ~~and its employees~~ over the plaintiffs and other class members;
- (e) the unilateral assumption of responsibility for the care of the class members by the ~~defendant~~ Canadian Armed Forces Leadership; and
- (f) the dependence of the class members on the ~~defendant~~ Canadian Armed Forces Leadership.

90. Given the circumstances of the relationship between the Canadian Armed Forces Leadership ~~defendant~~ and the class members, including but not limited to ~~its~~ their statutory obligations and authority and control over the class members, the Canadian Armed Forces Leadership ~~defendant~~ undertook to act in the best interests of the class members and to act in accordance with the duty of loyalty imposed on the Canadian Armed Forces Leadership ~~defendant~~.

91. Furthermore, the Canadian Armed Forces Leadership defendant's repeated insistence throughout the class period that it ~~undertook a "zero tolerance" policy towards~~ had appropriate policies and procedures to prevent and address sexual assault, harassment and discrimination against women constituted an undertaking of responsibility to act in the best interests of the plaintiffs and the class members and to act in accordance with a duty of loyalty in which the class members' interests would be put ahead of the defendant's interests as well as the interests of the Canadian Armed Forces at large, in ensuring that such conduct did not occur.

92. Likewise, in investigating complaints of sexual assault, harassment and gender-based discrimination, the Canadian Armed Forces Leadership ~~defendant~~ was required but failed to put the plaintiffs and the class members' interests ahead of the defendant's interests ~~of the plaintiff and the class members.~~

93. The class members were entitled to rely and did rely on the Canadian Armed Forces Leadership ~~defendant~~ to their detriment to fulfill their fiduciary obligations. As a result of their gender, the class members were particularly vulnerable to and at the mercy of, the ~~defendant's~~ discretion and power exercised by the Canadian Armed Forces Leadership.

94. The ~~defendant's~~ unilateral exercise of power and discretion by the Canadian Armed Forces Leadership impacted the class members' legal interests, including but not limited to career advancement, pre-existing legal entitlements to wages, pension benefits and other benefits arising from their employment, and the class members' fundamental human and personal interests. The ~~defendant's~~ discretion exercised by the Canadian Armed Forces Leadership also directly affected the degree of sexual assault, harassment and gender-based discrimination in the Canadian Armed Services as it was wholly within the scope of ~~the defendant's~~ that discretion to ensure that appropriate policies and procedures were in place.

95. The plaintiffs and the class members are particularly vulnerable and at the mercy of the Canadian Armed Forces. The plaintiffs and the class members' vulnerability arises directly from their relationship with the Canadian Armed Forces Leadership defendant. They served in a male-dominated culture and relied on leadership in the Canadian Armed Forces for their protection in preventing sexual assault, harassment and discrimination. All levels of leadership condoned and encouraged the sexualized and discriminatory culture which permeated the Canadian Armed Forces and failed to take appropriate steps to stop it. The Canadian Armed Forces Leadership defendant abused its power over the plaintiffs and the class members.

96. The Canadian Armed Forces Leadership defendant breached its fiduciary duties to the plaintiffs and the class. The particulars of the breach include the failures set out in paragraph 59 83 and:

- (a) burying or minimizing reported incidents of sexual assault, harassment and gender-based discrimination to protect the reputation of the military at the expense of victims class members;
- (b) putting the interests of the Canadian Armed Forces before the interests of the plaintiffs and the class;
- (c) improperly discriminating against the class members as a result of their gender; and
- (d) failing to safeguard the physical and psychological needs of the class members.

97. The Canadian Armed Forces Leadership defendant knew or ought to have known that as a consequence of its actions, the plaintiffs and the class members would suffer damages, as discussed below.

H. BREACH OF THE CANADIAN CHARTER OF RIGHTS AND FREEDOMS

98. The conditions particularized above violate the basic and fundamental human rights of the class members and, as such, constitute a violation of their rights and freedoms under sections 7 and 15 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

i. Section 15 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms

99. The Canadian Armed Forces condones, endorses, and perpetuates a sexualized environmental that encourages sexual assault, harassment and gender-based discrimination that denies equal protection to women based on their sex.

100. In 1989, the Canadian Armed Forces began to permit some women to be employed in combat and other previously male-only roles. Nevertheless, this was discouraged and women who did enter combat and other male-dominated roles continue to struggle, in large part due to persisting systemic gender-based discrimination.

101. Systemic gender-based discrimination in the Canadian Armed Forces has resulted in a high rate of female attrition and has prevented woman from obtaining higher ranks at the same rate as men. Fewer women are employed in combat roles, and fewer women are promoted to higher ranking positions than similarly qualified men.

102. The Canadian Armed Forces drew a formal distinction between members of the military based on sex, a personal characteristic of each class member. "Sex" is a ground of discrimination that is expressly prohibited by section 15(1) of the *Charter of Rights and Freedoms*.

103. The Canadian Armed Forces' failure to have in place or to implement appropriate policies and procedures concerning sexual harassment and assault and its officially sanctioned and *de*

facto discrimination against women denied equal protection to women in the Canadian Armed Forces.

104. Women have suffered historical disadvantage, stereotyping, marginalization and stigmatization within Canadian society and in particular within the Canadian Armed Forces. They are particularly vulnerable to sexual harassment, assault, and discrimination.

105. The differential treatment perpetuated by the defendant discriminated against the class members includes both imposing burdens and withholding benefits based on the class members' personal characteristics. Men receive benefits that women are denied. It also had the effect of perpetuating and promoting the view that women by virtue of their sex, were less capable and worthy of recognition and valued as human beings and as members of Canadian society. The differential treatment results in a culture which tolerates and condones serious incidents of sexual violence against women in the Canadian Armed Forces and punishes ~~victims~~ women when they report those incidents.

106. The Canadian Armed Forces violated the essential dignity and freedom of the class members through the direct imposition of disadvantage, stereotyping and social prejudice.

107. The failure to have in place or to implement appropriate policies and procedures concerning sexual harassment, assault and its officially sanctioned and *de facto* gender-based discrimination was arbitrary and was imposed without institutional justification. It had dire and demeaning consequences for those affected. It was exercised in bad faith and constituted an abuse of power.

108. The impact of the endemic sexual assault, harassment and gender-based discrimination in the Canadian Armed Forces constitutes systemic discrimination against women. The inexorable, cumulative effect on women in the Canadian Armed Forces is tremendously harmful.

109. There is no justifiable reason for the discrimination against women alleged herein.

ii. Section 7 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms

110. The defendant breached the plaintiffs' and class members' right to life, liberty, and security of the person, and the right not to be deprived thereof except in accordance with the principles of fundamental justice, pursuant to section 7 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms, by failing to ensure an environment free of sexual assault and harassment, including by:

- (a) failing to establish and enforce adequate policies, codes, guidelines, and management and operations procedures to ensure that the plaintiffs and the class members would be free from sexual assault, harassment and gender-based discrimination;
- (b) permitting practices which denied employment training and advancement opportunities to the plaintiffs and the class members, on the basis of their gender;
- (c) failing to provide adequate, or any, training and education programs for Canadian Armed Forces employees regarding the dangerous and harmful nature of sexual assault, harassment and gender-based discrimination;
- (d) failing to make sufficient overall efforts to promote the universal understanding amongst all Canadian Armed Forces employees that sexual assault, harassment and gender-based discrimination are dangerous and harmful;
- (e) permitting a workplace environment that normalized and condoned the occurrence of sexual assault, harassment and gender-based discrimination;
- (f) failing to supervise the conduct of Canadian Armed Forces employees, agents and servants properly so as to prevent the plaintiffs and the class members from being exposed to sexual assault, harassment and gender-based discrimination;
- (g) failing to implement adequate, or any, standards of conduct for the Canadian Armed Forces work environment and for Canadian Armed Forces employees, agents and servants with regard to sexual assault, harassment and gender-based discrimination;

- (h) intimidating and discouraging class members from reporting sexual assault, harassment and gender-based discrimination;
- (i) failing to investigate complaints of sexual assault, harassment and gender-based discrimination adequately, or at all;
- (j) failing to adjudicate complaints of sexual assault, harassment and gender-based discrimination adequately, or at all;
- (k) failing to act in a timely fashion to put a stop to incidents of sexual assault, harassment and gender-based discrimination;
- (l) systematically punishing, retaliating against, or threatening to retaliate against class members who complain of sexual assault, harassment and gender-based discrimination;
- (m) failing to apply appropriate consequences to perpetrators of sexual assault, harassment and gender-based discrimination;
- (n) failing to protect the plaintiffs and the class members from the continuation or re-occurrence of sexual assault, harassment and gender-based discrimination;
- (o) failing to provide appropriate care and treatment for the plaintiffs and class members after they experienced sexual assault, harassment and gender-based discrimination;
- (p) burying or minimizing reported incidents of sexual assault, harassment and gender-based discrimination to protect the reputation of the military at the expense of class members;
- (q) putting the interests of the Canadian Armed Forces before the interests of the plaintiffs and the class;
- (r) improperly discriminating against the class members as a result of their gender; and
- (s) failing to safeguard the physical and psychological needs of the class members.

111. The defendant's actions negatively impact and contribute to the deprivation of the plaintiffs' and the class members' security of the person. The defendant's conduct materially increases the plaintiffs' and the class members' risk of sexual assault and harassment.

112. The defendant's breach cannot be saved under section 1 of the *Charter*, as it is not a reasonable limit prescribed by law as can be demonstrably justified in a free and democratic society.

I. CHARTER DAMAGES REMEDIES

113. In the circumstances, the plaintiffs and the class are entitled to monetary damages pursuant to section 24(1) of the *Charter* for violation of the class members' rights and freedoms in order to:

- (a) compensate them for their suffering and loss of dignity;
- (b) vindicate their fundamental rights; and
- (c) deter systemic violations of a similar nature by the defendant and others who are similarly situated.

114. There are no countervailing considerations rendering damages in this case inappropriate or unjust.

115. Systemic remedies, including declarations and mandatory orders, against the defendant pursuant to section 24(1) of the *Charter* would be just and appropriate in respect of the breaches, as the breaches are systemic in nature and require mandatory orders to correct.

J. OTHER DAMAGES

116. The sexualized culture, pervasive gender-based discrimination and frequent, condoned and encouraged sexual harassment and assault in the Canadian Armed Forces created a toxic environment affected every female member.

117. The defendant knew, or ought to have known, that as a consequence of its actions described herein, the plaintiffs and the class members would suffer suffered damages, including:

- (a) loss of income, including future income;
- (b) loss of pension income and benefits;
- (c) loss of employment benefits;
- (d) loss of future employment opportunities;
- (e) physical, emotional and psychological harm and distress;
- (f) psychological illnesses;
- (g) an impaired ability to obtain and sustain employment, resulting either in lost or reduced income and ongoing loss of income;
- (h) a requirement for medical or psychological treatment and counselling;
- (i) an impaired ability to enjoy and participate in recreational, social and employment activities and to form personal relationships;
- (j) the loss of general enjoyment of life; and
- (k) such further and other damages as the plaintiffs and class members may advise prior to trial in this matter.

118. The plaintiffs and the class sustained and will continue to sustain income loss, pain and suffering, loss of enjoyment of life and loss of amenities.

119. As a result of the conduct alleged herein, the Family Law Claimants have suffered and will continue to suffer damages, including:

- (a) actual expenses reasonably incurred for the benefit of the CAF Class Members;
- (b) travelling expenses incurred while visiting CAF Class Members during treatment or recovery;
- (c) loss of income or the value of services provided for CAF Class Members, including nursing and housekeeping; and
- (d) compensation for loss of support, guidance, care and companionship that they might reasonably have expected to receive from the CAF Class Members.

J. PUNITIVE DAMAGES

120. The high-handed and callous conduct of the defendant warrants the condemnation of this Honourable Court. The Canadian Armed Forces Leadership defendant conducted its affairs with wanton and callous disregard for the class members' interests, safety, and well-being. The Canadian Armed Forces Leadership defendant breached, and continues to breach, its duty of care, fiduciary duty and *Charter* duties owed to the plaintiffs and the class members.

121. Over a long period of time, the plaintiffs and the class members were treated in a manner that could foreseeably result in the damages suffered. The sexualized culture to which the plaintiffs and the class members were exposed to grossly violated their rights and severely altered the paths of their lives.

122. The defendant's actions of the Canadian Armed Forces Leadership were deliberate. In these circumstances, punitive damages are necessary to act as a deterrent to prevent such conduct in the future.

K. QUEBEC LAW

123. Where the actions of the Canadian Armed Forces and its employees, agents and servants took place in Québec, they constitute:

- (a) fault giving rise to the extra-contractual liability of the defendant, its employees, servants and agents and the class pursuant to the *Civil Code of Québec*, S.Q. 1991, c. 64, Art. 1457, and the *Charter of Human Rights and Freedoms*, R.S.Q., c. C-12 (the "*Québec Charter*"), ss. 1, 4, 10, 10.1 and 16;
- (b) fault giving rise to the extra-contractual liability of the defendant pursuant to the *Crown Liability and Proceedings Act*, s. 3, and the *Interpretation Act*, R.S.C. 1985, c. 1-16, s. 8.1; and
- (c) unlawful and intentional interference with the rights of the plaintiffs and the class members under the *Québec Charter*, ss. 1, 4, 10, 10.1 and 16, giving rise to the liability of the defendant to pay punitive damages to the plaintiffs and class

members, pursuant to the *Québec Charter*, s. 49 and the *Civil Code of Québec*, Art. 1621.

124. The plaintiffs proposes that this action be tried at Toronto, Ontario,

DATED at Toronto, this 7th day of ~~December, 2016~~ April 5, 2017.

Kirk M. Baert

Tel: / Fax: 416-595-2117 / 416-204-2889

Jonathan Ptak

Tel: / Fax: 416-595-2149 / 416-579-5389

Garth Myers

Tel: 416-595-2102 / Fax: 416-204-4924

Brittany Tovee

Tel: / Fax: 416-595-2260 / 416-204-4937

Koskie Minsky LLP

20 Queen Street West

Suite 900, Box 52

Toronto, ON M5H 3R3

Andrew Raven

Tel: / Fax: 613-567-2901 x 222 / 613-567-2921

Andrew Astritis

Tel: / Fax: 613-567-2901 x 234 / 613-567-2921

Amanda Montague-Reinholdt

Tel: / Fax: 613-567-2901 x 250 / 613-567-2921

Raven, Cameron, Ballantyne & Yazbeck LLP/s.r.l.

Barristers & Solicitors

Suite 1600 - 220 Laurier Avenue West

Ottawa, Ontario K1P 5Z9

Tel: (613) 567-2901

Fax: (613) 567-2921

Lawyers for the Plaintiffs

SCHEDULE "A"
PROVINCIAL STATUTES: FAMILY MEMBER CLAIMS

ALBERTA

Tort-feasors Act, R.S.A. 2000 c. T-5

Loss of consortium through injury

2.1 (1) When a person has, either intentionally or by neglect of some duty existing independently of contract, inflicted physical harm on a married person and thereby deprived the spouse of that married person of the society and comfort of that married person, the person who inflicted the physical harm is liable in an action for damages by the spouse or in respect of the deprivation.

2.1 (2) The right of a spouse to bring the action referred to in subsection (1) is in addition to, and independent of, any right of action that the married person has, or any action that the spouse in the name of the married person has, for injury inflicted on the married person.

ONTARIO

Family Law Act, R.S.O. 1990, c. F.3

Right of dependants to sue in tort

61. (1) If a person is injured or killed by the fault or neglect of another under circumstances where the person is entitled to recover damages, or would have been entitled if not killed, the spouse, as defined in Part III (Support Obligations), children, grandchildren, parents, grandparents, brothers and sisters of the person are entitled to recover their pecuniary loss resulting from the injury or death from the person from whom the person injured or killed is entitled to recover or would have been entitled if not killed, and to maintain an action for the purpose in a court of competent jurisdiction.

Damages in case of injury

(2) The damages recoverable in a claim under subsection (1) may include,

- (a) actual expenses reasonably incurred for the benefit of the person injured or killed;
- (b) actual funeral expenses reasonably incurred;
- (c) a reasonable allowance for travel expenses actually incurred in visiting the person during his or her treatment or recovery;
- (d) where, as a result of the injury, the claimant provides nursing, housekeeping or other services for the person, a reasonable allowance for loss of income or the value of the services; and

(e) an amount to compensate for the loss of guidance, care and companionship that the claimant might reasonably have expected to receive from the person if the injury or death had not occurred.

QUÉBEC

Civil Code of Québec (S.Q. 1991, c. 64), Articles 454, 1457, 1607, 1609, 1614, 1615, 1616, 2926 and 2930.

Court File No.:

FEDERAL COURT

PROPOSED CLASS PROCEEDING

BETWEEN:

LARRY BEATTIE

Plaintiff

and

THE ATTORNEY GENERAL OF CANADA

Defendant

STATEMENT OF CLAIM TO THE DEFENDANT

A LEGAL PROCEEDING HAS BEEN COMMENCED AGAINST YOU by the Plaintiff. The claim made against you is set out in the following pages.

IF YOU WISH TO DEFEND THIS PROCEEDING, you or a solicitor acting for you are required to prepare a statement of defence in Form 171B prescribed by the Federal Courts Rules serve it on the plaintiff's solicitor or, where the plaintiff does not have a solicitor, serve it on the plaintiff, and file it, with proof of service, at a local office of this Court, WITHIN 30 DAYS after this statement of claim is served on you, if you are served within Canada.

If you are served in the United States of America, the period for serving and filing your statement of defence is forty days. If you are served outside Canada and the United States of America, the period for serving and filing your statement of defence is sixty days.

Copies of the Federal Court Rules information concerning the local offices of the Court and other necessary information may be obtained on request to the Administrator of this Court at Ottawa (telephone 613-992-4238) or at any local office.

IF YOU FAIL TO DEFEND THIS PROCEEDING, judgment may be given against you in your absence and without further notice to you.

Date: _____

Issued by: _____
(Registry Officer)

Address of local office: _____

TO: The Attorney General of Canada
The Exchange Tower
130 King Street West, Suite 3400, Box 36
Toronto, Ontario
M5X 1K6

A. CLAIM

1. The plaintiff claims:

- (a) an order certifying this action as a class proceeding and appointing the plaintiff as representative plaintiff for the class;
- (b) a declaration that the defendant breached its duty of care and fiduciary duty to the plaintiff and the class and violated the class members' rights and freedoms set out in section 7 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* in respect of its failures set out herein relating to systemic sexual assault and sexual harassment in the Canadian Armed Forces;
- (c) a declaration that the defendant is liable to the plaintiff and the class for the damages caused by its breach of its duty of care and fiduciary duty and its violation of the class's rights and freedoms set out in section 7 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* in respect of its failures set out herein relating to systemic sexual assault and sexual harassment in the Canadian Armed Forces;
- (d) damages for the defendant's breach of its duty of care and breach of fiduciary duty and violation of the class's rights and freedoms set out in section 7 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* in accordance with section 24(1) of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* in the amount of \$100 million, or such other sum as this Honourable Court may find appropriate;
- (e) punitive damages of \$50 million, or such other sum as this Honourable Court may find appropriate;
- (f) systemic orders pursuant to section 24(1) of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*;
- (g) on behalf of the Family Law Claimants, damages pursuant to the *Family Law Act*, R.S.O. 1990 c. F-3 and equivalent legislation;
- (h) prejudgment and postjudgment interest pursuant to the *Federal Courts Act*, R.S.C., 1985, c. F-7;
- (i) costs of the action on a substantial indemnity basis or in an amount that provides full indemnity;
- (j) the costs of notice and of administering the plan of distribution of the recovery in this action, plus applicable taxes, pursuant to Rule 334.38 of the *Federal Courts Rules*, SOR/98-106; and
- (k) such further and other relief as to this Honourable Court may seem just and appropriate in all the circumstances.

B. OVERVIEW

2. The Canadian Armed Forces creates and maintains a culture that facilitates and condones sexual assault and sexual harassment of its male members.

3. The frequency of sexual assault and harassment against men in the Canadian Armed Forces is caused by the leadership's failure to implement appropriate policies to properly train its members and to identify, report, investigate and properly resolve incidents of sexual assault and sexual harassment.

4. The severity and volume of sexual assault and harassment of men in the military is exacerbated by a culture created and maintained by the Canadian Armed Forces that stigmatizes men who experience sexual assault and harassment, discourages complaints, excuses inappropriate conduct, and protects the reputation of the Canadian Armed Forces at the expense of its members.

5. As a result, sexual assault and sexual harassment against men is extensive in the Canadian Armed Forces. It causes tremendous harm, fear, humiliation and degradation. These conditions and their severe, detrimental impact arose and persisted due to the defendant's breach of its duty of care and fiduciary duty owed to the plaintiff and the members of the class, and constitutes a breach of the class members' rights under section 7 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

C. THE PLAINTIFF AND THE CLASS

6. The Plaintiff, Larry Beattie, currently resides in Alfred, Ontario. As more fully described below, Mr. Beattie was subject to persistent and ongoing sexual assault and sexual harassment by members of the Canadian Armed Forces.

7. Mr. Beattie brings this claim on his own behalf and on behalf of the following class:

All male current and former male members of the Canadian Armed Forces who claim to have experienced sexual assault and sexual harassment in the course of their education, training or service with the Canadian Armed Forces (the "**CAF Class Members**").

All other persons who by reason of his or her relationship to a CAF Class Member have standing pursuant to s. 61(1) of the *Family Law Act*, R.S.O. 1990, c. F.3, or equivalent legislation in other provinces and territories as set out in **Schedule "A"** (the "**Family Law Claimants**").

D. THE DEFENDANT

8. The defendant, the Attorney General of Canada, is the legal representative of the Canadian Armed Forces which employed the plaintiff.

9. The defendant is vicariously liable for the acts and omissions of its employees, agents, and servants.

10. The Canadian Armed Forces operate pursuant to the *National Defence Act*, R.S.C., 1985, c.-5 and predecessor legislation.

i. Sexual Harassment and Assault Begins at Training

11. Sexual harassment and sexual assault begins at basic training when class members first enter the Canadian Armed Forces. Men are taught a hyper-masculine culture that discourages complaints. Sexual harassment and assault is also perpetrated by trainers. Arising from their fear of negative repercussions, male trainees are reluctant to call the behavior of their trainers into question. As a result, male trainees learn to keep their concerns to themselves from the very beginning and learn that sexual assault and harassment will go unpunished.

ii. Leadership Ignores and Tolerates Sexual Harassment and Assault

12. The underlying culture in the Canadian Armed Forces that ignores and tolerates sexual assault and harassment is condoned by leadership:

- (a) officers discourage complaints about sexual assault and harassment;
- (b) officers concerned more with protecting the reputation of their unit rather than supporting complainants;
- (c) officers turn a blind eye to the inappropriate conduct occurring around them;
- (d) officers are quick to excuse inappropriate sexual incidents;
- (e) officers bury the issues to protect the reputation of the Canadian Armed Forces at the expense of the class members;
- (f) officers do not act on complaints when a complainant skips one or more levels of the chain of command and the purported right of the complainant to convey his concerns directly to the Commanding Officer or to someone at a higher level is illusory;
- (g) there is a deep mistrust that the chain of command will take such complaints seriously; and
- (h) sexual assault and harassment is routinely ignored and condoned by the chain of command.

13. This creates serious impediments to reporting and to the effective investigation and resolution of complaints and prevents many class members who experience sexual assault and harassment from reporting incidents of inappropriate conduct.

iii. Culture of the Canadian Armed Forces Stigmatizes Men Who Experience Sexual Assault and Harassment

14. The Canadian Armed Forces has historically and continues to perpetuate a toxic, hyper-masculine culture among its employees, agents and servants. The Canadian Armed Forces promotes and values a militarized hyper-masculinity, in which men are viewed as fighters and warriors. Men who experience sexual assault or harassment do not fit within these norms. Men are very unlikely to report incidents of sexual assault and harassment, due to the stigma.

iv. Class Members Face Negative Repercussions for Reporting Incidents

15. In addition to leadership ignoring and tolerating sexual assault and harassment, the class members are subject to negative repercussions for reporting incidents, including:

- (a) they face inhibited promotion or employment prospects;
- (b) they are removed from the unit, or are not deployed with the unit, which is perceived as punishing the complainant;
- (c) they are denied hoped-for postings;
- (d) they are required to miss training;
- (e) they are stigmatized as weak;
- (f) they are subjected to retaliation by peers and supervisors;
- (g) they are diagnosed as unfit for work; and
- (h) they are labeled trouble-makers and are viewed negatively as the person who charged a teammate.

16. Class members do not report sexual assault due to the concerns set out in paragraph 15 and out of:

- (a) a desire to avoid disturbing group cohesion;
- (b) a desire to avoid negative consequences for the aggressor; and
- (c) the concern about being labelled as someone who would complain about a teammate, which could result in becoming socially ostracized.

17. In contrast, class members who do not make complaints are seen as problem-solvers and as appropriately protecting superiors. As a result, class members feel pressure to accept sexual assault and harassment, or risk social exclusion and other consequences.

18. As a result, of the above, the vast majority of incidents of sexual harassment and sexual assault are not reported.

v. **The Canadian Armed Forces Policies are Inadequate and Ineffective**

19. The policies in place in the Canadian Armed Forces are woefully deficient and as a result cause, contribute to, and perpetuate the culture in the Canadian Armed Forces that ignores and condones systematic sexual assault and harassment.

20. For example, the definitions of prohibited conduct in Canadian Armed Forces policies are deficient. As a result, there is confusion among members of the Canadian Armed Forces about what constitutes "sexual harassment", "sexual misconduct", "adverse personal relationship" and improper "fraternization":

- (a) the definition is also inappropriately limited to incidents that occur in the workplace, but members of the Canadian Armed Forces generally live, work, and socialize together within the organizational structures of the Canadian Armed Forces;
- (b) the definition of "adverse personal relationship" does not specifically address relationships between members in different positions of authority; and
- (c) the definition of "sexual misconduct" is inconsistent with "sexual assault" which is commonly understood and is consistent with the *Criminal Code*.

21. In addition, Canadian Armed Forces policy does not address the concept of consent and the effect of drugs and alcohol or a power imbalance on the existence of consent in a sexual encounter.

22. Finally, the policies do not contain a unified approach to inappropriate sexual conduct containing clear examples of the prohibited conduct.

vi. The Reporting Procedures Discourage Reporting

23. The current processes in place in the Canadian Armed Forces to identify, report, investigate and resolve incidents of sexual assault and harassment are inappropriate and flawed and deter reporting.

24. Those who do make a formal complaint must painfully repeat their statements on numerous occasions, are given little or no guidance or information about how the investigation or discipline process works, and receive no emotional support. Re-victimization and frustration are the standard consequence of reporting. As a result, there are an overwhelming number of victims who choose not to report incidents.

25. Before a complaint of sexual harassment or assault is finally resolved, the parties may have to pursue three separate stages of attempted resolution:

- (a) a process of alternate dispute resolution in which the complainant is encouraged to confront the alleged harasser informally;
- (b) an administrative investigation by the Responsible Officer; and
- (c) a formal grievance.

26. This resolution process is flawed and discourages victims from coming forward:

- (a) the process is long and burdensome;
- (b) the process emphasizes the use of self-help techniques and on resolving the complaint at the lowest level acts as a major disincentive for complainants to come forward or pursue a complaint;
- (c) alternate dispute resolution procedures are employed notwithstanding that they are inappropriate in cases of sexual assault and harassment;
- (d) class members are required to take confrontational positions against their harasser which discourage complaints, particularly where the harasser is of higher rank;
- (e) there is a lack of confidentiality within the chain of command and the unit that encourages class members to not report sexual assault and harassment;

- (f) the incentive for those in the chain of command is not to resolve a complaint or to support the complainant, but rather to make the complaint disappear so that it does not tarnish the reputation of the unit or come to the attention of those of a higher rank;
- (g) many class members who bring complaints forward to a supervisor do not have their complaints taken seriously; and
- (h) responses from supervisors ranged from warning the complainant about the negative consequences to their careers if they continued with the complaint, to openly disbelieving the complainant.

27. Inherent in the processes designed to deal with complaints of sexual harassment and assault is the Canadian Armed Forces' "lowest level resolution" policy, which encourages the resolution of complaints at the lowest level of authority. The policy of "lowest level resolution" is a major impediment to the resolution of sexual assault and harassment complaints. The process of attempting to resolve complaints at the lowest level undermines confidentiality. It involves sharing the information with the supervisor, or potentially escalating the complaint through numerous individuals up to the Reporting Officer. Many members of the Canadian Armed Forces will learn about the details of the incident and that the man made a complaint. As a result, this pressure on complainants to settle complaints at the lowest level functions to stifle complaints and intimidate complainants.

28. In addition, procedures in place to investigate sexual assault and harassment are flawed and ineffective. In particular, there is a lack of appropriate skill demonstrated by military police. Many military police are: (a) confused about the relevant policies; (b) insensitive to the problem of sexual assault and harassment; (c) lack training on the basic elements of the offences, including the legal concept of consent; and (d) are unaware of available resources to support complainants. Sexual assaults that do not result in physical injury tend to be ignored and charges in those cases are often not laid.

29. The military police's reporting and investigation process is plagued by additional problems, including:

- (a) leadership's failure to call military police in a timely way when a report of sexual assault is made;
- (b) delays in the investigation process;
- (c) complainants not being offered immediate medical support;
- (d) serious incidents of sexual assault are given inadequate attention and consideration;
- (e) complainants being made to feel, even before providing a statement, at fault for what occurred;
- (f) cases frequently being held in abeyance because of confusion over jurisdiction;
- (g) poor training with respect to investigating incidents of sexual assault;
- (h) a failure to follow up with key witnesses;
- (i) complainants are repeatedly asked to provide statements, requiring complainants to relive the events each time;
- (j) frequent contamination of evidence; and
- (k) a failure to understand the legal concept of consent.

30. As a result, there is a serious lack of trust in the ability of military police to properly handle reports of sexual harassment and assault.

31. In the rare case where complaints of sexual assault or harassment are found to be well-founded, the resulting sanction is a meaningless "slap on the wrist" which serves as an ineffective deterrent. An example of a typical punishment is to require the perpetrator to complete an online training course.

32. As a result of these and other failings, sexual assault and harassment frequently go unreported.

vii. Canadian Armed Forces Training is Inadequate

33. The training in place for members of the Canadian Armed Forces with respect to sexual assault and harassment is inadequate. In addition, trainers themselves are frequently complicit in the prohibited conduct. Commanding Officers are also insufficiently trained and are unable to appropriately define, assess, and address sexual assault and harassment. As a result, training fails to inform members about appropriate conduct, lacks credibility, and further demonstrates that Canadian Armed Forces does not take sexual assault and harassment seriously.

viii. Insufficient Data is Collected and Analyzed

34. Exacerbating the problem, insufficient data is collected by the Canadian Armed Forces with respect to the occurrence of sexual assault and harassment. As a result, there is no accountability in the chain of command or the military police as to the outcome of any particular incident, and the Canadian Armed Forces lacks relevant information required to prevent future incidents from occurring.

35. These failings contribute to a climate where sexual assault and harassment are tolerated and ignored. The failures identified herein have had a drastic, lasting impact on male victims in the Canadian Armed Forces and constitute a breach of the defendant's duty of care, fiduciary duty, and a violation of the plaintiff and the class members' rights under section 7 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

E. THE EXPERIENCES OF THE PLAINTIFF

36. Larry Beattie was, at all material times, a member of the regular forces of the Canadian Armed Forces. He joined the Armed Forces in 1978 as a Fire Control Technician. At the time of his release, he held the rank of Master Seaman in the Royal Canadian Navy.

37. In 1979, Mr. Beattie held the rank of Ordinary Seaman. He was posted to his first ship, the HMCS SKEENA, for a NATO exercise in the Caribbean. While on the ship, Mr. Beattie was sexually assaulted by an Able Seaman while in the shower. The Able Seaman jumped on Mr. Beattie, kissed him and fondled him without his consent. He told Mr. Beattie that if told anyone, he would be thrown overboard with the garbage.

38. The Able Seaman continued to assault Mr. Beattie throughout the three months long trip. He forced Mr. Beattie to have sexual intercourse without his consent on approximately ten occasions.

39. Mr. Beattie was terrified. He was 18 years old at the time, and did not know how to deal with the situation. He had the impression that people on the ship seemed to know about the abuse he was experiencing; but no one spoke out or reported it. He was too afraid to tell anyone.

40. Mr. Beattie was medically released from the Armed Forces in 1998 for reasons unrelated to the assaults: he suffered an injury to his hand, losing 85% of his grip strength.

41. The plaintiff and the class members were subject to sexual assault and sexual harassment during their education, training and service in the Canadian Armed Forces, including, but not limited to:

- (a) sexual assault:
 - (i) sexual intercourse or attempted sexual intercourse without consent;
 - (ii) sexual touching without consent;
 - (iii) stripping the plaintiff's and class members' clothes and exposing their genitals without consent;

- (b) sexual harassment;
 - (i) Canadian Armed Forces members exposing their genitals to the plaintiff or class members;
 - (ii) stalking;
 - (iii) sexual voyeurism;
- (c) abuse of power:
 - (i) sexual assault or sexual harassment by a superior Canadian Armed Forces members;
 - (ii) orders by a superior Canadian Armed Forces members to perform sexual acts;
 - (iii) threats by superior Canadian Armed Forces members of personal, career or reputational harm if sexual assault or sexual harassment were reported;
 - (iv) offers from a superior Canadian Armed Forces members of positive performance evaluations, career advancement or other benefits in exchange for sexual favours; and
 - (v) coercion or use of authority to date or have sex with a superior Canadian Armed Forces members.

F. NEGLIGENCE

42. At all material times, the defendant's leaders, employees, agents and servants (the "**Canadian Armed Forces Leadership**") owed a duty of care to the plaintiff and the class members to create and maintain a workplace that was free from sexual assault and harassment.

43. The harm suffered by the plaintiff and the class was a reasonably foreseeable consequence of the acts and omissions of the Canadian Armed Forces Leadership.

44. The defendant was the employer of all class members. At all material times, the actions of the Canadian Armed Forces Leadership had a direct impact on the plaintiff and the class members. The Canadian Armed Forces Leadership was responsible for providing or causing to provide facilities, policies, standards and programs appropriate for the employment of the class

members free of sexual assault and harassment. In such circumstances, the risk of harm of the nature contemplated in this action was reasonably foreseeable.

45. There was a direct and proximate relationship and specific interaction between the plaintiff and the class members and the Canadian Armed Forces Leadership, including but not limited to:

- (a) the daily interaction between class members and the Canadian Armed Forces Leadership; and
- (b) the close and direct supervisory relationship between the plaintiff and the class members and the Canadian Armed Forces Leadership.

46. The Canadian Armed Forces Leadership repeatedly made representations to the plaintiff and the class that it was taking appropriate steps to prevent sexual assault and harassment. Such representations were relied upon by the plaintiff and the class in joining and remaining in the Canadian Armed Forces.

47. The reasonable standard of care required the Canadian Armed Forces Leadership to:

- (a) use reasonable care to ensure the safety and well-being of the plaintiff and the class members;
- (b) provide safe workplace environments free from sexual assault and harassment;
- (c) establish and enforce appropriate policies, codes, guidelines, and management and operations procedures to ensure that the plaintiff and the class members would be free from sexual assault and harassment;
- (d) implement standards of conduct for the Canadian Armed Forces work environment and for Canadian Armed Forces employees, to safeguard the plaintiff and the class members from sexual assault and harassment;
- (e) educate and train Canadian Armed Forces employees to promote universal understanding amongst all Canadian Armed Forces employees that sexual assault and harassment are dangerous and harmful;
- (f) supervise the conduct of Canadian Armed Forces employees properly so as to prevent the plaintiff and the class members from being exposed to sexual assault and harassment;

- (g) investigate and adjudicate complaints of sexual assault and harassment fairly and with due diligence; and
- (h) act in a timely fashion to resolve situations sexual assault and harassment and to work to prevent re-occurrence.

48. The Canadian Armed Forces Leadership breached its duty of care to the plaintiff and the class members, the particulars of which systemic negligence include, but are not limited to:

- (a) failing to establish and enforce adequate policies, codes, guidelines, and management and operations procedures to ensure that the plaintiff and the class members would be free from sexual assault and harassment;
- (b) failing to provide adequate, or any, training and education programs for Canadian Armed Forces employees regarding the dangerous and harmful nature of sexual assault and harassment;
- (c) failing to make sufficient overall efforts to promote the universal understanding amongst all Canadian Armed Forces employees that sexual assault and harassment are dangerous and harmful;
- (d) permitting a workplace environment that normalized and condoned the occurrence of sexual assault and harassment;
- (e) failing to supervise the conduct of Canadian Armed Forces employees, agents and servants properly so as to prevent the plaintiff and the class members from being exposed to sexual assault and harassment;
- (f) failing to implement adequate, or any, standards of conduct for the Canadian Armed Forces work environment and for Canadian Armed Forces employees, agents and servants with regard to sexual assault and harassment;
- (g) intimidating and discouraging class members from reporting sexual assault and harassment;
- (h) failing to investigate complaints of sexual assault and harassment adequately, or at all;
- (i) failing to adjudicate complaints of sexual assault and harassment adequately, or at all;
- (j) failing to act in a timely fashion to put a stop to incidents of sexual assault and harassment;
- (k) systematically punishing, retaliating against, or threatening to retaliate against class members who complain of victims of sexual assault and harassment;
- (l) failing to apply appropriate consequences to perpetrators of sexual assault and harassment;

- (m) failing to protect the plaintiff and the class members from the continuation or re-occurrence of sexual assault and harassment; and
- (n) failing to provide appropriate care and treatment for the plaintiffs and class members after they experienced sexual assault and harassment.

49. The Canadian Armed Forces Leadership knew, or ought to have known, that the above conduct was of a kind reasonably capable of causing the damages alleged to have occurred.

50. The defendant is vicariously liable for the acts and omissions of its employees, agents, and servants, pursuant to sections 3 and 36 of the *Crown Liability and Proceedings Act*.

G. BREACH OF FIDUCIARY DUTY

51. The Canadian Armed Forces Leadership owed all class members a fiduciary duty that included a duty to care for and protect them and to act in their best interest at all material times, as particularized further below.

52. By virtue of the relationship between the class members and the Canadian Armed Forces Leadership, being one of trust, reliance and dependency, the Canadian Armed Forces Leadership owed a fiduciary obligation to ensure that the class members were treated respectfully, fairly and safely, to act in the best interests of those individuals, and to protect them from the harm alleged herein.

53. The Canadian Armed Forces Leadership was solely responsible for, among other things:

- (a) the standards set out in paragraph 47;
- (b) the protection of the health, safety and well-being of the class members during the class period;
- (c) ensuring the fair and equal treatment among members of the military; and
- (d) decisions, procedures, regulations, operations and actions taken by the defendant and its employees, servants, officers and agents and their predecessors during the class period.

54. The class members had a reasonable expectation that the Canadian Armed Forces Leadership would act in their best interests with respect to their well-being given the assumption of responsibility for the care of the class members, by virtue of:

- (a) the defendant's establishment, operation, financing, supervision and control of the Canadian Armed Forces during the class period;
- (b) the binding nature of service (which can only be terminated with lawful release) and the oaths and declarations required by members of the Canadian Armed Forces upon enrolment;
- (c) the hierarchical and authoritarian command structure of Canadian Armed Forces and the requirement for obedience;
- (d) the tremendous power and authority of the Canadian Armed Forces Leadership over the plaintiff and other class members;
- (e) the unilateral assumption of responsibility for the care of the class members by the Canadian Armed Forces Leadership; and
- (f) the dependence of the class members on the Canadian Armed Forces Leadership.

55. Given the circumstances of the relationship between the Canadian Armed Forces Leadership and the class members, including but not limited to its statutory obligations and its authority and control over the class members, the Canadian Armed Forces Leadership undertook to act in the best interests of the class members and to act in accordance with the duty of loyalty imposed on the Canadian Armed Forces Leadership.

56. Furthermore, the Canadian Armed Forces Leadership's repeated insistence throughout the class period that it had appropriate policies and procedures in place to prevent and address sexual assault and harassment constituted an undertaking of responsibility to act in the best interests of the plaintiff and the class members and to act in accordance with a duty of loyalty in which the class members' interests would be put ahead of the defendant's interests as well as the interests of the Canadian Armed Forces at large, in ensuring that such conduct did not occur.

57. Likewise, in investigating complaints of sexual assault and harassment, the Canadian Armed Forces Leadership was required but failed to the interests of the plaintiff and the class members ahead of the defendant's.

58. The class members were entitled to rely and did rely on the Canadian Armed Forces Leadership to their detriment to fulfill their fiduciary obligations.

59. The discretion exercised by the Canadian Armed Forces Leadership directly affected the degree of sexual assault and harassment in the Canadian Armed Forces as it was wholly within the scope of the that discretion to ensure that appropriate policies and procedures were in place.

60. The plaintiff and the class members are particularly vulnerable and at the mercy of the Canadian Armed Forces. The plaintiff and the class members' vulnerability arises directly from their relationship with the Canadian Armed Forces Leadership. They relied on leadership in the Canadian Armed Forces for their protection in preventing sexual assault and harassment. The Canadian Armed Forces Leadership abused its power over the plaintiff and the class members.

61. The Canadian Armed Forces Leadership breached its fiduciary duties to the plaintiff and the class. The particulars of the breach include the failures set out in paragraph 48 and:

- (a) burying or minimizing reported incidents of sexual assault and harassment to protect the reputation of the military at the expense of complainants;
- (b) putting the interests of the Canadian Armed Forces before the interests of the plaintiff and the class; and
- (c) failing to safeguard the physical and psychological needs of the class members.

62. The Canadian Armed Forces Leadership knew or ought to have known that as a consequence of its actions, the plaintiff and the class members would suffer damages, as discussed below.

H. BREACH OF THE CANADIAN CHARTER OF RIGHTS AND FREEDOMS

63. The conditions particularized above violate the basic and fundamental human rights of the class members and, as such, constitute a violation of their rights and freedoms under section 7 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

64. The defendant breached the plaintiff's and class members' right to life, liberty, and security of the person, and the right not to be deprived thereof except in accordance with the principles of fundamental justice, pursuant to section 7 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, by failing to ensure an environment free of sexual assault and harassment, including by:

- (a) failing to establish and enforce adequate policies, codes, guidelines, and management and operations procedures to ensure that the plaintiffs and the class members would be free from sexual assault and harassment;
- (b) failing to provide adequate, or any, training and education programs for Canadian Armed Forces employees regarding the dangerous and harmful nature of sexual assault and harassment;
- (c) failing to make sufficient overall efforts to promote the universal understanding amongst all Canadian Armed Forces employees that sexual assault and harassment are dangerous and harmful;
- (d) permitting a workplace environment that normalized and condoned the occurrence of sexual assault and harassment;
- (e) failing to supervise the conduct of Canadian Armed Forces employees, agents and servants properly so as to prevent the plaintiffs and the class members from being exposed to sexual assault and harassment;
- (f) failing to implement adequate, or any, standards of conduct for the Canadian Armed Forces work environment and for Canadian Armed Forces employees, agents and servants with regard to sexual assault and harassment;
- (g) intimidating and discouraging class members from reporting sexual assault and harassment;
- (h) failing to investigate complaints of sexual assault and harassment adequately, or at all;
- (i) failing to adjudicate complaints of sexual assault and harassment adequately, or at all;

- (j) failing to act in a timely fashion to put a stop to incidents of sexual assault and harassment;
- (k) systematically punishing, retaliating against, or threatening to retaliate against class members who complain of sexual assault and harassment;
- (l) failing to apply appropriate consequences to perpetrators of sexual assault and harassment;
- (m) failing to protect the plaintiffs and the class members from the continuation or re-occurrence of sexual assault and harassment;
- (n) failing to provide appropriate care and treatment for the plaintiffs and class members after they experienced sexual assault and harassment;
- (o) burying or minimizing reported incidents of sexual assault and harassment to protect the reputation of the military at the expense of class members;
- (p) putting the interests of the Canadian Armed Forces before the interests of the plaintiffs and the class; and
- (q) failing to safeguard the physical and psychological needs of the class members.

65. The defendant's actions negatively impact and contribute to the deprivation of the plaintiffs and the class members' security of the person. The defendant's conduct materially increases the plaintiff's and the class members' risk of sexual assault and harassment.

66. The defendant's breach cannot be saved under section 1 of the *Charter*, as it is not a reasonable limit prescribed by law as can be demonstrably justified in a free and democratic society.

I. CHARTER REMEDIES

67. In the circumstances, the plaintiff and the class are entitled to monetary damages pursuant to section 24(1) of the *Charter* for violation of the class members' rights and freedoms in order to:

- (a) compensate them for their suffering and loss of dignity;
- (b) vindicate their fundamental rights; and
- (c) deter systemic violations of a similar nature by the defendant and others who are similarly situated.

68. There are no countervailing considerations rendering damages in this case inappropriate or unjust.

69. Systemic remedies, including declarations and mandatory orders, against the defendant pursuant to section 24(1) of the *Charter* would be just and appropriate in respect of the breaches, as the breaches are systemic in nature and require mandatory orders to correct.

J. OTHER DAMAGES

70. The defendant knew, or ought to have known, that as a consequence of its actions described herein, the plaintiff and the class members would suffer suffered damages, including:

- (a) loss of income, including future income;
- (b) loss of pension income and benefits;
- (c) loss of employment benefits;
- (d) loss of future employment opportunities;
- (e) physical, emotional and psychological harm and distress;
- (f) psychological illnesses;
- (g) an impaired ability to obtain and sustain employment, resulting either in lost or reduced income and ongoing loss of income;

- (h) a requirement for medical or psychological treatment and counselling;
- (i) an impaired ability to enjoy and participate in recreational, social and employment activities and to form personal relationships;
- (j) the loss of general enjoyment of life; and
- (k) such further and other damages as the plaintiff and class members may advise prior to trial in this matter.

71. The plaintiff and the class sustained and will continue to sustain income loss, pain and suffering, loss of enjoyment of life and loss of amenities.

72. As a result of the conduct alleged herein, the Family Law Claimants have suffered and will continue to suffer damages, including:

- (a) actual expenses reasonably incurred for the benefit of the CAF Class Members;
- (b) travelling expenses incurred while visiting CAF Class Members during treatment or recovery;
- (c) loss of income or the value of services provided for CAF Class Members, including nursing and housekeeping; and
- (d) compensation for loss of support, guidance, care and companionship that they might reasonably have expected to receive from the CAF Class Members.

K. PUNITIVE DAMAGES

73. The high-handed and callous conduct of the defendant warrants the condemnation of this Honourable Court. The Canadian Armed Forces Leadership conducted its affairs with wanton and callous disregard for the class members' interests, safety, and well-being. The Canadian Armed Forces Leadership breached, and continue to breach, its duty of care, fiduciary duty and *Charter* duties owed to the plaintiff and the class members.

74. Over a long period of time, the plaintiff and the class members were treated in a manner that could foreseeably result in the damages suffered. The culture to which the plaintiff and the

class members were exposed to grossly violated their rights and severely altered the paths of their lives.

75. The actions of the Canadian Armed Forces Leadership were deliberate. In these circumstances, punitive damages are necessary to act as a deterrent to prevent such conduct in the future.

L. QUEBEC LAW

76. Where the actions of the Canadian Armed Forces and its employees, agents and servants took place in Québec, they constitute:

- (a) fault giving rise to the extra-contractual liability of the defendant, its employees, servants and agents and the class pursuant to the *Civil Code of Québec*, S.Q. 1991, c. 64, Art. 1457, and the *Charter of Human Rights and Freedoms*, R.S.Q., c. C-12 (the "*Québec Charter*"), ss. 1, 4, 10, 10.1 and 16;
- (b) fault giving rise to the extra-contractual liability of the defendant pursuant to the *Crown Liability and Proceedings Act*, s. 3, and the *Interpretation Act*, R.S.C. 1985, c. 1-16, s. 8.1; and
- (c) unlawful and intentional interference with the rights of the plaintiff and the class members under the *Québec Charter*, ss. 1, 4, 10, 10.1 and 16, giving rise to the liability of the defendant to pay punitive damages to the plaintiff and class members, pursuant to the *Québec Charter*, s. 49 and the *Civil Code of Québec*, Art. 1621.

77. The plaintiff proposes that this action be tried at Toronto, Ontario,

DATED March 29, 2017.

Kirk M. Baert

Tel: / Fax: 416-595-2092 / 416-204-2889

Jonathan Ptak

Tel: / Fax: 416-595-2149 / 416-579-5389

Garth Myers

Tel: 416-595-2102 / Fax: 416-204-4924

Brittany Tovee

Tel: / Fax: 416-595-2260 / 416-204-4937

KOSKIE MINSKY LLP

20 Queen Street West

Suite 900, Box 52

Toronto, Ontario M5H 3R3

Andrew Raven

Tel: / Fax: 613-567-2901 x 222 / 613-567-2921

Andrew Astritis

Tel: / Fax: 613-567-2901 x 234 / 613-567-2921

Amanda Montague-Reinholdt

Tel: / Fax: 613-567-2901 x 250 / 613-567-2921

**RAVEN, CAMERON, BALLANTYNE &
YAZBECK LLP/S.R.L.**

Barristers & Solicitors

Suite 1600 - 220 Laurier Avenue West

Ottawa, Ontario K1P 5Z9

Tel: (613) 567-2901

Fax: (613) 567-2921

Lawyers for the Plaintiffs

SCHEDULE "A"
PROVINCIAL STATUTES: FAMILY MEMBER CLAIMS

ALBERTA

Tort-feasors Act, R.S.A. 2000 c. T-5

Loss of consortium through injury

2.1 (1) When a person has, either intentionally or by neglect of some duty existing independently of contract, inflicted physical harm on a married person and thereby deprived the spouse of that married person of the society and comfort of that married person, the person who inflicted the physical harm is liable in an action for damages by the spouse or in respect of the deprivation.

2.1 (2) The right of a spouse to bring the action referred to in subsection (1) is in addition to, and independent of, any right of action that the married person has, or any action that the spouse in the name of the married person has, for injury inflicted on the married person.

ONTARIO

Family Law Act, R.S.O. 1990, c. F.3

Right of dependants to sue in tort

61. (1) If a person is injured or killed by the fault or neglect of another under circumstances where the person is entitled to recover damages, or would have been entitled if not killed, the spouse, as defined in Part III (Support Obligations), children, grandchildren, parents, grandparents, brothers and sisters of the person are entitled to recover their pecuniary loss resulting from the injury or death from the person from whom the person injured or killed is entitled to recover or would have been entitled if not killed, and to maintain an action for the purpose in a court of competent jurisdiction.

Damages in case of injury

(2) The damages recoverable in a claim under subsection (1) may include,

- (a) actual expenses reasonably incurred for the benefit of the person injured or killed;
- (b) actual funeral expenses reasonably incurred;
- (c) a reasonable allowance for travel expenses actually incurred in visiting the person during his or her treatment or recovery;
- (d) where, as a result of the injury, the claimant provides nursing, housekeeping or other services for the person, a reasonable allowance for loss of income or the value of the services; and
- (e) an amount to compensate for the loss of guidance, care and companionship that the claimant might reasonably have expected to receive from the person if the injury or death had not occurred.

QUÉBEC

Civil Code of Québec (S.Q. 1991, c. 64), Articles 454, 1457, 1607, 1609, 1614, 1615, 1616, 2926 and 2930.

ANNEXE C – ENTENTE DE PRINCIPE

No du dossier de la Cour : T-2111-16

COUR FÉDÉRALE

Recours collectifs – envisagés

[TRADUCTION]

SHERRY HEYDER, AMY GRAHAM et NADINE SCHULTZ-NIELSEN

demandereses

- et -

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

défendeur

- et -

N° du dossier de la Cour : T-460-17

LARRY BEATTIE

demandeur

- et -

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

défendeur

ENTENTE DE PRINCIPE

INTRODUCTION

1. À la fin de 2016 et au début de 2017, six (6) recours collectifs envisagés ont été intentés devant la Cour fédérale et diverses cours supérieures provinciales par divers représentants demandeurs partout au Canada (les « **Demandeurs** ») :
 - (a) *Rogers, Glynis c. Procureur général du Canada*, HFX, N° : 457658, 21 novembre 2016 (« **Rogers** »);
 - (b) *Peppers c. Procureur général du Canada*, CSCB, N° 16-5018 (greffe de Victoria), 1^{er} décembre 2016 (« **Peppers** »);
 - (c) *Sherry Heyder c. Procureur général du Canada*, NG : T-2111-16, 7 décembre 2016 (« **Heyder** »);
 - (d) *Amy Graham, Nadine Schultz-Nielsen et Larry Beattie c. Procureur général du Canada*, CSON : 16-70743CP, 12 décembre 2016 (« **Graham, Schultz-Nielsen et Beattie** »);
 - (e) *Alexandre Tessier c. PGC*, NG : 200-06-000209-174 (« **Tessier** ») (à l'origine une action individuelle);
 - (f) *Larry Beattie c. Procureur général du Canada*, NG : T-460-17, 2 mars 2017 (« **Beattie** »).
2. En 2017, un consortium a été formé par les avocats de *Rogers, Peppers, Heyder, Graham, Schultz-Nielsen et Beattie*, ainsi que de *Tessier*, composé de cinq (5) cabinets de partout au pays : Koskie Minsky LLP (Toronto), Raven Cameron, Ballantyne & Yazbeck LLP (Ottawa), Wagners (Halifax), Acheson Sweeney Foley Sahota LLP (Victoria) et Quessy Henry St-Hilaire (Québec) (ensemble, les « **Avocats des membres du groupe** »). Les Avocats des membres du groupe ont réuni les demandes en deux causes principales devant la Cour fédérale dans *Heyder et al. c. Canada* et *Beattie c. Canada*.
3. Les actions sont intentées au nom des membres et anciens membres des Forces armées canadiennes (les « **FAC** ») pour des allégations de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle et de discrimination fondée sur le sexe, le genre et l'orientation sexuelle au sein des FAC (la « **Conduite alléguée** »). Les actions allèguent l'incapacité systématique des dirigeants des FAC à lutter adéquatement contre une culture de harcèlement sexuel et de discrimination au sein des FAC.
4. Les demandeurs et le procureur général du Canada (« **Canada** ») (collectivement appelés les « **Parties** ») reconnaissent et admettent le préjudice subi par les Membres du groupe qui ont vécu la Conduite alléguée. Les parties se sont donc réunies et ont participé à des discussions qui ont duré plusieurs jours entre mars et septembre 2018 afin d'explorer la possibilité d'un règlement, dans le but, notamment :
 - (a) d'indemniser les membres des FAC qui ont subi des préjudices importants en raison de la Conduite alléguée, grâce à une combinaison de mesures de compensations indépendantes et de prestations légales versées par Anciens Combattants Canada (« **ACC** »);

- (b) de créer un processus de démarches réparatrices pour permettre aux Membres du groupe intéressés de partager leurs expériences avec des dirigeants des FAC, échanges qui pourront être utilisés pour éclairer l'élaboration de politiques et la formation et l'instruction dans les FAC;
 - (c) de compléter, de modifier et de réviser les politiques des FAC et d'ACC pour continuer de tenter de mettre fin à la Conduite alléguée;
 - (d) de présenter des excuses sincères aux membres des FAC qui ont subi des préjudices en raison de la Conduite alléguée.
5. La présente entente de principe (l'« **EP** ») démontre la volonté des Parties de régler, conformément aux modalités énoncées aux présentes, les actions, causes d'action, réclamations et/ou demandes formulées contre le Canada. Les Parties négocieront de bonne foi en vue de conclure une entente de règlement définitive (l'« **ERD** »), qui sera assujettie à l'approbation des autorités requises au sein du gouvernement du Canada et qui devra être approuvée par la Cour fédérale, conformément aux dispositions applicables des *Règles des Cours fédérales*.
6. Le groupe comprend tous les membres et anciens membres de la Force régulière et de la Force de réserve des FAC. Il est entendu que la Force de réserve comprend : la Première réserve, le Service d'administration et d'instruction des organisations de cadets (SAIOC), les Rangers canadiens et la Réserve supplémentaire (les « **Membres du groupe** »).
7. La présente **EP** ne constitue pas un aveu de responsabilité.

RÉSUMÉ DES MODALITÉS GÉNÉRALES

Récapitulatif de l'indemnisation

8. Les Membres du groupe peuvent présenter une réclamation en vue d'une indemnisation, conformément aux catégories d'indemnisation A à C, comme il est établi dans la **Grille d'indemnisation** suivante (« **Sommes individuelles** ») :

Catégorie ¹	Niveau d'indemnisation*
A. Harcèlement sexuel, discrimination fondée sur le sexe et l'appartenance à la communauté LGBTQ2+ <ul style="list-style-type: none"> • limité aux femmes et aux hommes LGBTQ2+ 	5 000,00 \$

¹ Pour les besoins de la Grille d'indemnisation, les définitions de « contacts sexuels non désirés », d'« attaque de nature sexuelle » et d'« activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir » figurant à la page 9 du rapport intitulé *Les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016* de Statistique Canada s'appliquent.

• limité aux incidents survenus après le 17 avril 1985		
B1. Harcèlement sexuel ciblé/ continu/grave et/ou agression sexuelle sous la forme de contacts sexuels non désirés	Préjudice faible	5 000,00 \$
	Préjudice modéré	10 000,00 \$
	Préjudice élevé	20 000,00 \$
B2. Agression sexuelle sous la forme d'attaque sexuelle ou d'activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir	Préjudice faible	30 000,00 \$
	Préjudice modéré	40 000,00 \$
	Préjudice élevé	50 000,00 \$
C. Paiement bonifié : les Membres du groupe qui souffrent ou ont souffert de TSPT ou d'autres blessures mentales diagnostiquées ou de blessures physiques découlant directement d'une agression sexuelle ou de harcèlement sexuel pour lesquels ils se sont vu refuser des prestations d'ACC ou dont la demande de révision au titre du paragraphe 17 a été refusée	Préjudice faible	50 000,00 \$
	Préjudice modéré	75 000,00 \$
	Préjudice élevé	100 000,00 \$

9. Les Membres du groupe peuvent être admissibles à une indemnisation en fonction de la nature des incidents et des préjudices subis, comme il est établi dans les catégories A plus B (le niveau le plus élevé de B1 ou B2 selon le cas) plus C s'ils atteignent les seuils établis dans la ou les catégories et le ou les niveaux d'indemnisation dans la Grille d'indemnisation, qui seront précisés dans une **ERD**.
10. La limite des indemnités financières pour les Sommes individuelles devant être payées par le Canada est de **800 millions de dollars canadiens** (« **Limite globale** »).
11. En aucun cas la Limite globale ne sera dépassée pour financer les Sommes individuelles. S'il est déterminé que les Sommes individuelles dépassent la Limite globale, les Sommes individuelles seront alors réduites au prorata dans la mesure nécessaire pour ne pas dépasser la Limite globale.

12. Il y aura une somme désignée de **200 millions de dollars canadiens** (la « **Somme désignée** ») qui servira de limite des indemnités financières conditionnelle.
13. Si le montant total des Sommes individuelles devant être versées par le Canada aux Membres du groupe admissibles est inférieur à la Somme désignée, la différence entre le montant total des Sommes individuelles et la Somme désignée (la « **Somme résiduelle** ») permettra de financer une augmentation au prorata des Sommes individuelles jusqu'à concurrence de 15 % par réclamation pour l'indemnisation payée ou à payer dans les catégories A à C, comme il est établi ci-dessus (« **Somme majorée** »).
14. Le total des Sommes individuelles, y compris la Somme majorée, ne doit en aucun cas dépasser la Limite globale.
15. Si la Somme désignée n'est pas atteinte après l'ajout de la Somme totale majorée aux sommes individuelles, jusqu'à concurrence de **25 millions de dollars canadiens** de la différence entre le total des Sommes individuelles évalués et la Somme désignée doit être mise à la disposition des mesures collectives comme il a été convenu par les parties (« **Fonds dirigé** »). Les coûts d'un projet de commémoration/musée convenu par les parties et stipulé à l'alinéa 28f) de la présente **EP** doivent être payés, en tout ou en partie, à partir du Fonds dirigé, s'il y a lieu. Si la Somme désignée n'est pas atteinte après le paiement du Fonds dirigé, le Canada n'aura aucune autre obligation à l'égard des Sommes individuelles. Si le total des Sommes individuelles dépasse la Somme désignée, le Canada ne versera aucune Somme majorée ni aucun Fonds dirigé.
16. Les niveaux d'indemnisation sont des montants fixes basés sur des seuils qui seront établis sur accord des parties, sous réserve d'une réduction au prorata si la Limite globale est atteinte, ou d'une augmentation au prorata si la Somme majorée est applicable.
17. Afin de faciliter l'indemnisation des Membres du groupe qui demandent une indemnisation au titre de la catégorie C de la grille d'indemnisation (« **Paiement bonifié** »), ACC établira un processus spécial pour traiter en temps opportun les demandes de prestations statutaires présentées par les Membres du groupe². En cas de refus, ces Membres du groupe pourront alors demander un Paiement bonifié. Les Membres du groupe ne sont admissibles à un Paiement bonifié que s'ils présentent une demande initiale ou une demande de révision³ et s'ils sont jugés inadmissibles aux prestations d'ACC à l'égard des réclamations pour la même blessure ou maladie pour laquelle des réclamations sont présentées aux termes de la présente **EP**.
18. Il n'y aura aucune double indemnisation pour les Membres du groupe qui ont été indemnisés pour la ou les mêmes blessures pour lesquelles des réclamations sont présentées dans la présente instance. Les Membres du groupe qui ont reçu des dommages-intérêts ou une autre indemnité relativement à la même ou aux mêmes blessures pour lesquelles des réclamations sont présentées dans la présente instance, en exécution d'un jugement, d'un jugement sur

² Les parties conviennent de discuter de ce que peut signifier l'expression « en temps opportun », compte tenu de toutes les circonstances, pendant la négociation de l'**ERD**.

³ Le terme « révision » dans la présente **EP** est généralement utilisé pour désigner les décisions réexaminées par ACC et n'est pas utilisé dans un contexte législatif précis.

consentement ou d'une réparation, ou aux termes d'un règlement de quelque forme que ce soit, relativement à des poursuites civiles ou administratives contre le Canada (mais, en ce qui concerne les Sommes individuelles prévus dans les catégories A et B, à l'exclusion des prestations statutaires versées par l'entremise d'ACC) n'ont pas droit à une indemnisation aux termes du présent règlement. Il est entendu qu'aucun Membre du groupe qui a reçu ou est admissible à recevoir un paiement aux termes du règlement intervenu dans *Ross, Roy & Satalic c. Sa Majesté la Reine*, pour une conduite ou des incidents identiques ou connexes, n'aura droit à une indemnité aux termes du présent règlement. La quittance applicable au recours collectif *Ross, Roy & Satalic* doit être exécutée à l'égard des réclamants visés par le présent règlement.

Notification et administration

19. Les Parties collaboreront pour établir un plan de notification approprié dont les coûts, une fois convenus, seront payés par le Canada.
20. Les Parties collaboreront pour établir un processus administratif qui comprend un arbitrage ou un examen indépendant des réclamations à certains ou à tous les niveaux négociés par les parties.
21. Les indicateurs particuliers pour l'admissibilité, les normes de preuve et le processus d'administration pour les catégories d'indemnisation A, B et C doivent être négociés par les Parties. Les Parties conviennent que le processus d'administration sera principalement fondé sur des documents papier et que les réclamations pour la catégorie A peuvent être faites en remplissant une déclaration ou une attestation sous une forme convenue par les parties.
22. Les coûts du processus d'administration des réclamations doivent être payés par le Canada.
23. Des honoraires de 10 000 dollars par représentant demandeur dans toutes les instances visées au paragraphe 1 seront versés par le Canada.
24. Si une **ERD** est approuvée par la Cour fédérale, le Canada ne prendra pas position au sujet de l'approbation des honoraires juridiques. Le Canada accepte de payer les honoraires juridiques approuvés par la Cour jusqu'à concurrence de 25 millions de dollars, plus taxes et débours, au consortium d'Avocats des membres du groupe nommé au paragraphe 2. Cette somme sera versée dans les 30 jours suivant la date de mise en œuvre.
25. Tous les Membres du groupe qui ne demandent pas l'exclusion en bonne et due forme du règlement signeront ou seront réputés avoir signé une quittance complète et finale en faveur du Canada, qui sera convenue par les Parties et incluse dans l'**ERD**.

Avantages sociaux et impôts

26. Le Canada s'adressera par écrit à Emploi et Développement social Canada et à l'Agence du Revenu du Canada pour demander qu'il ne soit pas porté atteinte au droit des Membres du groupe de toucher des avantages sociaux ou des prestations de nature sociale offerts par le

gouvernement fédéral en raison du versement d'une Somme individuelle, et que les Sommes individuelles ne soient pas considérées comme un revenu imposable au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

27. Le Canada s'adressera par écrit aux gouvernements provinciaux et territoriaux pour leur demander que le versement de Sommes individuelles aux Membres 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 aux termes du présent règlement, ou dont ceux-ci peuvent se prévaloir.

Politique et autres mesures

28. Les parties conviennent des politiques et d'autres mesures liées aux FAC :

- (a) **Processus de démarches réparatrices :** le Canada établira un processus de démarches réparatrices dirigé par les FAC et conçu avec l'aide du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle (le CIIS) et d'experts internes en la matière, ainsi qu'avec un ou plusieurs experts externes en la matière nommés conjointement par les Parties, afin de permettre aux Membres du groupe qui sont intéressés à partager leurs expériences avec les hauts représentants des FAC. Les parties travailleront ensemble pour établir un mandat qui respecte la nature pénible sur le plan émotif de ces contributions et les mécanismes par lesquels ce processus peut être utilisé pour éclairer l'élaboration de politiques et la formation et l'instruction. Ce processus comprendra un rapport sommaire final accessible au public et l'utilisation des témoignages dans le cadre de la formation, de l'instruction et de l'élaboration de politiques.
- (b) **Examen externe exhaustif :** le Canada procédera à un examen externe exhaustif, mené par une ou des personne(s) qui seront choisies par les Parties, afin d'apprécier les progrès de l'opération Honour et du CIIS, cinq ans après la date de l'approbation du règlement. Les Parties négocieront les paramètres et la portée de l'examen pour s'assurer qu'il fournit des recommandations et des conseils pratiques fondés sur les résultats au chef d'état-major de la Défense et à la sous-ministre de la Défense, et qu'il évite le chevauchement avec d'autres rapports et examens externes en cours.
- (c) **Définition du harcèlement :** le Canada modifiera la définition du harcèlement dans les politiques des FAC pour indiquer clairement que le harcèlement comprend le harcèlement qui ne vise pas une personne.
- (d) **Soutien aux survivants :** avec l'aide d'experts en la matière, le Canada améliorera ses ressources et ses programmes de soutien pour répondre aux besoins uniques des membres des FAC qui ont vécu de l'inconduite sexuelle pendant leur service dans les FAC.
- (e) **Consultations sur la représentation des genres et la diversité :** les Parties conviendront des experts externes en la matière qui participeront à une consultation des FAC sur la représentation des genres et la diversité, et s'entendront sur une

structure et des échéanciers clairs pour l'achèvement de la consultation. La consultation, qui sera ouverte aux représentants des demandeurs et des FAC, portera sur un objectif en matière de représentation des genres et sur les échéanciers pour l'atteindre. D'autres modalités et structures seront déterminées.

- (f) **Commémoration** : les Parties examineront plus à fond les mesures de commémoration pour accroître la sensibilisation, valider les expériences et influencer le changement de culture. Les FAC faciliteront la consultation dirigée avec les représentants des demandeurs et des FAC ainsi que les experts en la matière dont les Parties conviendront et inviteront des experts dans le domaine, y compris le Musée canadien des droits de la personne et le Musée canadien de la guerre, en vue d'élaborer des propositions.

29. Les parties conviennent des politiques et d'autres mesures liées aux prestations d'invalidité d'ACC qui suivent :

- (a) ACC révisera certaines politiques en fournissant des exemples qui précisent l'approche libérale à adopter pour déterminer si une blessure ou une maladie découlant d'une inconduite sexuelle est imputable au service, et fera en sorte que le Guide d'arbitrage soit harmonisé avec les politiques révisées. Ces politiques comprendront :
 - i. une précision selon laquelle, lors du traitement d'une demande de prestations pour une blessure ou une maladie découlant d'une inconduite sexuelle, il peut être établi qu'il y a eu agression sexuelle ou harcèlement sexuel sur la foi du témoignage donné par le requérant;
 - ii. une précision supplémentaire aux fins de traitement d'une demande de prestations, indiquant qu'une blessure ou une maladie découlant d'un incident d'inconduite sexuelle impliquant des membres des FAC ne peut pas être rejetée au seul motif que cet incident est survenu hors de la propriété des FAC ou à un événement auquel le requérant n'était pas tenu d'assister. Il est reconnu que chaque décision en ce qui concerne le lien ou l'absence de lien entre une blessure ou une maladie et le service militaire est prise par ACC eu égard à tous les facteurs de preuve contextuelle pertinents.
- (b) ACC veillera à publier les politiques modifiées sur son site Web.
- (c) Pour les vétérans qui se présentent ou pour les cas qui pourraient être portés à l'attention d'ACC, ACC offrira des possibilités de révision de ses décisions antérieures, en tenant compte de son approche plus récente à l'égard des réclamations, sous réserve des contraintes législatives. Cela comprend les décisions qui ont été prises contrairement aux pratiques actuelles, révisées conformément à l'alinéa 29a) ci-dessus, lorsque ces demandes de prestations ont été refusées en raison d'une erreur relative à la constatation d'un fait ou à l'interprétation d'une loi, ou celles à l'égard desquelles de nouveaux éléments de preuve sont fournis au ministre. ACC acceptera aussi de réexaminer toute décision renvoyée à ACC par le

Tribunal des anciens combattants (révision et appel) pour l'un ou l'autre des motifs énoncés dans la phrase précédente, pourvu que le réclamant/Membre du groupe obtienne le consentement du Tribunal pour réexaminer ces décisions.

- (d) Le Canada informera les membres du groupe, grâce à la campagne de notification et à la procédure de réclamation, concernant les politiques susmentionnées applicables pour déterminer si une blessure ou une maladie découlant d'une inconduite sexuelle est imputable au service. Dans le cadre de sa campagne de notification et sur le portail Web d'ACC, le Canada indiquera les possibilités de demander une révision lorsque des prestations ont déjà été refusées.
- (e) ACC entreprendra des discussions officielles, une ou deux au besoin, y compris avec les représentants désignés des demandeurs, afin de fournir une rétroaction sur les difficultés particulières qu'ont dû relever les survivants pour accéder aux prestations d'ACC.
- (f) ACC poursuivra la formation externe sur le soutien tenant compte de traumatisme sexuel à l'intention des décideurs d'ACC, s'il y a lieu.

Annnonce publique du règlement

- 30. Les Parties conviennent qu'aucune des deux parties ne fera d'annonce publique au sujet de la présente EP ou de l'une de ses modalités avant que les Parties aient convenu du moment ou de la façon dont une annonce publique sera faite.
- 31. Chacune des parties peut signer un exemplaire différent de la présente entente, les signatures par télécopieur ou numériseur étant acceptables, et chaque exemplaire ainsi signé constitue un original de l'entente, mais tous ces exemplaires signés constituent un seul et même instrument.

SA MAJESTÉ LA REINE DU CANADA, représentée par le procureur général du Canada

Signé à Toronto, ce 15^e jour de mars 2019.

PAR : Original signé par Christine Mohr
PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA
Pour le défendeur

Signé à Toronto, ce 15^e jour de mars 2019.

PAR : Original signé par Julie De Marco

PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA
Pour le défendeur

Signé à Ottawa, ce 15^e jour de mars 2019.

PAR : Original signé par R. Jeff Anderson

PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA
Pour le défendeur

Signé à Toronto, ce 15^e jour de mars 2019.

PAR : Original signé par Derek Allen

PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA
Pour le défendeur

Signé à Ottawa, Canada, ce 15^e jour de mars 2019.

PAR : Original signé par Thomas Finlay

PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA
Pour le défendeur

LES DEMANDEURS, représentés par les Avocats des membres du groupe.

Signé à Toronto, ce 15^e jour de mars 2019.

PAR : Original signé par Jonathan Ptak

KOSKIE MINSKY LLP
Pour les demandeurs

Signé à Ottawa, Canada, ce 15^e jour de mars 2019.

PAR : Original signé par Andrew Raven

RAVEN CAMERON BALLANTYNE & YAZBECK LLP
Pour les demandeurs

Signé à Halifax, ce 15^e jour de mars 2019.

PAR : Original signé par Raymond Wagner

WAGNERS

Pour les demandeurs

Signé à Victoria, ce 15^e jour de mars 2019.

PAR : Original signé par Patrick W. Dudding

ACHESON SWEENEY FOLEY SAHOTA LLP

Pour les demandeurs

Signé à Québec, ce 15^e jour de mars 2019.

PAR : Original signé par Jean-Daniel Quessy

QUESSY HENRY ST-HILAIRE

Pour les demandeurs

Canadian Armed Forces – Phase I & Phase II Notice Programs

Case Analysis

The following known factors were considered when preparing the media plans:

1. It is our understanding that there are approximately 1 million current and former members of the Canadian Armed Forces and current and former employees of the Department of National Defence and the Staff of the Non-Public Funds, some of whom may have been affected by Sexual Misconduct while working in the military workplace and who may be class members for purposes of this class action settlement.
2. The Government of Canada will use its internal and external networks to provide direct and indirect notice to class members. The reach of this notice to current members and employees is expected to be high; the precise reach of this notice with respect to former members less certain. Accordingly, a supplementary notice campaign which includes radio advertisements, and other digital and print media sources is desired.
3. Effective reach and notice content is desired to convey the importance of the information affecting class members' rights.

Objective

To design a notice program that will effectively reach likely Class Members and capture their attention with notice communicated in clear, concise, plain language so that their rights and options may be fully understood.

Target Audience

The Class is comprised of: (a) All current and former officers and non-commissioned members of all components of the Canadian Armed Forces, as well as any individual who served in any branch, corps, service or other group within or forming part of, the Sovereign's armed or military forces for Canada; (b) All current and former employees of all tenures of the Department of National Defence and Staff of the Non-Public Funds.

➤ **Canadian Armed Forces History and Information**

The Canadian Armed Forces ("CAF") are divided into three parts; the Canadian Army, the Royal Canadian Navy ("RCN"), and the Royal Canadian Air Force ("RCAF"). To start a full or part-time career in the Canadian Armed Forces (CAF) applicants must (1) be a Canadian citizen, (2) be at least 18 years old (17 years old with parental consent, or as young as 16 with parental consent for paid education programs),¹ and (3) have completed *at least* Grade 10 or Secondaire IV in Québec.²



- The Canadian Army is the "land" force of the CAF. It consists of about 123,00 full-time soldiers and about 17,000 part-time (reserve) soldiers. The Canadian Army was officially founded in 1942. The

¹ Applicants may be 16 years old (with parental consent) to join the paid education programs or 16 years old (with parental consent) and enrolled as a full-time student to join the Primary Reserves.

² Apply Now, Am I Eligible? <https://forces.ca/en/apply-now/>.

army underwent restructuring in the 1950s and 1960s, eventually becoming the Canadian Armed Forces in 1968.³



- The RCAF consists of about 13,000 full-time regulars and about 2,400 part-time reserves. RCAF members are spread out in 10 bases across Canada.



- The RCN consists of about 8,300 full-time regulars, 4,600 part-time reserves and 29 warships. The RCN maintains active operations around the world, however most serve as a patrol and rescue force, similar to other countries Coast Guards.

➤ **Select Characteristics of Canada's Population**

AGE AND GENDER

As of July 1, 2018, there are approximately 29,882,742 Canadian adults 18 years of age or older (Adults 18+).⁴ Females comprise 50.7% of the population of Adults 18+ with a total Female Adult 18+ population of 15,143,845, while males make up 49.3% of Adults 18+.

Canadian Population by Age/Sex 18+

Age	Total Canada	Male	Female
15 to 19 years	2,106,893	1,082,667	1,024,226
20 to 24 years	2,437,542	1,271,388	1,166,154
25 to 29 years	2,573,476	1,324,764	1,248,712
30 to 34 years	2,550,512	1,288,341	1,262,171
35 to 39 years	2,514,450	1,250,324	1,264,126
40 to 44 years	2,378,927	1,176,696	1,202,231
45 to 49 years	2,405,692	1,195,595	1,210,097
50 to 54 years	2,578,047	1,285,508	1,292,539
55 to 59 years	2,726,152	1,354,975	1,371,177
60 to 64 years	2,456,212	1,207,653	1,248,559
65 to 69 years	2,035,754	988,337	1,047,417
70 to 74 years	1,625,256	779,411	845,845
75 to 79 years	1,109,870	515,927	593,943
80 to 84 years	765,850	336,986	428,864
85 to 89 years	504,086	199,768	304,318
90 to 94 years	237,609	76,792	160,817

³ History of the Canadian Military, The Canada Guide, <http://www.thecanadaguide.com/basics/the-military/>.

⁴ Statistics Canada. Table 17-10-0005-01. Population estimates on July 1st, by age and sex, Last modified March 6, 2019.

95 to 99 years	69,827	17,143	52,684
100 years and over	9,968	1,774	8,194
18 years and over	29,882,742	14,738,897	15,143,845
Median Age	40.8	39.7	41.8

GEOGRAPHY

Further, the Canadian population of Adults 18+ is heavily concentrated in the provinces of Ontario, Québec, British Columbia, and Alberta. Together, the Adult 18+ populations in these provinces comprise approximately 86.5% of the total adult population.

Canadian Population 18+ by Province/Territory

Province/Territory	Adults 18+	% TOTAL
Alberta	3,344,783	11.2
British Columbia	4,124,710	13.8
Manitoba	1,045,886	3.5
New Brunswick	635,389	2.1
Newfoundland & Labrador	436,240	1.5
Northwest Territories	33,800	0.1
Nova Scotia	794,918	2.7
Nunavut	24,269	<0.1
Ontario	11,573,423	38.7
Prince Edward Island	124,045	0.4
Québec	6,820,087	22.8
Saskatchewan	892,742	3.0
Yukon	32,450	0.1
18 years and over	29,882,742	100.0

LANGUAGE

According to the 2016 Census, the majority of all Canadians speak English most often at home. Approximately 63.9% of all Canadians speak only English most often at home, while 68.2% speak English with or without additional languages most often at home. Only 10.9% of Canadians whose mother tongue was a non-official language still speak a non-official language most often at home.

Language Spoken Most Often at Home

Mother Tongue	Total – Language Spoken Most Often at Home	English	French	Non-Official language	English and French	English and Non-Official Language	French and Non-Official Language	English, French, and Non-Official Language
TOTAL	34,460,060	22,031,185	6,842,955	3,950,050	154,380	1,269,705	147,045	64,740
English	19,349,060	18,996,690	71,405	114,795	28,970	135,885	480	4,845
French	7,065,270	447,675	6,497,370	20,460	67,785	1,555	24,865	5,575
Non-Official Language	7,260,085	2,301,495	212,705	3,741,345	11,995	875,160	86,930	30,455
English and French	157,180	77,515	33,510	2,015	40,330	1,050	495	2,265
English and Non-Official Language	513,245	196,715	865	58,650	1,060	250,185	360	5,415
French and Non-Official Language	84,095	7,090	24,665	9,185	2,025	1,980	32,515	6,640
English, French and Non-Official Language	31,125	8,010	2,440	3,610	2,215	3,900	1,400	9,550

➤ **CAF Veteran and Active Military Population Demographics**

AGE AND GENDER

Veteran Population

The number of veterans serviced by VAC offices in December 2018 provides a snapshot of males vs. female veterans in Canada. The vast majority (nearly 90%) of all veterans are male, meaning veterans are 79.8% more likely to be male, as compared to the total Canadian population 18 years of age or older.

Total Veterans by Gender, Service Type, and Age (Served by VAC Offices in December 2018)

Age	Total Males			Total Females			TOTAL	% TOTAL
	War Service	CAF	% Male	War Service	CAF	% Female		
≤29	0	1,726	85.9	0	283	14.1	2,009	1.7
30-39	0	8,551	85.4	0	1,463	14.6	10,014	8.5
40-49	0	12,025	83.3	0	2,415	16.7	14,440	12.3
50-59	0	21,743	85.9	0	3,582	14.1	25,325	21.5

60-69	0	14,574	91.0	0	1,448	9.0	16,022	13.6
70-79	0	17,415	96.3	97	577	3.7	18,089	15.4
80-89	2,010	13,237	94.3	270	656	5.7	16,173	13.8
90+	12,268	729	83.9	2,433	70	16.1	15,500	13.2
TOTAL	14,278	90,000	88.7	2,800	10,494	11.3	117,572	100.0

Additionally, all War Service veterans are 80 years of age or older. The majority of CAF veterans (nearly 90%) are at least 40 years of age. Veterans are 41.9% more likely to be 40 years of age or older, as compared to the total Canadian population 18 years of age or older.

Active Regular Force Personnel

A study from the Department of National Defence/ Government of Canada on the State of Military Families in Canada⁵ was used to ascertain the ages of Regular Force (RegF) personnel posted in Canada.

Age Range of RegF Personnel in Canada

Age Range	RegF (Number)	% Total
16-19	1,554	2.46
20-24	8,200	12.96
25-29	12,342	19.51
30-34	12,068	19.07
35-39	9,975	15.77
40-44	7,334	11.59
45-49	5,908	9.34
50-54	4,425	6.99
55-59	1,457	2.30
60-64 ⁶	6	0.01
TOTAL	63,269	100.0

The vast majority (88.24%) of Regular Force members are between the ages of 20-49. Compared to the percentage of persons in each age group in the general Canadian population, this means Regular Force members are 84.58% more likely to be in that age range. In particular, compared to the general Canadian population, Regular Force members are:

- 2.4 times more likely to be 25-29 years old;
- 2.3 times more likely to be 30-34 years old;
- 94.9% more likely to be 35-39 years old;
- 65.3% more likely to be 20-24 years old;

⁵ Manser, L. (2018). *State of Military Families in Canada: Issues Facing Regular Force Members and Their Families*. Ottawa, ON: Canadian Forces Morale and Welfare Services.

⁶ As of July 1, 2004, the compulsory retirement age for Regular Force members is 60. <http://www.forces.gc.ca/en/news/article.page?doc=new-compulsory-retirement-age-for-the-cf/hnocfnhk>. Last visited April 11, 2019.

- 51.5% more likely to be 40-44 years old; and
- 20.7% more likely to be 45-49 years old.

Additionally, the percentage of females serving active duty numbers is slightly higher than in the veteran population, but males still dominate CAF demographics. As of February 1, 2019, there are an estimated 96,822 Regular Force and Primary Reserve members, of which 15,174 (or 15.7%) are female,⁷ leaving males with the lion's share of representation at 84.3% male.

Representation of Women in the CAF

	CAF Total	Women (Number)	Women (% Total)
Regular Force	67,418	10,382	15.4
Primary Reserve	29,404	4,792	16.3
TOTAL	96,822	15,174	15.7

GEOGRAPHY

Canadian Armed Forces personnel are generally not required to live on-base. According to a recent snapshot of military and veteran families in Canada, most military and veteran families are integrated in civilian communities.⁸

Veteran Population

The veteran population comprises the largest share of the total CAF population. Based on information available from Veterans Affairs Canada (VAC), as of March 2018, there are an estimated 649,300 total veterans—approximately 48,300 War Service Veterans (Second World War and Korean War) and 601,000 Canadian Armed Forces Veterans (Regular Forces and Primary Reserves).⁹

Estimated Veteran Population by Province

Province	War Service	CAF	TOTAL	% TOTAL
Alberta	4,200	65,100	69,300	10.7
British Columbia	10,500	81,200	91,700	14.1
Manitoba	2,100	19,000	21,100	3.2
New Brunswick	1,800	28,500	30,300	4.7
Newfoundland & Labrador	600	15,300	15,900	2.4
Nova Scotia	2,500	39,100	41,600	6.4
Ontario	20,200	215,500	235,700	36.3
Prince Edward Island	300	3,700	4,000	0.6
Quebec	3,700	116,900	120,600	18.6
Saskatchewan	1,600	14,700	16,300	2.5
Territories	0	1,900	1,900	0.3

⁷ National Defence / Canadian Armed Forces. (March 7, 2019). *Women in the Canadian Armed Forces*.

⁸ Battams, N. and Mann, R. The Vanier Institute of the Family / L'Institut Vanier de la famille. (2018). *A Snapshot of Military and Veteran Families in Canada*.

⁹ Veterans Affairs Canada. (2018). VAC Facts and Figures Book. *Facts and Figures December 2018 Edition*, 11-12.

Foreign Countries	800	N/A	800	0.1
TOTAL	48,300	601,000	649,300	100.0

Note: Totals may not add due to rounding.

The above table indicates nearly 80% of all veterans reside in the provinces of Ontario, Quebec, British Columbia, or Alberta, which is largely similar to the distribution of all adults in Canada. Less than 1% of veterans do not currently reside in Canada.

Active Regular Force Personnel

Active military personnel are generally stationed on or near military bases. As recently as the mid-2010s, only 15% of military families lived on a base; the majority live within a 30-minute drive to a base. While relocation occurs frequently among active military households, an estimated 8,000 of 10,000 families are moved to new provinces yearly. The majority (57%) of interprovincial moves is to Ontario (30%) and Québec (27%)¹⁰; as such, active military diaspora is mostly consistent with general population distributions.

RegF Population by Province and Base/Support Unit

Base/Support Unit	TOTAL	% Province	% TOTAL
Alberta	7,128	100.0	11.3
(0127) 3 CDSB Edmonton	4,503	63.2	-
(0134) CFB Cold Lake	1,875	26.3	-
(0142) CFB Suffield	106	1.5	-
(6428) 3 CDSB Edmonton, Detachment Wainwright	644	9.0	-
British Columbia	5,085	100.0	8.0
(0103) CFB Esquimalt	4,095	80.5	-
(0133) CFB Comox	990	19.5	-
Manitoba	2,956	100.0	4.7
(0117) CFB Winnipeg	1,693	57.3	-
(0118) CFB Shilo	1,263	42.7	-
New Brunswick	4,799	100.0	7.6
(0105) 5 CDSB Gagetown	4,799	100.0	-
Newfoundland & Labrador	286	100.0	0.5
(0123) CFB Goose Bay	68	23.8	-
(0139) CFS St. John's	101	35.3	-
(0213) CFB Gander	117	40.9	-
Nova Scotia	7,410	100.0	11.7
(0100) CFB Halifax	5,982	80.7	-

¹⁰ Battams, N. and Mann, R. The Vanier Institute of the Family / L'Institut Vanier de la famille. (2018). *A Snapshot of Military and Veteran Families in Canada*.

(0102) CFB Greenwood	1,428	19.3	-
Ontario	24,745	100.0	39.1
(0002) CFSU (OTTAWA)	6,647	26.9	-
(0107) 4 CDSB Petawawa	5,046	20.4	-
(0113) CFB Borden	3,000	12.1	-
(0114) CFB Kingston	3,944	15.9	-
(0125) CFB Trenton	2,756	11.1	-
(0135) CFB North Bay	408	1.6	-
(3536) 4 CDSB Petawawa, Detachment Toronto	1,118	4.5	-
(6399) CANSOFCOM HQ	1,826	7.4	-
Prince Edward Island	0	0.0	0.0
Quebec	10,359	100.0	16.4
(0106) 2 CDSB Valcartier	5,853	56.5	-
(0130) 2 CDSB Valcartier, Detachment Montreal	879	8.5	-
(0138) CFB Bagotville	1,304	12.6	-
(3380) 2 CDSB Valcartier, Detachment St-Jean	2,323	22.4	-
Saskatchewan	458	100.0	0.7
(0121) CFB Moose Jaw	458	100.0	-
Territories	38	100.0	<0.1
(1568) JTFN HQ	38	100.0	-
Unspecified	5	100.0	<0.1
(3162) 3 CSU	1	20.0	-
Not in Source Data	4	80.0	-
TOTAL	63,269	-	100.0

While some territories are slightly over- or under-represented (or not at all, i.e., Prince Edward Island) relative to their general total adult population counterparts, Ontario, Québec, British Columbia, and Alberta together still make up a vast majority of military representation, with nearly 75% of all active military personnel being stationed at bases in those provinces.

LANGUAGE

A profile of Canadian Forces reinforces the entrenchment of bilingualism in the armed forces in order to promote equitable participation among both English- and French- speaking personnel.¹¹ Based on an assessment of the below table, the vast majority (99.8%) of likely Class members can speak an official language (i.e., English or French, or both). English is the predominant language spoken in the military by a slim margin.

¹¹ Park, J. (2008). A profile of the Canadian Forces. *Statistics Canada, Perspectives*, 17-18.

Characteristics of Military Personnel, Aged 15 to 64 (Park 2008)

Official Language	All Military	Regular Forces	Reserve Forces
English Only	53.8%	51.4%	59.9%
French Only	3.8%	3.0%	5.9%
Both	42.2%	45.6%	33.9%
Neither	0.2%	N/A	N/A

- 96.0% of military personnel can speak English—53.8% speak English only, while 42.2% can speak both English and French;
- Only 3.8% of military personnel speak only French; and
- Only 0.2% of military personnel speak neither English nor French.

PHASE I NOTICE PLAN

Notice Strategies

Based on the analysis above, the Phase I Notice Plan consists of a combination of notice placements in mainstream newspapers, and digital media notice on a variety of websites, including a variety of social media platforms.

Notice Tactics

This Notice Plan will reach over 80% of English- and French-speaking adults 18 years of age or older in Canada through the measurable media efforts alone.

- **Mainstream Newspapers:** The court approved Short Form notice will appear as an approximate quarter-page ad unit in a variety of national and regional newspapers. The Short Form notice will be translated and published in French for the French-language publications. The Short Form notice will be published once in each newspaper within 10 days of the issuance of the Order approving the notice of settlement approval hearing.

Newspaper	Language	Ad unit	# of insertions
<i>Le Journal de Montreal</i>	French	Quarter Page	1
<i>La Presse+ (Tablet)</i>	French	Quarter Screen	1
<i>National Post</i>	English	Quarter Page	1
<i>Globe and Mail</i>	English	Quarter Page	1
<i>St. John's Telegram</i>	English	Quarter Page	1
<i>Calgary Herald</i>	English	Quarter Page	1
<i>Ottawa Citizen</i>	French	Quarter Page	1
<i>Saint John Telegraph-Journal</i>	English	Quarter Page	1
<i>Halifax Chronicle Herald</i>	English	Quarter Page	1
<i>Charlottetown Guardian</i>	English	Quarter Page	1
<i>Toronto Star</i>	English	Quarter Page	1

<i>Vancouver Sun</i>	English	Quarter Page	1
<i>Montreal Gazette</i>	English	Quarter Page	1
TOTAL			13

THE GLOBE AND MAIL

- *The Globe and Mail*
 - Format: Broadsheet
 - Notice Size: Quarter Page
 - Audience:
 - Age:
 - Under 35: 33%
 - 35-49: 20%
 - 50-64: 25%
 - 65+: 20%

NATIONAL POST

- *National Post*
 - Format: Broadsheet
 - Notice Size: Quarter Page
 - Audience:
 - 62% Male/ 38% Female
 - Average Age: 46
 - 18-24: 13%
 - 25-34: 20%
 - 35-49: 22%
 - 50-64: 25%
 - 65+: 20%



- *La Presse+*
 - Format: Digital (Tablet Edition)
 - Notice Size: Quarter Screen
 - Audience:
 - 54% Male/ 46% Female
 - Age:
 - 18-34: 24%
 - 35-54: 45%
 - 55+: 31%

TORONTO STAR

- *Toronto Star*
 - Format: Broadsheet
 - Notice Size: Quarter Page

THE VANCOUVER SUN

- *The Vancouver Sun*
 - Format: Broadsheet
 - Notice Size: Quarter Page
 - Audience:
 - 50% Male/ 50% Female



- *The Montreal Gazette*
 - Format: Broadsheet
 - Notice Size: Quarter Page
 - Audience:
 - 52% Male/ 48% Female

**LE JOURNAL
DE MONTRÉAL**

- *Le Journal de Montréal*
 - Format: Tabloid
 - Notice Size: Third Page
 - Audience:
 - 59% Male/ 41% Female
 - Age:
 - 18-34: 22%
 - 35-49: 24%
 - 50-64: 28%
 - 65+: 23%



CALGARY HERALD

- *Calgary Herald*
 - Format: Broadsheet
 - Notice Size: Quarter Page
 - Audience:
 - 52% Male/ 48% Female
 - Average Age: 50
 - 18-24: 12%
 - 25-34: 17%
 - 35-49: 18%
 - 50-64: 28%
 - 65+: 26%

OTTAWA CITIZEN

- *Ottawa Citizen*
 - Format: Broadsheet
 - Notice Size: Quarter Page
 - Audience:
 - 54% Male/ 46% Female

TELEGRAPH-JOURNAL

- *Saint John Telegraph-Journal*
 - Format: Broadsheet
 - Notice Size: Quarter Page
 - Audience: 21,901



The ChronicleHerald

- *Halifax Chronicle Herald*
 - Format: Broadsheet
 - Notice Size: Quarter Page
 - Audience: 218,000

The Guardian

- *Charlottetown Guardian*
 - Format: Broadsheet
 - Notice Size: Quarter Page
 - Audience: 21,000

- **Digital Media**

- **Networks and Social Media:** To further extend reach, approximately 49 million English- and French-language internet impressions will be purchased and distributed nationwide over a 60-day period. The digital media notices will be targeted to adults 18 years of age or older (Adults 18+) and distributed via the Google Display Network, Facebook, YouTube and LinkedIn platforms. All digital notices will include an embedded link to the case website.

Google Display Network

- **GDN** is a vast ad network that reaches over 90% of internet users and harnesses the power of advertising opportunities to over two million websites and apps, including some of the most-visited websites and most recognizable properties on the entire internet.

facebook

- **Facebook** is the largest social media platform in terms of both audience size and engagement.

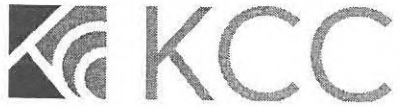
YouTube

- **YouTube** is the most popular video website on the internet. It is a video sharing website that allows users to watch videos, as well as upload their own videos and share them with friends, family and the world. YouTube visitors watch approximately 6 billion hours of videos each month. YouTube is owned by Google and is currently the second-largest search engine.

Linked

- **LinkedIn** is a social networking platform designed specifically for the business community. The goal of the network is to allow registered members to establish and document networks of people they know and trust professional. Over 500 million professionals are on LinkedIn.

The digital media campaign proposed here will be routinely monitored by KCC's digital specialists to analyze key campaign performance indicators (KPIs), like click-through rates



(CTRs) and costs per action (CPAs). This knowledge will be leveraged to allocate placements to sites that have demonstrated successful KPIs throughout the course of the campaign.

Phase I Notice Plan Cost Summary

Media Type	Cost (CAD)*
Newspapers	\$66,688
Digital Media	\$61,222
Professional Services	\$9,000
Tax	\$20,536
TOTAL	\$157,446

PHASE II NOTICE PLAN

Notice Strategies

Based on the analysis above, the Phase II Notice Plan consists of a combination of notice placements in mainstream newspapers and consumer publications, radio advertisements, and digital media notice on a variety of websites, including a variety of social media platforms. The claims period is expected to start on or after February 15, 2020, and run for 18 months. As such, the Phase II notice campaign is anticipated to run from September 2019 to September 2021; the majority of the notice efforts will commence September 2019, with a supplemental digital media campaign occurring prior to the end of the claims period.

Notice Tactics

Following is a summary of the notice tactics for the Phase II Notice Plan. The Phase II Notice Plan will reach over 80% of English- and French-speaking adults 18 years of age or older in Canada through the measurable media efforts alone.

- **Mainstream Newspapers:** The court approved Short Form notice will appear as an approximate quarter-page ad unit in a variety of national and regional newspapers. The Short Form notice will be translated and published in French for the French-language publications. The Short Form notice will be published once in each newspaper following the Approval date and three months prior to the end of the Claims Period.

Newspaper	Language	Ad unit	# of insertions
<i>Le Journal de Montreal</i>	French	Quarter Page	2
<i>La Presse+ (Tablet)</i>	French	Quarter Screen	2
<i>National Post</i>	English	Quarter Page	2
<i>Globe and Mail</i>	English	Quarter Page	2
<i>St. John's Telegram</i>	English	Quarter Page	2
<i>Calgary Herald</i>	English	Quarter Page	2
<i>Ottawa Citizen</i>	French	Quarter Page	2
<i>Saint John Telegraph-Journal</i>	English	Quarter Page	2
<i>Halifax Chronicle Herald</i>	English	Quarter Page	2
<i>Charlottetown Guardian</i>	English	Quarter Page	2
<i>Toronto Star</i>	English	Quarter Page	2
<i>Vancouver Sun</i>	English	Quarter Page	2
<i>Montreal Gazette</i>	English	Quarter Page	2
TOTAL			26

THE GLOBE AND MAIL 

- *The Globe and Mail*
 - Format: Broadsheet
 - Notice Size: Quarter Page

- Audience:
 - Age:
 - Under 35: 33%
 - 35-49: 20%
 - 50-64: 25%
 - 65+: 20%

NATIONAL POST

- *National Post*
 - Format: Broadsheet
 - Notice Size: Quarter Page
 - Audience:
 - 62% Male/ 38% Female
 - Average Age: 46
 - 18-24: 13%
 - 25-34: 20%
 - 35-49: 22%
 - 50-64: 25%
 - 65+: 20%



- *La Presse+*
 - Format: Digital (Tablet Edition)
 - Notice Size: Quarter Screen
 - Audience:
 - 54% Male/ 46% Female
 - Age:
 - 18-34: 24%
 - 35-54: 45%
 - 55+: 31%

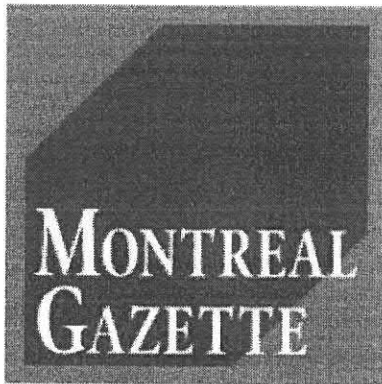
TORONTO STAR

- *Toronto Star*
 - Format: Broadsheet
 - Notice Size: Quarter Page

THE VANCOUVER SUN

- *The Vancouver Sun*
 - Format: Broadsheet
 - Notice Size: Quarter Page

- Audience:
 - 50% Male/ 50% Female



- *The Montreal Gazette*
 - Format: Broadsheet
 - Notice Size: Quarter Page
 - Audience:
 - 52% Male/ 48% Female



- *Le Journal de Montréal*
 - Format: Tabloid
 - Notice Size: Third Page
 - Audience:
 - 59% Male/ 41% Female
 - Age:
 - 18-34: 22%
 - 35-49: 24%
 - 50-64: 28%
 - 65+: 23%

CALGARY HERALD

- *Calgary Herald*
 - Format: Broadsheet
 - Notice Size: Quarter Page
 - Audience:
 - 52% Male/ 48% Female
 - Average Age: 50
 - 18-24: 12%
 - 25-34: 17%
 - 35-49: 18%
 - 50-64: 28%

- 65+: 26%

OTTAWA CITIZEN

- *Ottawa Citizen*
 - Format: Broadsheet
 - Notice Size: Quarter Page
 - Audience:
 - 54% Male/ 46% Female

TELEGRAPH-JOURNAL

- *Saint John Telegraph-Journal*
 - Format: Broadsheet
 - Notice Size: Quarter Page
 - Audience: 21,901

The Telegram

thetelegram.com

The Chronicle Herald

- *Halifax Chronicle Herald*
 - Format: Broadsheet
 - Notice Size: Quarter Page
 - Audience: 218,000

The Guardian

- *Charlottetown Guardian*
 - Format: Broadsheet
 - Notice Size: Quarter Page
 - Audience: 21,000
- **Consumer Publications (Print & Digital Replicas):** An approximate third-page notice will be placed one time each in some or all of the leading standard-size English- and French-language consumer magazines below. The Notice will be translated into French for the French-language publications.

Publication	Language	Print Circulation	Audience (Digital & Print)	Ad Size	# of Insertions
<i>Macleans</i>	English	173,000	3,850,000	Third Page	1

<i>L'actualité</i>	French	87,000	974,000	Third Page	1
<i>Chatelaine</i>	English	258,000	3,660,000	Third Page	1
<i>Chatelaine</i>	French	90,000	856,000	Third Page	1
TOTAL		608,000	9,340,000		4

MACLEAN'S

- *Maclean's*
 - Issuance: Monthly
 - Notice Size: Third Page
 - Audience:
 - 59% Male/ 41% Female
 - Average Age: 48

L'actualité

- *L'actualité*
 - Issuance: Monthly
 - Notice Size: Third Page
 - Audience:
 - 58% Male/ 42% Female
 - Average Age: 47

CHATELAINE ENGLISH

- *Chatelaine* (English)
 - Issuance: 6x/year
 - Notice Size: Third Page
 - Audience:
 - 80% Female/ 20% Male
 - Average Age: 52
 - 18-49: 30%
 - 25-54: 53%
 - 35-49: 70%

CHATELAINE FRENCH

- *Chatelaine* (French)
 - Issuance: 6x/year
 - Notice Size: Third Page
 - Audience:

- 74% Female/ 26% Male
- Average Age: 52
 - 18-49: 15%
 - 25-54: 25%
 - 35-49: 30%

- **Paid Radio Advertisements:** 30-second radio notices will be produced using the court approved radio script and distributed to news talk radio stations across Canada. The paid radio announcements will be broadcast in English or French, as appropriate. A total of 100 spots will be broadcast per station. Forty (40) spots will be broadcast over a four-week period commencing within 10 days of the Approval date, an additional thirty (30) spots will air during the implementation stage, and the remaining thirty (30) will be broadcast three months prior to the end of the Claims Period. Below is a detailed list of radio stations:

Radio Station	Language	Coverage	Total # of Spots
CHQR	English	Calgary	100
CHQT (Global News 880)	English	Edmonton	100
CJNI-FM (News 95.7)	English	Halifax	100
CHML (AM 900)	English	Hamilton	100
CKFR (AM 1150)	English	Kelowna	100
CKGL (570 News)	English	Kitchener-Waterloo	100
CJBK (Newstalk 1290)	English	London	100
CJAD (800)	English	Montreal	100
CHMP (98.5 FM)	French	Montreal	100
UniqueFM 94.5	French	Ottawa	100
CKWX (News 1130)	English	Ottawa	100
CIWW (1310 News)	English	Ottawa-Gatineau	100
CHOI FM (Radio X)	French	Quebec City	100
CJME	English	Regina	100
CKOM	English	Saskatoon	100
CKOY-FM	French	Sherbrooke	100
CKTB (Newstalk 610)	English	St. Catharines-Niagara	100
VOCM+	English	St. John's	100
CFRB (Newstalk 1010)	English	Toronto	100
CKOB-FM	French	Trois-Rivieres	100
CKWX (News 1130)	English	Vancouver	100
CFAX (1070)	English	Victoria	100
CKLW (AM 800)	English	Windsor	100
CJOB-Winnipeg	English	Winnipeg	100

TOTAL			2,400
-------	--	--	-------

➤ **Digital Media**

- **Networks and Social Media:** To further extend reach, approximately 29.4 million English- and French-language internet impressions will be purchased and distributed nationwide over a 60-day period. The digital media notices will be targeted to adults 18 years of age or older (Adults 18+) and distributed via the Google Display Network, Facebook, You Tube and LinkedIn platforms. All digital notices will include an embedded link to the case website.

Google Display Network

- ***GDN*** is a vast ad network that reaches over 90% of internet users and harnesses the power of advertising opportunities to over two million websites and apps, including some of the most-visited websites and most recognizable properties on the entire internet.

facebook

- ***Facebook*** is the largest social media platform in terms of both audience size and engagement.

YouTube

- ***YouTube*** is the most popular video website on the internet. It is a video sharing website that allows users to watch videos, as well as upload their own videos and share them with friends, family and the world. YouTube visitors watch approximately 6 billion hours of videos each month. YouTube is owned by Google and is currently the second-largest search engine.

LinkedIn

- ***LinkedIn*** is a social networking platform designed specifically for the business community. The goal of the network is to allow registered members to establish and document networks of people they know and trust professional. Over 500 million professionals are on LinkedIn.

The digital media campaign proposed here will be routinely monitored by KCC's digital specialists to analyze key campaign performance indicators (KPIs), like click-through rates (CTRs) and costs per action (CPAs). This knowledge will be leveraged to allocate placements to sites that have demonstrated successful KPIs throughout the course of the campaign.

➤ **Digital Media – Prior to Claims Deadline**

- **Networks and Social Media:** To further extend reach, approximately 26.6 million English- and French-language internet impressions will be purchased and distributed nationwide over

a 60-day period. The digital media notices will be targeted to Adults 18+ and distributed via the Google Display Network, Facebook, YouTube and LinkedIn platforms. All digital notices will include an embedded link to the case website.

Google Display Network

- **GDN** is a vast ad network that reaches over 90% of internet users and harnesses the power of advertising opportunities to over two million websites and apps, including some of the most-visited websites and most recognizable properties on the entire internet.

facebook

- **Facebook** is the largest social media platform in terms of both audience size and engagement.

YouTube

- **YouTube** is the most popular video website on the internet. It is a video sharing website that allows users to watch videos, as well as upload their own videos and share them with friends, family and the world. YouTube visitors watch approximately 6 billion hours of videos each month. YouTube is owned by Google and is currently the second-largest search engine.

Linked in

- **LinkedIn** is a social networking platform designed specifically for the business community. The goal of the network is to allow registered members to establish and document networks of people they know and trust professional. Over 500 million professionals are on LinkedIn.

The digital media campaign proposed here will be routinely monitored by KCC's digital specialists to analyze key campaign performance indicators (KPIs), like click-through rates (CTRs) and costs per action (CPAs). This knowledge will be leveraged to allocate placements to sites that have demonstrated successful KPIs throughout the course of the campaign.

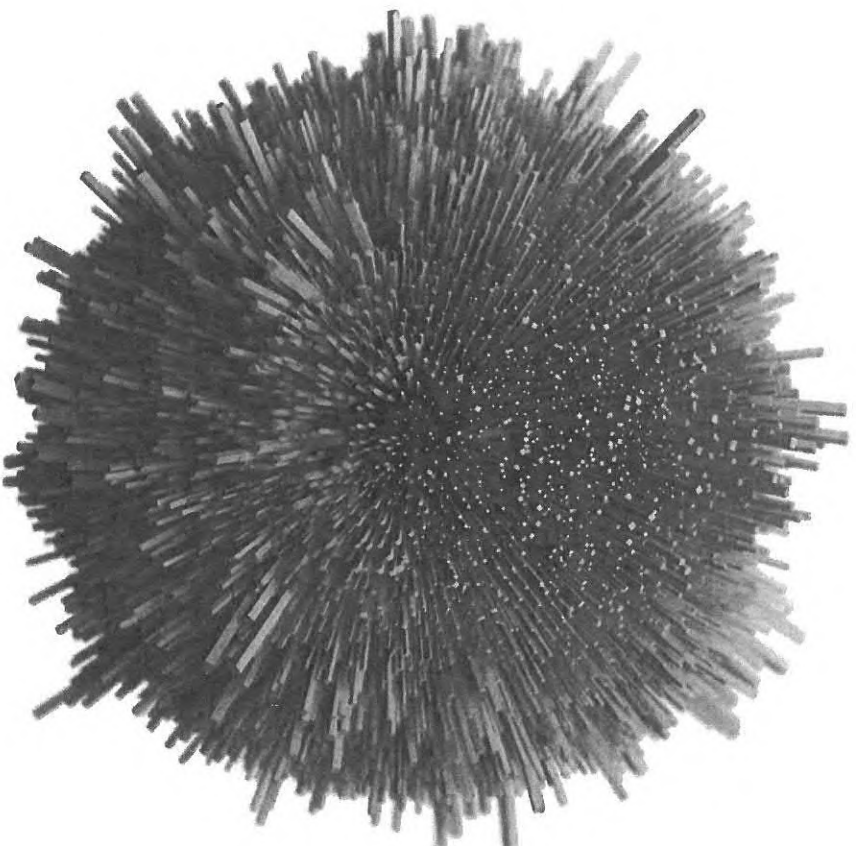


Phase II Notice Plan Cost Summary

Media Type	Cost (CAD)*
Radio	\$109,853
Newspapers	\$130,877
Consumer Publications	\$26,959
Digital Media	\$32,050
Professional Services	\$9,000
Tax	\$46,311
Sub-Total	\$355,050
Digital Media – Prior to Claims Deadline	\$32,050
Tax	\$4,807
Sub-Total	\$36,857
TOTAL	\$391,907*

*Best efforts will be made to hold pricing during the Phase II Notice Phase, however KCC/Ricepoint cannot guarantee that media costs will not increase slightly, especially during the 2020 and 2021 calendar years.

Deloitte.



CAF/DND Sexual Misconduct Class Action

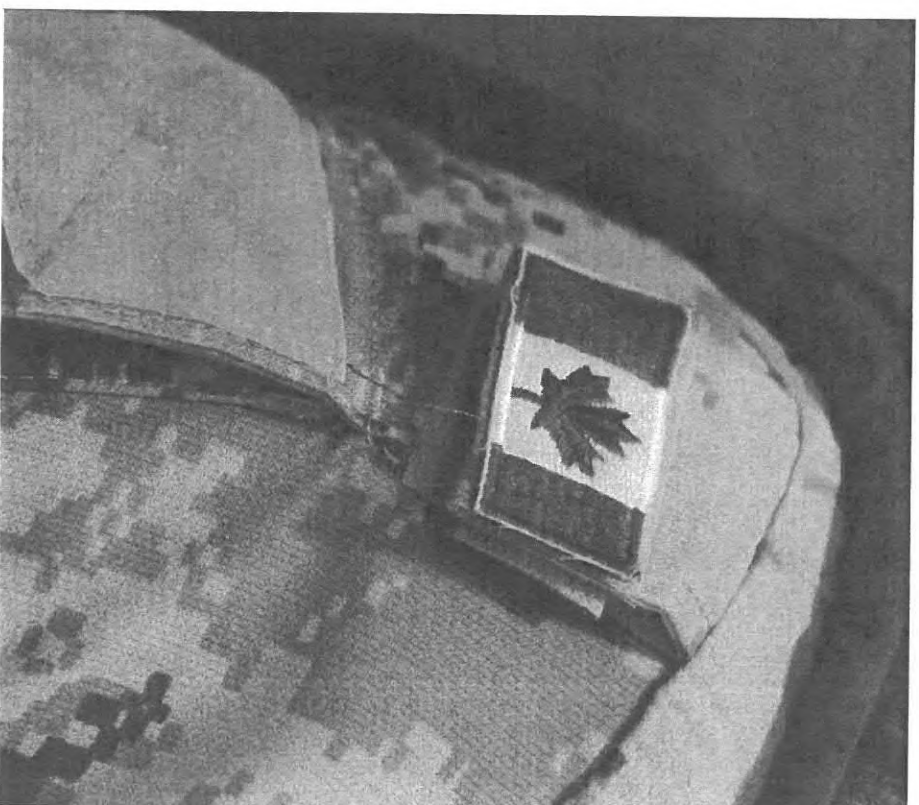
Pre-Claims Administration Plan

July 9, 2019

Contents

Administrative Services

Understanding the Matter	4
Summary of Requirements	5
Pricing	6
Key Assumptions	7
Qualifications	
Our Practice	9
Our Team	10
Selected Qualifications	11



Administrative Services

Our Understanding of the Matter - Overview & Objectives

- **Matter:** The Plaintiffs in the proposed class action claim that they experienced sexual harassment, assault and/or other discrimination on the grounds of sex, gender, gender identity and sexual orientation (“Sexual Misconduct”), in connection with their military service with in the Canadian Armed Forces (CAF), the Department of National Defence (DND) and the Staff of the Non-Public Funds (SNPF). The Plaintiffs and the Defendant (“Parties”) recognize and acknowledge that the Sexual Misconduct had harmful effects on the class. The Parties are entering into a proposed settlement to provide compensation and other policy measures to those who suffered direct negative effects of the Sexual Misconduct (“CAF/DND Sexual Misconduct Class Action”).
- The Parties jointly require the services of an interim administrator to perform certain administration duties relating to notice and participation prior to the start of the claims administration process.
- **Services required:** You have asked Deloitte to undertake hosting website, running call centre and collecting participation forms and managing participation at the hearing, and receiving and managing the opt out process (if required).
- **Potential Class Population / Target Audience:** (a) All current and former officers and non-commissioned members of all components of CAF, as well as any individual who served in any branch, corps, service or other group within or forming part of, the Sovereign’s armed or military forces for Canada; (b) All current and former employees of all tenures of the DND and SNPF.
- **External Notice Program: Administrative Component only:**
 - **Phase I Notice:** Administrative components will include the development and management of a dedicated website and call centre where documents related to the matter may be accessed, and questions from potential class members will be answered regarding participation in settlement approval, along with receiving and managing Participation Forms and coordinating the participation of potential Class Members at the Settlement Approval Hearing.
 - **Phase II Notice:** The administrative services component may also involve maintenance of website and call centre, and receiving and managing the opt out process.

Summary of Requirements¹ – Administrative Services

Service	Content/Channels	Phase I	Phase II
Admin: Web site	<ul style="list-style-type: none"> A neutral informational website with the domain name "CAF/DND Sexual Misconduct Class Actions" will be established where affected individuals can obtain information The website will be established by the interim administrator and maintained until the end of the Claims Period, unless directed to transfer control to the Administrator by the Parties. The website must be established such that it can be transferred to the control of the Administrator and should not include the interim administrator's branding <i>Note: Deloitte Quote assumes transfer after February 15, 2020</i> 	<p>Website should enable individuals to do the following:</p> <ul style="list-style-type: none"> View court approved Notice documents Obtain Participation Forms and information on where to submit them View the Settlement Agreement in French and English Receive other information about the proposed settlement and the process for participating in the hearing, such as Frequently Asked Questions set out in the Long Form Notice Make general inquiries about the matter via email 	<p>Website should enable individuals to do the following:</p> <ul style="list-style-type: none"> View court approved notice of settlement View the Settlement Agreement in French and English; Obtain opt-out forms and information on where to submit them; Obtain claims forms and information on where to submit them; Make email inquiries and receive further information about the settlement
Admin: Call Centre	<ul style="list-style-type: none"> Services in English and French Established by interim administrator, maintained until end of claims period, unless asked to transfer to Administrator <i>Note: Deloitte Quote assumes transfer after February 15, 2020</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Callers to ask questions and receive more information about proposed settlement and ability to participate in the settlement hearing 	<ul style="list-style-type: none"> Callers to ask questions and receive more information about process for opting out or submitting a claim form
Admin: Forms and participation	<ul style="list-style-type: none"> Receipt and management of forms, and coordination of potential Class Members 	<ul style="list-style-type: none"> Receiving and managing participation forms Coordinating the participation of potential Class Members (in consultation with Plaintiffs' counsel) at the Settlement Approval Hearing 	<ul style="list-style-type: none"> Receiving and managing Opt-Out forms

1. Requirements listed as outlined in the External Notice Plan Proposal. Blue, italicized notes indicate assumptions/changes by Deloitte. Other deviations due to budget constraints are outlined in the respective slides that provide further details on each of the services requested.

© Deloitte LLP and affiliated entities.

Administrative Services – Pricing

General Format and Content Requirements

Services:	Website	Call Centre	Other
Format:	Website will be established by the interim administrator, without interim administrator's branding, to be transferred to Administrator	Toll Free call centre with services in English and French, to be transferred to Administrator	Receiving and managing participation forms and opt-out forms; coordinating the participation of potential Class Members (in consultation with Plaintiffs' counsel) at the Settlement Approval Hearing.
Content:	Court documents, FAQs	Provide information about settlement and participation, opt-out and claim process	
Timing:	Assumed starting Phase I (July 10, 2019) until Implementation Date (estimated Feb 15, 2020) ~ 7 months		

Program Components and Fees

	Initial Set-Up Fees ²	Monthly Fees ³	Management Fees ¹	Total Estimated Fees
Management of Participation Process ¹ (July 10, 2019 – September 19, 2019)	n/a	n/a	\$5,000	\$5,000
Management of Opt Out Process ¹ (Sept 19, 2019 – Feb 15, 2020)	n/a	n/a	\$5,000	\$5,000
Website and Call Centre (July 10, 2019 – Feb 15, 2020)	\$15,000	\$5,000 x 6 months = \$30,000	n/a	\$45,000
Total Fees (\$)	\$15,000²	\$30,000	\$10,000¹	\$55,000

- To be billed in September 2019, if the services are required
- To be billed at the time of appointment
- To be billed monthly

© Deloitte LLP and affiliated entities.

Key Assumptions

Our proposed fees are based on the following key assumptions. Variances from the assumptions listed below may have a material impact on our cost estimate.

1. All content to be hosted on the website (e.g. Settlement Agreement, Opt-Out Form, FAQs) will be provided to Deloitte, in accordance with specifications and timelines, in English and French
2. Relevant dates provided to us:
 - Website is expected to go live on July 17, 2019
 - If Deloitte is requested to manage opt-outs, the period would commence immediately following the settlement approval hearing on September 19-20, 2019
 - Implementation is assumed to be February 15, 2020 (dependent on the timing of the settlement approval order)
3. For website and call centre, our services will be provided from July 10 to February 15, 2020, unless directed otherwise by the parties; if the pre-implementation period is extended, additional fees will apply: \$5,000/month
4. Fees quoted herein are exclusive of HST and other applicable taxes. Refer to slide 6 for details.

Qualifications

Our National Reach and Reputation

Our client service objective is to be more than just your service provider; our vision is to be your most sought after business advisor. In 2010, Deloitte became the single largest professional services organization in the world. Deloitte is also the largest firm in Canada with more than 11,000 people in 60 offices providing audit, tax, consulting and financial advisory services. This gives our clients even greater access to global resources as required, and enables us to make larger investments in new markets and innovation to your benefit.



In addition, programs in Canada, like our 50 Best Managed Companies and Fast 50 Programs expand our reach and connection to the brightest and best minds in the business world. The firm is dedicated to helping its clients and its people excel. Our professionals have been developing effective business solutions and innovative performance improvements for Canadian and international organizations for more than 150 years.

Our Class Action Expertise

Examples of Class Actions

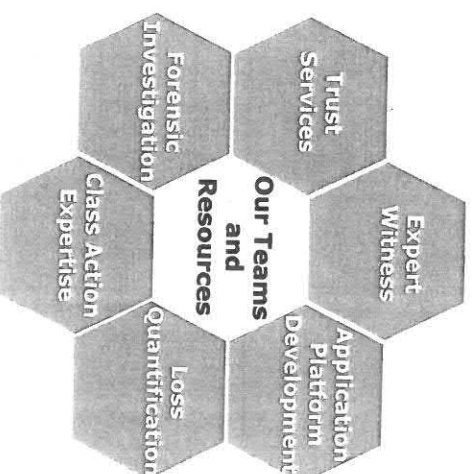
Walmart Photo Centre Class Action	LGBT Purge Class Action
Christian Brothers of Ireland in Canada Class Action	Hormone Replacement Therapy Breast Cancer Class Action

Deloitte has considerable experience in class action and administration matters with over **\$1 billion** in claims managed. We have the infrastructure and resources to effectively administer class action claims of any size, in multiple jurisdictions, and in both official languages. We combine national coverage with international capabilities; a cross functional team approach with in-depth claims management expertise; and a personal commitment to service with technical excellence.

Whether the situation merits design and oversight services or more comprehensive claims processing, Deloitte's extensive experience in claims administration makes us a valuable ally in providing cost effective solutions to complex claims related situations.

Key Facts and Figures

-  941 Partners
-  10,528 Professionals
-  11,469 Total People
-  60 Locations



Our Class Action Administration Team

Key Personnel

Joelle Gott | Partner | Grants and Loans Portfolio Services

Joelle leads Deloitte's national Grant & Loan Portfolio Services Practice, which deals with matters ranging from class action administration to credit due diligence to grants & loans administration and monitoring. In addition, Joelle brings 15 years of experience relating to litigation advisory services, specializing in economic damages quantification, valuation advisory and accounting standards and practices. Joelle has led several class actions where Deloitte was engaged to perform a range of services with respect to class action administration in private and public sector, with matters ranging from adjudicating on compensation in accordance with a harms grid to calculation of financial losses as a result of system errors or breach of privacy.



Class Action Administration
Due Diligence / File Review
Information Technology



Alnoor Nazarali | Director | Grants and Loans Portfolio Services

Alnoor is a Director in our Financial Advisory Services group with several years' experience in Loan and Lease Portfolio Management and Claims administration. He has significant expertise in loan servicing on different system platforms, fast conversion turn around, and complex investor reporting with links/bridges to clients' own systems. Alnoor has worked on several class actions where the Courts appointed Deloitte as Administrator, and Alnoor led the team through claim intake, review, adjudication, communication with parties and ultimate payouts to claimants.



Zoia Petrossian | Manager | Grants and Loans Portfolio Services

Zoia is a Manager within the Grants and Loans Portfolio Services of our Financial Advisory practice. Zoia is a CPA, CA with experience providing in Audit and Assurance engagements that include advisory services on finance transformation projects, as well as public company audits of large scale mining operations in Canada and the US. Zoia also has significant experience working in the mining industry sector, focused on financial reporting and accounting policy under IFRS, as well as process improvement and training initiatives. As a Manager in the Grands and Loans group, Zoia has worked with team members within Financial Advisory on a number of class actions engagements that involved planning, claims review, team oversight and reporting.



Selected Experience Summary – Class Action Administration

Walmart Photocentre Class Action

- Appointed by the Ontario Superior Court as the Claim Administrator of a data security matter involving customers whose information may have been compromised.
- Performed various functions including vetting and ‘de-duping’ an email contact list of approximately 1.3 million potential claimants, sending email notices to approximately 850,000 current and former Walmart customers in 2017, providing on-line pdf fillable claims form available from our website
- Administered claims intake, review and adjudication, and payment of eligible claims with respect to out-of-pocket costs incurred due to the security breach.

LGBT Purge Class Action

- Appointed by the Federal Court of Canada as the Claims Administrator of the \$110 million settlement in Todd Edward Ross, Marine Roy and Ailda Satalic v. Her Majesty the Queen class proceeding pertaining to the LGBT Purge.
- The action relates to those individuals directly affected by the official policies of the Canadian Armed Forces, the Royal Canadian Mounted Police, and the Federal Public Service which led to the investigation, sanction, and in many cases, sexual and physical assault as well as discharge or termination on the basis that one was unsuitable for service or employment due to one’s sexual orientation, gender identity or gender expression, between 1955 and 1996.
- Deloitte is currently administering this matter, and is responsible for managing and adjudicating claim submissions, trust fund administration and distribution of payments, operating a contact centre, liaising with Defendant and Plaintiff Counsel, reporting to the Parties, the Exception Committee and the Court, as well as the Assessor through our proprietary claims management system. Deloitte is also managing the issuance of Individual Reconciliation Measures including citation letter, apology letter, file notation and provision of claimant’s permanent records.

Hormone Replacement Therapy Breast Cancer Class Action Settlement

- Appointed by the Supreme Court of British Columbia as the Claim Administrator of a pharmaceutical matter involving hormone replacement therapy drugs.
- Assembled a specialized team to facilitate the review of supporting medical documentation and determination of class member eligibility.
- Recalculated the benefit entitlement of applicants under the terms of the settlement.

Christian Brothers of Ireland in Canada (“CBIC”) Settlement and Liquidation

- Appointed by the Superior Court of Justice of the Province of Ontario to be the Provisional Liquidator for the claims against CBIC pertaining to a number of child abuse allegations from former residents of the Mount Cashel Orphanage.
- Utilized all assets to pay CBIC’s liabilities.
- Executed advertisements for claims as part of notification process.
- Maintained and registered claims and tagged, logged and scanned all documents relating to specific claims.
- Reviewed and assessed declaration of claims for eligibility.

Dow Corning Breast Implant Class Action Settlements

- Deloitte was appointed to administer 2 distinctly different Dow Corning class action settlements.
- Both engagements required 7 years to distribute approximately US\$62M in settlement proceeds to eligible Class Members.
- Dedicated teams in Montreal and Vancouver evaluated complex medical claims for patients implanted with silicone gel.
- A tiered benefit matrix was used to compensate Class Members in accordance with the severity of their medical condition.
- Responsible for claim submissions from all provinces with the exception of Ontario.
- Reported to Settlement Class Counsel, Counsel for the Defense, Superior Court of Quebec and Supreme Court of British Columbia.

© Deloitte LLP and affiliated entities.

Class Action Administration	Bi-lingual Services	Investigative / Due Diligence	Information Technology
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

ANNEXE F – PLAN DE NOTIFICATION DES FAC ET DU MDN

Définitions

1. Les définitions ci-dessous s'appliquent à la présente annexe.

« **Avis de l'étape I** » s'entend d'un avis aux Membres du groupe concernant l'audience en vue de l'approbation de l'Entente de règlement définitive.

« **Avis de l'étape II** » s'entend d'un avis de certification et d'approbation par la Cour de l'entente de règlement définitive, ainsi que du processus d'exclusion.

« **Public cible** » s'entend des officiers et des militaires du rangs, actuels et anciens, de toutes les composantes des Forces armées canadiennes (les « FAC »), ainsi que de toute personne ayant servi dans une branche, un corps, un service ou un autre groupe au sein des Forces armées de la Souveraine pour le Canada, ou qui en fait partie; Cela comprend également les employés et anciens employés de la fonction publique du ministère de la Défense nationale (le « MDN »), peu importe la durée du mandat, y compris le personnel de gestion et le personnel exclu, ainsi que du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (le « PFNP »), y compris tous les employés syndiqués et non syndiqués.

Objet

2. Le présent plan de notification vise à :
 - a) établir le processus par lequel le Canada informera le Public cible au sujet des recours collectifs pour inconduite sexuelle dans les FAC et au MDN et fournira un avis de l'étape I;
 - b) si l'Entente de règlement définitive est approuvée, établir le processus pour l'avis de l'étape II;
 - c) fournir une notification continue tout au long de la période de réclamation.

Contenu des avis

3. Dans la mesure du possible, le Canada reproduira le contenu des avis approuvés par la Cour, mais pourra y apporter des modifications mineures en fonction de la plateforme choisie.
4. Lorsque des changements importants à la forme des avis sont envisagés, le Canada consultera d'abord les Avocats des membres du groupe.

Méthode de notification

Avis de l'étape I

5. Au plus tard à la date fixée par la Cour (et au plus tard le 15 septembre 2019), le Canada publiera ou fera circuler l'avis de l'étape I comme il est indiqué ci-dessous.
6. Selon la plateforme, le Canada peut utiliser l'avis abrégé, l'avis détaillé, le communiqué ou l'avis Google/Facebook, selon le cas.

Avis direct aux membres actuels des FAC, aux employés actuels de la fonction publique du MDN et du Personnel des fonds non publics

7. Un message contenant un lien vers l'avis de l'étape I sera envoyé directement aux membres actuels des FAC et du Personnel des fonds non publics par le Chef d'état-major de la Défense (« CEMD ») au moyen d'un « message du CEMD », et aux employés actuels du MDN par la sous-ministre de la Défense (« SM »), par courrier électronique ou par d'autres moyens électroniques. La communication de suivi au PFNP sera effectuée par le chef de la direction du PFNP.
8. Le Canada distribuera l'avis de l'étape I aux destinataires suivants aux fins de publication ou de distribution électronique :
 - a) The Maple Leaf (un journal national du MDN et des FAC distribué par voie électronique);
 - b) Nouvelles de l'Équipe de la Défense;
 - c) tous les journaux de base et d'escadre;
 - d) les ordres courants de base, d'escadre et d'unité;
 - e) les unités des FAC et les bâtiments et installations du MDN;
 - f) les cliniques de soins de santé des FAC;
 - g) les centres de services de gestion des conflits et des plaintes partout au Canada;
 - h) les syndicats des employés de la fonction publique du MDN;
 - i) les syndicats du PFNP;
 - j) les magasins Canex;

- k) les bureaux du SISIP;
- l) les propriétés et installations appartenant au PFNP.

Publication sur les sites Web et de médias sociaux du gouvernement et au moyen d'autres applications électroniques

9. Le Canada publiera l'avis de l'étape I ou un lien vers l'avis par voie électronique sur les sites Web gouvernementaux (Internet et intranet), médias sociaux, applications mobiles, etc. suivants :

Sites Web :

- a) Lien Web vers les réseaux de médias sociaux du MDN et des FAC : (<http://www.forces.gc.ca/fr/restez-branche.page>);
- b) Page intranet et sous-pages des FAC : (<http://national.mil.ca/fr/index.page>);
- c) Site Web du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle (CIIS) : (<http://www.forces.gc.ca/fr/communaute-fac-services-soutien/centre-intervention-inconduite-sexuelle.page>);
- d) Site Web de l'Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes : <http://ombudsman.forces.gc.ca/fr/>;
- e) Lien Web vers les réseaux de médias sociaux d'Anciens Combattants Canada : (<https://www.veterans.gc.ca/fra/resources/stay-connected/social-media>);
- f) Page des services d'Anciens Combattants Canada : (<http://veterans.gc.ca/fra/services>);
- g) Page Web de Mon dossier ACC : (<https://www.veterans.gc.ca/fra/endirect>);
- h) Page Web Salut! : (<https://www.veterans.gc.ca/fra/about-vac/news-media/salute>);
- i) Site Web « Nouvelles LGBTQ2 » du Secrétariat LGBTQ2 du gouvernement du Canada (<https://www.canada.ca/fr/conseil-prive/campagnes/sois-toi-meme.html>);
- j) Services de bien-être et moral des Forces canadiennes <https://www.cfmws.com>;
- k) La communauté des Forces armées canadiennes à <https://www.connexionfac.ca>;
- l) La communauté des Forces canadiennes et vétérans at <https://www.sans-limites.ca/> et <https://www.appuyonsnostroupes.ca/>;

Réseaux de médias sociaux :

- m) Les réseaux de médias sociaux du MDN et des FAC comprenant plus de trente (30) réseaux de médias sociaux des FAC sur diverses plateformes : (<http://www.forces.gc.ca/fr/restez-branche.page>);
- n) Page Twitter de la Défense nationale (@DefenseCanada);
- o) Page Twitter des FAC (@ForcesCanada);
- p) Page Facebook des FAC (@ForcesCanada);
- q) Site Twitter du Secrétariat LGBTQ2 (@soistoimeme_ca);
- r) Programmes de soutien du personnel des Forces armées canadiennes @CF.REC.FC;
- s) Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC)
[@SBMFC](https://www.facebook.com/SBMFC);

Applications mobiles :

- t) application mobile « Respect dans les FAC »;
- u) application mobile des FAC;
- v) application mobile d'ACC; Les vétérans le méritent; et
- w) application mobile du MDN – HR GO RH.

Publication sur d'autres sites Web non gouvernementaux connexes

10. Le Canada demandera que l'avis de l'étape I ou un lien vers l'avis soit publié électroniquement sur d'autres sites Web non gouvernementaux connexes, notamment :
- a) la Légion royale canadienne;
 - b) le Corps des commissionnaires;
 - c) Femmes en Défense et Sécurité;
 - d) l'Institut de la Conférence des associations de la défense;
 - e) les sites Web des associations militaires et des branches; et
 - f) l'Association nationale des retraités fédéraux

Publication dans d'autres publications et magazines de nouvelles connexes n'appartenant pas aux FAC

11. Le Canada demandera que l'avis de l'étape I soit publié dans d'autres publications et magazines de nouvelles non gouvernementaux connexes, notamment :
 - a) Canadian Military Family Magazine (imprimé et en ligne);
 - b) Legion Magazine;
 - c) Esprit de Corps (imprimé et en ligne).

Avis de l'étape II

Avis direct aux membres actuels des FAC, aux employés actuels de la fonction publique du MDN et du Personnel des fonds non publics

12. Si l'ERD est approuvée, un message contenant un lien vers l'avis de l'étape II sera envoyé directement aux membres actuels des FAC et du Personnel des fonds non publics par le CEMD au moyen d'un « message du CEMD », et aux employés actuels du MDN par la sous-ministre de la Défense (SM) par courrier électronique ou par d'autres moyens électroniques. La communication de suivi au PFNP sera effectuée par le chef de la direction du PFNP.
13. Si l'ERD est approuvée, le Canada distribuera l'avis de l'étape II ou un lien vers l'avis de l'étape II par voie électronique aux destinataires suivants aux fins de publication ou de distribution électronique :
 - a) The Maple Leaf (un journal national du MDN et des FAC distribué par voie électronique);
 - b) Nouvelles de l'Équipe de la Défense;
 - c) tous les journaux de base et d'escadre;
 - d) les ordres courants de base, d'escadre et d'unité;
 - e) les unités des FAC et les bâtiments du MDN;
 - f) les cliniques de soins de santé des FAC;
 - g) les centres de services de gestion des conflits et des plaintes partout au Canada;

- h) les syndicats des employés de la fonction publique du MDN;
- i) les syndicats du PFNP;
- j) les magasins Canex;
- k) les bureaux du SISIP;
- l) les propriétés et installations appartenant au PFNP.

Avis électronique

- 14. Si l'ERD est approuvée, le Canada publiera un avis de l'étape II ou des liens vers l'avis, le Formulaire d'exclusion et le Formulaire de demande/Demande individuelle sur les plateformes décrites au paragraphe 9 ci-dessus.
- 15. Le Canada demandera également que l'avis de l'étape II ou un lien vers l'avis soit publié électroniquement sur d'autres sites Web non gouvernementaux connexes, comme il est indiqué au paragraphe 10.
- 16. Le Canada demandera également que l'avis de l'étape II soit publié dans d'autres publications et magazines de nouvelles non gouvernementaux connexes, comme il est indiqué au paragraphe 11.

Notification continue

- 17. Le Canada continuera de publier des avis ou des liens vers les documents relatifs à l'avis de l'étape II de façon continue tout au long de la Période de réclamation et jusqu'à la fin de celle-ci.
- 18. Les documents relatifs à l'avis de l'étape II peuvent également être publiés dans des tailles et des formats différents, sur papier ou sous forme de tableaux électroniques, dans toutes les bases, les escadres, les QG, les unités de réserve et dans d'autres locaux et emplacements connexes du MDN/FAC/ACC (centres communautaires de base et d'escadres, Canex, centres de ressources pour les familles des militaires, mess) et dans les branches locales de la Légion royale canadienne et d'ANAVET partout au Canada.

19. À sa discrétion, le Canada peut explorer d'autres moyens d'accroître la sensibilisation, comme la publication de renseignements dans divers autres emplacements ou kiosques du gouvernement du Canada et dans des organisations affiliées à l'armée et à la défense.

**ANNEXE G – DOCUMENTS DE PHASE I DE L’AVIS D’AUDIENCE CONCERNANT
L’APPROBATION DU RÈGLEMENT**

**AVIS DE RÈGLEMENT PROPOSÉ DANS LES RECOURS COLLECTIFS
POUR INCONDUITE SEXUELLE DANS LES FORCES ARMÉES
CANADIENNES ET AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE
(FORMULAIRE LONG)**

Êtes-vous un membre ou un ancien membre des Forces armées canadiennes, ou un employé ou un ancien employé du ministère de la Défense nationale (MDN) ou du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (PFNP)? Avez-vous vécu du harcèlement sexuel, une agression sexuelle ou de la discrimination fondée sur votre sexe, votre genre, votre identité de genre ou votre orientation sexuelle en lien avec le service militaire ou en lien avec l’emploi au sein du MDN ou du PFNP? Si c’est le cas, ces recours collectifs pourraient vous toucher. Veuillez lire cet avis attentivement.

Le présent avis a été autorisé par la Cour fédérale. Le présent document ne constitue pas une sollicitation de la part d’un avocat.

Bien qu’il n’ait pas admis sa responsabilité, le gouvernement du Canada (le « Canada ») a accepté un règlement concernant les recours collectifs intentés pour les membres et anciens membres des Forces armées canadiennes (« FAC »), et les employés et anciens employés du ministère de la Défense nationale (« MDN ») ou du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (« PFNP ») qui ont vécu du harcèlement sexuel, une agression sexuelle ou de la discrimination fondée sur le sexe, le genre, l’identité de genre ou l’orientation sexuelle (« Inconduite sexuelle ») en lien avec leur service militaire ou en lien avec leur emploi au sein du MDN ou du PFNP. Sept anciens membres des FAC (« représentants demandeurs ») ont intenté les recours collectifs.

Tous les membres ou anciens membres des FAC et les employés ou anciens employés du MDN ou du PFNP qui ont vécu de l’Inconduite sexuelle peuvent recevoir une indemnisation en vertu du règlement proposé s’il est approuvé par la Cour. Pour être admissible à un paiement, vous devez être « Membre du groupe des FAC » ou « Membre du groupe des employés du MDN/PFNP ».

« Membre du groupe des FAC » est défini comme suit :

Tous les membres ou anciens membres des FAC qui ont vécu de l’Inconduite sexuelle jusqu’à la Date d’approbation et qui n’ont pas demandé l’exclusion des recours collectifs Heyder ou Beattie.

AVIS DE RÈGLEMENT PROPOSÉ DANS LES RECOURS COLLECTIFS POUR INCONDUITE SEXUELLE DANS LES FORCES ARMÉES CANADIENNES ET AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE (FORMULAIRE LONG)

« Membre du groupe des employés du MDN/PFNP » est défini comme suit :

Tous les employés et anciens employés du MDN et du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle jusqu'à la Date d'approbation et qui n'ont pas demandé l'Exclusion des recours collectifs Heyder ou Beattie.

Une audience visant à déterminer si le règlement proposé est juste, raisonnable et dans le meilleur intérêt des Membres du groupe doit avoir lieu à Ottawa les 19 et 20 septembre 2019.

Que prévoit le règlement proposé?

S'il est approuvé, le règlement prévoit ce qui suit :

- a) une indemnisation financière pour certains Membres du groupe qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle en lien avec le service militaire ou en lien avec l'emploi au sein du MDN ou du PFNP;
- b) l'option de participer à un programme de démarches réparatrices pour permettre aux survivants de partager leurs expériences d'Inconduite sexuelle avec les hauts représentants des FAC ou du MDN;
- c) des changements aux politiques des FAC et d'autres mesures visant l'Inconduite sexuelle dans les FAC;
- d) des mises à jour aux politiques d'Anciens Combattants Canada (ACC) relatives à l'admissibilité aux prestations d'invalidité et le réexamen des demandes par une unité spécialisée d'employés établie pour aider à traiter ces demandes.

Si la Cour fédérale approuve le règlement proposé, vous pourrez présenter une demande d'indemnisation financière et demander de participer au programme de démarches réparatrices. Pour ce faire, vous devrez remplir un Formulaire de demande/réclamation individuelle et l'envoyer à l'administrateur des réclamations pendant la période de réclamation. De plus amples renseignements sur la façon de présenter une réclamation et une demande de participation au programme de démarches réparatrices seront disponibles si le règlement proposé est approuvé.

Si le règlement proposé est approuvé par la Cour, les Membres du groupe pourront également demander leur « Exclusion » s'ils ne veulent pas être liés par les modalités du règlement. Des renseignements sur l'option d'Exclusion sont énoncés ci-dessous.

Quels sont vos droits et options juridiques?

1. Ne rien faire
Si vous appuyez l'entente de règlement, vous n'avez rien à faire pour l'instant. Veuillez noter qu'en ne faisant rien, vous renoncerez à tout droit de vous opposer au règlement et vous renoncerez au droit de poursuivre le Canada ou d'autres personnes de votre propre chef ou

AVIS DE RÈGLEMENT PROPOSÉ DANS LES RECOURS COLLECTIFS POUR INCONDUITE SEXUELLE DANS LES FORCES ARMÉES CANADIENNES ET AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE (FORMULAIRE LONG)

- de déposer une plainte en matière de droits de la personne relativement au harcèlement sexuel, aux agressions sexuelles ou à la discrimination que vous avez vécus pendant votre service militaire ou votre emploi au sein du MDN ou du PFNP.
2. Option d'exclusion
- Si vous ne voulez pas être lié par le règlement s'il est approuvé par la Cour, vous pourrez demander l'Exclusion du recours collectif à ce moment-là. De plus amples renseignements sur la façon et le moment de demander l'Exclusion seront fournis lorsque le règlement sera approuvé, le cas échéant. Vous aurez 90 jours à partir de la date à laquelle la Cour rendra une ordonnance approuvant le règlement pour prendre votre décision. Si vous demandez l'Exclusion, vous n'aurez droit à aucune indemnisation financière en vertu du règlement, mais vous conserverez votre droit de poursuivre le Canada ou d'autres personnes de votre propre chef ou de déposer une plainte en matière de droits de la personne relativement au harcèlement sexuel, aux agressions sexuelles ou à la discrimination que vous avez vécus pendant votre service militaire ou votre emploi au sein du MDN ou du PFNP, sous réserve de tout délai de prescription ou de toute autre limitation d'ordre légale s'appliquant à votre réclamation.
- Si vous avez entamé une procédure judiciaire contre le Canada pour des dommages-intérêts découlant de l'Inconduite sexuelle visée par le présent règlement et que vous ne l'abandonnez pas avant l'expiration du Délai d'exclusion fixé par la Cour, vous serez automatiquement réputé avoir choisi de demander l'Exclusion du règlement et vous ne pourrez pas demander d'indemnisation.
- Les Membres du groupe qui sont décédés avant le 15 mars 2019 ne sont pas admissibles à une indemnisation en vertu du règlement. Les successions des Membres du groupe décédés qui souhaitent obtenir une indemnisation doivent obtenir rapidement des conseils juridiques au sujet de leurs options.
3. Soumission d'une déclaration d'appui
- Si vous ne souhaitez pas assister à l'audience, mais que vous souhaitez expliquer pourquoi vous appuyez le règlement, vous pouvez remplir un Formulaire de participation. Ce formulaire comprendra votre nom, votre adresse et les raisons pour lesquelles vous appuyez le règlement. Le Formulaire de participation se trouve à www.csc.gc.ca. Vous devez envoyer ce formulaire par la poste à ●, et il doit être reçu ou oblitéré au plus tard le 30 août 2019.
4. Opposition au règlement proposé
- Si vous ne souhaitez pas assister à l'audience, mais que vous souhaitez expliquer pourquoi vous vous opposez au règlement, vous pouvez également remplir un Formulaire de participation. Ce formulaire comprendra votre nom, votre adresse et les raisons pour lesquelles vous vous opposez au règlement. Le Formulaire de participation se trouve à www.csc.gc.ca. Vous devez envoyer ce formulaire par la poste à ●, et il doit être reçu ou oblitéré au plus tard le 30 août 2019.
5. Participation à l'audience de règlement
- Vous pouvez assister à l'audience d'approbation à la Cour fédérale à Ottawa, au 90, rue Sparks, les 19 et 20 septembre 2019, à 10 h, pour participer à l'instance et exprimer en personne votre appui ou votre opposition au règlement proposé. La Cour décidera si vous serez autorisé à présenter des observations orales au moment de l'audience. Toutefois, pour être admissible à participer, vous devez avoir rempli et soumis le formulaire de participation en indiquant les raisons pour lesquelles vous appuyez le règlement proposé ou que vous vous y opposez.

AVIS DE RÈGLEMENT PROPOSÉ DANS LES RECOURS COLLECTIFS POUR INCONDUITE SEXUELLE DANS LES FORCES ARMÉES CANADIENNES ET AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE (FORMULAIRE LONG)

À quel genre d'indemnisation suis-je admissible?

Votre paiement dépendra du type d'Inconduite sexuelle que vous avez vécu en lien avec le service militaire ou en lien avec l'emploi au sein du MDN ou du PFNP, ou les deux, et d'une évaluation du préjudice que vous avez subi. Il dépendra aussi du nombre de Membres du groupe qui présenteront des réclamations. L'échelle d'indemnisation individuelle pour la plupart des Membres du groupe se situe entre cinq mille dollars (5 000 \$) et cinquante-cinq mille dollars (55 000 \$). Les Membres du groupe qui ont subi un préjudice exceptionnel (et dans le cas des Membres des FAC qui se sont déjà vu refuser des prestations d'Anciens Combattants Canada (ACC) à l'égard de ce préjudice et dont la demande de réexamen a également été refusée) peuvent être admissibles à des montants pouvant atteindre cent cinquante-cinq mille dollars (155 000 \$). Les détails sont fournis dans le règlement proposé. Une copie du règlement proposé se trouve à l'adresse www.cadcc.com.

CE QUE CONTIENT LE PRÉSENT AVIS

Renseignements de base

1. Pourquoi ai-je reçu le présent avis?
2. Qu'est-ce qu'un recours collectif?
3. En quoi consiste ce recours collectif?
4. Pourquoi y a-t-il un règlement proposé?

Qui est visé par le recours collectif et le règlement proposé?

5. Qui sont les représentants demandeurs dans ce recours collectif?
6. Qui d'autre est visé par le règlement proposé?
7. Qu'arrive-t-il si je ne souhaite pas participer au recours collectif ou au règlement?
8. Que dois-je faire si je ne suis pas certain d'être visé par le recours collectif ou le règlement proposé?

Avantages du règlement proposé

9. Que prévoit le règlement proposé?
10. Comment les honoraires des avocats seront-ils payés?

Qui sont les avocats qui vous représentent?

11. Qui sont les avocats des représentants demandeurs?

Quelles sont mes options juridiques?

AVIS DE RÈGLEMENT PROPOSÉ DANS LES RECOURS COLLECTIFS POUR INCONDUITE SEXUELLE DANS LES FORCES ARMÉES CANADIENNES ET AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE (FORMULAIRE LONG)

12. Comment puis-je faire savoir à la Cour que j'appuie le règlement proposé ou que je m'y oppose?

Quels sont les détails de l'audience d'approbation?

13. À quel moment et à quel endroit la Cour rendra-t-elle sa décision d'approuver ou non le règlement proposé?

14. Suis-je tenu d'assister à l'audience?

15. Puis-je être entendu à l'audience?

16. Qu'arrive-t-il si je ne fais rien?

Renseignements supplémentaires

17. Comment puis-je obtenir de plus amples renseignements?

Renseignements de base

1. Pourquoi ai-je reçu le présent avis?

Bien qu'il n'ait pas admis sa responsabilité, le Canada a accepté un règlement des recours collectifs proposés par d'anciens membres des FAC alléguant de l'Inconduite sexuelle en lien avec le service militaire. Les parties ont convenu d'inclure les Membres du groupe des employés du MDN/PFNP pour veiller à ce que certaines personnes travaillant avec le groupe des FAC dans le Milieu de travail militaire soient admissibles à une indemnisation au moyen de ce règlement.

La Cour fédérale a autorisé cet avis pour vous informer qu'une audience est prévue pour approuver ce règlement. Si vous avez reçu cet avis, vos droits et vos intérêts juridiques pourraient être touchés par le règlement proposé. Cet avis explique ce qui se passe et les mesures que vous pouvez prendre.

2. Qu'est-ce qu'un recours collectif?

Dans un recours collectif, une ou plusieurs personnes, appelées « représentants demandeurs », intentent une action en justice pour le compte de personnes qui ont des revendications similaires. Toutes les personnes ayant des revendications similaires sont désignées comme les « membres du groupe ». La Cour règle les questions pour toutes les personnes touchées, sauf celles qui demandent l'Exclusion du recours collectif.

3. En quoi consiste ce recours collectif?

Les recours collectifs proposés concernent les membres des FAC et les employés du MDN et du PFNP qui ont vécu du harcèlement sexuel, une agression sexuelle ou de la discrimination fondée sur le sexe, le genre,

AVIS DE RÈGLEMENT PROPOSÉ DANS LES RECOURS COLLECTIFS POUR INCONDUITE SEXUELLE DANS LES FORCES ARMÉES CANADIENNES ET AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE (FORMULAIRE LONG)

l'identité de genre et l'orientation sexuelle en lien avec le service militaire ou en lien avec l'emploi au sein du MDN et du PFNP. Le Canada n'a pas admis sa responsabilité, cependant, il a accepté un règlement.

4. Pourquoi y a-t-il un règlement proposé?

Les représentants demandeurs et le Canada ont convenu d'un règlement proposé. En acceptant le règlement proposé, les parties évitent ainsi les coûts et l'incertitude qu'entraîneraient un procès et l'attente du jugement, et les Membres du groupe obtiennent une indemnisation financière et un accès à un programme de démarches réparatrices, qui sont décrits dans le présent avis et dans le règlement proposé. Dans la présente affaire, cela signifie également que les Membres du groupe n'auront pas à témoigner devant la Cour. Les représentants demandeurs et leurs avocats sont d'avis que le règlement proposé est dans le meilleur intérêt de tous les Membres du groupe.

Qui est visé par la poursuite et le règlement proposé?

5. Qui sont les représentants demandeurs dans ce recours collectif?

Les quatre anciens membres des FAC qui ont intenté les poursuites devant la Cour fédérale sont Sherry Heyder, Amy Graham, Nadine Schultz-Nielsen et Larry Beattie. Vous pouvez communiquer avec eux par l'entremise des Avocats des membres du groupe. Les coordonnées des Avocats des membres du groupe sont disponibles au www.●.com. D'autres recours collectifs semblables ont été intentés en Nouvelle-Écosse, au Québec et en Colombie-Britannique. Les demandeurs dans ces recours collectifs sont Glynis Rogers, Alexandre Tessier et Nicola Peffers.

6. Qui d'autre est visé par le règlement proposé?

Le règlement proposé inclut tous les membres du groupe des FAC, qui sont définis comme suit :

Tous les membres ou anciens Membres des FAC qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle jusqu'à la Date d'approbation et qui n'ont pas demandé l'Exclusion des recours collectifs Heyder ou Beattie.

Les Membres des FAC comprennent les officiers et les militaires de rang de toutes les composantes des Forces armées canadiennes (Force régulière et Réserve), ainsi que de tout individu ayant servi dans une branche, un corps, un service ou un autre groupe au sein des Forces armées de la Souveraine pour le Canada, ou qui en fait partie.

Il est entendu que le terme « membre » comprend une recrue qui suit l'instruction de base et « Force de réserve » comprend la Première réserve, le Service d'administration et d'instruction des organisations de cadets (SAIOC), les Rangers canadiens et la Réserve supplémentaire.

AVIS DE RÈGLEMENT PROPOSÉ DANS LES RECOURS COLLECTIFS POUR INCONDUITE SEXUELLE DANS LES FORCES ARMÉES CANADIENNES ET AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE (FORMULAIRE LONG)

Le règlement proposé inclut également les fonctionnaires du ministère de la Défense nationale et du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes. Les Membres du groupe des employés du MDN/PFNP sont définis comme suit :

Tous les employés et les anciens employés du MDN et du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle jusqu'à la Date d'approbation et qui n'ont pas demandé l'Exclusion des recours collectifs Heyder ou Beattie.

Il est entendu que le terme « employé » comprend les fonctionnaires ayant occupé des postes de toutes les durées, y compris les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée, les employés occasionnels et les étudiants, mais ne comprend pas les membres de la fonction publique fédérale qui entretiennent des relations d'emploi avec d'autres ministères ou organismes fédéraux qui travaillent avec les FAC ou le MDN. Si le règlement est approuvé, tous les Membres du groupe, sauf ceux qui ont valablement demandé l'Exclusion, seront liés par le règlement proposé et seront couverts par les quittances accordées dans le cadre du règlement proposé.

7. Qu'arrive-t-il si je ne souhaite pas participer à la poursuite ou au règlement?

Si vous ne voulez pas être lié par le règlement s'il est approuvé, vous aurez l'occasion de demander l'« Exclusion » après que la Cour aura décidé d'approuver ou non le règlement. Les parties ont convenu que le Délai d'exclusion sera de 90 jours à compter de la Date d'approbation (la date à laquelle la Cour rend une ordonnance approuvant le règlement).

Si vous demandez l'Exclusion, vous n'aurez droit à aucune indemnisation financière liée au règlement, mais vous conserverez votre droit de poursuivre le Canada ou d'autres personnes de votre propre chef ou de déposer une plainte en matière de droits de la personne au sujet des mêmes réclamations en justice que celles visées par la poursuite, sous réserve de tout délai de prescription ou de toute autre limitation d'ordre légale s'appliquant à votre réclamation.

Vous avez peut-être déjà entamé une procédure judiciaire contre le Canada pour des dommages-intérêts découlant de l'Inconduite sexuelle vécue en lien avec le service militaire ou en lien avec l'emploi au sein du MDN ou du PFNP. Si vous ne l'abandonnez pas au plus tard à la date limite d'Exclusion fixée par la Cour au moment de l'approbation du règlement, vous serez automatiquement réputé avoir choisi de demander l'Exclusion du règlement.

AVIS DE RÈGLEMENT PROPOSÉ DANS LES RECOURS COLLECTIFS POUR INCONDUITE SEXUELLE DANS LES FORCES ARMÉES CANADIENNES ET AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE (FORMULAIRE LONG)

8. Que dois-je faire si je ne suis pas certain d'être visé par les recours collectifs ou le règlement proposé?

Il y a des gens qui peuvent vous aider à comprendre vos droits et les prochaines étapes. Si vous n'êtes pas certain d'être visé par le règlement proposé, vous pouvez composer le ● pour poser vos questions ou consulter le site www.●.com ou envoyer un courriel au ●.

Avantages du règlement proposé

9. Que prévoit le règlement proposé?

S'il est approuvé, le règlement prévoit :

- a) une indemnisation financière pour certains Membres du groupe qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle en lien avec le service militaire ou en lien avec l'emploi au sein du MDN ou du PFNP;
- b) l'option de participer à un programme de démarches réparatrices pour permettre aux survivants de partager leurs expériences d'Inconduite sexuelle avec les hauts représentants des FAC ou du MDN;
- c) des changements aux politiques des FAC et d'autres mesures visant l'Inconduite sexuelle dans les FAC;
- d) des modifications aux politiques d'Anciens Combattants Canada (ACC) relatives à l'admissibilité aux prestations d'invalidité et le réexamen des demandes par une unité spécialisée d'employés établie pour aider à traiter ces demandes.

Résumé des modalités d'indemnisation

Le Canada a accepté de verser un maximum de huit cents millions de dollars (800 millions de dollars) à l'égard des Membres du groupe des FAC (le « Limite des indemnités financières agrégées – groupe des FAC ») et un maximum de cent millions de dollars (100 millions de dollars) à l'égard des Membres du groupe des employés du MDN /PFNP (le « Limite des indemnités financières agrégées – groupe des employés du MDN/PFNP ») qui sont admissibles à une indemnisation, comme suit (les « Sommes individuelles ») :

AVIS DE RÈGLEMENT PROPOSÉ DANS LES RECOURS COLLECTIFS POUR INCONDUITE SEXUELLE DANS LES FORCES ARMÉES CANADIENNES ET AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE (FORMULAIRE LONG)

Catégorie	Niveau d'indemnisation
A. Harcèlement sexuel, discrimination fondée sur le sexe et l'appartenance à la communauté LGBTQ2+	
Limité aux femmes et aux personnes qui s'identifient comme membres de la communauté LGBTQ2+	5 000 \$
Limité aux incidents survenus après le 17 avril 1985	
	Préjudice faible 5 000 \$
B1. Harcèlement sexuel ciblé ou continu ou grave, ou agression sexuelle sous la forme de contacts sexuels non désirés	Préjudice modéré 10 000 \$
	Préjudice élevé 20 000 \$
B2. Agression sexuelle sous la forme d'attaques de nature sexuelle ou d'activité sexuelle à laquelle la personne n'a pas consenti ou n'était pas en mesure de consentir	Préjudice faible 30 000 \$
	Préjudice modéré 40 000 \$
	Préjudice élevé 50 000 \$
C. Paiement bonifié : Les Membres du groupe qui souffrent ou ont souffert de TSPT ou d'autres blessures mentales diagnostiquées, ou de blessures physiques découlant d'une agression sexuelle ou de harcèlement sexuel pour lesquelles, dans le cas des Membres des FAC, des prestations d'ACC ont été demandées et refusées ou pour lesquelles un réexamen a été demandé et refusé.	Préjudice faible 50 000 \$
	Préjudice modéré 75 000 \$
	Préjudice élevé 100 000 \$

Des renseignements plus détaillés sur l'admissibilité des Membres du groupe, les seuils de qualification de préjudice et les limites d'admissibilité se trouvent dans l'entente de règlement proposé, qui se trouve ici :

Si le montant total des paiements versés aux Membres du groupe des FAC est inférieur à deux cents millions de dollars (200 millions de dollars), la somme payable à chaque Membre du groupe des FAC pourrait augmenter jusqu'à concurrence de 15 %. Si le montant total à payer aux Membres du groupe des FAC est toujours inférieur à 200 millions de dollars, le Canada mettra à disposition un montant égal à la différence, dans la mesure où il ne dépasse pas vingt-cinq millions de dollars (25 millions de dollars), qui sera utilisé pour des mesures collectives visant à accroître la sensibilisation et le changement de culture, comme convenu par les parties. Si le montant total des paiements aux Membres du groupe des FAC dépasse 200 millions de dollars, le Canada mettra à disposition deux millions de dollars (2 millions de dollars) qui

AVIS DE RÈGLEMENT PROPOSÉ DANS LES RECOURS COLLECTIFS POUR INCONDUITE SEXUELLE DANS LES FORCES ARMÉES CANADIENNES ET AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE (FORMULAIRE LONG)

pourront être utilisés pour des mesures collectives visant à accroître la sensibilisation et le changement de culture, comme convenu par les parties. Le montant total des paiements individuels aux Membres du groupe des FAC ne peut dépasser 800 millions de dollars. Si le montant total des paiements versés aux Membres du groupe des FAC dépasse 800 millions de dollars, les sommes individuelles aux Membres du groupe des FAC seront réduites au prorata, de sorte que le montant total des paiements aux Membres du groupe des FAC ne dépasse pas 800 millions de dollars.

Si le montant total des paiements versés aux Membres du groupe des employés du MDN /PFNP est inférieur à vingt-cinq millions de dollars (25 millions de dollars), la somme payable à chaque Membre du groupe des employés du MDN/PFNP pourrait augmenter jusqu'à concurrence de 15 %. Si le montant total des paiements versés aux Membres du groupe des employés du MDN/PFNP dépasse 100 millions de dollars, les sommes individuelles aux Membres du groupe des employés du MDN/PFNP seront réduites au prorata, de sorte que le montant total des paiements aux Membres du groupe des employés du MDN/PFNP ne dépasse pas 100 millions de dollars.

Si le montant total des paiements aux Membres du groupe des FAC ou aux Membres du groupe des employés du MDN/PFNP dépasse les fonds disponibles pour chaque groupe, mais que le montant total des paiements à l'autre groupe ne dépasse pas les fonds disponibles, des fonds peuvent être transférés au profit de l'autre groupe, pourvu que cette réaffectation ne prive pas ce groupe de l'augmentation de 15 % de chaque paiement individuel.

Le Canada ne paiera que les sommes jugées dues aux Membres du groupe et le montant convenu pour les mesures collectives.

Démarches réparatrices

Les Membres du groupe peuvent également demander à participer à un programme de démarches réparatrices qui a été conçu pour leur permettre de partager leurs expériences de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle ou de discrimination fondée sur le sexe ou l'appartenance à la communauté LGBTQ2+ avec les hauts représentants des FAC ou du MDN dans un environnement sécuritaire et respectueux. Le but de ce processus est de permettre aux Membres du groupe d'être entendus et reconnus, de contribuer au changement de culture en favorisant la prise de conscience et la compréhension des expériences des Membres du groupe, et de commencer le processus de rétablissement de la relation entre les Membres du groupe, les FAC et le MDN. Ce programme sera élaboré par le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle, en consultation avec des experts externes. La participation à une démarche réparatrice sera entièrement volontaire et n'inclura pas la participation des auteurs des actes d'Inconduite sexuelle.

Mesures des FAC

Le règlement comprend également plusieurs mesures et initiatives stratégiques visant à fournir du soutien et à accroître la sensibilisation à la question de l'Inconduite sexuelle au sein des FAC.

AVIS DE RÈGLEMENT PROPOSÉ DANS LES RECOURS COLLECTIFS POUR INCONDUITE SEXUELLE DANS LES FORCES ARMÉES CANADIENNES ET AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE (FORMULAIRE LONG)

Ces mesures comprennent des consultations avec les représentants demandeurs sur le soutien aux survivants d'Inconduite sexuelle, ainsi que des efforts pour accroître la représentation des genres et la diversité au sein des FAC. Le Canada a accepté de mener un examen externe exhaustif afin d'évaluer les progrès réalisés par les FAC pour régler les problèmes d'Inconduite sexuelle dans le cadre de l'Opération HONOUR et par l'intermédiaire du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle.

Vous trouverez plus de détails dans un document intitulé entente de règlement proposé, qui est accessible à l'adresse www.csc.gc.ca.

10. Comment les honoraires des avocats seront-ils payés?

Les Avocats des membres du groupe ne seront pas rémunérés jusqu'à ce que la Cour fédérale ne déclare que le montant des honoraires juridiques est juste et raisonnable.

Les Avocats des membres du groupe demanderont l'approbation d'honoraires de 26,56 millions de dollars, plus le remboursement des débours raisonnables et les taxes applicables. La Cour fédérale décidera de la valeur des honoraires et des débours à adjuger. Ces montants seront versés directement par le Canada et ne seront pas déduits des montants que les Membres du groupe admissibles pourraient recevoir.

Qui sont les avocats qui vous représentent?

11. Qui sont les avocats des demandeurs?

Les avocats des demandeurs sont :

- Koskie Minsky LLP de Toronto (Ontario);
- Raven, Cameron, Ballantyne & Yazbeck LLP/s.r.l. d'Ottawa (Ontario);
- Wagners de Halifax (Nouvelle-Écosse);
- Acheson Sweeney Foley Sahota LLP de Victoria (Colombie-Britannique);
- Quessy Henry St-Hilaire, avocats, de Québec (Québec).

Vous pouvez demander des conseils juridiques à ces avocats au sujet du règlement et de votre réclamation, en tout temps et sans frais pour vous. Si vous voulez être représenté par un autre avocat ou recevoir des conseils d'un autre avocat, vous pourrez en retenir un à vos propres frais pour qu'il compare en cour pour vous.

Quelles sont mes options juridiques?

AVIS DE RÈGLEMENT PROPOSÉ DANS LES RECOURS COLLECTIFS POUR INCONDUITE SEXUELLE DANS LES FORCES ARMÉES CANADIENNES ET AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE (FORMULAIRE LONG)

12. Comment puis-je faire savoir à la Cour que j'appuie le règlement proposé ou que je m'y oppose?

Il y a trois façons d'exprimer votre avis sur le règlement proposé :

1. Soumission d'une déclaration d'appui

Si vous ne souhaitez pas assister à l'audience, mais que vous souhaitez expliquer pourquoi vous appuyez le règlement, vous pouvez remplir un Formulaire de participation. Ce formulaire comprend :

 - votre nom, votre adresse et votre numéro de téléphone;
 - un énoncé expliquant que vous appuyez le règlement proposé;
 - les raisons de votre appui au règlement proposé, ainsi que tout document justificatif;
 - votre signature.

Le Formulaire de participation se trouve à www.csc.gc.ca. Vous devez envoyer ce formulaire par la poste à ●, et il doit être reçu ou oblitéré au plus tard le 30 août 2019.
2. Opposition au règlement proposé

Si vous ne souhaitez pas assister à l'audience, mais que vous souhaitez expliquer pourquoi vous vous opposez au règlement, vous pouvez également remplir un formulaire de participation. Ce formulaire comprend :

 - votre nom, votre adresse et votre numéro de téléphone;
 - un énoncé expliquant que vous vous opposez au règlement proposé;
 - les raisons de votre opposition au règlement proposé, ainsi que tout document justificatif;
 - votre signature.

Le Formulaire de participation se trouve à www.csc.gc.ca. Vous devez envoyer ce formulaire par la poste à ●, et il doit être reçu ou oblitéré au plus tard le 30 août 2019.
3. Participation à l'audience de règlement

Vous pouvez assister à l'audience d'approbation à la Cour fédérale à Ottawa, au 90, rue Sparks, les 19 et 20 septembre 2019, à 10 h, pour participer à l'instance et exprimer en personne votre appui ou votre opposition au règlement proposé. La Cour décidera si vous serez autorisé à présenter des observations orales au moment de l'audience. Toutefois, pour être admissible à participer, vous devez avoir rempli et soumis le Formulaire de participation indiquant les raisons pour lesquelles vous appuyez le règlement proposé ou que vous vous y opposez.

Quels sont les détails de l'audience d'approbation?

La Cour fédérale tiendra une audience pour décider si elle doit approuver ou non le règlement proposé et la demande des Avocats des membres du groupe à l'égard des honoraires, des débours et des taxes (l'« audience d'approbation »).

**AVIS DE RÈGLEMENT PROPOSÉ DANS LES RECOURS COLLECTIFS
POUR INCONDUITE SEXUELLE DANS LES FORCES ARMÉES
CANADIENNES ET AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE
(FORMULAIRE LONG)**

13. À quel moment et à quel endroit la Cour rendra-t-elle sa décision d'approuver ou non le règlement proposé?

L'audience d'approbation aura lieu à Ottawa (Ontario) à la Cour fédérale, au 90, rue Sparks, les 19 et 20 septembre 2019, à 10 h.

La date ou l'heure de l'audience peuvent être modifiées sans avis supplémentaire. Veuillez consulter le site www.csc.gc.ca ou téléphoner au 1-877-982-2283 à l'avance si vous prévoyez y assister.

À l'audience, la Cour fédérale déterminera si le règlement proposé est juste, raisonnable et dans le meilleur intérêt des Membres du groupe. S'il y a des objections, la Cour les examinera et écoutera les personnes qui ont déposé un formulaire de participation et qui ont demandé à prendre la parole à l'audience.

Après l'audience, la Cour décidera si elle approuve ou non le règlement proposé, ainsi que les honoraires des Avocats des membres du groupe. Nous ne savons pas combien de temps ces décisions prendront avant d'être rendues.

14. Suis-je tenu d'assister à l'audience?

Non. Les Avocats des membres du groupe répondront aux questions de la Cour. Cependant, votre avocat et vous-même êtes libres d'y assister, à vos frais, afin d'exprimer votre appui ou votre opposition au règlement proposé. Si vous envoyez un formulaire de participation, vous n'avez pas à assister à l'audience pour en discuter. Si vous avez envoyé votre formulaire de participation par la poste à temps, la Cour en tiendra compte. Vous pouvez aussi demander à votre propre avocat d'assister à vos frais, mais ce n'est pas nécessaire.

15. Puis-je être entendu à l'audience?

Oui, vous pouvez demander à la Cour la permission de prendre la parole à l'audience d'approbation si vous souhaitez appuyer le règlement proposé ou vous y opposer. Si vous souhaitez participer, vous devez soumettre un Formulaire de participation indiquant que vous souhaitez prendre la parole. Le Formulaire de participation se trouve à l'adresse www.csc.gc.ca.

16. Qu'arrive-t-il si je ne fais rien?

Si vous ne faites rien, l'audience d'approbation aura lieu, et la Cour déterminera si le règlement proposé est juste, raisonnable et dans le meilleur intérêt du groupe sans tenir compte de votre opinion sur la question. Si le règlement est approuvé, vous aurez l'occasion de demander l'Exclusion à ce moment-là.

**AVIS DE RÈGLEMENT PROPOSÉ DANS LES RECOURS COLLECTIFS
POUR INCONDUITE SEXUELLE DANS LES FORCES ARMÉES
CANADIENNES ET AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE
(FORMULAIRE LONG)**

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

17. Comment puis-je obtenir de plus amples renseignements?

Le présent avis résume le règlement proposé. Vous trouverez plus de détails dans le règlement lui-même. Vous pouvez obtenir une copie du règlement à l'adresse www.csc.gc.ca. Vous pouvez envoyer vos questions par la poste à : FAC MDN Recours Collectif Inconduite Sexuelle a/s 100, ou par courriel à : 1-833-346-6178. Vous pouvez aussi téléphoner au 1-833-346-6178 (sans frais).

Vous pouvez également demander des conseils juridiques aux avocats des représentants demandeurs au sujet du règlement et de votre réclamation en tout temps, sans frais pour vous.

**AVIS DE RÈGLEMENT PROPOSÉ DANS LES RECOURS COLLECTIFS
POUR INCONDUITE SEXUELLE DANS LES FORCES ARMÉES
CANADIENNES ET AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE
(FORMULAIRE ABRÉGÉ)**

Êtes-vous un membre ou un ancien membre des Forces armées canadiennes, ou un employé ou un ancien employé du ministère de la Défense nationale (MDN) ou du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (PFNP)? Avez-vous vécu du harcèlement sexuel, une agression sexuelle ou de la discrimination fondée sur votre sexe, votre genre, votre identité de genre ou votre orientation sexuelle en lien avec le service militaire ou en lien avec l'emploi au sein du MDN ou du PFNP? Si c'est le cas, ces recours collectifs pourraient vous toucher. Veuillez lire cet avis attentivement.

Le présent avis a été autorisé par la Cour fédérale. Le présent document ne constitue pas une sollicitation de la part d'un avocat.

Bien qu'il n'ait pas admis sa responsabilité, le gouvernement du Canada (le « Canada ») a accepté un règlement concernant les recours collectifs intentés pour les membres et anciens membres des Forces armées canadiennes (« FAC »), et les employés et anciens employés du ministère de la Défense nationale (« MDN ») ou du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (« PFNP ») qui ont vécu du harcèlement sexuel, une agression sexuelle ou de la discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle (« Inconduite sexuelle ») en lien avec leur service militaire ou en lien avec leur emploi au sein du MDN ou du PFNP. Sept anciens membres des FAC (« représentants demandeurs ») ont intenté des recours collectifs.

Tous les membres ou anciens membres des FAC et les employés ou anciens du MDN ou du PFNP qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle peuvent recevoir une indemnisation en vertu du règlement proposé s'il est approuvé par la Cour. Pour être admissible à un paiement, vous devez être Membre du groupe des FAC ou Membre du groupe des employés du MDN/PFNP.

« Membre du groupe des FAC » est défini comme suit :

Tous les membres ou anciens membres des FAC qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle jusqu'à la Date d'approbation et qui n'ont pas demandé l'Exclusion des recours collectifs Heyder ou Beattie.

« Membre du groupe des employés du MDN/PFNP » est défini comme suit :

Tous les employés et anciens employés du MDN et du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle jusqu'à la Date d'approbation et qui n'ont pas demandé l'Exclusion des recours collectifs Heyder ou Beattie.

AVIS DE RÈGLEMENT PROPOSÉ DANS LES RECOURS COLLECTIFS POUR INCONDUITE SEXUELLE DANS LES FORCES ARMÉES CANADIENNES ET AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE (FORMULAIRE ABRÉGÉ)

Une audience visant à déterminer si le règlement proposé est juste, raisonnable et dans le meilleur intérêt des Membres du groupe doit avoir lieu à Ottawa les 19 et 20 septembre 2019.

Que prévoit le règlement proposé?

S'il est approuvé, le règlement prévoit ce qui suit :

- a) une indemnisation financière pour certains Membres du groupe qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle en lien avec le service militaire ou en lien avec l'emploi au sein du MDN ou du PFNP;
- b) l'option de participer à un programme de démarches réparatrices pour permettre aux survivants de partager leurs expériences d'Inconduite sexuelle avec les hauts représentants des FAC ou du MDN;
- c) des changements aux politiques des FAC et d'autres mesures visant l'Inconduite sexuelle dans les FAC;
- d) des mises à jour aux politiques d'Anciens Combattants Canada (ACC) relatives à l'admissibilité aux prestations d'invalidité et le réexamen des demandes par une unité spécialisée d'employés établie pour aider à traiter ces demandes.

Si la Cour fédérale approuve le règlement proposé, vous pourrez présenter une demande d'indemnisation financière et demander de participer au programme de démarches réparatrices. Pour ce faire, vous devrez remplir un Formulaire de demande/réclamation individuelle et l'envoyer à l'administrateur des réclamations pendant la période de réclamation. De plus amples renseignements sur la façon de présenter une réclamation et une demande de participation au programme de démarches réparatrices seront disponibles si le règlement proposé est approuvé.

Si le règlement proposé est approuvé par la Cour, les Membres du groupe peuvent également demander leur « Exclusion » s'ils ne veulent pas être liés par les modalités du règlement. Des renseignements sur l'option d'exclusion sont présentés ci-dessous.

Quels sont vos droits et options juridiques?

1. Ne rien faire
Si vous appuyez l'entente de règlement, vous n'avez rien à faire pour l'instant. Veuillez noter qu'en ne faisant rien, vous renoncerez à tout droit de vous opposer au règlement et vous renoncerez au droit de poursuivre le Canada ou d'autres personnes de votre propre chef ou de déposer une plainte en matière de droits de la personne relativement à l'Inconduite sexuelle que vous avez vécue pendant votre service militaire ou votre emploi au sein du MDN ou du PFNP.
2. Option d'exclusion
Si vous ne voulez pas être lié par le règlement s'il est approuvé par la Cour, vous pourrez demander l'Exclusion du recours collectif à ce moment-là. De plus amples renseignements sur la façon et le moment de demander l'Exclusion seront fournis lorsque le règlement sera approuvé, le cas échéant. Vous aurez 90 jours à partir de la date à laquelle la Cour rendra une ordonnance approuvant le règlement pour prendre votre décision. Si vous demandez l'Exclusion, vous n'aurez droit à aucune indemnisation financière en vertu du règlement, mais vous conserverez votre droit

AVIS DE RÈGLEMENT PROPOSÉ DANS LES RECOURS COLLECTIFS POUR INCONDUITE SEXUELLE DANS LES FORCES ARMÉES CANADIENNES ET AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE (FORMULAIRE ABRÉGÉ)

de poursuivre le Canada ou d'autres personnes de votre propre chef ou de déposer une plainte en matière de droits de la personne relativement à l'Inconduite sexuelle que vous avez vécue pendant votre service militaire ou votre emploi au sein du MDN ou du PFPN, sous réserve de tout délai de prescription ou de toute autre limitation d'ordre légal s'appliquant à votre réclamation.

Si vous avez entamé une procédure judiciaire contre le Canada pour des dommages-intérêts découlant de l'Inconduite sexuelle visée par le présent règlement et que vous ne l'abandonnez pas avant le Délai d'exclusion fixé par la Cour, vous serez automatiquement réputé avoir choisi de demander l'Exclusion du règlement et vous ne pourrez pas demander d'indemnisation.

Les Membres du groupe qui sont décédés avant le 15 mars 2019 ne sont pas admissibles à une indemnisation en vertu du règlement. Les successions des Membres du groupe décédés qui souhaitent obtenir une indemnisation doivent obtenir rapidement des conseils juridiques au sujet de leurs options.

3. Soumission d'une déclaration d'appui

Si vous ne souhaitez pas assister à l'audience, mais que vous souhaitez expliquer pourquoi vous appuyez le règlement, vous pouvez remplir un Formulaire de participation. Ce formulaire comprendra votre nom, votre adresse et les raisons pour lesquelles vous appuyez le règlement. Le Formulaire de participation se trouve à www.csc.gc.ca. Vous devez envoyer ce formulaire par la poste à **●**, et il doit être reçu ou oblitéré au plus tard le 30 août 2019.
4. Opposition au règlement proposé

Si vous ne souhaitez pas assister à l'audience, mais que vous souhaitez expliquer pourquoi vous vous opposez au règlement, vous pouvez également remplir un formulaire de participation. Ce formulaire comprendra votre nom, votre adresse et les raisons pour lesquelles vous vous opposez au règlement. Le Formulaire de participation se trouve à www.csc.gc.ca. Vous devez envoyer ce formulaire par la poste à **●**, et il doit être reçu ou oblitéré au plus tard le 30 août 2019.
5. Participation à l'audience de règlement

Vous pouvez assister à l'audience d'approbation à la Cour fédérale à Ottawa, au 90, rue Sparks, les 19 et 20 septembre 2019, à 10 h, pour participer à l'instance et exprimer en personne votre appui ou votre opposition au règlement proposé. La Cour décidera si vous serez autorisé à présenter des observations orales au moment de l'audience. Toutefois, pour être admissible à participer, vous devez avoir rempli et soumis le formulaire de participation indiquant les raisons pour lesquelles vous appuyez le règlement proposé ou que vous vous y opposez.

À quel genre d'indemnisation suis-je admissible?

Votre paiement dépendra du type d'Inconduite sexuelle que vous avez vécue en lien avec le service militaire ou en lien avec l'emploi au sein du MDN ou du PFPN, ou les deux, et d'une évaluation du préjudice que vous avez subi. Il dépendra aussi du nombre de Membres du groupe qui présenteront des réclamations.

**AVIS DE RÈGLEMENT PROPOSÉ DANS LES RECOURS COLLECTIFS
POUR INCONDUITE SEXUELLE DANS LES FORCES ARMÉES
CANADIENNES ET AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE
(FORMULAIRE ABRÉGÉ)**

L'échelle d'indemnisation individuelle pour la plupart des Membres du groupe se situe entre cinq mille dollars (5 000 \$) et cinquante-cinq mille dollars (55 000 \$). Les Membres du groupe qui ont subi un préjudice exceptionnel (et dans le cas de ceux qui se sont déjà vu refuser des prestations ACC à l'égard de ce préjudice et dont la demande de réexamen a également été refusée) peuvent être admissibles à des montants pouvant atteindre cent cinquante-cinq mille dollars (155 000 \$). Les détails sont fournis dans le règlement proposé. Une copie du règlement proposé se trouve à l'adresse www.cmf.com.

Pour diffusion immédiate

Personne-ressource :
Téléphone :
Courriel :

Communiqué de presse

Annonce d'une audience d'autorisation et de la conclusion d'un règlement concernant les recours collectifs pour inconduite sexuelle dans les Forces armées canadiennes et au ministère de la Défense nationale

(Ottawa, ON – XX mois année) Bien qu'il n'ait pas admis sa responsabilité, le gouvernement du Canada a accepté un règlement concernant les recours collectifs intentés par sept anciens membres des Forces armées canadiennes (FAC) au nom des membres et anciens membres des FAC et des employés et anciens employés du ministère de la Défense nationale (MDN) ou du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (PFNP) qui ont vécu du harcèlement sexuel, une agression sexuelle ou de la discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'identité de genre et l'orientation sexuelle (« Inconduite sexuelle ») en lien avec le service militaire ou l'emploi.

La Cour fédérale tiendra une audience les 19 et 20 septembre 2019 à Ottawa pour décider si le règlement proposé est juste, raisonnable et dans le meilleur intérêt des membres du groupe et, s'il est approuvé, autorisera ces poursuites aux fins de règlement. Le règlement proposé prévoit une indemnisation financière, la possibilité de participer à un programme de démarches réparatrices et plusieurs autres mesures visant à lutter contre l'Inconduite sexuelle dans les Forces armées canadiennes. La Cour fédérale doit autoriser les recours collectifs et approuver le règlement proposé avant que des fonds ne soient versés et que d'autres aspects du règlement ne soient mis en œuvre.

Les membres et anciens membres des FAC et les employés et anciens employés du MDN et du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle dans le milieu de travail militaire peuvent recevoir une indemnisation en vertu du règlement proposé s'il est approuvé par la Cour. L'échelle d'indemnisation individuelle pour la plupart des membres du groupe admissibles se situe entre 5 000 \$ et 55 000 \$. Le paiement dépendra du type d'Inconduite sexuelle vécue et de l'évaluation du préjudice subi. Le montant des paiements dépendra également du nombre de Membres du groupe qui présenteront des réclamations dans le cadre du règlement proposé. Les Membres du groupe des FAC qui ont subi un préjudice exceptionnel et qui se sont déjà vu refuser des prestations d'Anciens Combattants Canada (ACC) à l'égard de ce préjudice et dont la demande de réexamen a également été refusée peuvent être admissibles à des montants pouvant atteindre cent cinquante-cinq mille dollars (155 000 \$). Les détails sont expliqués dans le règlement proposé. Une copie du règlement se trouve à l'adresse www.●.com.

Fiche d'information

Les Membres du groupe admissibles peuvent recevoir une indemnisation en vertu du règlement proposé, s'il est approuvé par la Cour, ou ils peuvent choisir de demander l'exclusion du règlement proposé. Ils ont les droits et les options juridiques suivants :

1. Ne rien faire

Si vous appuyez l'entente de règlement, vous n'avez rien à faire pour l'instant. Veuillez noter qu'en ne faisant rien, vous renoncerez à tout droit de vous opposer au règlement et vous renoncerez au droit de poursuivre le Canada ou d'autres personnes de votre propre chef ou de déposer une plainte en matière de droits de la personne relativement à l'Inconduite sexuelle que vous avez vécue pendant votre service militaire ou votre emploi au sein du MDN ou du PFPN.
2. Option d'exclusion

Si vous ne voulez pas être lié par le règlement s'il est approuvé par la Cour, vous pourrez demander l'Exclusion du recours collectif à ce moment-là. De plus amples renseignements sur la façon et le moment de demander l'Exclusion seront fournis lorsque le règlement sera approuvé, le cas échéant. Vous aurez 90 jours à partir de la date à laquelle la Cour rendra une ordonnance approuvant le règlement pour prendre votre décision. Si vous demandez l'Exclusion, vous n'aurez droit à aucune indemnisation financière en vertu du règlement, mais vous conserverez votre droit de poursuivre le Canada ou d'autres personnes de votre propre chef ou de déposer une plainte en matière de droits de la personne relativement à l'Inconduite sexuelle que vous avez vécue pendant votre service militaire ou votre emploi au sein du MDN ou du PFPN, sous réserve de tout délai de prescription ou de toute autre limitation d'ordre légale s'appliquant à votre réclamation.

Si vous avez engagé une procédure judiciaire contre le Canada pour des dommages-intérêts découlant de l'Inconduite sexuelle visée par le présent règlement et que vous ne l'abandonnez pas avant le Délai d'exclusion fixé par la Cour, vous serez automatiquement réputé avoir choisi de demander l'Exclusion du règlement et vous ne pourrez pas demander d'indemnisation.

Les Membres du groupe qui sont décédés avant le 15 mars 2019 ne sont pas admissibles à une indemnisation en vertu du règlement. Les successions des Membres du groupe décédés qui souhaitent obtenir une indemnisation doivent obtenir rapidement des conseils juridiques au sujet de leurs options.
3. Soumission d'une déclaration d'appui

Si vous ne souhaitez pas assister à l'audience, mais que vous souhaitez expliquer pourquoi vous appuyez le règlement, vous pouvez remplir un Formulaire de participation. Ce formulaire comprendra votre nom, votre adresse et les raisons pour lesquelles vous appuyez le règlement. Le Formulaire de participation se trouve à www.csc.gc.ca. Vous devez envoyer ce formulaire par la poste à ●, et il doit être reçu ou oblitéré au plus tard le 30 août 2019.
4. Opposition au règlement proposé

Si vous ne souhaitez pas assister à l'audience, mais que vous souhaitez expliquer pourquoi vous vous opposez au règlement, vous pouvez également remplir un Formulaire de participation. Ce formulaire comprendra votre nom, votre adresse et les raisons pour lesquelles vous vous opposez au règlement. Le Formulaire de participation se trouve à www.csc.gc.ca. Vous devez envoyer ce formulaire par la poste à ●, et il doit être reçu ou oblitéré au plus tard le 30 août 2019.
5. Participation à l'audience de règlement

Vous pouvez assister à l'audience d'approbation à la Cour fédérale à Ottawa, au 90, rue Sparks, les 19 et 20 septembre 2019, à 10 h, pour participer à l'instance et exprimer en personne votre appui ou votre opposition au règlement proposé. La Cour décidera si vous

serez autorisé à présenter des observations orales au moment de l'audience. Toutefois, pour être admissible à participer, vous devez avoir rempli et soumis le formulaire de participation indiquant les raisons pour lesquelles vous appuyez le règlement proposé ou que vous y opposez.

Pour en savoir plus, visitez le www.●.com, appelez au ●, envoyez un courriel à ● ou écrivez à : FAC MDN
Recours Collectif Inconduite Sexuelle a/s ●.

AVIS SUR GOOGLE ET FACEBOOK

Règlement des recours collectif pour Inconduite sexuelle dans les Forces armées canadiennes et au ministère de la Défense national [hyperlien vers le site Web]

[courriel] [numéro de téléphone]

Avez-vous été directement touché par l'Inconduite sexuelle dans le milieu de travail militaire des FAC ou du MDN? Si c'est le cas, vos droits pourraient être touchés par le règlement proposé. Apprenez-en plus sur les recours collectifs et le règlement proposé, les personnes visées, vos droits et options et sur les détails de l'audience d'approbation.

ANNEXE H – FORMULAIRE DE PARTICIPATION

Recours collectifs pour inconduite sexuelle dans les Forces armées canadiennes et au ministère de la Défense nationale

FORMULAIRE DE PARTICIPATION

VEUILLEZ UTILISER CE FORMULAIRE SEULEMENT SI VOUS SOUHAITEZ SOUMETTRE VOTRE APPUI OU VOTRE OPPOSITION AU RÈGLEMENT PROPOSÉ

DEST.: Règlement des recours collectifs pour Inconduite sexuelle dans les Forces armées canadiennes (FAC)/ministère de la défense nationale (MDN)
[ADRESSE]

Objet: Recours collectifs pour Inconduite sexuelle dans les FAC/MDN

Mon nom est

Je suis un (veuillez spécifier) :

- membre ou ancien membre des FAC ou un employé ou ancien employé du MDN ou du Personnel des fonds non public, Forces canadiennes (PFNP) qui a été victime du harcèlement sexuel, d'une agression sexuelle ou de la discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle dans le cadre de mon service militaire ou de mon emploi au sein du MDN ou du PFNP.

Pour les motifs exposés ci-après,

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> J'APPUIE les modalités du règlement | <input type="checkbox"/> Je m'OPPOSE aux modalités du règlement |
| <input type="checkbox"/> J'APPUIE les honoraires des avocats | <input type="checkbox"/> Je m'OPPOSE aux honoraires des avocats |

J'appuie le projet de règlement ou les honoraires des avocats, ou je m'y oppose, pour les raisons suivantes (veuillez joindre des pages supplémentaires, au besoin) :

<input type="checkbox"/>	J'ai joint des copies des documents au soutien de mon appui ou de mon opposition. (Vous n'êtes pas obligé de joindre des documents.)
<input type="checkbox"/>	Je N'AI PAS joint de documents au soutien de mon opposition et je n'entends pas le faire.
<input type="checkbox"/>	Je N'AI PAS l'intention de comparaître à l'audience sur la requête en approbation du règlement proposé, et je comprends que ma déclaration d'appui ou d'opposition sera déposée auprès de la Cour avant cette audience, qui aura lieu à Ottawa (Ontario), les 19 et 20 septembre 2019.
<input type="checkbox"/>	J'ai l'intention de comparaître en personne ou y être représenté par un avocat et présenter des observations à l'audience les 19 et 20 septembre 2019 à Ottawa (Ontario).

MON ADRESSE AUX FINS DE NOTIFICATION :

ADRESSE DE MON REPRÉSENTANT AUX FINS DE NOTIFICATION (le cas échéant, mais vous pouvez soumettre votre opposition sans être représenté :

Nom :

Nom :

Adresse :

Adresse :

Tél.:

Tél.:

Télec :

Télec :

Courriel :

Courriel :

Date :

Signature :

ANNEXE I – DOCUMENTS DE PHASE II DE L’AVIS
CONCERNANT L’AUTORISATION ET L’APPROBATION DU RÈGLEMENT
AVIS D’AUTORISATION ET D’APPROBATION DU RÈGLEMENT CONCERNANT
LES RECOURS COLLECTIFS POUR INCONDUITE SEXUELLE DANS LES
FORCES ARMÉES CANADIENNES ET AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE
NATIONALE (FORMULAIRE LONG)

Si vous avez vécu du harcèlement sexuel, une agression sexuelle ou de la discrimination fondée sur votre sexe, votre genre, votre identité de genre ou votre orientation sexuelle pendant que vous serviez dans les Forces armées canadiennes ou étiez employés du ministère de la Défense nationale ou du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, ces recours collectifs pourraient vous concerner. Veuillez lire cet avis attentivement.

Le présent avis a été autorisé par la Cour Fédérale. Le présent document ne constitue pas une sollicitation de la part d’un avocat.

Sept anciens membres des Forces armées canadiennes (les « représentants demandeurs ») ont intenté des recours collectifs contre le gouvernement du Canada (le « Canada ») alléguant du harcèlement sexuel, des agressions sexuelles ou de la discrimination fondée sur le sexe, le genre, l’identité de genre et l’orientation sexuelle (« Inconduite sexuelle ») dans le cadre de leur service militaire. Sur consentement des parties, le •, la Cour fédérale a autorisé les recours collectifs et a approuvé une entente de règlement qui prévoit l’indemnisation des membres et anciens membres des Forces armées canadiennes (les « FAC ») et des employés et anciens employés du ministère de la Défense nationale (le « MDN ») et du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (le « PFNP ») qui ont vécu de l’Inconduite sexuelle. Le règlement ne doit pas être interprété comme un aveu de responsabilité de la part du Canada.

Tous les membres ou anciens membres des FAC qui ont vécu de l’Inconduite sexuelle peuvent recevoir une indemnisation en vertu du règlement. Pour être admissible à un paiement, vous devez être membre du groupe. Les Membres du groupe ont été définis par l’Ordonnance d’approbation rendue par la Cour fédérale le • comme suit :

Les « Membres du groupe des FAC » sont définis comme suit :

Tous les membres ou anciens membres des FAC qui ont vécu de l’Inconduite sexuelle jusqu’à la Date d’approbation et qui n’ont pas demandé l’Exclusion des recours collectifs Heyder ou Beattie.

Les « Membres des employés du groupe du MDN/PFNP » sont définis comme suit :

Tous les employés et anciens employés du MDN et du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle jusqu'à la Date d'approbation et qui n'ont pas demandé l'Exclusion des recours collectifs Heyder ou Beattie.

Le présent avis vise à informer les Membres du groupe sur la façon de présenter une demande d'indemnisation et la date limite pour le faire.

ANCIENS COMBATTANTS CANADA («ACC») a clarifié son approche à l'égard des demandes de prestations d'invalidité découlant d'une agression sexuelle ou de harcèlement sexuel

ACC a mis à jour et clarifié son approche et ses politiques pour statuer sur les demandes de prestations pour une blessure ou une maladie découlant d'une agression sexuelle ou de harcèlement sexuel. Vous pourriez être en mesure de présenter une demande d'examen ou de réexamen à ACC si vous vous êtes déjà vu refuser des prestations d'ACC relativement à des réclamations antérieures découlant d'une agression sexuelle ou de harcèlement sexuel lié à votre service militaire. Si vous n'avez jamais présenté de demande, vous pourriez également envisager de présenter une demande de prestations d'ACC en vertu des politiques mises à jour. De plus amples renseignements sur les mises à jour apportées aux politiques d'ACC liées aux blessures découlant d'une agression sexuelle et de harcèlement sexuel sont disponibles à l'adresse suivante : www.●.ca.

Que prévoit le règlement proposé?

Le règlement prévoit ce qui suit :

- a) une indemnisation financière pour certains Membres du groupe qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle en lien avec le service militaire ou en lien avec l'emploi au sein du MDN/PFNP;
- b) la possibilité de participer à un programme de démarches réparatrices pour permettre aux survivants de partager leurs expériences d'Inconduite sexuelle avec les hauts représentants des FAC ou du MDN;
- c) des changements aux politiques des FAC et d'autres mesures visant l'Inconduite sexuelle dans les FAC; et
- d) des mises à jour aux politiques d'Anciens Combattants Canada (ACC) relatives à l'admissibilité aux prestations d'invalidité et le réexamen des demandes par une unité spéciale d'employés mise sur pied pour aider à traiter ces demandes.

Quels sont vos droits et options juridiques?

Ne rien faire

Si vous ne faites rien, vous renoncerez au droit de percevoir une indemnisation en vertu du règlement et vous renoncerez à votre droit de poursuivre le Canada ou d'autres personnes de votre propre chef ou de déposer une plainte en matière de droits de la personne relativement au harcèlement sexuel, aux agressions sexuelles ou à la discrimination que vous avez vécus pendant votre service militaire.

Soumettre un
Formulaire de
demande

Pour présenter une demande d'indemnisation financière ou pour participer au programme de démarches réparatrices, vous devez soumettre à l'Administrateur un Formulaire de demande/demande individuelle accompagné de tous les documents à l'appui au plus tard le •. Les Formulaires de demande sont disponibles auprès de l'Administrateur et peuvent également être obtenus et complétés électroniquement ici •. Les réclamations seront acceptées à compter du •. La date limite pour présenter un Formulaire de demande est le •.

Option d'exclusion

Si vous ne souhaitez pas être lié par le règlement, vous pouvez demander l'Exclusion du recours collectif. Vous aurez jusqu'au • pour soumettre votre Formulaire d'exclusion à l'Administrateur. Les Formulaires d'exclusion sont disponibles auprès de l'Administrateur et peuvent également être obtenus et complétés électroniquement ici •. Si vous demandez l'Exclusion, vous n'aurez droit à aucune indemnisation financière en vertu du règlement, mais vous conserverez votre droit de poursuivre le Canada ou d'autres personnes de votre propre chef ou de déposer une plainte en matière de droits de la personne relativement au harcèlement sexuel, aux agressions sexuelles ou à la discrimination que vous avez vécus pendant votre service militaire, sous réserve de tout délai de prescription ou de toute autre limitation d'ordre légale s'appliquant à votre réclamation.

Si vous avez intenté une procédure judiciaire contre le Canada pour des dommages-intérêts découlant de l'Inconduite sexuelle visée par le présent règlement et que vous ne l'abandonnez pas avant le •, vous serez automatiquement réputé avoir demandé l'Exclusion du règlement et vous ne pourrez pas demander d'indemnisation.

Les Membres du groupe qui sont décédés avant le 15 mars 2019 ne sont pas admissibles à une indemnisation en vertu du règlement. Les successions qui souhaitent obtenir une indemnisation doivent obtenir des conseils juridiques sans tarder au sujet de leurs options.

À quel genre d'indemnisation suis-je admissible?

Votre paiement dépendra du type d'Inconduite sexuelle que vous avez vécue en lien avec le service militaire ou en lien avec l'emploi au MDN ou du PFPN, ou des deux, et d'une évaluation du préjudice que vous avez subi. Il dépendra aussi du nombre de Membres du groupe qui présentent des réclamations. L'échelle d'indemnisation individuelle pour la plupart des Membres du groupe se situe entre cinq mille dollars (5 000 \$) et cinquante-cinq mille dollars (55 000 \$). Les Membres du groupe qui ont subi un préjudice exceptionnel (et dans le cas de membres du groupe des FAC qui se sont déjà vu refuser des prestations d'ACC à l'égard de ce préjudice, et dont la demande de réexamen est également refusée) peuvent être admissibles à des montants pouvant atteindre cent cinquante-cinq mille dollars (155 000 \$). Les détails sont fournis dans l'entente de règlement. Il est possible de consulter l'entente de règlement approuvée par la Cour à l'adresse suivante : www.●.com.

CONTENU DU PRÉSENT AVIS

Renseignements de base

1. Pourquoi ai-je reçu le présent avis?
2. Qu'est-ce qu'un recours collectif?
3. En quoi consiste ce recours collectif?
4. Pourquoi un règlement a-t-il été conclu?

Qui est visé par le règlement?

5. Qui sont les représentants demandeurs dans ce recours collectif?
6. Qui d'autre est visé par le règlement?
7. Qu'arrive-t-il si je ne souhaite pas participer au règlement?
8. Que dois-je faire si je ne suis pas certain d'être visé par le règlement?

Quels sont les avantages du règlement?

9. Que prévoit le règlement?
10. Comment les honoraires des avocats seront-ils payés?

Qui sont les avocats qui vous représentent?

11. Qui sont les avocats des représentants demandeurs?

Pour obtenir de plus amples renseignements

12. Comment puis-je obtenir de plus amples renseignements?

Renseignements de base

1. Pourquoi ai-je reçu le présent avis?

Bien qu'il n'ait pas admis sa responsabilité, le Canada a accepté un règlement des recours collectifs proposés par d'anciens membres des FAC alléguant de l'inconduite sexuelle en lien avec le service militaire. Les parties ont convenu d'inclure les Membres du groupe des employés du MDN/PFNP pour veiller à ce que certaines personnes travaillant avec le groupe des FAC dans le Milieu de travail militaire soient admissibles à une indemnisation au moyen de ce règlement.

Le •, la Cour fédérale a autorisé les recours collectifs et a approuvé l'entente de règlement conclue par les parties. Si vous avez reçu cet avis, vos droits et vos intérêts juridiques pourraient être touchés par le règlement. Cet avis explique ce qui se passe et les mesures que vous pouvez prendre.

2. Qu'est-ce qu'un recours collectif?

Dans un recours collectif, une ou plusieurs personnes, appelées « représentants demandeurs », intentent une action en justice pour le compte de personnes qui ont des revendications similaires. Toutes les personnes ayant des revendications similaires sont désignées comme les « membres du groupe ». La cour règle les questions pour toutes les personnes touchées, sauf celles qui demandent l'exclusion du recours collectif.

3. En quoi consiste ce recours collectif?

Le recours collectif concerne les membres des FAC et les employés du MDN et du PFNP qui ont vécu du harcèlement sexuel, une agression sexuelle ou de la discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'identité de genre et l'orientation sexuelle en lien avec le service militaire ou en lien avec l'emploi au sein du MDN et du PFNP. Le Canada n'a pas admis sa responsabilité, cependant, il a accepté un règlement qui a été approuvé par la Cour fédérale.

4. Pourquoi un règlement a-t-il été conclu?

Les représentants demandeurs et le Canada ont convenu d'un règlement. En acceptant le règlement, les parties évitent ainsi les coûts et l'incertitude qu'entraîneraient un procès et l'attente du jugement, et les Membres du groupe obtiennent une indemnisation financière et un accès à un programme de démarches réparatrices, qui sont décrits dans le présent avis et dans l'entente de règlement. Dans la présente affaire, cela signifie également que les Membres du groupe n'auront pas à témoigner devant la Cour.

Qui est visé par le règlement?

5. Qui sont les représentants demandeurs dans ce recours collectif?

Les quatre anciens membres des FAC qui ont intenté les poursuites devant la Cour fédérale sont Sherry Heyder, Amy Graham, Nadine Schultz-Nielsen et Larry Beattie. Vous pouvez communiquer avec eux par l'entremise des Avocats des membres du groupe : www.●.com. D'autres recours collectifs semblables ont été intentés en Nouvelle-Écosse, au Québec et en Colombie-Britannique. Les demandeurs dans ces recours collectifs sont Glynnis Rogers, Alexandre Tessier et Nicola Peffers. La Cour fédérale a autorisé les recours collectifs et a approuvé le règlement au nom des Membres du groupe.

6. Qui d'autre est visé par le règlement?

Le règlement inclut les Membres du groupe des FAC, qui sont définis comme suit :

Tous les membres ou anciens membres des FAC qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle jusqu'à la Date d'approbation et qui n'ont pas demandé l'Exclusion des recours collectifs Heyder ou Beattie.

Les Membres des FAC comprennent les officiers et les militaires de rang de toutes les composantes des Forces canadiennes (Force régulière et Réserve), ainsi que tout individu ayant servi dans une branche, un

corps, un service ou un autre groupe au sein des Forces armées de la Souveraine pour le Canada, ou qui en fait partie.

Il est entendu que le terme « membre » comprend une recrue qui suit l'instruction de base et que « Force de réserve » comprend la Première réserve, le Service d'administration et d'instruction des organisations de cadets (SAIOC), les Rangers canadiens et la Réserve supplémentaire.

Le règlement vise également les employés du ministère de la Défense nationale et du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes. Les Membres du groupe des employés du MDN/PFNP sont définis comme suit :

Tous les employés et anciens employés du MDN et du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle jusqu'à la Date d'approbation et qui n'ont pas demandé l'Exclusion des recours collectifs Heyder ou Beattie.

Tous les membres du groupe, sauf ceux qui ont validement demandé l'Exclusion, seront liés par le règlement approuvé par la Cour et seront couverts par les quittances accordées dans le cadre de l'ordonnance de la Cour.

7. Qu'arrive-t-il si je ne souhaite pas participer à la poursuite ou au règlement?

Si vous ne souhaitez pas participer aux recours collectifs ou être lié par les modalités du règlement, vous pouvez demander de vous « Exclure » du règlement. Si vous souhaitez demander l'Exclusion, vous devez soumettre votre Formulaire d'exclusion à l'attention de • au plus tard le •.

Si vous demandez l'Exclusion, vous n'aurez droit à aucune indemnisation financière liée au règlement, mais vous conserverez votre droit de poursuivre le Canada ou d'autres personnes de votre propre chef ou de déposer une plainte en matière de droits de la personne au sujet des mêmes réclamations que celles visées par la poursuite, sous réserve de tout délai de prescription ou de toute autre limitation d'ordre légale s'appliquant à votre réclamation.

Vous avez peut-être déjà intenté une procédure judiciaire contre le Canada pour des dommages-intérêts découlant de l'Inconduite sexuelle vécue en lien avec le service militaire ou en lien avec l'emploi au sein du MDN ou du PFNP. Si vous ne l'abandonnez pas au plus tard le •, vous serez automatiquement réputé avoir choisi de demander l'Exclusion du règlement.

8. Que dois-je faire si je ne suis pas certain d'être visé par le règlement?

Il y a des gens qui peuvent vous aider à comprendre vos droits et les prochaines étapes. Si vous n'êtes pas certain d'être visé par le règlement, vous pouvez composer le ● pour poser vos questions ou consulter le www.●.com ou ●.

Avantages du règlement

9. Que prévoit le règlement?

Le règlement prévoit ce qui suit :

- a) une indemnisation financière pour certains Membres du groupe qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle en lien avec le service militaire ou en lien avec l'emploi au sein du MDN ou du PFNP;
- b) l'option de participer à un programme de démarches réparatrices pour permettre aux survivants de partager leurs expériences d'Inconduite sexuelle avec les hauts représentants des FAC ou du MDN;
- c) des changements aux politiques des FAC et d'autres mesures visant l'Inconduite sexuelle dans les FAC;
- d) des modifications aux politiques d'Anciens Combattants Canada (ACC) relatives à l'admissibilité aux prestations d'invalidité et le réexamen des demandes par une unité spéciale d'employés mise sur pied pour aider à traiter ces demandes.

Résumé des modalités d'indemnisation

Le Canada a accepté de payer un maximum de huit cents millions de dollars (800 millions de dollars) à l'égard des Membres du groupe des FAC (« Limite des indemnités financières agrégées – groupe des FAC ») et un maximum de cent millions de dollars (100 millions de dollars) à l'égard des Membres du groupe des employés du MDN/PFNP (« Limite des indemnités financières agrégées – groupe des employés du MDN/PFNP ») qui sont admissibles à une indemnisation, comme suit (les « Sommes individuelles ») :

Catégorie	Niveau d'indemnisation	
A. Harcèlement sexuel, discrimination fondée sur le sexe et l'appartenance à la communauté LGBTQ2+ Limité aux femmes et aux personnes qui s'identifient comme membres de la communauté LGBTQ2+ Limité aux incidents survenus après le 17 avril 1985	Préjudice faible	5 000 \$
B1. Harcèlement sexuel ciblé ou continu ou grave, ou agression sexuelle sous la forme de contacts sexuels non désirés	Préjudice modéré	10 000 \$
	Préjudice élevé	20 000 \$
	Préjudice faible	30 000 \$
B2. Agression sexuelle sous la forme d'attaques de nature sexuelle ou d'activité sexuelle à laquelle	Préjudice modéré	40 000 \$

la personne n'a pas consenti ou n'était pas en mesure de consentir	Préjudice élevé	50 000\$
C. Paiement bonifié : Les Membres du groupe qui souffrent ou ont souffert de TSPT ou d'autres blessures mentales diagnostiquées ou de blessures physiques découlant d'une agression sexuelle ou de harcèlement sexuel pour lesquelles, dans le cas des Membres du groupe des FAC, des prestations d'ACC ont été demandées et refusées ou pour lesquelles un réexamen a été demandé et refusé	Préjudice faible	50 000\$
	Préjudice modéré	75 000\$
	Préjudice élevé	100 000\$

Des renseignements plus détaillés sur l'admissibilité des Membres du groupe, les seuils de qualification de préjudice et les limites d'admissibilité se trouvent dans l'entente de règlement, qui se trouve ici : ●.

Si le montant total des paiements versés aux Membres du groupe des FAC est inférieur à deux cents millions de dollars (200 millions \$), la somme payable à chaque Membre du groupe des FAC pourrait augmenter jusqu'à concurrence de 15 %. Si le montant total à payer aux Membres du groupe des FAC est toujours inférieur à 200 millions de dollars, le Canada mettra à disposition un montant égal à la différence, dans la mesure où il ne dépasse pas vingt-cinq millions de dollars (25 millions de dollars), qui sera utilisé pour des mesures collectives visant à accroître la sensibilisation et le changement de culture, comme convenu par les parties. Si le montant total des paiements aux Membres du groupe des FAC dépasse 200 millions de dollars, le Canada mettra à disposition deux millions de dollars (2 millions de dollars) qui pourront être utilisés pour des mesures collectives visant à accroître la sensibilisation et le changement de culture, comme convenu par les parties. Le montant total des Sommes individuelles aux Membres du groupe des FAC ne peut dépasser 800 millions de dollars. Si le montant total des paiements versés aux membres du groupe des FAC dépasse 800 millions de dollars, les Sommes individuelles aux membres du groupe des FAC seront réduites au prorata, de sorte que le montant total des paiements aux Membres du groupe des FAC ne dépasse pas 800 millions de dollars.

Si le montant total des paiements versés aux Membres du groupe des employés du MDN/PFNP est inférieur à vingt-cinq millions de dollars (25 millions de dollars), la somme payable à chaque Membre du groupe des employés du MDN/PFNP pourrait augmenter jusqu'à concurrence de 15 %. Si le montant total des paiements versés aux Membres du groupe des employés du MDN/PFNP dépasse 100 millions de dollars, les Sommes individuelles aux Membres du groupe des employés du MDN/PFNP seront réduites au prorata, de sorte que le montant total des paiements aux Membres du groupe des employés du MDN/PFNP ne dépasse pas 100 millions de dollars.

Si le montant total des paiements aux Membres du groupe des FAC ou aux Membres du groupe des employés du MDN/PFNP dépasse les fonds disponibles pour chaque groupe, mais que le montant total des paiements à l'autre groupe ne dépasse pas les fonds disponibles, des fonds peuvent être transférés au

profit de l'autre groupe, pourvu que cette réaffectation ne prive pas ce groupe de l'augmentation de 15 % de chaque Somme individuelle.

Le Canada ne paiera que les sommes jugées dues aux Membres du groupe et le montant convenu pour les mesures collectives.

Démarches réparatrices

Les Membres du groupe peuvent également demander à participer à un programme de démarches réparatrices qui a été conçu pour leur permettre de partager leurs expériences de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle ou de discrimination fondée sur le sexe ou l'appartenance à la communauté LGBTQ2+ avec les hauts représentants des FAC ou du MDN dans un environnement sécuritaire et respectueux. Le but de ce processus est de permettre aux Membres du groupe d'être entendus et reconnus, de contribuer au changement de culture en favorisant la prise de conscience et la compréhension des expériences des Membres du groupe, et de commencer le processus de rétablissement de la relation entre les Membres du groupe et les FAC et le MDN/PFNP. Ce programme sera élaboré par le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle, en consultation avec des experts externes. La participation à une démarche réparatrice sera entièrement volontaire et n'inclura pas la participation des auteurs des actes d'Inconduite sexuelle.

Mesures des FAC

Le règlement comprend également plusieurs mesures et initiatives stratégiques visant à fournir du soutien et à accroître la sensibilisation à la question de l'Inconduite sexuelle au sein des FAC.

Ces mesures comprennent des consultations avec les représentants demandeurs sur le soutien aux survivants d'Inconduite sexuelle, ainsi que des efforts pour accroître la représentation des genres et la diversité au sein des FAC. Le Canada a accepté de mener un examen externe exhaustif afin d'évaluer les progrès réalisés par les FAC pour régler les problèmes d'Inconduite sexuelle dans le cadre de l'Opération HONOUR et par l'intermédiaire du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle.

Vous trouverez plus de détails dans le document intitulé « entente de règlement » accessible à l'adresse www.●.com.

10. Comment les honoraires des avocats seront-ils payés?

Dans le cadre du règlement, le Canada a accepté de payer les honoraires des avocats au montant de 26,56 millions de dollars, plus le remboursement des débours raisonnables et les taxes applicables. La Cour fédérale a déterminé que les honoraires des avocats étaient justes et raisonnables. Ces montants seront versés directement par le Canada et ne seront pas déduits des montants que les Membres du groupe admissibles pourraient recevoir.

Qui sont les avocats qui vous représentent?

11. Qui sont les avocats des demandeurs?

Les avocats des demandeurs sont :

- Koskie Minsky s.r.l. de Toronto (Ontario);
- Raven, Cameron, Ballantyne & Yazbeck s.r.l. d'Ottawa (Ontario);
- Wagners de Halifax (Nouvelle-Écosse);
- Acheson Sweeney Foley Sahota LLP de Victoria (Colombie-Britannique);
- Quessy Henry St-Hilaire, avocats, de Québec (Québec).

Vous pouvez demander des conseils juridiques à ces avocats au sujet du règlement et de votre réclamation, en tout temps et sans frais pour vous. Si vous voulez être représenté par un autre avocat ou recevoir des conseils d'un autre avocat, vous pourrez en retenir un à vos propres frais pour qu'il compare en cour pour vous.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

12. Comment puis-je obtenir de plus amples renseignements?

Le présent avis résume le règlement, le processus de présentation d'une demande d'indemnisation en vertu du règlement et le processus pour demander l'Exclusion du règlement. Les détails sont fournis dans l'entente de règlement. Vous pouvez obtenir une copie du règlement à l'adresse www.●.com. Vous pouvez envoyer vos questions par la poste à : Recours collectif relatif à l'inconduite sexuelle dans les FAC/le MDN, , a/s ● ou par courriel à ●. Vous pouvez aussi téléphoner au 1-833-346-6178 (sans frais).

Vous pouvez également demander des conseils juridiques aux avocats des représentants demandeurs au sujet du règlement et de votre réclamation en tout temps, sans frais pour vous.

**AVIS D'AUTORISATION ET D'APPROBATION DU RÈGLEMENT CONCERNANT LES
RECOURS COLLECTIFS POUR INCONDUITE SEXUELLE DANS LES FORCES ARMÉES
CANADIENNES ET AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE
(FORMULAIRE ABRÉGÉ)**

Si vous avez vécu du harcèlement sexuel, une agression sexuelle ou de la discrimination fondée sur votre sexe, votre genre, votre identité de genre ou votre orientation sexuelle pendant que vous serviez dans les Forces armées canadiennes ou étiez employés du ministère de la Défense nationale ou du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, ces recours collectifs pourraient vous concerner. Veuillez lire cet avis attentivement.

Le présent avis a été autorisé par la Cour Fédérale. Le présent document ne constitue pas une sollicitation de la part d'un avocat.

Sept anciens membres des Forces armées canadiennes (les « représentants demandeurs ») ont intenté des recours collectifs contre le gouvernement du Canada (le « Canada ») alléguant du harcèlement sexuel, des agressions sexuelles ou de la discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle (« Inconduite sexuelle ») en lien avec le service militaire ou l'emploi au sein du ministère de la Défense nationale (le « MDN ») ou au Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (le « PFNP »). Sur consentement des parties, le •, la Cour fédérale a autorisé les recours collectifs et a approuvé une entente de règlement qui offre une indemnisation aux membres et anciens membres des Forces armées canadiennes (les « FAC ») et aux employés et anciens employés du MDN/PFNP qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle. L'entente ne doit pas être interprétée comme un aveu de responsabilité de la part du Canada.

Tous les membres et anciens membres des FAC et les employés et anciens employés du MDN/PFNP qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle peuvent être admissibles à recevoir une indemnisation en vertu du règlement. Pour être admissible à un paiement, vous devez être membre du groupe. Les « Membre du groupe des FAC » ont été définis par l'Ordonnance d'approbation rendue par la Cour fédérale le • comme suit :

Tous les membres et anciens membres des FAC qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle jusqu'à la Date d'approbation et qui n'ont pas demandé l'Exclusion des recours collectifs Heyder ou Beattie.

Les « Membres du groupe des employés du MDN/PFNP » ont été définis par l'Ordonnance d'approbation rendue par la Cour fédérale le • comme suit :

Tous les employés et anciens employés du MDN et du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle jusqu'à la Date d'approbation et qui n'ont pas demandé l'Exclusion des recours collectifs Heyder ou Beattie.

Le présent avis vise à informer les Membres du groupe sur la façon de présenter une demande d'indemnisation et la date limite pour le faire.

ANCIENS COMBATTANTS CANADA («ACC ») a clarifié son approche à l'égard des demandes de prestations d'invalidité découlant d'une agression sexuelle ou de harcèlement sexuel

AVIS D'AUTORISATION ET D'APPROBATION DU RÈGLEMENT CONCERNANT LES RECOURS COLLECTIFS POUR INCONDUITE SEXUELLE DANS LES FORCES ARMÉES CANADIENNES ET AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE (FORMULAIRE ABRÉGÉ)

ACC a mis à jour et clarifié son approche et ses politiques pour statuer sur les demandes de prestations pour une blessure ou une maladie découlant d'une agression sexuelle et de harcèlement sexuel. Vous pourriez être en mesure de présenter une demande d'examen ou de réexamen à ACC si vous vous êtes déjà vu refuser des prestations d'ACC relativement à des réclamations antérieures découlant d'une agression sexuelle ou de harcèlement sexuel lié à votre service militaire. Si vous n'avez jamais présenté de demande, vous pourriez également envisager de présenter une demande de prestations d'ACC en vertu des politiques mises à jour. De plus amples renseignements sur les mises à jour apportées aux politiques d'ACC liées aux blessures découlant d'une agression sexuelle et de harcèlement sexuel sont disponibles à l'adresse suivante : www.cca.ca.

Que prévoit le règlement?

Le règlement prévoit ce qui suit :

- a) une indemnisation financière pour certains Membres du groupe qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle en lien avec le service militaire ou en lien avec l'emploi au sein du MDN/PFNP;
- b) l'option de participer à un programme de démarches réparatrices pour permettre aux survivants de partager leurs expériences d'Inconduite sexuelle avec les hauts représentants des FAC ou du MDN;
- c) des changements aux politiques des FAC et d'autres mesures visant l'Inconduite sexuelle dans les FAC; et
- d) des mises à jour aux politiques d'Anciens Combattants Canada (ACC) relatives à l'admissibilité aux prestations d'invalidité et le réexamen des demandes.

Quels sont vos droits et options juridiques?

1. Ne rien faire
Si vous ne faites rien, vous renoncerez au droit de percevoir une indemnisation en vertu du règlement et vous renoncerez à votre droit de poursuivre le Canada ou d'autres personnes de votre propre chef ou de déposer une plainte en matière de droits de la personne relativement au harcèlement sexuel, aux agressions sexuelles ou à la discrimination que vous avez vécus pendant votre service militaire ou en tant qu'employé du MDN/PFNP.
2. Soumettre un Formulaire de demande
Pour présenter une demande d'indemnisation financière et/ou pour participer au programme de démarches réparatrices, vous devez soumettre à l'Administrateur un Formulaire de demande/demande individuelle accompagné de tous les documents à l'appui au plus tard le •. Les Formulaires de demande sont disponibles auprès de l'Administrateur et peuvent également être consultés et complétés électroniquement ici •. Les réclamations seront acceptées à compter du •. La date limite pour présenter un Formulaire de demande/demande individuelle est le •.

**AVIS D'AUTORISATION ET D'APPROBATION DU RÈGLEMENT CONCERNANT LES
RECOURS COLLECTIFS POUR INCONDUITE SEXUELLE DANS LES FORCES ARMÉES
CANADIENNES ET AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE
(FORMULAIRE ABRÉGÉ)**

3. Option d'exclusion
- Si vous ne souhaitez pas être lié par le règlement, vous pouvez demander l'Exclusion du recours collectif. Vous aurez jusqu'au 31 mars 2019 pour soumettre votre Formulaire d'exclusion à l'Administrateur. Les Formulaires d'exclusion sont disponibles auprès de l'Administrateur et peuvent également être obtenus et complétés électroniquement ici [ici](#). Si vous demandez l'Exclusion, vous n'aurez droit à aucune indemnisation financière en vertu du règlement, mais vous conserverez votre droit de poursuivre le Canada ou d'autres personnes de votre propre chef ou de déposer une plainte en matière de droits de la personne relativement au harcèlement sexuel, aux agressions sexuelles ou à la discrimination que vous avez vécus pendant votre service militaire ou votre emploi au sein du MDN/PFPN, sous réserve de tout délai de prescription ou de toute autre limitation d'ordre légal s'appliquant à votre réclamation.

Si vous avez intenté une procédure judiciaire contre le Canada pour des dommages-intérêts découlant de l'Inconduite sexuelle visée par le présent règlement et que vous ne l'abandonnez pas avant l'expiration du Délai d'exclusion fixé par la Cour, vous serez automatiquement réputé avoir demandé l'Exclusion du règlement et vous ne pourrez pas demander d'indemnisation.

Les Membres du groupe qui sont décédés avant le 15 mars 2019 ne sont pas admissibles à une indemnisation en vertu du règlement. Les successions qui souhaitent obtenir une indemnisation doivent obtenir des conseils juridiques sans tarder au sujet de leurs options.

À quel genre d'indemnisation suis-je admissible?

Votre paiement dépendra du type d'Inconduite sexuelle que vous avez vécue en lien avec le service militaire ou en lien avec l'emploi au sein du MDN ou du PFPN, ou des deux, et d'une évaluation du préjudice que vous avez subi. Il dépendra aussi du nombre de Membres du groupe qui présentent des réclamations. L'échelle d'indemnisation individuelle pour la plupart des Membres du groupe se situe entre cinq mille dollars (5 000 \$) et cinquante-cinq mille dollars (55 000 \$). Les Membres du groupe qui ont subi un préjudice exceptionnel (et dans le cas de Membres du groupe qui se sont déjà vu refuser des prestations d'ACC à l'égard de ce préjudice, et dont la demande de réexamen est également refusée) peuvent être admissibles à des montants pouvant atteindre cent cinquante-cinq mille dollars (155 000 \$). Les détails sont fournis dans l'entente de règlement. Il est possible de consulter l'entente à l'adresse suivante : www.csc.gc.ca.

Pour diffusion immédiate

Personne-ressource :

Téléphone :

Courriel :

Communiqué

Autorisation et approbation du règlement par la Cour fédérale concernant les recours collectifs pour Inconduite sexuelle dans les Forces armées canadiennes et au ministère de la Défense nationale

(Ottawa, ON – mois, date) La Cour fédérale a approuvé un règlement des recours collectifs intentés par sept anciens membres des Forces armées canadiennes (FAC) à l'égard des membres et anciens membres des Forces armées canadiennes, ainsi que des employés et anciens employés du ministère de la Défense nationale (MDN) et du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (PFNP), qui ont vécu du harcèlement sexuel, des agressions sexuelles ou de la discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle (« Inconduite sexuelle ») en lien avec le service militaire ou en lien avec l'emploi. La Cour a déterminé que le règlement est équitable, raisonnable et dans le meilleur intérêt des membres du groupe et a autorisé ces recours collectifs aux fins du règlement. Les membres du groupe admissibles peuvent maintenant demander une indemnité monétaire ainsi que d'autres mesures disponibles en vertu des modalités du règlement.

Le règlement prévoit une indemnisation financière de 5 000 \$ à 55 000 \$ selon le type d'Inconduite sexuelle et une évaluation du préjudice, la possibilité pour les Membres du groupe de participer à un programme de démarches réparatrices pour partager leurs expériences avec les hauts représentants des FAC et du MDN, et plusieurs autres mesures visant à lutter contre l'Inconduite sexuelle dans les Forces armées canadiennes.

Les Membres du groupe qui ont subi un préjudice exceptionnel et qui se sont vu refuser des prestations d'ACC, ou les Membres du groupe qui se sont déjà vu refuser des prestations d'ACC à l'égard de ce préjudice et dont la demande de réexamen est également refusée peuvent être admissibles à des montants pouvant atteindre 155 000 \$. Les détails sont fournis dans l'entente de règlement définitive. Il est possible de consulter l'entente de règlement définitive à l'adresse suivante : www.●.com.

Fiche d'information

Les membres du groupe admissibles peuvent être en mesure de recevoir une indemnité en vertu du règlement, ou ils peuvent choisir de demander l'Exclusion du règlement. Ils ont les droits et les options juridiques suivants :

- 1. Ne rien faire**
Si vous ne faites rien, vous renoncerez à tout droit de percevoir une indemnisation en vertu du règlement et vous renoncerez au droit de poursuivre le Canada ou d'autres personnes de votre propre chef ou de déposer une plainte en matière de droits de la personne relativement au harcèlement sexuel, aux agressions sexuelles ou à la discrimination que vous avez vécus pendant votre service militaire ou en tant qu'employé du MDN/PFPN.
- 2. Soumettre un Formulaire de demande**
Pour présenter une demande d'indemnisation financière ou pour participer au programme de démarches réparatrices, vous devez soumettre à l'Administrateur un Formulaire de demande/demande individuelle accompagné de tous les documents à l'appui au plus tard le •. Les Formulaires de demande/demande individuelle sont disponibles auprès de l'Administrateur. Les réclamations seront acceptées à compter du •. La date limite pour présenter un Formulaire de demande est le •.
- 3. Option d'exclusion**
Si vous ne souhaitez pas être lié par le règlement, vous pouvez demander l'Exclusion. Vous aurez jusqu'à • pour prendre votre décision et soumettre votre Formulaire d'exclusion à l'Administrateur. Si vous demandez l'Exclusion, vous n'aurez droit à aucune indemnisation financière en vertu du règlement, mais vous conserverez votre droit de poursuivre le Canada ou d'autres personnes de votre propre chef ou de déposer une plainte en matière de droits de la personne relativement au harcèlement sexuel, aux agressions sexuelles ou à la discrimination que vous avez vécus en lien avec le service militaire ou votre emploi au MDN/PFPN, sous réserve de tout délai de prescription ou de toute autre limitation d'ordre légale s'appliquant à votre réclamation.

Si vous avez intenté une procédure judiciaire contre le Canada pour des dommages-intérêts découlant de l'Inconduite sexuelle visée par le présent règlement et que vous ne l'abandonnez pas avant le •, vous serez automatiquement réputé avoir demandé l'Exclusion du règlement et vous ne pourrez pas demander d'indemnisation.

Les Membres du groupe qui sont décédés avant le 15 mars 2019 ne sont pas admissibles à une indemnisation en vertu du règlement. Les successions qui souhaitent obtenir une indemnisation doivent obtenir des conseils juridiques sans tarder au sujet de leurs options.

Pour de plus amples renseignements, consultez le www.●.com, téléphonez au ●, envoyez un courriel à ●, ou écrivez à Recours collectif pour Inconduite sexuelle dans les FAC/MDN a/s ●.

AVIS SUR GOOGLE ET FACEBOOK

Règlement des recours collectifs pour Inconduite sexuelle dans les Forces armées canadiennes et au ministère de la Défense nationale [[hyperlien vers le site Web](#)]

[courriel] [numéro de téléphone]

Avez-vous été directement touché par l'Inconduite sexuelle dans les FAC ou le MDN? Si c'est le cas, la Cour fédérale a approuvé un règlement au nom de membres et d'anciens membres des FAC et d'employés et anciens employés du MDN et du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes. Renseignez-vous sur les recours collectifs, les personnes visées, les détails du règlement et la façon de présenter une demande d'indemnisation à [[hyperlien vers le site Web](#)].

ANNEXE J – FORMULAIRE D'EXCLUSION

**Recours collectif pour inconduite sexuelle dans les Forces armées
canadiennes et au ministère de la Défense nationale**

FORMULAIRE D'EXCLUSION

DATE LIMITE POUR S'EXCLURE : [DATE LIMITE]

DESTINATAIRE : ADMINISTRATEUR - FAC/MDN recours collectif pour Inconduite sexuelle
[ADRESSE]

NOTE : La présente N'EST PAS un formulaire de réclamation. En remplissant ce FORMULAIRE D'EXCLUSION, vous NE RECEVREZ AUCUNE indemnisation découlant du présent règlement ou de tout jugement subséquent rendu dans le cadre du Recours collectif pour Inconduite sexuelle dans les FAC/MDN.

SI VOUS VOULEZ PARTICIPER À CE RECOURS COLLECTIF ET ÊTRE ADMISSIBLE À RECEVOIR UNE INDEMNISATION SELON LE RÈGLEMENT, NE REMPLISSEZ PAS CE FORMULAIRE. Remplissez plutôt les formulaires de demande qui ont été fournis aux membres du groupe et qui peuvent également être obtenus auprès de l'administrateur des réclamations ou des avocats des membres du groupe.

**SI VOUS AVEZ DES QUESTIONS, VEUILLEZ COMMUNIQUER AVEC
L'ADMINISTRATEUR : [INSÉRER LES COORDONNÉES].**

**SI VOUS AVEZ DES QUESTIONS À PROPOS DE VOS DROITS, VEUILLEZ COMMUNIQUER
AVEC LES AVOCATS DES MEMBRES DU GROUPE : [INSÉRER LES COORDONNÉES].**

**Vous devez remplir le formulaire ci-dessous en cochant toutes les cases (sauf la section
Motif de l'exclusion, qui est facultative)**

**Je suis un membre ou un ancien membre des Forces armées
canadiennes ou un employé ou un ancien employé du ministère de
la Défense nationale ou du Personnel des fonds non publics, Forces
canadiennes qui a été victime d'harcèlement sexuel, d'agression
sexuelle ou de discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'identité
de genre ou l'orientation sexuelle en lien avec le service militaire ou
en lien avec l'emploi au sein du MDN ou du PFNP.**

Oui

Non

Je comprends qu'un règlement du recours collectif prévoit le paiement d'au plus 155 000 \$ aux membres du groupe admissibles, selon leur situation. Si ce règlement est approuvé par la Cour fédérale parce qu'elle estime qu'il est juste et raisonnable pour les membres du groupe, je peux avoir droit à un paiement en vertu du règlement, selon ma situation.

Je comprends qu'en m'excluant de ce recours collectif, je confirme que je ne désire PAS participer à ce recours collectif, ce qui signifie que je NE SERAI PAS admissible à recevoir un paiement en vertu du règlement ou à obtenir tout autre avantage découlant de ce recours collectif.

Je comprends qu'en m'excluant de ce recours collectif, j'assume la pleine responsabilité des mesures légales nécessaires afin de protéger toute réclamation que je pourrais avoir, incluant la prise en compte de l'écoulement de tout délai de prescription pertinent. Si je choisis d'intenter moi-même une poursuite, celle-ci sera à mes propres frais (y compris les honoraires d'avocat et tout risque d'octroi de frais de justice en faveur de la partie adverse).

Nom complet :

Date :

Anciens noms :

Numéro de
matricule ou
numéro
d'identification
des Forces
armées, CIDP ou
autre Numéro
d'identification
de l'employé:

Signature :

Adresse courriel :

Adresse :

Numéro de
téléphone :

Optionnel – Motif de l'exclusion

Je ne souhaite pas être un membre du groupe.

Je compte intenter une poursuite individuelle contre les FAC ou les personnes qui m'ont harcelé(e) ou agressé(e).

Autre raison (veuillez fournir des détails)

ANNEXE K – DÉMARCHES RÉPARATRICES

Définitions

1. Dans la présente annexe, les termes suivants ont le sens défini ci-après :

« **Hauts représentants du MDN/FAC** » désigne les actuels hauts fonctionnaires ou anciens hauts fonctionnaires du MDN, qui peuvent être désignés par la sous-ministre ou son délégué, et Membres actuels ou anciens des FAC, du colonel/capitaine de vaisseau au général/officier général et aux sous-officiers supérieurs de tous les éléments.

« **CIIS** » désigne le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle, un centre de soutien indépendant pour les Membres des FAC établi à l'extérieur de la chaîne de commandement, au sein du ministère de la Défense nationale, qui offre des services de soutien aux membres des FAC et des conseils et recommandations d'experts aux FAC pour façonner et surveiller l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de programmes visant à éliminer l'Inconduite sexuelle dans les FAC.

« **Experts en la matière** » ou « **Experts** » désigne les personnes qui ont une expertise pertinente dans le domaine de la pratique réparatrice, des processus culturellement appropriés et des soins tenant compte des traumatismes, en mettant particulièrement l'accent sur l'Inconduite sexuelle.

« **Programme de démarches réparatrices** » comprend deux éléments :

- (a) un processus de démarches réparatrices personnalisé;
- (b) un dossier et une analyse des expériences partagées par les Membres du groupe qui alimenteront les initiatives actuelles et futures de sensibilisation et de changement de culture au sein du MDN/FAC.

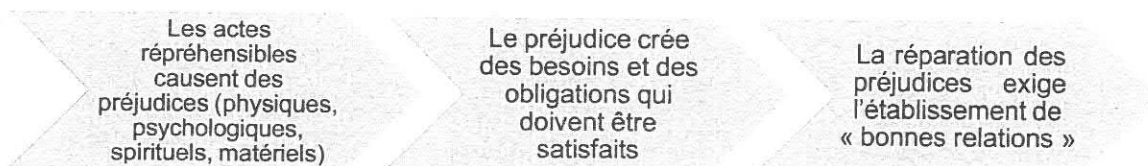
« **Processus de démarches réparatrices** » désigne le processus élaboré par le CIIS dans le contexte du règlement des Recours collectifs, dans le cadre duquel les Membres du groupe intéressés pourront partager leurs expériences d'Inconduite sexuelle avec de Hauts représentants du MDN/FAC avec l'aide de facilitateurs formés.

« **Praticiens de démarches réparatrices** » désigne des personnes qui ont reçu une formation spécifique et qui ont des compétences spécialisées pour faciliter des processus de démarches réparatrices adaptés à la culture et au traumatisme.

Généralités

2. Le CIIS élaborera un programme de démarches réparatrices fondé sur une approche réparatrice. Les approches réparatrices reposent sur la compréhension que les actes répréhensibles causent du tort aux personnes et aux relations, ainsi qu'aux communautés en général. Elles s'appuient sur la conviction que :
 - (a) ceux qui ont causé un tort ont la responsabilité de réparer ce tort;

- (b) ceux qui ont subi un tort sont au cœur de la décision visant à déterminer ce qui est nécessaire pour réparer ce tort;
- (c) les communautés ont un rôle à jouer pour appuyer toutes les personnes touchées, et pour examiner les causes fondamentales des actes répréhensibles.¹



- 3. En général, les démarches réparatrices offrent aux personnes qui ont subi un tort et à ceux qui en assument la responsabilité de discuter des causes, des circonstances et des conséquences de ce tort et de répondre aux besoins qui en découlent.
- 4. Ces démarches sont guidées par des Praticiens de démarches réparatrices et peuvent prendre différentes formes selon la communauté, le programme, le cas, les participants ou les circonstances.

Rôles et responsabilités

- 5. Le CIIS dirigera l'élaboration et la mise en œuvre de l'ensemble du Programme des démarches réparatrices, en tenant compte de l'apprentissage théorique et pratique dans le domaine de la démarche réparatrice, des processus culturellement appropriés et des soins tenant compte des traumatismes. Ce travail sera effectué avec l'aide d'intervenants internes et externes et d'Experts.
- 6. Le CIIS recrutera, formera, évaluera, sélectionnera et affectera des Praticiens de démarches réparatrices². Le CIIS dirigera l'élaboration d'un processus de formation et d'évaluation solide afin de déterminer la « bonne adéquation » de praticiens intéressés afin d'assurer une prestation de services uniforme, de qualité, culturellement compétente et tenant compte des traumatismes partout au Canada.
- 7. Le CIIS en partenariat avec le MDN/FAC, recruteront, formeront, évalueront, sélectionneront et affecteront de Hauts représentants du MDN/FAC pour participer à ce processus. Le processus d'évaluation permettra de déterminer la « bonne adéquation » de candidats afin d'établir un bassin de Hauts représentants approuvés du MDN/FAC.

¹ Les « bonnes relations » désignent des relations où les gens font ce qui est bien pour l'autre. C'est une reconnaissance du fait que tout est interrelié et que nous devrions nous efforcer d'avoir une incidence positive sur les choses qui nous entourent.

² Les Praticiens de démarches réparatrices ne seront pas des Membres actuels des FAC. Les Praticiens de démarches réparatrices ne seront pas des anciens membres des FAC sauf avec l'accord du Membre du groupe.

8. Les Membres du groupe seront informés du Programme de démarches réparatrices dans le cadre de l'avis de règlement, et l'Administrateur informera les Membres du groupe de la possibilité de participer au Programme de démarches réparatrices lors de l'émission d'une décision finale et dirigera les Membres du groupe intéressés vers le CIIS.
9. Le CIIS établira une cellule de coordination de démarches réparatrices qui aura les responsabilités suivantes :
 - (a) fournir des renseignements aux Membres du groupe intéressés;
 - (b) affecter et gérer les Praticiens de démarches réparatrices;
 - (c) tenir une liste des Hauts représentants approuvés du MDN/FAC;
 - (d) faire le suivi du déroulement des Processus de démarches réparatrices;
 - (e) prendre des dispositions administratives;
 - (f) recueillir et conserver les documents et les enregistrements;
 - (g) superviser l'assurance de la qualité du programme.
10. Le CIIS produira des mises à jour périodiques ou des rapports statistiques que le Canada transmettra aux Avocats des membres du groupe.
11. Le MDN/FAC et le CIIS veilleront, en partenariat, à ce que tous les intervenants pertinents (c.-à-d. les administrateurs des réclamations, les services de soutien, la police, etc.) comprennent le Programme de démarches réparatrices et la façon de travailler avec les Membres du groupe qui participent au programme ou qui souhaitent y participer.
12. Le CIIS élaborera des ressources de communication, y compris du contenu Web et des documents d'information en langage clair pour les Membres du groupe.
13. La participation du MDN/FAC et du CIIS au Processus de démarches réparatrices ne constitue pas une admission de responsabilité juridique.

Objectifs

14. La démarche réparatrice vise à donner aux Membres du groupe l'occasion de participer à un processus qui leur permettrait de partager leurs expériences d'Inconduite sexuelle avec les Hauts représentants du MDN/FAC. Les trois principaux objectifs du Programme de démarche réparatrice sont les suivants :
 - (a) faire en sorte que les expériences personnelles des Membres du groupe soient entendues et que le MDN/FAC y réponde et les reconnaisse;
 - (b) contribuer au changement de culture dans le Milieu de travail militaire en faisant mieux connaître et comprendre les expériences des Membres du groupe et le contexte dans lequel le préjudice s'est produit;

- (c) amorcer le processus de rétablissement de la relation entre les Membres du groupe et les FAC.

Principes

- 15. Le Processus de démarches réparatrices qui sera offert aux Membres du groupe est différent d'un processus de justice réparatrice typique en ce sens qu'il ne fera pas intervenir la ou les personnes qui ont causé un préjudice direct au Membre du groupe. Le processus impliquera plutôt un Haut représentant du MDN/FAC qui reconnaîtra les préjudices subis dans le Milieu de travail militaire et pourra y réagir en parlant de l'engagement du MDN/FAC à changer la culture dans laquelle ces préjudices se sont produits, à prévenir de tels incidents et à y réagir efficacement à l'avenir en s'efforçant de rétablir la relation entre les Membres du groupe et les FAC.
- 16. Le Processus de démarches réparatrices sera façonné par les valeurs et les principes de la pratique réparatrice et reposera sur les éléments et les principes clés suivants :

Participation / admissibilité

- (a) La participation est volontaire et elle est fondée sur un consentement libre, éclairé et continu. Le consentement peut être retiré à tout moment.
- (b) Toutes les personnes désignées comme Membres du groupe seront admissibles au Programme de démarches réparatrices, peu importe les décisions concernant l'indemnisation. De plus, les Membres du groupe seront informés que leur participation au Programme de démarches réparatrices n'a aucune incidence sur les décisions relatives à l'indemnisation dans le cadre de la présente entente de règlement, ni sur les décisions relatives à des questions administratives, d'enquête, disciplinaires ou criminelles. Il n'est pas nécessaire que les Membres du groupe demandent une indemnisation financière pour participer au Programme de démarches réparatrices, bien qu'ils doivent présenter un Formulaire de demande pour être admissibles.

Un environnement sûr et respectueux

- (c) Tous les participants³ et les Praticiens de démarches réparatrices seront traités avec respect, dignité et compassion.
- (d) La sécurité des participants et des Praticiens de démarches réparatrices (c.-à-d. physique, émotionnelle, culturelle et spirituelle) sera de la plus haute importance. Un processus peut être annulé ou suspendu en cas de problème de sécurité.

Facilitateurs et services de soutien

³ Les participants comprennent des Membres du groupe et des Hauts représentants du MDN/FAC, et peuvent comprendre des personnes de soutien.

- (e) Les Processus de démarches réparatrices seront facilités par des Praticiens de démarches réparatrices spécialement formés et qualifiés.
- (f) Les participants seront informés de la possibilité de faire appel à une personne de soutien tout au long du processus. Les participants seront également informés des services de *counselling* et de soutien offerts.

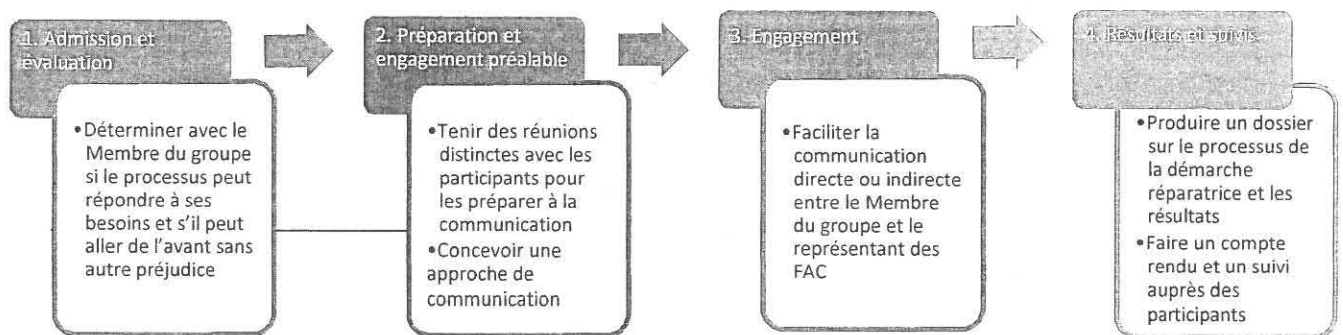
Nature de l'engagement

- (g) Le processus doit être souple et offrir des choix significatifs aux participants, y compris, mais sans s'y limiter : qui participe au processus; comment leurs histoires sont partagées, si elles le sont, au-delà du processus; et comment, quand et où la communication a lieu.
- (h) Les comptes rendus personnels des préjudices ne seront pas contestés dans le cadre du Processus de démarches réparatrices.
- (i) Le processus sera attentif à tout déséquilibre de pouvoir réel ou perçu entre les participants et cherchera à le corriger.

Confidentialité

- (j) La participation au Processus de démarches réparatrices et les renseignements communiqués dans le cadre de ce processus demeureront confidentiels dans les limites de la loi.
- (k) Les participants seront pleinement informés des limites légales à la confidentialité, y compris ce qui déclencherait le devoir de signaler des FAC⁴. Les Avocats des membres du groupe seront informés des renseignements qui seront fournis aux participants à cet égard.
- (l) Les participants qui n'ont pas encore déposé de plainte officielle ou de rapport à la police recevront de l'information et se verront offrir des options à cet égard.
- (m) Les participants qui ne souhaitent pas faire de signalement se verront offrir des options qui leur permettraient de participer sans déclencher le devoir de signaler.

Étapes du Processus de démarches réparatrices



⁴ Conformément aux *Ordonnances et règlements royaux*.

17. **Admission et évaluation** : Après la détermination de l'appartenance au groupe et l'évaluation initiale, les Membres du groupe intéressés se verront assigner des praticiens de démarches réparatrices qui travailleront avec eux tout au long du processus.
18. **Préparation et engagement préalable** : Le praticien de démarches réparatrices désigné communiquera avec les participants pour les préparer à la démarche avec le Haut représentant du MDN/FAC et pour concevoir une approche appropriée en matière de communication.
19. **Engagement** : Les participants partageront leurs expériences d'Inconduite sexuelle pendant leur service dans les FAC ou leur emploi au sein du MDN/PFNP avec un Haut représentant du MDN/FAC. Les participants pourront également partager des idées sur la façon de prévenir l'Inconduite sexuelle dans les FAC et d'y réagir plus efficacement. Le Haut représentant du MDN/FAC reconnaîtra les préjudices subis et y réagira en parlant de l'engagement du MDN/FAC envers le changement de culture. Les participants pourront communiquer directement ou indirectement (p. ex., en personne, par écrit, par vidéo ou enregistrement audio, etc.). Les participants qui souhaitent présenter les descriptions des incidents et des préjudices liés à l'Inconduite sexuelle contenus dans leur formulaire de demande pourront le faire, mais on leur rappellera que les deux processus sont distincts et ne s'influencent pas l'un et l'autre.
20. **Résultats et suivis** : Le CIIS produira un dossier sur le Processus de démarches réparatrices et ses résultats et fera un compte rendu et un suivi auprès des participants. Le dossier du processus de démarches réparatrices comprendra le moment, l'endroit et la façon dont la communication a eu lieu, ainsi que toute mesure de suivi, y compris si le Membre du groupe accepte de partager son histoire au-delà du processus et comment il désire la partager.

Consultations

21. Le CIIS consultera un petit groupe interne et externe d'Experts pour obtenir des conseils sur le programme. Le CIIS et les Avocats des membres du groupe conviennent conjointement d'un minimum de trois (3) Experts externes, et d'autres Experts pourront être consultés à la discrétion du CIIS.
22. S'il y a lieu, tout contrat avec des Experts sera organisé et établi conformément aux règles et aux lignes directrices du gouvernement en matière de passation de marchés.
23. Les Experts seront consultés tout au long de l'élaboration et de la mise en œuvre du Programme de démarches réparatrices et donneront des conseils sur :
 - (a) le processus de recrutement, de formation et d'évaluation des praticiens de démarches réparatrices;

- (b) les protocoles/procédures normalisées de fonctionnement du Programme de démarches réparatrices (y compris tout lien avec d'autres processus que les Membres du groupe peuvent entreprendre);
- (c) le processus de formation et d'évaluation des Hauts représentants du MDN/FAC;
- (d) le plan de gestion et d'évaluation du rendement du Programme de démarches réparatrices;
- (e) les mécanismes de collecte et d'analyse des expériences partagées;
- (f) les mécanismes permettant d'accroître la sensibilisation et la compréhension et de contribuer au changement de culture au sein du MDN/FAC;
- (g) d'autres questions qui peuvent survenir au moment de la mise en œuvre du Programme de démarches réparatrices.

Rapport sur la démarche réparatrice

- 24. Avec le consentement des participants, les histoires partagées dans le cadre du Processus de démarches réparatrices seront également enregistrées, conservées ou partagées dans le but d'accroître la sensibilisation et la compréhension, et d'éclairer les politiques et la formation au sein du MDN/FAC.
- 25. Le CIIS coordonnera l'examen et l'analyse des enregistrements et des dossiers du Processus de démarches réparatrices afin de résumer les expériences et les idées partagées par les Membres du groupe et de déterminer les thèmes, les leçons apprises et les recommandations possibles pour le MDN/FAC. Le CIIS préparera un rapport final contenant le résumé et l'analyse susmentionnés, qui sera rendu public. Le rapport final ne contiendra aucun renseignement personnel permettant d'identifier une personne à moins d'avoir obtenu son consentement.
- 26. Le MDN/FAC consulteront le CIIS et les Experts afin de déterminer comment les histoires partagées par les Membres du groupe, les leçons apprises et les recommandations éventuelles du rapport final sur la démarche réparatrice seront mises à profit pour accroître la sensibilisation et la compréhension du problème de l'Inconduite sexuelle, éclairer les politiques et la formation sur ces questions et contribuer au changement de culture. Le MDN/FAC seront responsables de la mise en œuvre des mécanismes convenus.
- 27. Le MDN/FAC rendront public le rapport sommaire final et le diffuseront dans l'ensemble du MDN/FAC.

ANNEXE L – EXAMEN EXTERNE

Définitions

1. Dans la présente annexe, les termes suivants ont le sens défini ci-après :

« **Responsables du MDN et des FAC** » désigne les représentants des principaux organismes ou intervenants associés aux principaux secteurs de l'Examen externe et comprend toute personne nommée par le Canada pour assurer la coordination avec l'Équipe d'examen externe.

« **Équipe d'examen externe** » désigne le groupe d'experts en la matière (« Experts ») et d'autres personnes, tel que convenu par les parties, qui seront réunis pour procéder à l'Examen externe décrit dans la présente annexe.

« **Chef de l'équipe d'examen externe** » désigne la personne qui sera chargée par les Parties comme le principal responsable de la direction de l'Équipe d'examen externe, de la coordination du travail et des besoins en matière de soutien avec les responsables du MDN et des FAC. Cette personne sera aussi chargée de l'élaboration d'un rapport d'Examen externe assorti de recommandations, et de l'exécution de transactions administratives et financières au nom de l'Équipe d'examen externe, comme décrit dans les énoncés des travaux et du mandat de l'Équipe qui doivent être élaborés.

« **Opération HONOUR** » désigne la mission que se sont donnée les Forces armées canadiennes (« FAC »), ayant pour but d'éliminer l'Inconduite sexuelle dans ses rangs.

« **Date de mise en œuvre** » se réfère à la définition qui se trouve à l'article 1.01 de l'Entente de règlement définitive (« ERD »).

« **CIIS** » désigne le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle, un centre de soutien indépendant pour les Membres des FAC établi à l'extérieur de la chaîne de commandement, au sein du ministère de la Défense nationale, qui offre des services de soutien aux membres des FAC et des conseils et recommandations d'experts aux FAC pour façonner et surveiller l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de programmes visant à éliminer l'Inconduite sexuelle dans les FAC.

Généralités

2. L'Examen externe aura lieu cinq ans après la Date de mise en œuvre.

Objectifs

3. L'Examen externe a pour objectifs :

- (a) d'évaluer les progrès réalisés par les FAC pour régler les problèmes d'Inconduite sexuelle dans ses rangs dans le cadre de l'Opération HONOUR et d'initiatives connexes, ce qui comprend une évaluation du travail du CIIS pour soutenir, orienter et surveiller les efforts des FAC dans le cadre de l'Opération HONOUR;
- (b) d'effectuer un examen des politiques, des procédures et des programmes des FAC liés à l'Inconduite sexuelle;
- (c) de fournir des recommandations objectives, justes et fondées sur les résultats, ainsi que des conseils pratiques, à l'intention du chef d'état-major de la Défense (« CEMD ») et de la sous-ministre de la Défense (« SM »), et éviter le chevauchement avec d'autres rapports et examens externes en cours.

Rôles et responsabilités

- 4. Les FAC et le MDN collaboreront avec l'Équipe d'examen externe pour coordonner les demandes d'habilitations de sécurité qui peuvent être requises pour accéder aux dossiers, aux installations et au personnel qui sont raisonnablement nécessaires à la réalisation effective de son examen. Toutefois, l'accès à tous les documents peut être limité par les lois et les règlements, y compris la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, ainsi que par les exigences des enquêtes en cours.
- 5. L'Équipe d'examen externe sera composée du Chef de l'équipe et d'Experts spécialisés dans un éventail de sujets liés à l'Inconduite sexuelle et, dans la mesure du possible, au contexte des FAC ou à la culture institutionnelle. L'Équipe d'examen externe peut comprendre des conseillers juridiques et d'autres professionnels nécessaires pour accomplir son travail.
- 6. L'Équipe d'examen externe sera appuyée par le MDN et les FAC par l'intermédiaire du Sous-ministre adjoint (Service d'examen) (ADM RS).

Étapes de l'examen et produits livrables

Quatrième anniversaire de la Date de la mise en œuvre

- 7. Le jour de la quatrième année anniversaire de la Date de la mise en œuvre ou après, les Parties se réuniront avec leurs conseillers juridiques respectifs pour élaborer le projet de mandat et le projet d'énoncé de travail et pour déterminer la composition de l'Équipe d'examen externe. Au cours de cette réunion, les parties consulteront et examineront également la portée et les paramètres de l'Examen externe, tels qu'ils sont définis dans la présente annexe, afin de déterminer s'ils devraient être précisés afin d'éviter le chevauchement avec d'autres rapports et Examens externes en cours.
- 8. Le MDN/FAC enclencheront ensuite les processus nécessaires pour engager le Chef de l'équipe d'examen externe et les membres de l'équipe.

Cinquième anniversaire de la Date de la mise en œuvre

9. Le jour de la cinquième année anniversaire de la Date de la mise en œuvre ou après, l'Équipe responsable effectuera l'Examen externe en commençant par la phase de préparation et de planification, puis par l'examen et conclura ensuite avec le rapport final et les recommandations dans un délai d'un an.

Phase de préparation et de planification

10. L'Équipe d'examen externe entamera la phase de préparation et de planification dans le but d'approfondir sa compréhension des FAC, de l'Opération HONOUR et du CIIS, et de déterminer et de confirmer avec le MDN et les FAC la forme, l'ampleur, la portée, les objectifs et les critères de l'examen. Dans le cadre de ce processus, le Chef de l'équipe d'examen externe recevra des renseignements généraux supplémentaires ou des avis sur l'Inconduite sexuelle dans les FAC.
11. Avant de remettre le résumé du plan d'Examen externe au CEMD et à la SM, l'Équipe d'examen externe rencontrera les responsables du MDN et des FAC pour discuter et confirmer les objectifs et les critères de l'Examen externe. Le plan et l'échéancier de l'Examen externe seront ensuite achevés afin de définir les objectifs, la portée, l'approche et les critères retenus, qui concorderont avec la présente annexe.
12. Avant la fin de la phase de préparation et de planification et dans un délai raisonnable n'excédant pas trente (30) jours, le MDN et les FAC fourniront une réponse à l'Équipe d'examen externe dans laquelle ils reconnaîtront leur responsabilité à l'égard du sujet et confirmeront les conditions de l'engagement (y compris l'objectif, la portée et l'approche de l'examen) et la validité des critères.

Phase d'examen

13. L'Équipe d'examen externe procédera conformément aux objectifs, à la portée et aux paramètres convenus pour recueillir des éléments de preuve qui permettront à l'Équipe d'examen externe de mesurer les progrès par rapport aux objectifs et aux critères de l'examen.
14. Au cours de la phase d'examen, l'Équipe d'examen externe communiquera avec les représentants du MDN et des FAC au besoin pour vérifier l'information et/ou confirmer les faits, et pour discuter des messages, des observations, des recommandations et des avis qui pourraient être inclus dans le rapport d'Examen externe.

Phase d'élaboration du rapport

15. À la fin de la phase d'examen, l'Équipe d'examen externe disposera de 90 jours au maximum pour rédiger une première ébauche de rapport qui sera remise au MDN et aux FAC aux fins de vérification des faits et de commentaire sur les observations, les conclusions et les recommandations du rapport.

16. Les recommandations et les conseils devront prendre en considération et faire état des rapports précédents et en cours d'élaboration, des examens externes et de l'évolution de l'Opération HONOUR et du CIIS.
17. L'Équipe d'examen externe remettra le rapport final au CEMD et à la SM avant la fin de la période d'un an de l'Examen externe aux environs de la date qui sera déterminée par le Chef de l'Équipe d'Examen externe pendant la phase d'élaboration du rapport. Le MDN et les FAC procéderont à l'étude interne du rapport final avant sa publication.
18. Le rapport et les recommandations de l'Équipe d'examen externe seront rendus publics par le chef de l'Équipe, conjointement avec les FAC, à une date qui sera déterminée à l'étape d'élaboration du rapport.
19. Dans les 30 jours qui suivront la publication du rapport final, le MDN et les FAC publieront une réponse aux recommandations de l'Équipe d'examen externe.

Conclusion de l'Examen externe

20. Les clauses de l'ERD relatives à l'Examen externe seront considérées comme accomplies par la publication du rapport final de l'Équipe d'examen externe et la publication de la réponse du MDN et des FAC.
21. Tout rapport subséquent sur l'état d'avancement des travaux liés à l'Examen externe sera fait dans le cours normal des rapports relatifs à l'Opération HONOUR produits par les FAC et le CIIS.

Portée et paramètres proposés de l'Examen externe

22. L'Examen externe portera notamment sur les membres de la Force régulière et de la Force de réserve des FAC. Les Parties reconnaissent qu'il y aura des limites à la mesure dans laquelle l'Équipe d'examen externe pourra voyager et s'entretenir avec le personnel qui participe aux opérations de déploiement. Les FAC veilleront à ce que l'Équipe d'examen externe ait accès aux unités qui ont été déployées auparavant et récemment à l'extérieur du Canada.
23. L'Examen externe prendra en compte des examens et des évaluations internes et externes en cours portant sur la situation actuelle et passée pour inclure les recommandations, les résultats de recherche et les rapports précédents qui pourraient contribuer à la mesure et à l'évaluation du rendement.
24. L'Équipe d'examen externe pourra rencontrer des membres des FAC et visiter des bases et d'autres installations au Canada dans la mesure où elle le jugera nécessaire pour éclairer son rapport, sous réserve de l'approbation et de la coordination des FAC.
25. L'Équipe d'examen externe examinera les progrès réalisés par les FAC dans les quatre domaines clés suivants qui sont considérés comme les piliers de l'Opération HONOUR et du CIIS, et elle formulera des recommandations et donnera des conseils à leur sujet :
 - (a) sensibilisation,

- (b) intervention,
 - (c) soutien,
 - (d) prévention.
26. En abordant ces domaines clés, l'Équipe d'examen externe se penchera également sur les éléments suivants et formulera des recommandations à leur sujet :
- (a) les progrès réalisés par les FAC dans la lutte contre l'Inconduite sexuelle dans le cadre de l'Opération HONOUR et des initiatives connexes;
 - (b) une évaluation du travail du CIIS pour soutenir, orienter et encadrer les efforts des FAC dans le cadre de l'Opération HONOUR;
 - (c) le caractère adéquat des politiques, des procédures et des programmes des FAC, ainsi que les définitions qui y figurent, en ce qui concerne l'Inconduite sexuelle;
 - (d) la formation ou l'instruction reçue par les membres des FAC en matière d'Inconduite sexuelle;
 - (e) les ressources affectées à la mise en œuvre des politiques, des procédures et des programmes relatifs à l'Inconduite sexuelle;
 - (f) la mesure dans laquelle les membres des FAC signalent les incidents présumés d'agression sexuelle ou de harcèlement sexuel et, s'il y a lieu, les raisons qui expliquent l'absence de signalement, y compris le rôle de la culture militaire et de la chaîne de commandement en ce qui concerne le signalement des incidents;
 - (g) la mesure dans laquelle les FAC ont fait des progrès dans le changement de la culture de la sexualisation en leurs rangs qui a été cernée dans le rapport Deschamps de 2015;
 - (h) d'autres recommandations ou ressources qui pourraient être envisagées pour renforcer la prévention et l'intervention en cas d'agression sexuelle et de harcèlement sexuel.

Éléments exclus de la portée de l'examen

27. L'Examen externe n'examinera pas la façon dont le système de justice militaire traite les cas d'Inconduite sexuelle une fois que des accusations ont été portées et qu'un procès sommaire ou une cour martiale a été choisi.
28. Plus précisément, l'Équipe d'examen externe n'examinera aucune décision relative au système de justice militaire ou pénale, notamment :
- (a) une décision rendue par un juge militaire dans l'exercice de ses fonctions judiciaires;
 - (b) une décision rendue par une cour martiale ou à l'issue d'un procès sommaire;

- (c) une décision prise dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire quant à savoir s'il faut enquêter relativement à des plaintes, porter des accusations ou tenter des poursuites;
- (d) les avis juridiques reçus par le ministère de la Défense nationale (MDN) ou les FAC relativement à toute affaire ou procédure judiciaire;
- (e) la déontologie et les normes professionnelles relevant de la compétence du barreau d'une province;
- (f) la conduite de la police militaire pouvant faire l'objet d'une plainte en vertu de la partie IV de la *Loi sur la défense nationale*;
- (g) toute question relative au JAG en ce qui a trait à sa supervision de l'administration du système de justice militaire dans les FAC.

Modification de la portée et des paramètres au besoin

- 29. Les parties reconnaissent expressément et conviennent que, en raison de l'évolution de l'Opération HONOUR et du CIIS et de la possibilité de changement aux politiques, aux plans, aux programmes et à la portée de l'Opération HONOUR et du CIIS au cours de la période de cinq ans s'échelonnant entre la Date de la mise en œuvre et la réalisation de l'examen, le présent document énonce les paramètres proposés et la portée de l'examen.
- 30. Si les circonstances l'exigent, les paramètres proposés et la portée de l'examen pourraient être peaufinés par les parties afin de tenir compte de la situation et de l'état futurs de l'intervention des FAC et afin de faciliter la réalisation des objectifs de l'Examen externe à une date plus rapprochée du début de l'Examen externe.
- 31. Pour plus de clarté, aucune modification ne peut être apportée pour permettre à l'Équipe d'examen externe de traiter les éléments exclus de la portée de l'examen aux paragraphes 27 et 28.

ANNEXE M – DÉFINITION DU HARCÈLEMENT

Les sections 2 et 3.3 de la DOAD 5012-0, *Prévention et résolution du harcèlement*, seront modifiées comme suit :

2. Harcèlement : Comportement inopportun d'une personne qui offense une autre personne en milieu de travail, y compris pendant toute activité ou dans tout lieu associé au travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (c.-à-d. en raison de la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience ou l'état de personne graciée). Le harcèlement est normalement constitué d'une série d'incidents, mais peut être constitué d'un seul incident grave lorsqu'il a un impact durable sur la personne. Le harcèlement qui n'est pas lié à des motifs prévus par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* doit viser une personne ou un groupe dont l'auteur du harcèlement sait que la personne harcelée fait partie.

3.3 Les six critères suivants, qui sont prévus à la définition du harcèlement à la section 2 de la présente DOAD, doivent être remplis pour qu'il y ait eu harcèlement :

1. comportement inopportun d'une personne;
2. la personne savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice;
3. le harcèlement qui n'est pas lié à des motifs prévus par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* doit viser le plaignant ou la plaignante;
4. offensant pour le plaignant ou la plaignante;
5. constitué d'une série d'incidents, ou d'un seul incident grave lorsque cet incident a eu un impact durable sur le plaignant ou la plaignante;
6. survenu en milieu du travail.

ANNEXE N – CONSULTATIONS SUR LE SOUTIEN AUX SURVIVANTS

1. Le présent document établit une approche et un échéancier de consultation proposés. Si les circonstances l'exigent, les parties peuvent modifier le processus, l'échéancier ou les représentants afin de répondre aux défis et de faciliter la réalisation de l'objectif de la consultation.

Groupe de consultation

2. Les principaux représentants aux fins des consultations seront :
 - (a) **Représentants du ministère de la Défense nationale (« MDN ») et des FAC**
 - i) Directrice générale, Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle
 - ii) Directrice générale, Équipe d'intervention stratégique des FAC sur l'inconduite sexuelle
 - iii) Une autre personne désignée parmi les personnes suivantes : Services de santé des Forces canadiennes, grand prévôt des Forces canadiennes, juge-avocat général, aumônier général ou autre représentant du MDN/FAC ayant des responsabilités liées au soutien aux survivants d'Inconduite sexuelle, selon la décision du Canada
 - (b) **Représentants des Membres du groupe**

Dans les trente (30) jours suivant l'approbation de l'ERD, les Avocats des membres du groupe désigneront trois (3) représentants demandeurs ou des Membres du groupe.

Objectif

3. L'objectif des consultations est d'obtenir les commentaires des représentants des Membres du groupe au sujet des efforts du MDN et des FAC visant à améliorer ses ressources et ses programmes de soutien pour les Membres des FAC qui sont victimes/survivants d'Inconduite sexuelle. Plus précisément, les consultations porteront sur :
 - (a) le cadre et le plan de mise en œuvre de la stratégie nationale de soutien aux victimes et aux survivants;
 - (b) les plans généraux établis par le MDN et les FAC pour améliorer les services aux victimes et aux survivants et les efforts visant à intégrer une expertise en la matière;
 - (c) la stratégie et le plan du MDN et des FAC pour assurer la participation continue des intervenants qui sont des victimes/survivants.

Processus

4. Dans les 60 jours suivant l'approbation de l'ERD, les participants au Groupe de consultation tiendront une ou deux réunions initiales. L'objectif de ces réunions est d'établir une base et un contexte informatif pour comprendre les services, l'expertise et les initiatives actuels du MDN et des FAC et à identifier les domaines pour lesquels la contribution des représentants des Membres du groupe pourrait être le plus utile. Le Groupe de consultation s'entendra sur les points suivants :
 - (a) l'échéancier et les dates des réunions pour le reste du processus, selon le Processus décrit ci-dessous;
 - (b) toute autre représentation des services et des programmes au sein du MDN et des FAC;
 - (c) toute autre expertise en la matière qui pourrait être nécessaire pour appuyer le travail du Groupe de consultation.
5. Les représentants des Membres du groupe ne seront pas rémunérés pour leur temps ou leurs conseils. Le Canada est responsable des dépenses raisonnables engagées par les représentants des Membres du groupe dans le cadre de l'exécution de leurs obligations en vertu de la présente annexe. Les dépenses raisonnables peuvent comprendre les repas, les déplacements et l'hébergement conformément à la Directive sur les voyages du Conseil national mixte du gouvernement du Canada. Il est possible qu'il soit demandé aux représentants des Membres du groupe de signer une entente avec le MDN afin de faciliter le remboursement de ces dépenses, conformément aux politiques et aux procédures du gouvernement du Canada.
6. Le soutien administratif requis pour le travail du Groupe de consultation sera fourni par l'intermédiaire du CIIS.
7. Afin de faciliter le travail du Groupe de consultation, le MDN et les FAC s'échangeront, au minimum, les renseignements suivants :
 - (a) l'état et la version actuelle de la stratégie nationale de soutien aux victimes et aux survivants;
 - (b) les services et programmes offerts aux victimes/survivants d'Inconduite sexuelle, ainsi que les améliorations prévues;
 - (c) la disponibilité et l'affectation actuelles d'experts en la matière qui donnent des conseils sur l'Inconduite sexuelle dans les FAC, y compris une séance de mise à jour sur le mandat du CIIS qui consiste à fournir une telle expertise indépendante et les efforts qu'il déploie en ce sens. Cela pourrait inclure, sans s'y limiter, la possibilité pour les représentants des Membres du groupe de rencontrer les membres du Conseil consultatif externe sur l'Inconduite sexuelle, ainsi que d'autres experts du MDN et des FAC, comme le personnel et les conseillers du CIIS;

- (d) la structure et la création de mécanismes formels et continus de consultation des victimes et des survivants, y compris la mise en œuvre de la stratégie du CIIS d'engagement des victimes et des survivants.
- 8. Le MDN et les FAC présenteront une liste d'au plus cinq (5) experts en la matière (« Experts ») dans les trente (30) jours suivant la ou les réunions initiales. À partir de cette liste, le Groupe de consultation choisira conjointement au moins un (1) et jusqu'à trois (3) Experts pour appuyer ces consultations.
- 9. Au besoin, le MDN et les FAC prépareront les contrats nécessaires (ou d'autres mécanismes) avec les Experts, conformément aux règles et aux lignes directrices du gouvernement en matière de passation de marchés et aux objectifs du Groupe de consultation.
- 10. Une fois que les Experts auront été identifiés, le Groupe de consultation tiendra une ou deux réunions officielles entre les représentants et les Experts. D'autres communications ou réunions pourront être prévues au besoin.

Rapports et recommandations

- 11. Dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant l'approbation de l'ERD, le Groupe de consultation préparera un rapport sommaire initial de son travail pour le MDN et les FAC. Si le rapport contient des recommandations officielles, le MDN et les FAC fourniront une réponse officielle dans les trente (30) jours suivant la réception de ces recommandations.
- 12. Dans les neuf (9) mois suivant l'approbation de l'ERD, le Groupe de consultation présentera son rapport final sur ses travaux, y compris les recommandations officielles formulées et la réponse du MDN et des FAC. Ce rapport sera remis au chef d'état-major de la Défense et à la sous-ministre de la Défense nationale. Le MDN et les FAC traduiront le rapport et le rendront public dans les soixante (60) jours suivant son achèvement. Le MDN et les FAC pourront également publier une réponse au rapport.

ANNEXE O – CONSULTATIONS CONCERNANT LA REPRÉSENTATION DES GENRES ET LA DIVERSITÉ

1. Le présent document établit un projet échéancier de consultation. Si les circonstances l'exigent, les parties peuvent modifier le processus, l'échéancier ou les représentants afin de répondre aux défis et de faciliter la réalisation de l'objectif de la consultation.

Groupe de consultation

2. Les principaux représentants aux fins des consultations seront :

- (a) **Représentants des FAC**

Dans les trente (30) jours suivant l'approbation de l'ERD, les FAC désigneront trois (3) représentants qui ont la responsabilité fonctionnelle pour les matières de la représentation des genres et la diversité et de l'inclusion, ou une expertise dans ces matières, pour participer à ces consultations.

- (b) **Représentants des Membres du groupe**

Dans les trente (30) jours suivant l'approbation de l'ERD, les Avocats des membres du groupe désigneront trois (3) représentants demandeurs ou des Membres du groupe.

- (c) **Experts en la matière ou « Experts »**

Dans les trente (30) jours suivant l'approbation de l'ERD, les parties désigneront conjointement trois (3) Experts pour participer à ces consultations.

Processus

3. La consultation sur la représentation des genres et la diversité se déroulera en trois phases : phase I — Évaluation des besoins, phase II — Élaboration et phase III — Finalisation.
4. Les représentants des Membres du groupe ne seront pas rémunérés pour leur temps ou leurs conseils. Le Canada est responsable des dépenses raisonnables engagées par les représentants des Membres du groupe dans le cadre de l'exécution de leurs obligations en vertu de la présente annexe. Les dépenses raisonnables peuvent comprendre les repas, les déplacements et l'hébergement conformément à la Directive sur les voyages du Conseil national mixte du gouvernement du Canada. Il est possible qu'il soit demandé aux représentants des Membres du groupe de signer une entente avec le ministère de la

Défense nationale/FAC afin de faciliter le remboursement de ces dépenses, conformément aux politiques et aux procédures du gouvernement du Canada.

5. Le soutien administratif requis pour le travail du Groupe de consultation sera fourni par l'intermédiaire du Commandement du personnel militaire.

Phase I — Évaluation des besoins

6. La phase de l'évaluation des besoins vise à établir une base et un contexte informatif pour comprendre la démographie et les initiatives actuelles des FAC et cerner les domaines dans lesquels l'apport et le savoir-faire des Experts et des représentants des Membres du groupe pourraient être les plus utiles :
 - (a) dans les 90 jours suivant l'approbation de l'ERD, les parties du Groupe de consultation tiendront une ou deux réunions officielles des représentants. Une partie ou la totalité des membres du Groupe de consultation pourront se réunir plus souvent si cela s'avère nécessaire;
 - (b) les FAC communiqueront des renseignements sur la démographie, les tendances et les initiatives en matière de représentation des genres et de diversité en cours;
 - (c) les FAC fourniront des renseignements sur leur structure et leurs processus généraux qui peuvent être importants pour améliorer la représentation des genres et la diversité, incluant les processus en matière de recrutement;
 - (d) les Experts partageront leurs connaissances spécialisées et les types d'aide, d'avis et de suggestions relatives à l'élaboration de programmes qui peuvent être fournis;
 - (e) le Groupe de consultation tiendra un *brainstorm* sur les méthodes visant à développer et améliorer la représentation de genres et la diversité au sein des FAC;
 - (f) le Groupe de consultation conviendra de l'échéancier et des dates de réunion pour les phases II et III;
 - (g) les Experts présenteront aux FAC, pour examen et approbation, des propositions accompagnées d'estimations des coûts raisonnables des travaux de consultation;
 - (h) les FAC prendront les dispositions nécessaires pour attribuer des marchés de services aux Experts conformément aux règles et aux lignes directrices en matière de passation de marchés publics et aux objectifs du Groupe de consultation.

Phase II — Élaboration

7. La phase de l'élaboration comporte des travaux exécutés par les Experts afin de développer, de discuter et d'intégrer les commentaires du Groupe de consultation élargi, et ce en lien avec les idées et les conseils au sujet des propositions, recommandations et initiatives en matière de représentation des genres et de diversité :

- (a) dans les six (6) mois suivant l'approbation de l'ERD, le Groupe de consultation tiendra une ou deux réunions officielles des représentants afin de discuter des domaines d'amélioration possibles suggérés par les Experts. D'autres communications ou réunions pourraient être prévues au besoin;
- (b) les Experts élaboreront des propositions, des idées et des conseils sur l'élaboration de programmes ou d'initiatives en matière de représentation des genres et de diversité aux FAC et sur la façon de les intégrer dans la structure, les processus et les initiatives actuels des FAC;
- (c) les Experts fourniront des rapports préliminaires exposant des propositions ou des recommandations potentielles aux représentants des FAC et des Membres du groupe en vue d'un examen plus large au sein du Groupe de consultation. Les représentants auront l'occasion de faire leurs commentaires et leurs suggestions de manière à ce que les recommandations prennent en compte les intérêts et les préoccupations des Membres du groupe, de même que des programmes, des initiatives et des contraintes existants des FAC;
- (d) le Groupe de consultation discutera et examinera des objectifs et des échéanciers pertinents et réalistes en matière de représentation des genres.

Phase III — Finalisation

- 8. Dans la phase de finalisation, les Experts incorporeront les commentaires reçus et ils soumettront des rapports définitifs au Groupe de consultation et ce dernier, à son tour, produira un rapport sommaire des propositions des Experts et de ses propres travaux pour présentation aux FAC.
 - (a) Dans les neuf (9) mois suivant l'approbation de l'ERD, les Experts finaliseront leurs propositions et recommandations relatives aux objectifs et aux échéanciers en matière de représentation des genres et de diversité et les présenteront au Groupe de consultation élargi.
 - (b) Le Groupe de consultation présentera les propositions des Experts aux FAC ainsi qu'un rapport sommaire sur ses propres travaux.

ANNEXE P – DEMANDE INDIVIDUELLE / FORMULAIRE DE DEMANDE

FORMULAIRE DE DEMANDE

NOTES ET INSTRUCTIONS

NOTE À L'INTENTION DES RÉCLAMANTS

Le présent Formulaire de demande est destiné aux membres et anciens membres des Forces armées canadiennes (« FAC ») et employés et anciens employés du ministère de la Défense nationale (« MDN ») ou du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (« PFNP ») qui ont vécu une agression sexuelle, du harcèlement sexuel ou de la discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle (« Inconduite sexuelle ») dans le cadre de leur service militaire dans les FAC ou en tant qu'employé du MDN/PFNP.

Le Formulaire de demande et la procédure de réclamation font partie d'un processus de règlement à l'amiable découlant d'une entente de règlement conclue par les parties aux recours collectifs. L'entente de règlement explique l'admissibilité à une indemnisation financière et la participation à un processus de démarches réparatrices. Vous pouvez consulter l'entente de règlement à l'adresse www.cca.ca.

Tous les renseignements que vous fournirez dans ce Formulaire de demande demeureront confidentiels. La protection de vos renseignements personnels est importante. Ils ne seront pas divulgués à vos collègues de travail, à votre superviseur ou aux dirigeants des FAC, du MDN et du PFNP.

Les demandes d'indemnisation seront reçues et évaluées par un Administrateur indépendant ou des Évaluateurs indépendants qui examineront les renseignements que vous aurez fournis pour déterminer votre admissibilité à une indemnité et, le cas échéant, son montant.

Veillez lire toutes les instructions et compléter le Formulaire de demande attentivement et intégralement pour faire en sorte que votre réclamation puisse être évaluée le plus efficacement possible.

Si vous avez des questions concernant le présent formulaire ou la procédure de réclamation, veuillez communiquer avec l'Administrateur du règlement des Recours collectifs pour inconduite sexuelle dans les FAC/MDN par téléphone au 1-877-967-8282 ou par courriel à cca@cca.ca.

Que dois-je faire pour obtenir des conseils et de l'aide dans le cadre de cette procédure?

Dans le cadre de cette procédure de réclamation, vous serez invités à fournir des renseignements sur la discrimination fondée sur le sexe, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle et sur l'Inconduite sexuelle. Dans le présent formulaire, vous devrez décrire ces événements et les conséquences qu'ils ont eus sur vous. Répondre aux questions qui y sont posées pourrait s'avérer troublant et raviver des souvenirs douloureux. Nous vous suggérons de prendre votre temps et de lire et compléter le formulaire dans un lieu où vous vous sentez en toute sécurité. Si vous ressentez un malaise ou de l'angoisse quand vous pensez à ce que vous avez vécu, ou quand vous complétez ce formulaire, nous vous encourageons à demander de l'aide, par exemple, à un membre de votre famille, un conseiller, un professionnel de la santé, un ami, etc.

Si vous avez besoin d'aide pour composer avec des situations liées à l'Inconduite sexuelle, veuillez communiquer avec l'une des ressources de soutien suivantes :

NOTE : Vous n'êtes pas tenu d'utiliser ces ressources pour être admissible à une indemnité en vertu de l'entente de règlement.

Lignes de soutien confidentielles pour les Forces armées canadiennes (FAC)

Centre d'intervention sur l'Inconduite sexuelle : 1-844-750-1648

Ligne d'information pour les familles : 1-800-866-4546

Programme d'aide aux membres des FAC : 1-800-268-7708

Service d'aide d'ACC : 1-800-268-7708

Membres actuels :

- Vous pouvez demander conseil au Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle (CIIS) qui offre des services confidentiels et bilingues, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, en composant le 1-844-750-1648. Le CIIS est indépendant de la chaîne de commandement.
- Vous pouvez télécharger l'application mobile **Respect dans les Forces armées canadiennes**. Il s'agit d'une application interactive qui fournira de l'aide et des conseils aux victimes d'Inconduite sexuelle, aux témoins et aux personnes qui viennent en aide à une victime. Vous pouvez la télécharger gratuitement à partir de la boutique d'applications de votre appareil mobile – Android, iOS ou BlackBerry. Rendez-vous à la boutique d'applications ou consultez la page des applications mobiles des FAC à <http://www.forces.gc.ca/fr/restez-branche/apps-mobile.page>.
- Vous devriez informer la chaîne de commandement de votre démarche dès que possible. Cela aura pour effet de mettre en place une aide et une protection accrues. La chaîne de commandement est responsable d'assurer le bien-être des subalternes et de réagir rapidement et résolument à tous les incidents d'Inconduite sexuelle. Les commandants peuvent vous offrir de l'aide et des conseils sur la façon de procéder.
- Si vous avez des réserves à l'égard de la chaîne de commandement, vous pouvez contacter le CIIS et vous pouvez adresser une plainte à un supérieur en qui vous avez confiance ou à un aumônier.
- Un comportement sexuel inapproprié peut aussi être signalé par l'intermédiaire des services de Gestion intégrée des conflits et des plaintes (GICP). Il s'agit d'un système qui conjugue des systèmes de résolution des cas de harcèlement, de résolution des griefs et de règlement des différends dans un processus rationalisé. Il est disponible en ligne à <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/conflits-inconduite/gestion-integree-plaintes-conflits.html> ou dans des bureaux locaux et certaines bases des FAC.
- Si vous souhaitez déposer une plainte formelle au criminel, vous pouvez vous présenter à une unité de police militaire locale, aux services de police civiles ou communiquer directement avec le Service national des enquêtes des Forces canadiennes (SNEFC). Le SNEFC dispose d'équipes ayant suivi une formation spéciale qui traitent exclusivement d'infractions à caractère sexuel ou de nature délicate. Le CIIS peut vous mettre en contact avec le SNEFC pour de conseils, de l'aide ou pour déposer une plainte.

Anciens membres :

- Il y a des ressources communautaires locales qui vous fourniront du soutien ou de l'aide ou vous aideront à faire une plainte. Téléchargez l'application mobile **Respect dans les Forces armées canadiennes** et utilisez le carnet d'adresses pour trouver les ressources dans votre région. Cette application interactive offre du soutien et des conseils si vous êtes une victime d'Inconduite sexuelle, un témoin ou une personne qui soutient une victime. Vous pouvez la télécharger

gratuitement dans la boutique d'applications de votre appareil mobile - Android, iOS, ou BlackBerry. Accédez à votre boutique d'applications ou visitez la page d'applications mobiles des FAC à <http://www.forces.gc.ca/fr/restez-branche/apps-mobile.page>

- Les anciens militaires peuvent aussi appeler le Service d'aide d'Anciens Combattants Canada (ACC) au 1-800-268-7708 même s'ils ne sont pas enregistrés auprès d'ACC.
- Si ce n'est déjà fait, vous pouvez communiquer avec Anciens Combattants Canada pour obtenir des renseignements sur les prestations auxquelles vous pourriez avoir droit. Vous trouverez des renseignements généraux sur ces prestations sur le site Web d'Anciens Combattants Canada à <https://www.veterans.gc.ca/fra/health-support/physical-health-and-wellness/compensation-illness-injury/disability-benefits>. Vous pouvez également communiquer avec Anciens Combattants Canada par téléphone au 1-866-522-2122 (sans frais) du lundi au vendredi de 8 h 30 à 16 h 30, heure locale.
- Si vous souhaitez déposer une plainte formelle au criminel, vous pouvez vous présenter à une unité de police militaire locale, aux services de police civiles ou communiquer directement avec le Service national des enquêtes des Forces canadiennes (SNEFC). Le SNEFC dispose d'équipes ayant suivi une formation spéciale qui traitent exclusivement d'infractions à caractère sexuel ou de nature délicate.

Employés actuels du MDN :

- Vous pouvez demander du soutien au Programme d'aide aux employés qui offre des conseils à court terme aux employés et aux membres de leurs familles admissibles vivant des problèmes personnels ou professionnels qui ont une incidence sur leur mieux-être personnel ou leur rendement au travail, ou les deux. Ce service est disponible 24 heures par jour, 7 jours par semaine au **1-800-268-7708** ou au **1-800-567-5803** pour les malentendants. De l'information supplémentaire est disponible au <http://hrciv-rhciv.mil.ca/fr/e-programme-daide-aux-employes.page>.

Employés actuels du PFPN :

- Vous pouvez demander du soutien auprès du service Shepell-FGI qui offre un Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) pour le PFPN au <https://www.shepell.com/fr-ca/index.asp>.

Que dois-je faire si j'ai besoin d'aide pour compléter ce formulaire?

Si vous n'êtes pas en mesure de compléter ce formulaire et que vous avez besoin d'aide, vous pouvez communiquer avec un membre de l'équipe de l'Administrateur pour discuter d'autres moyens de présenter une réclamation. Si vous avez besoin de mesures d'adaptation, vous pouvez demander une entrevue personnelle avec un membre de l'équipe de l'Administrateur. Pour plus de renseignements, veuillez téléphoner à ●, envoyer un courriel à ● ou visiter le site Web à www.●.ca.

Si vous avez besoin de conseils juridiques pour compléter le formulaire ou si vous avez d'autres questions auxquelles l'administrateur ne peut pas répondre, les Avocats des membres du groupe peuvent aussi vous aider sans frais. Vous pouvez communiquer avec eux en composant **les numéros qui figurent ci-dessous**, en envoyant un courriel à ● ou en visitant le site Web à www.●.ca.

Ontario, Manitoba,
Saskatchewan, Alberta :

1-888-502-7455 ou 613-567-2901

Québec : 1-844-532-7136

Canada atlantique : 1-800-465-8794

Autres provinces ou territoires : 1-877-275-8766

Si vous décidez de consulter un autre avocat, vous serez responsable de tous les honoraires qu'il pourrait facturer. En outre, cet avocat sera peut-être tenu d'obtenir l'autorisation du tribunal pour agir en votre nom.

À qui puis-je m'adresser si j'ai d'autres questions?

Si vous avez d'autres questions, veuillez communiquer avec l'Administrateur par les moyens suivants : [site Web]; [numéro de téléphone]; [courriel].

Comment dois-je présenter le Formulaire de demande?

Le Formulaire de demande dûment complété, accompagné d'une photocopie ou d'une copie numérisée d'une pièce d'identité avec photo délivrée par le gouvernement, des pages supplémentaires ou de pièces jointes électroniques s'il y a lieu, et de toutes les pièces justificatives doivent être envoyés à l'Administrateur au plus tard le ● à Règlement des recours collectifs pour inconduite sexuelle dans les FAC/MDN, a/s de ● ou par courriel à ●.

Dans des circonstances exceptionnelles ou lorsqu'il faut mettre en place des mesures d'adaptation pour une personne handicapée, l'Administrateur peut examiner une demande reçue jusqu'à 60 jours après la date limite susmentionnée.

INSTRUCTIONS

Veuillez indiquer dans le haut de la page 1 du Formulaire de demande si vous souhaitez présenter une demande d'indemnisation financière dans le cadre de cette procédure de réclamation et si vous souhaitez participer au programme de démarches réparatrices. **Veuillez vous assurer de compléter toutes les sections du formulaire qui s'appliquent à vous.**

Indemnisation financière : Vous pouvez présenter une demande pour une, deux ou trois catégories d'indemnisation. Vous pouvez recevoir une indemnisation pour les trois catégories pour le ou les mêmes incidents si vous remplissez les critères de chaque catégorie d'indemnisation (A+B+C).

Démarches réparatrices : Vous pouvez présenter une demande de participation au Programme de démarches réparatrices administré par le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle. La démarche réparatrice offre à ceux qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle une façon sécuritaire de partager leurs expériences directement ou indirectement avec des hauts représentants ou des anciens hauts représentants des FAC ou du MDN avec l'aide de praticiens de démarches réparatrices spécialement formés qui ne font pas partie des FAC ou du MDN. Ce processus vise à permettre aux survivants d'expliquer les répercussions que ces expériences ont eues sur eux et à aider les FAC à régler ces problèmes.

C'est à vous de décider si vous souhaitez participer ou non au Programme de démarches réparatrices. Cela n'aura aucune incidence sur votre demande d'indemnisation financière. Vous pouvez aussi demander de participer au Programme de démarches réparatrices même si vous ne présentez pas de demande d'indemnisation. Si vous indiquez dans votre Formulaire de demande que vous souhaitez y participer, le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle communiquera directement avec vous pour

vous fournir plus de renseignements sur ce processus et pour déterminer si le programme vous convient. Vous trouverez de plus amples renseignements sur le programme de démarches réparatrices ici : [LIEN].

En complétant le Formulaire de demande, n'oubliez pas ce qui suit :

- Lisez attentivement toutes les questions et les demandes de renseignements avant d'y répondre.
- Écrivez d'une manière claire et lisible.
- Répondez à toutes les sections du formulaire qui s'appliquent à vous. Selon les détails de votre cas, vous pourriez avoir droit à une indemnisation dans les trois catégories (A, B1 ou B2 et C).
- Si vous ne vous souvenez pas d'une date exacte ou de détails précis, fournissez le plus de renseignements possible.
- Vous n'êtes pas tenu de fournir les noms des personnes en cause ou des témoins si vous n'êtes pas à l'aise de le faire. Tout témoin que vous aurez identifié ne sera pas contacté ou interrogé pour expliquer pourquoi celui-ci a omis de signaler un incident.
- Si une section ou une question ne s'applique pas à votre cas ou si vous ne connaissez pas la réponse, écrivez « Sans objet » ou « Je ne sais pas ». N'essayez pas de deviner les réponses.
- Utilisez autant de feuilles supplémentaires que nécessaire pour fournir des renseignements complets et détaillés sur votre réclamation, en prenant soin de joindre ces feuilles supplémentaires à votre Formulaire de demande.
- Si vous utilisez des feuilles supplémentaires, veuillez noter le numéro de la question à laquelle les feuilles supplémentaires se rapportent en haut de chaque page et inscrivez « Voir les feuilles supplémentaires ci-jointes » dans l'espace prévu pour répondre à la question dans le Formulaire de demande.
- Prenez soin de lire et de signer les sections du formulaire intitulées « Consentement à communiquer des documents » et « Attestation ».

Après avoir complété le Formulaire de demande, n'oubliez pas de faire ce qui suit :

- Réviser toutes vos réponses pour vous assurer qu'elles sont aussi complètes que possible.
- Conserver une copie du formulaire pour vos dossiers.

Si vous devez apporter des modifications à l'un ou l'autre des renseignements fournis dans votre Formulaire de demande après l'avoir fait parvenir à l'Administrateur, veuillez le faire dans les plus brefs délais. Il peut s'agir, par exemple, d'un changement d'adresse, d'une correction des renseignements fournis ou de nouveaux renseignements concernant votre réclamation.

Si votre Formulaire de demande est incomplet ou ne contient pas tous les renseignements requis, on vous demandera de fournir plus de détails, ce qui pourrait retarder le traitement de votre réclamation. Les renseignements qui sont fournis dans votre Formulaire de demande représentent une partie très importante des éléments qui seront pris en compte pour décider de vous accorder ou non une indemnisation et, le cas échéant, son montant.

Une fois de plus, si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec l'Administrateur du règlement des Recours collectifs pour inconduite sexuelle dans les FAC/MDN à ● ou ●.

Communications et sensibilisation

Afin d'aider les parties à déterminer l'efficacité de leur campagne visant à informer les membres du groupe du règlement du recours collectif, les parties demandent que vous fournissiez des renseignements

ci-dessous sur la façon dont vous avez pris connaissance de ce règlement. **Vous n'êtes pas tenu de fournir ces renseignements et il n'y aura pas de conséquences si vous choisissez de ne pas le faire.**

J'ai pris connaissance de ce règlement de la façon suivante (veuillez cocher toutes les réponses qui s'appliquent) :

Je l'ai lu dans les journaux ou j'en ai entendu parler aux nouvelles.

Quelqu'un m'a fait parvenir une copie de l'avis ou des renseignements sur l'entente.

J'ai vu l'avis ou la publicité dans les médias sociaux.

J'ai reçu un courriel ou une autre forme de communication des FAC.

Autre (veuillez préciser dans l'espace ci-dessous).

FORMULAIRE DE DEMANDE

Je suis un membre ou ancien membre des FAC ou un employé ou ancien employé du MDN ou du PFNP et j'ai vécu une agression sexuelle, du harcèlement sexuel ou de la discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle pendant que je servais dans les FAC ou étais un employé au sein du MDN ou PFNP.

Je souhaite présenter une demande d'indemnisation.

Je souhaite que le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle communique avec moi pour me fournir plus de renseignements sur les démarches réparatrices.

Section I : Nom et coordonnées

Toute communication provenant de l'Administrateur et tout chèque d'indemnisation seront envoyés aux coordonnées ci-dessous.

Nom complet (prénom, nom de famille) :	
Autres noms : Veuillez aussi fournir tous les noms antérieurs, nom à la naissance, surnoms ou noms utilisés quand vous étiez membre des Forces armées canadiennes ou un employé du MDN/PFNP	
Nom préféré :	
Titre préféré : (M., M ^{me} , etc.) :	
Date de naissance :	
Sexe :	
Numéro d'assurance sociale :	
Numéro de matricule des FAC (si disponible) CIDP ou autre Numéro d'identification de l'employé :	
Êtes-vous actuellement membre des FAC?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
Êtes-vous actuellement un employé du MDN?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
Êtes-vous actuellement un employé du PFNP?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
Êtes-vous un ancien militaire ou un ancien employé du MDN ou des PFNP? Si oui, veuillez indiquer votre service militaire ou l'emploi que vous occupiez.	
Grade le plus élevé dans les FAC :	
Poste le plus élevé au MDN ou PFNP :	
Dernière unité/unité actuelle des FAC :	

Groupes professionnels militaires ou classifications de poste :	
Service dans la Force régulière (dates de service et environnement, c.-à-d., marine, aviation, armée) :	
Service dans la Force de réserve (dates de service) :	
Sous-composante(s) de la Force de réserve et dates de service :	
Date(s) de votre entrée dans les FAC :	
Date(s) à laquelle (auxquelles) vous avez joint le MDN ou PFNP :	
Date(s) de votre libération des FAC (s'il y a lieu) :	
Date(s) à laquelle (auxquelles) vous avez cessé de travailler pour le MDN ou PFNP (le cas échéant) :	
Adresse postale :	
Ville :	
Province/Territoire :	
Pays :	
Code postal :	
Numéro de téléphone (jour) :	
Numéro de téléphone (soir) :	
Adresse courriel :	
Réclamation par un représentant légal si le demandeur est décédé ou autrement incapable de présenter sa réclamation	
Si vous soumettez la présente réclamation au nom d'une autre personne en tant que son représentant légal, cochez cette case :	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
Nom du représentant :	
Lien entre le représentant et le réclamant :	
Si le réclamant est décédé, cochez cette case :	Oui <input type="checkbox"/>

Si le réclamant est décédé, indiquez la date de décès :

Si vous agissez au nom d'un demandeur en tant que son représentant légal, vous devez joindre un document confirmant que vous êtes habilité à agir en son nom comme un testament ou une ordonnance vous désignant exécuteur testamentaire.

Les documents joints suivants confirment mon habilité à agir au nom du demandeur :

Section II : Avez-vous déjà reçu une indemnisation pour le préjudice ou les incidents signalés dans le présent Formulaire de demande?

En vertu de l'Entente de règlement, vous ne pouvez pas recevoir d'indemnisation si vous avez déjà été indemnisé pour le ou les mêmes incidents et le ou les mêmes préjudices pour lesquels des réclamations sont présentées ou auraient pu être présentées dans la présente instance. Cela comprend un paiement en exécution :

- d'un jugement;
- d'un jugement sur consentement;
- d'une adjudication;
- du règlement d'une procédure civile;
- du règlement d'une procédure administrative.

Note : Il n'est pas interdit d'obtenir une indemnisation en vertu du présent règlement, sauf dans le cas de la catégorie C, si vous avez reçu ou vous continuez de recevoir des prestations d'ACC. Vous n'êtes pas exclus de recevoir une indemnisation à l'égard de toute catégorie si vous avez reçu ou vous continuez de recevoir des indemnités d'accident de travail en vertu de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État (LIAE).

De plus, aucun demandeur qui a reçu ou qui est admissible à recevoir un paiement en vertu du règlement du recours collectif concernant la « Purge LGBT » pour la même conduite ou une conduite connexe ou pour les mêmes préjudices ou des préjudices connexes ne sera admissible à une indemnisation en vertu du présent règlement. Le règlement relatif à la purge LGBT prévoyait une indemnisation pour les membres des FAC, les membres de la GRC et les fonctionnaires découlant des mesures prises par le gouvernement fédéral du Canada pour identifier les membres des communautés LGBTQ2, enquêter sur eux, prendre des sanctions contre eux et, dans certains cas, mettre fin à leur emploi ou les licencier avant le 20 juin 1996.

Avez-vous déjà été indemnisé par le Canada pour un incident, un événement ou une ou des blessures pour lesquels des réclamations sont faites dans le présent règlement, y compris tout paiement que vous avez reçu ou que vous êtes admissible à recevoir en vertu du règlement du recours collectif concernant la « Purge LGBT »?

Si oui, veuillez indiquer lesquels ci-dessous. Veuillez fournir le plus de détails possible, notamment : le type et la nature de l'instance, si une indemnité ou des dommages-intérêts ont été accordés, s'il y a une décision ou des procédures en cours, les détails de tout règlement, y compris le montant et si une quittance a été signée, et les détails sur les incidents et les blessures visés par ce règlement.

Si vous avez besoin de plus d'espace, veuillez joindre des feuilles supplémentaires indiquant les sections auxquelles elles correspondent et cochez cette case Δ .

Section III : Consentement à la divulgation et à la communication de documents

Je comprends que, pour traiter ma demande, il sera nécessaire que mes renseignements personnels qui sont en la possession du gouvernement du Canada soient divulgués à l'un des Administrateurs ou des Évaluateurs des recours collectifs pour Inconduite sexuelle dans les FAC/MDN ou à mon représentant qui présente la demande en mon nom (s'il y a lieu).

Je comprends également qu'il peut être nécessaire que d'autres entités, y compris celles mentionnées plus haut, divulguent mes renseignements personnels au gouvernement du Canada aux fins de la vérification de ma demande ou de ma participation au processus de démarches réparatrices. Je comprends qu'en signant la présente demande et en la soumettant à la procédure de réclamation, je consens à la divulgation de mes renseignements personnels devant être utilisés et divulgués par le Canada, l'Administrateur et les Évaluateurs conformément au règlement.

[NOTE : Les renseignements que vous fournissez ne seront pas divulgués à vos collègues, à vos superviseurs ou aux dirigeants des FAC, du MDN et du PFNP, ou d'une manière qui déclencherait le devoir de signaler.]

Signature :

Date :

Section IV : INDEMNISATION

CATÉGORIES D'INDEMNISATION

L'Entente de règlement prévoit trois catégories d'indemnisation, soit les catégories A, B et C. L'indemnisation dans ces catégories est cumulative. Cela signifie que vous pouvez présenter une demande pour une, deux ou trois (3) catégories d'indemnisation et recevoir une indemnisation des trois catégories pour le même incident ou les mêmes blessures si vous répondez aux critères de chaque catégorie d'indemnisation (A+B+C). Les critères d'admissibilité pour chaque catégorie sont énoncés dans l'Entente de règlement et expliqués ci-dessous.

Vous devez inclure uniquement des incidents **en lien avec le service militaire ou l'emploi au sein du MDN ou du PFNP**, notamment des incidents que vous avez vécus dans le milieu de travail militaire. « Milieu de travail militaire » s'entend de n'importe où dans un établissement militaire, sur une base, dans une escadre ou dans un navire, où les militaires peuvent mener leurs activités de travail ou accéder à des services, y compris les établissements et les centres du PFNP, les casernes et les mess. Le milieu de travail militaire inclut également des lieux où vous avez été en déploiement, en service temporaire, en affectation temporaire et en cours de formation ou d'instruction, ainsi que lorsque vous participez à des événements sanctionnés par la chaîne de commandement ou par une personne en position d'autorité au sein d'une unité, comme des parades, des dîners de mess, des fêtes d'unités, des activités sportives d'unités, des formations ou instructions par l'aventure ou des célébrations de fin de cours.

Le service militaire ou l'emploi peut également comprendre des événements à l'extérieur du milieu de travail militaire mettant en cause des militaires (FAC ou étrangers), des employés du ministère de la Défense nationale ou des contractants du MDN/FAC, compte tenu de l'ensemble du contexte.

Indemnisation de la catégorie A

Pour être admissible à une indemnisation de la **catégorie A** :

- vous devez être une femme ou être une personne qui s'identifie comme LGBTQ2+; et

- vous devez avoir subi un effet néfaste du fait d'avoir personnellement vu, entendu et vécu du harcèlement sexuel ou de la discrimination fondée sur le sexe ou l'orientation sexuelle LGBTQ2+, liés au service militaire ou l'emploi au sein du MDN/PFPN; et
- ces expériences doivent avoir eu lieu entre le 17 avril 1985 et le [date de l'ERD].

J'ai vécu (cochez toutes les cases qui s'appliquent) :

INCIDENTS RÉPÉTÉS	OUI		NON	
Des blagues ou des commentaires sexuels inappropriés à répétition au sujet de mon apparence ou de mon corps ou de l'apparence ou du corps d'une autre personne.				
Attention sexuelle non désirée et répétée				
Pressions répétées d'une même personne pour des rendez-vous ou des relations sexuelles				
AUTRES INCIDENTS	Une fois		Plus d'une fois	
Discussion inappropriée au sujet de ma vie sexuelle ou de celle d'une autre personne	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Envoi ou exposition de messages ou de matériel sexuellement explicite comme des photos ou des vidéos ou incitation à regarder ce matériel en ligne	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Exposition indécente ou inappropriée de parties du corps	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Contact physique de nature sexuelle non-désiré	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas, selon le cas, comme un homme ou une femme devrait se comporter	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Moi-même ou une autre personne a été insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce que cette personne est une femme ou s'identifie comme LGBTQ2+	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas compétentes pour exercer un certain métier ou qu'il faudrait les empêcher d'occuper un poste parce qu'elles sont des femmes ou qu'elles s'identifient comme LGBTQ2+	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Être empêchée d'occuper un certain poste ou de profiter d'une opportunité parce que je suis une	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>

femme ou une personne qui s'identifie comme LGBTQ2+				
Autres formes de harcèlement sexuel, de discrimination fondée sur le sexe et/ou de discrimination contre une personne qui s'identifie comme LGBTQ2+	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Description du préjudice causé par les incidents décrits ci-dessus :				
<p>Pour être admissible à une indemnisation de la catégorie A, vous devez avoir subi un préjudice causé par les actes mentionnés ci-haut. Il peut s'agir de préjudices comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> • éviter ou vouloir éviter certaines personnes au travail; • rester ou vouloir rester à l'écart de certains endroits précis de la base, de l'escadre ou de la formation; • se sentir offensé, rabaissé ou sous-évalué; • se sentir menacé mentalement ou physiquement; • se sentir atteint dans sa dignité ou dans son autonomie personnelle. <p>Dans l'espace ci-dessous, veuillez décrire les conséquences que ces incidents ont eu sur vous. Cette description doit être brève. Vous pouvez écrire tout simplement que vous vous êtes senti offensé par l'incident susmentionné ou que vous vous êtes sentis atteints dans votre dignité. Veuillez noter que vous n'êtes pas tenu de fournir les noms des personnes impliquées ou des témoins si cela vous met mal à l'aise. Pour les demandes d'indemnisation de la catégorie A, il n'est pas nécessaire de décrire les incidents qui se sont produits.</p>				
Si vous avez besoin de plus d'espace, veuillez joindre des feuilles supplémentaires indiquant les sections auxquelles elles correspondent et cochez cette case <input type="checkbox"/> .				
Indemnisation de la catégorie B				
<p>La catégorie B prévoit une indemnisation pour les inconduites suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • harcèlement sexuel ciblé ou continu ou grave; • agression sexuelle sous la forme de contacts sexuels non désirés; • activité sexuelle à laquelle vous n'avez pas consenti ou n'étiez pas en mesure de consentir; • attaques de nature sexuelle. <p>Vous pouvez présenter une réclamation dans cette section même si vous avez déjà présenté une réclamation dans la catégorie A.</p> <p>1. Le harcèlement sexuel désigne :</p> <p>A. communication sexuelle verbale ou non verbale inappropriée, y compris, mais sans s'y limiter, des blagues à caractère sexuel, des attentions non désirées, des commentaires sexuels inappropriés et des discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle;</p> <p>B. exposition à du matériel sexuellement explicite, y compris, mais sans s'y limiter, l'exposition, la présentation ou l'envoi de matériel sexuellement explicite, et de prendre ou d'afficher des photos ou des vidéos inappropriées ou sexuellement suggestives du réclamant sans son consentement;</p>				

C. contacts physiques ou relations sexuelles, y compris sans s'y limiter, l'exposition indécente ou inappropriée des parties du corps, des pressions d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels, des contacts inappropriés ou des rapprochements inappropriés, et le fait de se faire offrir des avantages au travail en contrepartie d'activités sexuelles ou des mauvais traitements en représailles d'un refus de participer à une activité sexuelle.

Pour la catégorie B, le harcèlement sexuel doit être soit ciblé ou continu ou grave.

A. Le harcèlement sexuel **ciblé** est exercé contre le réclamant ou est perçu comme tel.

B. Le harcèlement sexuel **continu** n'est pas un incident unique et isolé, mais persiste dans le temps.

C. Le harcèlement sexuel **grave** a un impact durable ou un impact important à court terme sur le réclamant.

2. Une **agression sexuelle sous la forme de contacts sexuels non désirés** signifie que vous avez été touchés contre votre gré d'une manière sexuelle de quelque façon que ce soit. Cela comprend les contacts sexuels, les attouchements, les baisers ou les caresses non désirés.

3. Une **activité sexuelle sans consentement ou sans possibilité de consentement** signifie qu'une personne vous a soumis à une activité sexuelle à laquelle vous n'avez pas consenti ou à laquelle vous n'avez pas pu consentir. Les situations où vous n'avez pas été en mesure de donner votre consentement peuvent inclure les cas où vous avez été drogué, rendu ivre, manipulé ou contraint ou forcé d'autres manières.

4. Une **attaque de nature sexuelle** signifie que quelqu'un a forcé ou a essayé de vous forcer à vous livrer à une activité sexuelle non désirée, en vous menaçant, en vous maintenant en place ou en vous brutalisant.

Veillez indiquer si vous avez été victime de l'un des comportements ci-dessous.

<p>Communications sexuelles verbales et non verbales inappropriées, y compris, mais sans s'y limiter, des blagues à caractère sexuel, des attentions sexuelles non désirées, des commentaires sexuels inappropriés et des discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle.</p>			<p>Oui <input type="checkbox"/></p> <p>Harcèlement ciblé <input type="checkbox"/></p> <p>Harcèlement continu <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> Harcèlement grave</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Non <input type="checkbox"/></p>
<p>Exposition à du matériel sexuellement explicite, y compris, mais sans s'y limiter, l'exposition, la présentation ou l'envoi de matériel sexuellement explicite; la prise ou la publication de photos ou de vidéos inappropriées ou sexuellement suggestives de vous sans votre consentement.</p>			<p>Oui <input type="checkbox"/></p> <p>Harcèlement ciblé <input type="checkbox"/></p> <p>Harcèlement continu <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> Harcèlement grave</p> <p><input type="checkbox"/></p>	<p>Non <input type="checkbox"/></p>
<p>Contacts physiques ou rapports sexuels, y compris, mais sans s'y limiter l'exhibition indécente ou inappropriée de parties du corps, des pressions répétées de la même personne pour obtenir des rendez-vous ou des relations sexuelles, des contacts physiques non désirés ou des</p>			<p>Oui <input type="checkbox"/></p> <p>Harcèlement ciblé <input type="checkbox"/></p> <p>Harcèlement continu <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> Harcèlement grave <input type="checkbox"/></p>	<p>Non <input type="checkbox"/></p>

rapprochements inappropriés, et le fait de se faire offrir des avantages au travail en contrepartie d'activités sexuelles ou des mauvais traitements en représailles pour un refus de participer à une activité sexuelle.				
Agression sexuelle sous la forme de contacts sexuels non désirés Quelqu'un s'est-il livré sur vous à des contacts sexuels non désirés, c'est-à-dire qu'il vous a touché, attouché, embrassé ou caressé contre votre gré?			Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Activité sexuelle sans consentement ou sans possibilité de consentement Quelqu'un vous a-t-il fait subir une activité sexuelle à laquelle vous n'avez pas consenti ou ne pouviez pas consentir?			Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Attaque de nature sexuelle Quelqu'un vous a-t-il forcé ou a-t-il essayé de vous forcer à vous livrer à une activité sexuelle non désirée, en vous menaçant, en vous maintenant en place ou en vous brutalisant?			Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Description des incidents susmentionnés :				
<p>Pour recevoir une indemnisation en vertu du règlement, vous devez décrire la ou les expériences signalées ci-dessus. Fournissez le plus de détails possible, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ce qui s'est passé; • quand cela s'est passé (en indiquant les dates précises dans la mesure du possible); • où cela s'est passé; • combien de fois cela s'est produit. <p>Veuillez noter que vous n'êtes pas tenu de fournir les noms de témoins si cela vous met mal à l'aise.</p>				
S'il vous avez besoin de plus d'espace, veuillez joindre des feuilles supplémentaires indiquant les sections auxquelles elles correspondent et cochez cette case <input type="checkbox"/> .				

Description du préjudice causé par les incidents décrits ci-dessus :

Le montant de l'indemnisation que vous pourriez recevoir pour la catégorie B dépend du type de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle que vous avez subi et du niveau de gravité du préjudice que vous avez subi. Pour la catégorie B, le règlement définit trois niveaux de préjudice :

1. Préjudice faible : Atteinte à la dignité ou à l'autonomie personnelle

Préjudice physique, émotionnel ou psychologique qui peut se manifester par l'un ou l'autre des indicateurs suivants : détresse, embarras, humiliation, avilissement, symptômes d'anxiété ou de dépression, perte de l'estime de soi, méfiance, troubles du sommeil ou isolement volontaire ou autres troubles comparables.

2. Préjudice modéré : Troubles émotionnels résultant de l'atteinte à la dignité ou à l'autonomie personnelle

Préjudice physique, émotionnel ou psychologique modéré qui peut se manifester par l'un ou l'autre des indicateurs énumérés sous la rubrique « Préjudice faible » (ci-dessus) et qui a été subi au cours d'une période prolongée, ou par l'un des indicateurs suivants : insomnie, incapacité de maintenir ou d'entretenir des relations sociales ou amoureuses, abus d'alcool ou de drogues à court terme, déficiences cognitives comme des troubles de la concentration, de l'attention ou de la mémoire, ou un faible niveau d'employabilité ou autres troubles comparables.

3. Préjudice élevé : Troubles émotionnels sévères résultant de l'atteinte à la dignité ou à l'autonomie personnelle

Préjudice physique, émotionnel ou psychologique grave qui a été subi sur une période d'au moins un (1) an et qui peut se manifester par deux ou plusieurs des indicateurs énumérés sous la rubrique « Préjudice faible » ou « Préjudice modéré » (ci-dessus) ou par l'un des indicateurs suivants : abus d'alcool ou de drogues à long terme, idées ou tentative de suicide, itinérance, petite criminalité, bas niveau d'employabilité ou soins psychiatriques ou autres troubles comparables.

Dans l'espace ci-dessous, veuillez décrire les préjudices causés par les expériences signalées ci-dessus. Fournissez le plus de détails possible, notamment :

- l'impact que ces incidents ont eu sur votre dignité personnelle, votre santé et votre équilibre émotionnel, et votre estime de soi;
- la nature, la durée et la gravité des blessures physiques ou psychologiques;
- la nature et la durée des répercussions financières découlant du préjudice ou de la blessure;
- les traitements médicaux ou autres traitements nécessaires pour traiter la blessure ou le préjudice subi, et les coûts de ces traitements.

Sil vous avez besoin de plus d'espace, veuillez joindre des feuilles supplémentaires indiquant les sections auxquelles elles correspondent et cochez cette case Δ .

Indemnisation de la catégorie C

La **catégorie C** prévoit une indemnisation additionnelle (un « **Paiement bonifié** ») pour les réclamants qui souffrent ou ont souffert de TSPT ou d'autres blessures psychologiques ou physiques diagnostiquées découlant directement d'une agression sexuelle ou de harcèlement sexuel pour lesquelles, dans le cas de Membres du groupe qui servent ou ont servi dans les FAC, des prestations d'ACC ont été demandées et refusées, ou qui ont demandé un examen ou une révision ministérielle qui leur a été refusée.

Tout montant reçu en vertu du LIAE ou du processus de grief par rapport à le ou les même(s) incident(s) et la ou les blessure(s) qui en ont résulté sera déduit de l'indemnisation au titre de la catégorie C du même montant.

Pour être admissible à un Paiement bonifié :

- vous devez avoir vécu un acte admissible dans la catégorie B;
- vous devez avoir subi une blessure mentale diagnostiquée (conformément au DSM-5 ou à une édition antérieure du DSM) ou une blessure physique dont le diagnostic est confirmé dans un dossier médical;
- vous devez avoir demandé des prestations d'ACC qui vous ont été refusées ou, si ce refus a été reçu avant le 3 avril 2017, vous devez avoir demandé une révision et subi un refus.

Vous pouvez présenter une demande en vertu de cette section même si vous avez également présenté une demande en vertu de la catégorie A et/ou de la catégorie B.

Le montant de l'indemnisation que vous pourriez recevoir pour la catégorie C dépend du type et du niveau du préjudice que vous avez subi. Pour la catégorie C, le règlement définit trois niveaux de préjudice :

1. Un **préjudice physique ou psychologique important**, qui s'étend sur une période de six mois et plus, y compris, mais sans s'y limiter, un trouble de santé mentale léger qui peut se manifester par des symptômes d'anxiété ou de dépression, une atteinte à l'estime de soi, la méfiance, l'insomnie, des cauchemars, l'isolement volontaire, l'abus d'alcool ou de drogues sur de courtes périodes (mois), ou une incapacité de maintenir ou de s'engager dans des relations sociales ou amoureuses ou autres troubles comparables.

2. Un **préjudice physique ou psychologique important et durable**, qui s'étend sur une période d'au moins un an, y compris, mais sans s'y limiter, un trouble de santé mentale modéré qui peut ou non faire l'objet d'un suivi médical et qui peut se manifester par l'un des symptômes énumérés sous la rubrique « Préjudice faible » (ci-dessus) et/ou par l'abus d'alcool ou de drogues à long terme (années), des idées suicidaires ou une seule tentative de suicide, la paranoïa, des déficiences cognitives comme des troubles de la concentration, de l'attention ou de la mémoire, ou un faible niveau d'employabilité, un bref épisode d'itinérance, une petite criminalité, un faible niveau d'employabilité, des soins psychiatriques ou une hospitalisation de courte durée (jours) ou autres troubles comparables.

3. Un **préjudice physique ou psychologique important et durable** qui s'étend sur plusieurs années, y compris, mais sans s'y limiter, un trouble de santé mentale grave qui peut se manifester par l'un des symptômes énumérés à la rubrique « Préjudice modéré » (ci-dessus) ou par plusieurs années d'abus d'alcool ou de drogues, deux tentatives de suicide ou plus, des symptômes psychotiques comme les hallucinations ou le délire, l'itinérance prolongée, la criminalité, l'inaptitude au travail ou un faible niveau d'employabilité prolongé, les soins psychiatriques ou l'hospitalisation de longue durée (semaines ou mois) ou autres troubles comparables.

Pour déterminer si vous êtes admissible à un Paiement bonifié, l'Administrateur examinera les renseignements que vous avez fournis pour la catégorie B, qui décrivent l'incident et le préjudice que vous avez subis. Si vous avez d'autres points à ajouter, veuillez le faire ci-dessous.

Si vous avez besoin de plus d'espace, veuillez joindre des feuilles supplémentaires indiquant les sections auxquelles elles correspondent et cochez cette case Δ .

Catégorie C – Dossiers médicaux

Pour être admissible à une indemnisation de la catégorie C, vous devez présenter un dossier médical indiquant que vous avez subi une blessure psychologique diagnostiquée (conformément au DSM-5 ou à une version antérieure du DSM) ou une blessure physique.

Les documents pertinents suivants sont annexés :

Si vous avez besoin de plus d'espace pour énumérer les documents pertinents, veuillez joindre des feuilles supplémentaires et indiquer clairement qu'ils ont trait à la rubrique « Catégorie C – Dossiers médicaux ». Δ

Possédez-vous d'autres documents pertinents?

Nous sommes conscients que vous n'avez peut-être pas en votre possession des documents ou des dossiers concernant une inconduite sexuelle militaire, et ces documents ne sont pas nécessaires pour appuyer votre demande. Vous n'êtes pas tenu de présenter une demande d'accès à l'information pour obtenir des documents puisqu'une recherche documentaire peut être effectuée avec votre consentement (tel que décrit à la partie III du présent formulaire).

Toutefois, si vous demandez une indemnisation de la catégorie B et/ou de la catégorie C et que vous avez en votre possession des documents relatifs aux préjudices signalés dans le présent Formulaire de demande, vous pouvez y joindre des copies de ces documents. Les documents pertinents peuvent :

- fournir des détails sur l'emploi ou l'appartenance aux FAC;
- confirmer les détails des traitements que vous avez subis;
- fournir les noms de témoins de tout incident pertinent (veuillez noter que vous n'êtes pas tenu de fournir le nom de témoins si vous ne vous sentez pas à l'aise de le faire);
- décrire en détail les blessures ou les préjudices que vous avez subis;
- confirmer les plaintes ou les griefs que vous avez déposés;
- fournir des renseignements sur les répercussions des expériences que vous avez vécues et sur les mesures prises pour vous en remettre.

Ces documents pourraient comprendre :

- les rapports d'Inconduite sexuelle militaire que vous avez préparés au moment des événements, et les résultats connexes (à noter qu'un rapport n'est pas nécessaire pour obtenir une indemnisation en vertu du présent règlement);
- des preuves des blessures que vous avez subies par suite de l'Inconduite sexuelle militaire (y compris, mais sans s'y limiter, des dossiers médicaux de soins physiques et psychologiques);
- des documents provenant de votre dossier personnel;
- des documents provenant de dossiers de la police militaire;
- tout dossier de plainte ou de grief se rapportant aux points en question;
- tout autre document, lettre, rapport, note de service, courriel, graphique, diagramme, photographie, vidéo ou enregistrement pouvant étayer, confirmer, préciser ou compléter les descriptions et les réclamations soumises dans le présent Formulaire de demande.

Les documents pertinents suivants sont annexés : (Si vous n'avez aucun document, écrivez « Sans objet ».)

Si vous avez besoin de plus d'espace pour énumérer les documents pertinents, veuillez joindre des feuilles supplémentaires ou des dossiers électroniques et indiquer clairement qu'ils ont trait à la rubrique « Catégorie C – Documents pertinents additionnels ».

Pension ou prestations d'invalidité d'Anciens Combattants Canada ou prestations similaires

Si vous êtes membre ou ancien membre des FAC et que vous demandez une indemnisation de la catégorie C, vous devez indiquer si vous avez reçu, si vous recevez ou si vous avez présenté une demande pour recevoir une pension, une prestation ou une indemnité d'invalidité d'ACC ou d'autres prestations par l'entremise d'ACC relativement à une agression sexuelle ou au harcèlement sexuel, y compris à l'égard de la ou les blessures ou de l'incident mentionné ci-dessus. Si vous avez besoin d'aide pour savoir si vous avez reçu des prestations d'ACC, veuillez composer le 1-800-487-7797.

Veuillez indiquer ci-dessous les demandes de prestations d'ACC que vous avez présentées et les résultats obtenus, ainsi que le montant du paiement s'il y a lieu.

Si vous avez besoin de plus d'espace, veuillez joindre des feuilles supplémentaires et indiquer clairement qu'elles ont trait à la rubrique « Catégorie C – Dossiers d'ACC pertinents ». ▲

Certification/Attestation

[Cette section doit être complétée pour toutes les catégories.]

CERTIFICATION DES RENSEIGNEMENTS DANS LE FORMULAIRE DE DEMANDE

Si vous présentez une demande d'indemnisation de CATÉGORIE A SEULEMENT

Je suis une femme et/ou une personne qui s'identifie comme LGBTQ2+.

Oui ▲ Non ▲

J'ai seulement tenu compte des incidents survenus après le 17 avril 1985 et avant [X date].

Oui ▲ Non ▲

Cette section doit être complétée pour TOUTES LES CATÉGORIES

J'ai inclus les comportements liés à mon service militaire ou mon emploi au sein du MDN/PFNP. Cela comprend les incidents que j'ai vécus dans le milieu de travail militaire. Le « milieu de travail militaire » est défini comme étant n'importe où dans un immeuble de bureaux du MDN, sur une base, dans une escadre ou dans un navire, en incluant les lieux comme les casernes et les mess, ainsi que les déploiements, les services temporaires, les affectations temporaires et les cours de formation. Le milieu de travail militaire inclut également des événements approuvés par la chaîne de commandement ou par une personne en position d'autorité au sein d'une unité, comme des parades, des dîners de mess, des fêtes d'unités, des activités sportives d'unités, des formations ou instructions par l'aventure ou des célébrations de fin de cours.

Le service militaire peut également comprendre des incidents à l'extérieur du milieu de travail militaire mettant en cause des militaires (FAC ou étrangers), des employés du ministère de la Défense nationale ou des contractants du MDN/FAC, compte tenu de l'ensemble du contexte.

Oui Non

Administrateur et Évaluateurs

Je reconnais que l'Administrateur et les Évaluateurs ne représentent pas les Forces armées canadiennes et qu'ils n'agissent pas en tant que mandataires ou conseillers juridiques pour l'une ou l'autre partie et qu'ils n'offrent pas d'avis juridique ou qu'ils n'ont pas le devoir de faire valoir ou de protéger les droits juridiques de l'une ou l'autre partie ou de soulever un point non soulevé par l'une ou l'autre partie.

Oui Non

Conseils juridiques

Je comprends que j'ai accès à des conseils juridiques par l'entremise des Avocats des membres du groupe et que je peux communiquer avec eux pour obtenir de l'aide en vue de présenter une réclamation.

Oui Non

Certification des renseignements contenus dans le formulaire de demande

En complétant le présent Formulaire de demande et en signant ci-dessous, je certifie que les renseignements qui y sont fournis sont véridiques au meilleur de ma connaissance.

Oui Non

Je confirme que tous les renseignements fournis dans le présent Formulaire de demande sont véridiques, qu'ils soient soumis par moi ou en mon nom.

Si une personne m'a aidé à remplir le présent Formulaire de demande, cette dernière m'a lu tout ce qu'elle a écrit et joint au présent Formulaire de demande, au besoin pour me permettre de comprendre le contenu du présent formulaire dûment rempli et de toute pièce qui y est jointe, et je confirme que ces renseignements sont véridiques.

Oui Non

<p>Vérification par l'Administrateur</p> <p>Je comprends que l'Administrateur ou les Évaluateurs puissent demander des renseignements supplémentaires des Forces armées canadiennes afin de confirmer la véracité de mes déclarations.</p>	<p>Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p>
<p>Divulgateion de l'indemnisation antérieure</p> <p>J'ai déjà reçu une indemnisation à l'égard d'un même incident ou incidents et de la même blessure ou blessures pour lesquels je réclame présentement une indemnisation.</p> <p>** Vous pourriez avoir droit à une indemnisation dans les catégories A et/ou B même si vous recevez des prestations d'ACC.</p>	<p>Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p>
<p>J'ai reçu ou j'étais admissible à recevoir un paiement en vertu du règlement du recours collectif concernant la « Purge LGBT » pour la même conduite ou une conduite connexe ou pour le même événement</p>	<p>Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p>
<p>Signature du réclamant :</p>	
<p>Date :</p>	
<p>Nom du témoin :</p>	
<p>Signature du témoin :</p>	
<p>Date :</p>	
<p>Date limite pour soumettre les réclamations: ● (doit être oblitéré au plus tard le XX 2020)</p>	
<p>POUR SOUMETTRE LE FORMULAIRE DE DEMANDE :</p> <p>Envoyez votre formulaire à l'Administrateur du règlement des recours collectifs pour inconduite sexuelle dans les FAC/MDN, a/s de ●</p> <p>OU</p> <p>SOUMETTRE LE FORMULAIRE EN LIGNE À ●</p>	

ANNEXE Q – PROCÉDURE DE RÉCLAMATION - ADMINISTRATION

Principes généraux

1. Dans l'objectif d'être efficiente et expéditive, la procédure de réclamation vise à alléger le fardeau des Membres du groupe qui présentent une demande (les « **Réclamants** »).
2. En l'absence de preuve ou d'indications claires du contraire, l'Administrateur et les Évaluateurs présumeront que les Membres du groupe agissent avec honnêteté et de bonne foi quant aux renseignements qu'ils fournissent dans le Formulaire de demande (« **annexe P** ») et dans les documents justificatifs en leur possession ou, s'il y a lieu, auxquels ils peuvent avoir accès (la « **Réclamation** »).
3. Lorsqu'un Formulaire de demande comporte des omissions ou des erreurs mineures, l'Administrateur ou les Évaluateurs apportent les corrections si l'information nécessaire pour ce faire est facilement accessible.
4. La procédure de réclamation ne se veut pas contradictoire. Elle a pour but d'offrir une indemnisation juste aux Membres du groupe dont la Réclamation est fondée, et de veiller en même temps à ce que les Réclamations soient évaluées correctement, de manière équitable et avec diligence sur la base d'une validation adéquate et satisfaisante lorsque possible. Dans la mesure du possible, la procédure de réclamation doit être réparatrice.
5. La procédure de réclamation vise également à prévenir la fraude et les abus. Lorsque l'Administrateur ou les Évaluateurs ont des preuves de fraude ou d'erreurs ou d'omissions intentionnelles qui pourraient avoir une incidence significative sur l'indemnisation devant être accordée au Réclamant, ils peuvent rejeter la réclamation dans son intégralité.
6. Les termes en majuscules qui ne sont pas définis dans cette annexe ont le sens qui leur est donné dans la Section Un de l'Entente de règlement définitif.
7. En consultation avec l'Administrateur et le ou les Évaluateurs, les parties peuvent modifier la Procédure de réclamation ou le Formulaire de demande.

Présentation d'une réclamation

8. Une Demande individuelle peut être présentée en remplissant un Formulaire de demande (annexe P).
9. Tous les Réclamants doivent présenter leur Formulaire de demande avant la Date limite de présentation des demandes individuelles. L'Administrateur doit accepter, pour examen sur le fond, les demandes individuelles déposées dans les 60 jours suivant la Date limite de présentation des demandes individuelles lorsque les Réclamants n'ont pas pu présenter leurs demandes avant la date limite en raison d'une invalidité personnelle ou d'autres circonstances exceptionnelles. Aucune Demande individuelle faite plus de 60 jours après la Date limite de présentation des demandes individuelles ne pourra être acceptée aux fins d'un examen sur le fond sans l'autorisation de la Cour.

10. Une seule Demande individuelle peut être déposée au nom de chaque Réclamant.

Contenu de la Demande individuelle

11. Dans la Demande individuelle, le Réclamant indique son nom (nom actuel, autres noms, nom préféré), sa date de naissance, son genre, son numéro d'assurance sociale, son numéro matricule des FAC, CIDP ou autre Numéro d'identification de l'employé, la durée de son service militaire ou de son emploi, le grade le plus élevé conféré, l'unité actuelle/antérieure, les dates de service dans la Force régulière ou la Force de réserve, la (les) date(s) d'enrôlement, la (les) date(s) de libération, son statut LGBTQ2+ (s'il y a lieu), son adresse postale, son numéro de téléphone et son adresse de courriel.
12. Si la Demande individuelle est présentée par un Liquidateur ou un Représentant personnel, le Liquidateur ou le Représentant personnel doit indiquer le nom du Réclamant, sa relation avec lui, si le Réclamant est décédé et, le cas échéant, la date du décès.
13. Le Réclamant doit indiquer s'il a reçu des dommages-intérêts ou toute autre indemnité en exécution d'un jugement, d'une adjudication ou d'un règlement relativement aux mêmes incidents et aux mêmes blessures pour lesquelles des réclamations sont ou auraient pu être faites dans l'entente de règlement, et si le Réclamant a reçu ou est admissible à recevoir un paiement en vertu du règlement du recours collectif « purge LGBT », aussi connu sous le nom de *Ross, Roy et Satalic c. SMR*, pour une conduite ou des incidents identiques ou connexes pour lesquels des réclamations sont faites par le demandeur dans le cadre du règlement.
14. Le Réclamant qui réclame une indemnité de la **catégorie A** doit indiquer qu'il a vu, entendu ou vécu l'un des actes énumérés dans la section de la **catégorie A** de la Demande individuelle et doit indiquer la nature du préjudice causé par ces actes.
15. Le Réclamant qui réclame une indemnité de la **catégorie B** et de la **catégorie C** doit fournir les détails de l'incident ou des incidents visés par la plainte (y compris une description de l'incident, les personnes impliquées, le lieu et la période/les dates) et préciser la nature du préjudice causé.
16. Les Réclamants qui réclament une indemnité de la **catégorie B** et de la **catégorie C** doivent être encouragés à fournir tous les documents pertinents en leur possession ou sous leur contrôle avec leur Demande individuelle. Les documents et les renseignements pertinents peuvent comprendre des rapports de l'Inconduite sexuelle préparés par le Réclamant au moment des incidents et un compte rendu des résultats; la preuve des préjudices ayant découlé de l'Inconduite sexuelle (y compris, mais sans s'y limiter, des rapports médicaux sur les préjudices physiques et psychologiques); le dossier personnel du Réclamant ou tout autre dossier de service ou d'emploi; le dossier médical; ou des dossiers de police et toute réclamation, toute plainte ou tout grief déposés au regard des mêmes incidents et préjudices faisant l'objet de la Demande individuelle. Pour la **catégorie B**, aucune conclusion défavorable ne sera tirée s'il n'y a pas de dossiers médicaux disponibles ou en la possession ou sous le contrôle du Réclamant. Les décisions antérieures prises par les FAC ou d'autres autorités en ce qui concerne les enquêtes, les griefs et les plaintes liés aux incidents allégués par le Réclamant peuvent être prises en

considération par l'Administrateur ou le ou les Évaluateurs, mais ne doivent pas être déterminantes.

17. Un Réclamant qui réclame une indemnité de la **catégorie C** doit également :
 - (a) fournir des dossiers médicaux à l'appui du préjudice allégué;
 - (b) indiquer s'il a reçu un paiement ou s'il a présenté une demande antérieure, y compris une demande d'indemnisation pour les accidents et maladies liés au travail conformément aux dispositions de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* ou une demande auprès d'Anciens Combattants Canada (ACC) qui est en traitement ou qui a été autrement réglée à l'égard du ou des incidents et des blessures qui en ont résultés faisant l'objet de la Demande individuelle (ainsi que la date et le montant du paiement, de la prestation ou de l'indemnisation reçu ou à recevoir).
18. Tous les Réclamants devront consentir par écrit à la divulgation de documents en la possession du gouvernement du Canada à l'Administrateur et aux Évaluateurs aux fins de la vérification de la réclamation. En ce qui concerne les Réclamants qui réclament une indemnité de la **catégorie C**, l'Administrateur et/ou les Évaluateurs pourront vérifier si le Réclamant a déjà reçu une indemnisation ou s'il a présenté une demande, notamment à ACC, qui est en cours de traitement ou qui a été autrement résolue relativement aux mêmes incidents et aux mêmes préjudices que ceux faisant l'objet de la Demande individuelle. Les Réclamants ne sont pas tenus de présenter une demande d'accès à l'information en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* pour déposer une Demande individuelle.
19. Dans son Formulaire de demande, le Réclamant doit prêter serment ou faire une déclaration solennelle, et certifier par écrit que les renseignements qui y figurent sont véridiques à sa connaissance. Il demeure entendu que le serment ou la déclaration solennelle n'a pas à être prêté ou fait devant un commissaire à l'assermentation, mais doit être signé en présence d'un témoin.

Procédure de vérification initiale et d'analyse des demandes par l'Administrateur

20. L'Administrateur et les Évaluateurs doivent statuer sur la Réclamation conformément aux dispositions de l'Entente de règlement définitive (« **ERD** »), y compris ses annexes.
21. La prépondérance des probabilités constitue la norme de preuve dans tous les cas. Pour plus de clarté, pour que l'Administrateur ou le ou les Évaluateurs puissent conclure qu'un Réclamant est admissible à une indemnisation dans l'une des trois catégories, ils doivent conclure, en se fondant sur les renseignements et les dossiers présentés par le Réclamant et fournis par le Canada, selon le cas, qu'il est plus probable qu'improbable que l'incident s'est produit, que le préjudice a été subi et que l'incident a causé le préjudice ou y a contribué.
22. L'Administrateur, le ou les Évaluateur(s) et le Canada établiront des normes de service que toutes les parties tenteront de respecter et qui seront rajustées de temps à autre pour tenir compte de la charge de travail. Les normes de service seront établies à des niveaux qui mèneront à la prise de toutes les décisions au plus tard 14 mois après la Date limite de présentation des demandes individuelles. L'Administrateur, le ou les Évaluateur(s) et le Canada se consulteront régulièrement pour assurer le traitement efficace des demandes.

23. Dans les 30 jours suivant la réception d'une Demande individuelle, l'Administrateur procède à une première vérification (« **Vérification initiale** ») afin de :
- (a) Confirmer l'identité du Réclamant, notamment en obtenant l'original ou une photocopie d'une pièce d'identité avec photo délivrée par le gouvernement qui établit son identité;
 - (b) s'assurer que les renseignements figurant dans la Demande individuelle sont complets;
 - (c) s'assurer qu'un Réclamant, en tant que Membre du groupe, ne s'est pas exclu du règlement ou n'est pas réputé s'être exclu en application du paragraphe 334.21(2) des *Règles des Cours fédérales* parce qu'il ne s'est pas désisté d'une Procédure judiciaire soulevant les mêmes points;
 - (d) dans le cas d'un Réclamant qui présente une Réclamation au nom d'un Membre du groupe ou de la succession d'un Membre du groupe, s'assurer que :
 - (i) le Membre du groupe était vivant le 15 mars 2019;
 - (ii) que le Réclamant a le pouvoir d'agir au nom de la succession du Membre du groupe;
 - (iii) qu'aucune demande d'exclusion n'a été présentée pour le Membre du groupe, ou que ce Membre du groupe n'est pas réputé s'être exclu en application du paragraphe 334.21(2) des *Règles des Cours fédérales*;
 - (e) dans le cas d'un Représentant personnel qui présente une Réclamation au nom d'un Membre du groupe qui est frappé d'une incapacité, s'assurer que :
 - (i) le Représentant personnel a le pouvoir d'agir au nom du Membre du groupe;
 - (ii) qu'aucune demande d'exclusion n'a été présentée pour le Membre du groupe, ou que ce Membre du groupe n'est pas réputé s'être exclu en application du paragraphe 334.21(2) des *Règles des Cours fédérales*;
 - (f) dans le cas d'un Réclamant qui réclame une indemnité de la **catégorie A** seulement, s'assurer qu'il n'a pas reçu de dommages-intérêts ou d'autres indemnités ou paiements relatifs aux mêmes incidents ou blessures ou à des incidents ou blessures semblables;
 - (g) déterminer si le Réclamant est visé par la quittance dans *Ross, Roy et Satalic c. SMR* à l'égard du même incident et des mêmes blessures.
24. Une fois la Vérification initiale effectuée, l'Administrateur donnera accès au Canada à la Demande individuelle et aux documents présentés à l'appui de celle-ci par le moyen d'une plateforme ou d'un site Web sécurisé, de la manière et sous la forme indiquées par son avocat et les Avocats des membres du groupe, s'il est précisé dans la Demande individuelle que ces derniers ont aidé le Réclamant à présenter sa demande.
25. Sauf disposition contraire de la loi, les renseignements fournis par les Réclamants doivent demeurer confidentiels. En particulier, les renseignements fournis par les Réclamants dans la Demande individuelle ne seront pas divulgués à leurs collègues, à leurs superviseurs ou aux dirigeants des FAC, du MDN ou de PFNP.

Vérification et recherche documentaire par le Canada

26. À la suite de la réception d'une Demande individuelle et des documents à son appui, et sous réserve de la clause de prolongation du délai figurant ci-dessous, le Canada vérifiera d'abord si le Réclamant a servi dans les FAC ou a entretenu des relations d'emploi au sein du ministère de la Défense nationale (« MDN ») ou le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (« PFNP »). Si des états de service militaire ou de l'emploi ne sont pas disponibles, le Canada en informera l'Administrateur qui pourra faire un suivi auprès du Réclamant pour déterminer s'il possède des renseignements supplémentaires qui pourraient permettre de confirmer le service militaire ou l'emploi.
27. Pour les Réclamants qui réclament une indemnité de la **catégorie B** ou de la **catégorie C**, le Canada peut à sa discrétion décider d'extraire et d'examiner des documents contenus à ses dossiers concernant les Membres du groupe afin de les fournir à l'Administrateur à des fins d'examen. À sa discrétion exclusive, le Canada peut fournir une réponse sous forme de commentaires et, dans la mesure du possible, indiquera aux Évaluateurs :
 - (a) que les dossiers contiennent des renseignements à l'appui de la demande;
 - (b) que les dossiers contiennent des renseignements qui sont pertinents à la demande;
 - (c) que les dossiers contiennent des renseignements qui n'appuient pas la demande;
 - (d) que les dossiers ne contiennent pas de renseignements pertinents;
 - (e) que le Réclamant reçoit des prestations d'ACC;
 - (f) que le Réclamant a reçu des dommages-intérêts ou d'autres indemnités ou paiements relativement aux mêmes incidents et blessures ou à des incidents ou blessures semblables.
28. Le Réclamant et les Avocats des membres du groupe, si la Demande individuelle indique que les Avocats des membres du groupe ont aidé le Réclamant à présenter sa demande, doivent être avisés par l'Administrateur ou au moyen de la plateforme lorsque le Canada fournit une réponse en vertu du paragraphe 27. Ceux-ci auront accès aux commentaires ou aux documents fournis par le gouvernement du Canada.
29. Lorsque le Canada fournit une réponse en vertu de l'alinéa 27c) le Réclamant et les Avocats des membres du groupe, si la Demande individuelle indique que les Avocats des membres du groupe ont aidé le Réclamant à présenter sa demande, peuvent, dans les 60 jours suivant la réception de la notification des commentaires et des documents, présenter des documents ou des observations sous la forme que déterminera l'Administrateur.
30. Lorsque le Canada fournit une réponse à une demande, l'Administrateur ou le ou les Évaluateur(s) doivent examiner les renseignements additionnels, y compris tout autre document ou représentation du Réclamant conformément au paragraphe 29, et tirer leurs propres conclusions et rendre leurs propres décisions quant à la force probante de la preuve disponible.

Définitions et signes indicateurs

A. Définition et signes indicateurs de harcèlement

31. Aux fins de la présente entente, « harcèlement sexuel » signifie :
- (a) communication sexuelle verbale ou non verbale inappropriée, y compris, mais sans s'y limiter, des blagues à caractère sexuel, des attentions non désirées, des commentaires sexuels inappropriés ou des discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle;
 - (b) une exposition à du matériel sexuellement explicite, y compris, mais sans s'y limiter, l'exposition, la présentation ou l'envoi de matériel sexuellement explicite au Réclamant; la prise ou la publication de photos ou de vidéos inappropriées ou sexuellement suggestives du Réclamant sans son consentement;
 - (c) des contacts physiques ou des relations sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, l'exposition indécente ou inappropriée de parties du corps; des pressions répétées de la même personne pour obtenir des rendez-vous ou des relations sexuelles; des contacts physiques non désirés ou des rapprochements inappropriés; l'offre d'avantages au travail en contrepartie d'activités sexuelles; des mauvais traitements en représailles pour un refus de participer à une activité sexuelle.
32. Pour la **catégorie B**, le harcèlement sexuel doit être soit ciblé ou continu ou grave.
- (a) Le harcèlement sexuel **ciblé** est exercé contre le Réclamant ou est perçu comme tel.
 - (b) Le harcèlement sexuel **continu** n'est pas un incident unique et isolé, mais persiste dans le temps.
 - (c) Le harcèlement sexuel **grave** a un impact durable ou un impact important à court terme sur le Réclamant.
33. Aux fins de l'évaluation des demandes de la **catégorie A** et de la **catégorie B1**, l'Administrateur et les Évaluateurs doivent déterminer si le Réclamant a subi les indicateurs de harcèlement suivants :
- (a) blagues ou commentaires sexuels inappropriés à répétition au sujet de l'apparence ou du corps du Réclamant ou de l'apparence ou du corps d'une autre personne;
 - (b) attention sexuelle non désirée répétée;
 - (c) discussion inappropriée au sujet de la vie sexuelle du Réclamant ou de celle d'une autre personne;
 - (d) envoi ou exposition de messages ou de matériel sexuellement explicite comme des photos ou des vidéos ou incitation à regarder ce matériel en ligne;
 - (e) exposition indécente ou inappropriée de parties du corps;
 - (f) pressions répétées d'une même personne pour des rendez-vous ou des relations sexuelles;
 - (g) contact physique de nature sexuelle non-désiré;

- (h) commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas, selon le cas, comme un homme ou une femme devrait se comporter;
- (i) le Réclamant ou une autre personne qui a été insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'il s'agit d'une femme ou s'identifie comme une personne LGBTQ2+;
- (j) commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas compétentes pour exercer un certain métier ou qu'il faudrait les empêcher d'occuper un poste parce qu'elles sont des femmes ou qu'elles s'identifient comme LGBTQ2+;
- (k) être empêchée d'occuper un certain poste ou de profiter d'une opportunité parce qu'il s'agit d'une femme ou d'une personne qui s'identifie comme LGBTQ2+.

B. Signification des termes « contacts sexuels non désirés », « activité sexuelle sans consentement ou sans possibilité de consentement » et « attaque de nature sexuelle »

- (a) **Agression sexuelle sous la forme de contacts sexuels non désirés** signifie que le Réclamant a subi des contacts contre sa volonté de quelque façon que ce soit sur le plan sexuel. Cela comprend les contacts sexuels, les attouchements, les baisers ou les caresses non désirés.
- (b) **Activité sexuelle sans consentement ou sans possibilité de consentement** signifie qu'une personne a soumis le Réclamant à une activité sexuelle à laquelle il n'a pas consenti ou n'a pas pu consentir. Les situations où le Réclamant n'a pas été en mesure de donner son consentement peuvent inclure les cas où il a été drogué, rendu ivre, manipulé ou contraint ou forcé par d'autres manières.
- (c) **Attaque de nature sexuelle** signifie quelqu'un qui a forcé ou a essayé de forcer le Réclamant à se livrer à une activité sexuelle non désirée, en le menaçant, en le maintenant en place ou en le brutalisant.

Décisions de l'Administrateur et du ou des Évaluateur(s)

A. Évaluation des demandes de la catégorie A et l'examen des demandes de la catégorie B et de la catégorie C

- 34. À la suite de la réception de la réponse et des dossiers du Canada, le cas échéant, et de la réponse du Réclamant ou des Avocats des membres du groupe, selon le cas, l'Administrateur examine d'abord la Demande individuelle avec tous les autres renseignements disponibles et détermine l'admissibilité à l'indemnisation de la **catégorie A** si elle est demandée, et il filtre, au nom des Évaluateurs, les demandes qui ne réclament pas d'indemnisation de la **catégorie A**.
- 35. Pour évaluer les Demandes individuelles de la **catégorie A** et filtrer les demandes de la **catégorie B** et de la **catégorie C**, l'Administrateur doit :
 - (a) obtenir la confirmation du Canada que le Réclamant servait dans les FAC au moment des incidents allégués;

- (b) déterminer si les événements à l'origine des réclamations se sont produits au cours de la Période visée par le recours collectif.
36. Pour déterminer si un Réclamant est admissible à une indemnisation de la **catégorie A**, l'Administrateur doit confirmer que le Réclamant a fait les déclarations suivantes :
- (a) avoir vécu d'Inconduite sexuelle conformément aux définitions et indicateurs de harcèlement énoncés dans les présentes;
 - (b) avoir attesté que les incidents ou les expériences sont Liés à son service militaire pour les Membres du groupe des FAC ou à son emploi pour les Membres du groupe des employés du MDN/PFNP;
 - (c) avoir attesté que la nature du préjudice décrit dans le Formulaire de demande est une conséquence ou un résultat de l'incident ou des incidents et que le ou lesdits incidents ont causé une humiliation ou avaient un caractère offensant non négligeable, ou une autre blessure ou maladie physique ou psychologique.

B. Évaluation des demandes de la catégorie B et de la catégorie C

37. Pour déterminer si un Réclamant est admissible à une indemnité de **catégorie B1** ou **B2**, le ou les Évaluateur(s) doivent conclure, selon la prépondérance des probabilités, à l'existence de tous les éléments suivants :
- (a) qu'il est plus probable qu'improbable que le ou les incidents décrits se sont produits;
 - (b) que la description par le Réclamant d'un ou de plusieurs incidents vécus correspond à du harcèlement sexuel ciblé ou continu ou grave, ou à un harcèlement fondé sur l'identité de genre ou l'orientation sexuelle, selon les indicateurs de harcèlement présentés ci-dessus, OU une agression sexuelle sous forme d'attaque de nature sexuelle ou d'activité sexuelle sans le consentement ou sans possibilité de consentement du Réclamant;
 - (c) que les expériences ou les incidents allégués sont Liés à son service militaire pour les Membres du groupe des FAC ou à son emploi pour les Membres du groupe des employés du MDN/PFNP, en tenant compte de tout le contexte, notamment à savoir s'ils se sont produits dans le Milieu de travail militaire, à l'extérieur du Milieu de travail militaire, mais impliquant un militaire (FAC ou militaire étranger), un employé du MDN ou un contractant du MDN;
 - (d) que la nature du préjudice décrit dans le Formulaire de demande est une conséquence ou un résultat de l'incident ou des incidents.
38. Une fois que l'admissibilité d'un Réclamant aux indemnités de la **catégorie B1** ou de la **catégorie B2** est déterminée, l'Évaluateur doit évaluer le niveau de préjudice subi. Cette évaluation doit être basée sur tous les éléments de preuve disponibles et sur l'analyse par les Évaluateurs de ces éléments de preuve en tenant compte des indicateurs énoncés dans la grille suivante, dont aucun n'exige un diagnostic médical :

Préjudice faible	Préjudice physique, émotionnel ou psychologique qui peut se manifester par l'un ou l'autre des indicateurs suivants :
------------------	---

	détresse, embarras, humiliation, avilissement, symptômes d'anxiété ou de dépression, perte de l'estime de soi, méfiance, troubles du sommeil, isolement volontaire ou autres troubles comparables.
Préjudice modéré	Préjudice physique, émotionnel ou psychologique modéré qui peut se manifester par l'un ou l'autre des indicateurs énumérés sous la rubrique « Préjudice faible » (ci-dessus) et qui a été subi au cours d'une période prolongée, ou par l'un des indicateurs suivants : insomnie, incapacité de maintenir ou d'entretenir des relations sociales ou amoureuses, abus d'alcool ou de drogues à court terme, déficiences cognitives comme des troubles de la concentration, de l'attention ou de la mémoire, ou un faible niveau d'employabilité ou autres troubles comparables.
Préjudice élevé	Préjudice physique, émotionnel ou psychologique grave qui a été subi sur une période d'au moins un (1) an et qui peut se manifester par deux ou plusieurs des indicateurs énumérés sous la rubrique « Préjudice faible » ou « Préjudice modéré » (ci-dessus) ou par l'un des indicateurs suivants : abus d'alcool ou de drogues à long terme, idées ou tentative de suicide, itinérance, petite criminalité, bas niveau d'employabilité ou soins psychiatriques ou autres troubles comparables.

39. Pour déterminer l'admissibilité à la **catégorie C**, les Évaluateurs doivent confirmer :
- (a) qu'une décision a été rendue à l'effet que le Réclamant est admissible aux indemnisations de la **catégorie B1** ou de la **catégorie B2**;
 - (b) pour les Membres du groupe des FAC ou du MDN/PFNP qui sont aussi Membres ou anciens Membres des FAC, que le Réclamant a présenté à ACC une demande de prestations et d'indemnisation pour les mêmes préjudices et que sa demande a été rejetée;
 - (c) que le Réclamant a souffert ou continue de souffrir de TSPT ou d'autres blessures psychologiques ou physiques diagnostiquées découlant directement d'une agression sexuelle ou d'un harcèlement sexuel ciblé ou continu ou grave.
40. Une fois qu'il est déterminé qu'un Réclamant satisfait aux exigences du paragraphe 39 et que son admissibilité aux indemnités de la **catégorie C** est déterminée, l'Évaluateur doit évaluer le niveau de préjudice subi. Cette évaluation doit être basée sur tous les éléments de preuve disponibles et sur l'analyse par le ou les Évaluateurs de ces éléments de preuve en tenant compte des indicateurs énoncés dans la grille suivante :

Préjudice faible	Préjudice physique ou psychologique important, qui s'étend sur une période de six mois et plus, y compris, mais sans s'y limiter, un trouble de santé mentale léger qui peut se
------------------	---

	<p>manifester par des symptômes d'anxiété ou de dépression, une atteinte à l'estime de soi, la méfiance, insomnie, des cauchemars, l'isolement volontaire, l'abus d'alcool ou de drogues sur de courtes périodes (mois), ou une incapacité de maintenir ou de s'engager dans des relations sociales ou amoureuses ou autres troubles comparables.</p>
Préjudice modéré	<p>Préjudice physique ou psychologique important et durable, qui s'étend sur une période d'au moins un an, y compris, mais sans s'y limiter, un trouble de santé mentale modéré qui peut ou non faire l'objet d'un suivi médical et qui peut se manifester par l'un des symptômes énumérés sous la rubrique « Préjudice faible » (ci-dessus) et/ou par l'abus d'alcool ou de drogues à long terme (années), des idées suicidaires ou une seule tentative de suicide, la paranoïa, des déficiences cognitives comme des troubles de la concentration, de l'attention ou de la mémoire, un bref épisode d'itinérance, une petite criminalité, un faible niveau d'employabilité, des soins psychiatriques ou une hospitalisation de courte durée (jours) ou autres troubles comparables.</p>
Préjudice élevé	<p>Préjudice physique ou psychologique important et durable qui s'étend sur plusieurs années, y compris, mais sans s'y limiter, un trouble de santé mentale grave qui peut se manifester par l'un des symptômes énumérés à la rubrique « Préjudice modéré » (ci-dessus) et/ou par plusieurs années d'abus d'alcool ou de drogues, deux tentatives de suicide ou plus, des symptômes psychotiques comme les hallucinations ou le délire, l'itinérance prolongée, la criminalité, l'inaptitude au travail ou un faible niveau d'employabilité prolongé, des soins psychiatriques ou l'hospitalisation de longue durée (semaines ou mois) ou autres troubles comparables.</p>

41. Pour déterminer l'admissibilité d'un Réclamant et le niveau de l'indemnisation, l'Administrateur ou les Évaluateurs peuvent se fonder sur la Demande individuelle, sur les renseignements présentés par le Réclamant et sur les renseignements et les documents présentés par le Canada. Ils peuvent demander au Réclamant ou au Canada tous les renseignements supplémentaires jugés nécessaires. Pour plus de clarté, l'Administrateur demandera des renseignements supplémentaires au Réclamant s'il estime que les renseignements fournis ne donnent pas suffisamment de détails sur les incidents ou les préjudices subis, notamment lorsque la Demande individuelle n'articule pas clairement le niveau du préjudice que le Réclamant a subi. Dans ces circonstances, le Réclamant sera informé qu'il peut fournir ces renseignements supplémentaires au moyen d'une entrevue s'il le souhaite.
42. Pour plus de clarté, rien n'empêche l'Administrateur ou le ou les Évaluateurs de se fonder uniquement sur l'attestation du Réclamant pour déterminer s'il répond aux critères de la **catégorie A** et de la **catégorie B**. Pour la **catégorie C**, rien n'empêche les Évaluateurs de

se fonder sur l'attestation du Réclamant, en plus des dossiers médicaux, comme pièces justificatives du niveau de préjudice allégué, pour déterminer si le Réclamant répond aux critères. Pour toutes les catégories, lorsqu'un Réclamant présente une Réclamation au nom d'un Membre du groupe, l'Administrateur et les Évaluateurs ne peuvent pas se fonder uniquement sur l'attestation du Réclamant, mais ils doivent obtenir des éléments de preuve additionnels pour supporter la réclamation.

43. L'Administrateur informera sans délai le Réclamant de sa décision et des décisions du ou des Évaluateurs (« **Décision de l'Administrateur ou des Évaluateurs** »). Le Canada et les Avocats des membres du groupe (s'il est indiqué dans la Demande individuelle qu'ils ont aidé le Réclamant à présenter sa demande) recevront un avis les informant qu'une décision a été rendue et qu'ils peuvent la consulter.

Réexamen de la décision de l'Administrateur ou des Évaluateurs

44. Pour demander un réexamen par l'Évaluateur en chef (« **Demande de réexamen** »), le Réclamant doit présenter à l'Administrateur un formulaire de réexamen (le « **Formulaire de réexamen** » qui sera élaboré par l'Administrateur), ainsi que tout nouveau renseignement pertinent, dans les 30 jours suivant la date de la décision.
45. Si le Réclamant présente de nouveaux renseignements pertinents dans la Demande de réexamen, l'Administrateur transmet sans délai au Canada le Formulaire de réexamen, ainsi que les nouveaux renseignements pertinents fournis par le Réclamant. Le Canada transmettra sa réponse conformément au paragraphe 28, dans un délai de 60 jours de la réception de ces nouveaux renseignements, ou indiquera qu'il ne présentera pas de renseignements supplémentaires.
46. Si le Canada fournit des commentaires ou des documents, le Réclamant, ainsi que les Avocats des membres du groupe si la Demande individuelle indique qu'ils ont aidé le Réclamant à présenter sa Réclamation, peuvent, dans les 30 jours suivant la réception de l'avis de la contestation, présenter en réponse des documents ainsi que des représentations écrites ne dépassant pas une page. Une entrevue peut être accordée au Réclamant lorsque, à la fois : a) la Réclamation initiale pour indemnisation dans les catégories B et/ou C, ou les deux, a été refusée en raison de l'examen par l'Évaluateur des renseignements fournis par le Canada; b) l'Évaluateur en chef, après l'examen de tout nouveau renseignement fourni par le Réclamant ou le Canada, ou les deux, a l'intention, de refuser la demande de réexamen.
47. L'Évaluateur en chef rend une décision (« **Décision relative au réexamen** ») dans les 30 jours suivant la réception de la Demande de réexamen ou, si celle-ci comporte de nouveaux renseignements pertinents, au plus tard à la date la plus rapprochée entre la date de réception (1) de nouveaux renseignements ou de commentaires de la part du Canada et (2) de la confirmation du Canada selon laquelle il ne présentera aucun nouveau renseignement.
48. L'Administrateur doit aviser dans les plus brefs délais le Réclamant de la Décision relative au réexamen. Le Canada, le Réclamant et les Avocats des membres du groupe (s'il est indiqué dans la Demande individuelle qu'ils ont aidé le Réclamant à présenter sa Réclamation) recevront un avis les informant de la Décision relative au réexamen et ils pourront la consulter.

Paiements versés conformément aux décisions de l'Administrateur

49. Tous les paiements sont administrés par le Canada. Sur la réception d'une demande de l'Administrateur, le Canada effectue le paiement de la Somme initiale de 5 000 \$ à tous les Réclamants jugés admissibles à recevoir l'indemnisation de **catégorie A**, sous réserve des modalités de l'ERD.
50. À la fin de la Période de réclamation, l'Administrateur détermine, en se fondant sur le nombre de Réclamations reçues, s'il y a suffisamment de fonds pour régler immédiatement les demandes de la **catégorie B** et de la **catégorie C** et, le cas échéant, transmet une demande au Canada pour que les Paiements supplémentaires soient effectués.
51. Dans le cas où l'Administrateur détermine qu'il n'y a pas suffisamment de fonds pour payer intégralement les montants établis, il doit calculer le montant des Paiements réduits suivant la formule énoncée au paragraphe 7.19 de l'ERD, et il doit fournir cette information au Canada qui devra effectuer par la suite les Paiements réduits.
52. Dans le cas où l'Administrateur détermine que le montant total des Indemnités financières est inférieur à la Somme désignée, il doit déterminer les montants des Indemnités financières majorées conformément à la formule énoncée au paragraphe 7.18 de l'ERD, et il doit fournir cette information au Canada, qui devra distribuer par la suite les montants des Indemnités financières majorées en conséquence.

Réexamen ou rejet d'une Réclamation pour fraude

53. Si le Canada détient des éléments de preuve selon lesquels une Réclamation est frauduleuse, un avocat désigné du ministère de la Justice et un membre désigné des Avocats des membres du groupe doivent examiner les éléments de preuve et la Réclamation. Avec l'accord du membre désigné des Avocats des membres du groupe, accord qui ne saura être refusé sans motif raisonnable, le Canada peut demander le réexamen de la décision d'un Administrateur. Si le Canada demande un réexamen pour fraude, l'Administrateur doit permettre au Réclamant de présenter des observations concernant la demande.
54. L'Administrateur peut, à tout moment, rejeter une Réclamation pour fraude ou pour fausse déclaration (« **Rejet d'une demande pour fraude** »). Il doit indiquer dans sa décision ou dans la Décision relative au réexamen que la Réclamation est rejetée pour fraude ou pour fausse déclaration.

Caractère définitif des décisions

55. Les décisions de l'Administrateur et des Évaluateurs et toutes les Décisions relatives à un réexamen sont définitives et exécutoires, sans possibilité de recours à une cour ou à un autre tribunal. Pour plus de clarté, nul ne peut interjeter appel ou demander un contrôle judiciaire d'une décision rendue par l'Administrateur.
56. Pour plus de clarté, un Réclamant ne peut demander qu'un seul réexamen d'une décision de l'Administrateur ou des Évaluateurs.

Vérification aléatoire

57. Le Canada a le droit de procéder à une vérification aléatoire de la procédure de réclamation. Les coûts de la vérification seront assumés par le Canada, à partir de fonds distincts de ceux destinés à l'administration du règlement.

Rapports aux parties

58. L'Administrateur et le ou les Évaluateurs produiront des rapports mensuels aux Avocats des membres du groupe au Canada, de préférence regroupés dans un seul rapport, qui comprendront les renseignements suivants quant au mois précédent :
- (a) le nombre de Réclamations reçues;
 - (b) le nombre de Réclamations traitées dans les catégories A, B et C, ainsi que le niveau de préjudice;
 - (c) le nombre de Réclamations rejetées;
 - (d) le nombre de Demandes de réexamen reçues;
 - (e) le nombre de Demandes de réexamen accordées et le nombre de celles qui ont été rejetées;
 - (f) le nombre de Réclamations rejetées pour fraude ou fausse déclaration;
 - (g) le nombre de Sommes initiales qui ont été versées;
 - (h) les montants totaux versés à chaque niveau de préjudice dans chaque catégorie.

Rapports à la Cour

59. Dans les 90 jours suivant la fin de la Période de réclamation, ou tel que requis par la Cour, l'Administrateur et les Évaluateurs préparent conjointement un rapport qui sera déposé à la Cour et qui contiendra les renseignements suivants pour chaque groupe :
- (a) le nombre de Réclamations/Demandes individuelles déposées;
 - (b) le nombre de Réclamations/Demandes individuelles approuvées et les catégories dans lesquelles elles se classent.
60. Le rapport devrait également comprendre un résumé de toutes les mesures de contrôle de la qualité ou de vérification entreprises par l'Administrateur et le ou les Évaluateur(s), ainsi que leurs résultats.

ANNEXE R – LISTE DES AVOCATS DES MEMBRES DU GROUPE

Koskie Minsky, LLP

900 – 20, rue Queen Ouest
Toronto (Ontario) M5H 3R3

Jonathan Ptak
Tél. : 416-595-2149
jptak@kmlaw.ca

Garth Myers
Tél. : 416-595-2102
gmyers@kmlaw.ca

Raven, Cameron, Ballantyne & Yazbeck, s.r.l.

220, av. Laurier O., bureau 1600
Ottawa (Ontario) K1P 5Z9

Andrew Raven
Tél. : 613-567-2902
araven@ravenlaw.com

Andrew Astritis
Tél. : 613-567-3721
aastritis@ravenlaw.com

Amanda Montague-Reinholdt
Tél. : 613-567-6063
amontaquereinholdt@ravenlaw.com

Wagners

1869, rue Upper Water, bureau PH 301
3^e étage, Pontac House
Propriétés historiques
Halifax (N.-É.) B3J 1S9

Raymond F. Wagner, c.r.
Tél. : 902-425-7330
raywagner@wagners.co

Maddy Carter
Tél. : 902-425-7330
mcarter@wagners.co

Kate Boyle
Tél. : 902-425-7330
kboyle@wagners.co

Acheson Sweeney Foley Sahota, LLP

300-376, chemin Harbour
Victoria (C.-B.) V9A 3S1

Rajinder Sahota
Tél. : 250-384-6262
sahota@achesonlaw.ca

Patrick Dudding
Tél. : 250-384-6262
pdudding@achesonlaw.ca

Quessy Henry St-Hilaire, avocats

1415, rue Fran-Carrel
Bureau 201
Québec (Québec) G1N 4N7

Jean-Daniel Quessy
Tél. : 418-682-8924, poste 224
jd@quessyavocats.ca

Simon St-Gelais
Tél. : 418-682-8924, poste 230
simon.st-gelais@qhsavocats.com

ANNEXE S – ÉBAUCHE D'ORDONNANCE D'APPROBATION DE RÈGLEMENT

Date :

Ottawa (Ontario)

EN PRÉSENCE DE : L'Honorable juge Fothergill

Dossier : T-2111-16

COUR FÉDÉRALE

ENTRE :

SHERRY HEYDER, AMY GRAHAM et NADINE SCHULTZ-NIELSEN

Demanderes

- et -

PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

Défendeur

Dossier : T-460-17

ENTRE :

LARRY BEATTIE

Demandeur

- et -

PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

Défendeur

**ORDONNANCE
(Autorisation et approbation du règlement)**

ATTENDU QUE les parties devant la Cour ont consenti à ce que L'Honorable juge Fothergill ait le pouvoir de statuer sur la requête d'autorisation et d'approbation du règlement des recours, en conformité avec les articles 53, 334.11, 334.17 et 334.29 des *Règles des Cours fédérales*;

ATTENDU QUE les demandeurs et le défendeur ont conclu une Entente de règlement définitive (l'« **ERD** ») datée du ● juillet 2019 relativement aux réclamations des demandeurs contre le défendeur [et une entente supplémentaire (l'« **ES** ») datée du ● juillet 2019];

ATTENDU QUE l'honorable Cour a approuvé l'avis et le plan de diffusion de l'avis concernant la présente requête par ordonnance datée du ● juillet 2019 (l'« **Ordonnance concernant la notification** »);

APRÈS LECTURE de la requête, des documents à son soutien et des observations écrites des demandeurs;

APRÈS AVOIR ENTENDU la requête des demandeurs, sur consentement, visant à obtenir une ordonnance : a) autorisant les présents recours comme recours collectifs aux fins de règlement; b) approuvant l'**ERD** [et l'**ES**] entre les parties; et c) approuvant l'avis informant les membres de la conclusion du présent règlement, le délai d'exclusion et la période de réclamation, ainsi que les ordonnances accessoires visant à faciliter le règlement;

APRÈS AVOIR ÉTÉ AVISÉ que le défendeur a consenti à la forme de la présente ordonnance;

SANS RECONNAISSANCE DE RESPONSABILITÉ de la part du défendeur;

ET APRÈS AVOIR ENTENDU les observations présentées de vive voix par les avocats des demandeurs, les avocats du défendeur et par toutes les parties concernées, y compris les objections écrites et de vive voix;

LA COUR ORDONNE CE QUI SUIT :

A. Définitions

1. Les définitions suivantes sont utilisées dans le cadre de la présente ordonnance :
 - (a) « **Canada** » s'entend de Sa Majesté la Reine du chef du Canada, du procureur général du Canada ainsi que de leurs représentants juridiques, employés, mandataires, préposés, prédécesseurs, successeurs, liquidateurs, administrateurs, héritiers et ayant droits respectifs actuels et anciens;
 - (b) « **Date d'approbation** » s'entend de la date à laquelle la Cour émet la présente ordonnance d'approbation;
 - (c) « **Date d'autorisation** » s'entend de la date à laquelle la Cour émet l'ordonnance de la Cour fédérale autorisant le recours collectif Heyder et le recours collectif Beattie comme recours collectifs;
 - (d) « **Date de mise en œuvre** » s'entend de la plus tardive des dates suivantes :

- i. l'expiration du Délai d'exclusion;
 - ii. si le Nombre d'exclusion limite est dépassé, trente (30) jours après l'expiration du Délai d'exclusion;
 - iii. le lendemain du dernier jour où un Membre du groupe est autorisé à interjeter appel ou à demander une autorisation d'interjeter appel de l'Ordonnance d'approbation;
 - iv. le lendemain de la date d'une décision finale concernant tout appel interjeté contre l'Ordonnance d'approbation;
 - v. le 15 janvier 2020.
- (e) « **Délai d'exclusion** » s'entend de la période de quatre-vingt-dix (90) jours à partir de la date d'approbation;
- (f) « **Employés du ministère de la Défense nationale** » ou « **employés du MDN** » s'entend des individus nommés en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique au nom de la sous-ministre de la Défense nationale pour toutes les durées d'emploi, y compris les cadres et le personnel exclu;
- (g) « **en Lien avec l'emploi** » s'entend des événements qui se déroulent en Milieu de travail militaire et auxquels participent des militaires (des FAC ou de l'étranger), des employés du MDN ou du PFNP ou des contractants du MDN ou des FAC, et peut comprendre, compte tenu de l'ensemble du contexte, des événements qui se déroulent à l'extérieur du Milieu de travail militaire et impliquer des militaires (des FAC ou de l'étranger), des employés du MDN ou du PFNP ou des contractants du MDN ou des FAC;
- (h) « **en Lien avec le service militaire** » s'entend des événements qui se déroulent en Milieu de travail militaire et auxquels participent des militaires (des FAC ou de l'étranger) ou des employés du MDN ou du PFNP ou des contractants du MDN ou des FAC, et peut comprendre, compte tenu de l'ensemble du contexte, des événements qui se déroulent à l'extérieur du Milieu de travail militaire et impliquer des militaires (des FAC ou de l'étranger), des employés du MDN ou du PFNP ou des contractants du MDN ou des FAC;
- (i) « **Entente supplémentaire** » ou « **ES** » s'entend de l'Entente supplémentaire conclue entre les parties le 7 juillet 2019, qui est jointe à l'annexe B de la présente ordonnance.
- (j) « **ERD** » ou « **règlement** » s'entend de l'entente de règlement définitive, conclue entre les parties le 7 juillet 2019, qui est jointe à l'annexe A de la présente ordonnance.
- (k) « **Forces armées canadiennes** » ou « **FAC** » comprend toute branche, tout corps, tout service ou tout autre groupe au sein des Forces armées de la Souveraine pour le Canada, ou qui en fait partie, ou les forces armées au Canada;

- (l) « **Inconduite sexuelle** » s'entend d'un ou plusieurs événements, en Lien avec le service militaire pour les Membres du groupe des FAC et en Lien avec l'emploi pour les Membres du groupe des employés du MDN/PFNP :
- i. du harcèlement sexuel;
 - ii. une agression sexuelle;
 - iii. de la discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle.
- (m) « **Membres du groupe** » s'entend de tous les Membres du groupe des FAC et tous les Membres du groupe des employés du MDN/PFNP;
- (n) « **Membres du groupe des employés du MDN/PFNP** » ou « **groupe des employés du MDN/PFNP** » s'entend de tous les employés ou anciens employés du MDN et du PFNP qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle jusqu'à la Date d'approbation et qui n'ont pas demandé l'exclusion des recours collectifs Heyder ou Beattie;
- (o) « **Membres du groupe des FAC** » ou « **groupe des FAC** » s'entend de tous les membres et anciens membres des FAC qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle jusqu'à la Date d'approbation et qui n'ont pas demandé l'exclusion des recours collectifs Heyder ou Beattie;
- (p) « **Membres des FAC** » s'entend d'un officier et d'un militaire du rang des Forces armées canadiennes, ou ainsi que de tout individu ayant servi dans une branche, un corps, un service ou un autre groupe au sein des Forces armées de la Souveraine pour le Canada, ou qui en fait partie;
- (q) « **Milieu de travail militaire** » s'entend de n'importe où dans un « établissement de défense » au sens de l'article 2 de la Loi sur la défense nationale, sur une base, dans une escadre ou dans un navire, ou les militaires peuvent mener leurs activités de travail ou accéder à des services, y compris les établissements et les centres du PFNP, les casernes et les mess. Le Milieu de travail militaire inclut également des lieux où des membres du groupe sont en déploiements, en service temporaire, en affectation temporaire et en cours de formation ou d'instruction, ainsi que lors de leur participation à des événements sanctionnés par la chaîne de commandement ou par une personne en position d'autorité au sein d'une unité, comme des parades, des dîners de mess, des fêtes d'unités, des activités sportives d'unités, des formations ou instructions par l'aventure ou des célébrations de cours;
- (r) « **Nombre d'exclusion limite – groupe des employés du MDN/PFNP** » s'entend du Nombre d'exclusion limite prévu à l'article 3.08 de l'ERD;
- (s) « **Nombre d'exclusion limite – groupe des FAC** » s'entend du Nombre d'exclusion limite prévu à l'article 3.07 de l'ERD;
- (t) « **Ordonnance d'approbation** » s'entend de la présente ordonnance;

- (u) « **Recours collectif Beattie** » s'entend du recours intitulé Larry Beattie c. Procureur général du Canada;
- (v) « **Recours collectif Heyder** » s'entend du recours intitulé Sherry Heyder, Amy Graham et Nadine Schultz-Nielsen c. Procureur général du Canada;
- (w) « **Recours collectifs** » s'entend des recours collectifs envisagés suivants :
 - i. Sherry Heyder et autres c. Procureur général du Canada (dossier de la Cour T-2111-16) (le « recours collectif Heyder »);
 - ii. Larry Beattie c. Procureur général du Canada (dossier de la Cour T-460-17) (le « recours collectif Beattie »);
 - iii. Amy Graham et autres c. Procureur général du Canada (dossier de la Cour 13-80853-CP);
 - iv. Glynis Rogers c. Procureur général du Canada (dossier de la Cour 457658);
 - v. Alexandre Tessier c. Procureur général du Canada (dossier de la Cour 200-06-000209-174); et
 - vi. Nicola Peffers c. Procureur général du Canada (dossier de la Cour 165018).
- (x) « **Renonciataires** » désigne, individuellement et collectivement, le Canada, tous les actuels et anciens ministres, employés, ministères, mandataires de la Couronne, organismes, Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes et ses employés, fonctionnaires fédéraux et membres des FAC et de la Gendarmerie royale du Canada, qui sont parties aux affaires plaidées ou qui auraient pu être plaidées contre le Canada relativement à l'Inconduite sexuelle, connue ou inconnue, dans les recours collectifs ;
- (y) « **Renonciateur** » désigne chaque Membre du groupe, Membre du groupe décédé, Liquidateur d'un membre du groupe qui n'était pas vivant le 15 mars 2019, ainsi que leurs représentants légaux, successeurs, héritiers et ayants droit respectifs;

B. Respect de la notification

2. Toutes les parties concernées ont respecté et agi en conformité avec l'ordonnance rendue par la Cour en date du ● juillet 2019 relativement à la diffusion de l'avis sur la présente audience (l'« **Ordonnance de notification** »), et les procédures établies dans l'Ordonnance de notification ont constitué un avis acceptable et suffisant de l'audience sur la présente requête.

C. Autorisation

3. Les présents recours sont autorisés par la présente à titre de recours collectifs aux fins du règlement, en conformité avec la règle 334.16(1) des Règles des Cours fédérales.
4. Il y a deux sous-groupes, définis comme suit :

Groupe des FAC

Tous les membres et anciens membres des FAC qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle jusqu'à la Date d'approbation et qui n'ont pas demandé l'exclusion des recours collectifs Heyder ou Beattie;

Groupe des employés du MDN/PFNP

Tous les employés ou anciens employés du MDN et du PFNP qui ont vécu de l'Inconduite sexuelle jusqu'à la Date d'approbation et qui n'ont pas demandé l'exclusion des recours collectifs Heyder ou Beattie;

5. Par la présente, Sherry Heyder, Amy Graham et Nadine Schultz-Nielsen sont nommées représentantes demanderesses du Recours collectif Heyder.
6. Par la présente, Larry Beattie est nommé représentant demandeur du Recours collectif Beattie.
7. Les représentants demandeurs font valoir, au nom du groupe dans chaque recours, que le défendeur a fait preuve de négligence, qu'il a manqué à son obligation de fiduciaire et qu'il a violé leurs droits prévus aux articles 7 et 15 de la Charte canadienne des droits et libertés.
8. La question suivante est autorisée comme étant la question commune aux fins du règlement seulement :

Le défendeur est-il responsable envers le groupe?

9. Par la présente, Koskie Minsky LLP et Raven, Cameron, Ballantyne & Yazbeck LLP/S.R.L. sont nommés à titre d'avocats du groupe.

D. Procédure d'exclusion

9. Tout membre du groupe qui souhaite demander l'exclusion de ce recours collectif doit le faire en remplissant et en envoyant à l'administrateur le formulaire joint à l'**annexe J** de l'**ERD**; ce formulaire doit être reçu ou oblitéré au plus tard le [INSÉRER LA DATE QUI CORRESPOND À 90 JOURS SUIVANT LA DATE DE L'ORDONNANCE].

E. Approbation du règlement

10. Le règlement des présents recours, tel qu'il est établi dans l'**ERD**, y compris son préambule et ses annexes, qui est joint à l'annexe A de la présente ordonnance et dans l'ES, y compris son préambule et ses annexes, qui est joint à l'annexe B de la présente ordonnance, ceux-ci étant expressément intégrés par renvoi à la présente ordonnance, est équitable, raisonnable et dans le meilleur intérêt des membres du groupe, et il est approuvé.
11. Le règlement et la présente ordonnance lient les parties et tous les Membres du groupe, y compris les personnes frappées d'incapacité, à moins qu'ils ne choisissent de demander l'exclusion ou qu'ils soient réputés avoir demandé l'Exclusion avant l'expiration du Délai d'exclusion, et lient les Membres du groupe que ceux-ci demandent ou reçoivent ou non une indemnisation.

F. Rejet et quittance

12. Les procédures judiciaires, et les réclamations des Membres du groupe et du groupe dans son ensemble, seront abandonnées contre le Canada, sans frais et sous toutes réserves, et cet abandon constituera une défense et une interdiction absolue à l'égard de toute procédure judiciaire subséquente contre le Canada afférente à toutes réclamations ou de toutes réclamations faites dans le cadre des Recours collectifs et ayant trait au sujet de ceux-ci, et il en est donné quittance aux Renonciataires, en conformité avec l'article ● de l'**ERD**, en particulier comme suit :
 - (a) les Renoncateur(s) libèrent et dégagent les Renonciataires entièrement, définitivement et à jamais de toute action en justice, Procédure judiciaire, poursuites, procédure, cause d'action, et responsabilités prévues dans la common law, dans le droit civil du Québec et dans la loi, y compris, sans y être limité, les

Chartes québécoise et 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 disponibles, revendiqués ou qui pourraient avoir été revendiqués, qu'ils soient connus ou non, pour des dommages, une contribution, une indemnisation, des frais, des dépenses et des intérêts que tout 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 tout 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 des recours collectifs, et cette quittance comprend toute réclamation présentée ou qui pourrait avoir été présentée dans le cadre d'une quelconque procédure, y compris des recours collectifs, qu'elle soit revendiquée directement par le ou les renonciateur(s) ou par toute autre personne, groupe ou personne morale au nom du renonciateur ou en tant que représentant de celui-ci;

- (b) Rien dans cette **ERD** n'empêche les Membres du groupe des employés du MDN/PFNP de faire des plaintes de harcèlement internes, des griefs en vertu de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, et des plaintes de dotation en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, à condition qu'il n'y ait pas de double indemnisation conformément à l'article 12.01 de la présente ERD;
- (c) Rien dans cette **ERD** n'empêche les employés du PFNP de suivre les processus de griefs et de plaintes disponibles en vertu des conventions collectives ou des politiques du PFNP, à condition qu'il n'y ait pas de double indemnisation conformément à l'article 12.01 de la présente **ERD**;
- (d) Les obligations et les responsabilités qui incombent au Canada aux termes de l'**ERD** constituent la contrepartie des Quittances et de toutes autres affaires auxquelles il est renvoyé dans la présente l'**ERD**, et cette contrepartie est le règlement entier et définitif de toutes les réclamations auxquelles il est renvoyé dans le présent article, et les Renonciateurs sont limités aux prestations fournies et à l'indemnisation payable aux termes de l'**ERD**, en tout ou en partie, comme unique recours à l'égard de ces réclamations.

13. La présente ordonnance, y compris les quittances mentionnées au paragraphe ● ci-dessus, et l'**ERD** lient tous les Membres du groupe, y compris les personnes frappées d'incapacité.

G. Nominations

14. Par la présente, ● est nommé Administrateur, en conformité avec l'**ERD**. Les frais, les débours et les taxes pertinentes de l'Administrateur seront payés en conformité avec l'article ● de l'**Entente supplémentaire datée du [date]**.
15. Par la présente, ● est nommé Évaluateur en chef, en conformité avec l'**ERD**. Les frais, les débours et les taxes pertinentes de l'Administrateur seront payés en conformité avec l'article ● de l'**Entente supplémentaire datée du [date]**.
16. Nul ne peut intenter une poursuite ou toute autre procédure contre le fournisseur de services de notification, l'Administrateur, le ou les Évaluateur(s), le Comité de surveillance ou les membres de ces organisations ou tout autre employé, mandataire, partenaire, associé, représentant, successeur ou ayant droit pour toute affaire relative à l'**ERD**, à la campagne de notification publique, à l'administration de l'**ERD** ou à la mise en œuvre du présent jugement, sauf avec l'autorisation de la Cour et moyennant un avis transmis à toutes les parties concernées.

H. Notification

17. Par la présente, ● est nommé comme fournisseur de services de notification de l'Avis d'approbation du règlement et recevra ses honoraires et débours conformément à l'**annexe « E »** de l'**ERD**, étant le Programme de notification externe de l'avis de la Phase II.
18. Le plan de notification des FAC et du MDN et le Programme de notification externe de l'avis de la Phase II prévus à l'article 3.03 et les formulaires décrits à l'article 3.04 et à l'**annexe « I »** de l'**ERD** respectent les exigences des Règles des Cours fédérales, et sont la meilleure forme de notification dans les circonstances. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la présente Ordonnance, une notification de la présente Ordonnance, de l'approbation de l'**ERD** et de la période de réclamation doit être donnée conformément au plan de notification interne (Phase II), joint à l'**annexe « F »**, et au Programme de notification externe de la Phase II joint à l'**annexe « E »** de l'**ERD**.

19. Le Canada paiera les frais raisonnables de notification des avis.
20. La notification des avis doit être donnée sous la forme prévue à l'**annexe « I »** de l'**ERD**.

I. Nombre d'exclusion limite

21. Si le nombre de Membres du groupe des FAC qui demandent l'Exclusion de la présente procédure dépasse six milles deux cents cinquante (6 250) et que le Canada exerce son entière discrétion en vertu de l'article 3.07 de l'**ERD** pour annuler l'**ERD**, l'**ERD** sera nulle et le présent jugement sera annulé dans son intégralité.
22. Si le nombre de Membres du groupe des employés du MDN/PFNP qui demandent l'Exclusion de la présente procédure dépasse mille (1 000) et que le Canada exerce son entière discrétion en vertu de l'article 3.08 de l'**ERD** pour annuler l'**ERD** uniquement par rapport aux Membres du groupe des employés du MDN/PFNP, l'**ERD** sera nulle uniquement quant à ce qui concerne les Membres du groupe des employés du MDN/PFNP, et le présent jugement sera annulé uniquement quant à ce qui concerne les Membres du groupe des employés du MDN/PFNP.

J. Frais des Avocats des membres du groupe, frais de notification des avis et honoraires

23. Les honoraires juridiques, les débours et les taxes applicables à payer aux Avocats des membres du groupe seront décidés dans une autre ordonnance de la Cour.
24. Aucuns frais ne peuvent être facturés aux Membres du groupe relativement aux réclamations faites en vertu de l'**ERD** sans l'approbation préalable de la Cour fédérale.
25. Sherry Heyder, Amy Graham, Nadine Schultz-Nielsen, Larry Beattie, Glynis Rogers, Alexandre Tessier et Nicola Peffers recevront chacun la somme de 10 000 \$ à titre d'honoraires à verser conformément à l'article 16.01 de l'**ERD**.

K. Compétence permanente et suivi

26. L'**ERD** sera mise en œuvre en conformité avec la présente ordonnance et les ordonnances futures de la Cour.

27. La Cour, sans modifier d'aucune façon que ce soit le caractère définitif de la présente Ordonnance, se réserve la compétence exclusive et permanente en ce qui concerne le présent recours, les demandeurs, tous les Membres du groupe et le défendeur aux fins limitées de la mise en œuvre, de l'application et de l'administration de l'ERD et de la présente Ordonnance, assujettie aux conditions de l'ERD.
28. La Cour peut, de temps à autre, rendre des ordonnances supplémentaires et accessoires si cela est nécessaire à la mise en œuvre et à l'application des dispositions de l'ERD et de la présente Ordonnance.
29. Les Avocats des membres du groupe et l'Administrateur doivent faire un suivi auprès de la Cour à propos de l'administration de l'ERD à des intervalles raisonnables, soit au moins deux fois par année, à la demande de la Cour, et au terme de l'administration de l'ERD, conformément à l'**annexe « Q »** de l'ERD.

Signature du juge, de l'officier, ou du greffier

ANNEXE T – AVIS SUR LE PORTAIL WEB D'ACC

SI VOUS AVEZ ÉTÉ VICTIME D'INCONDUITE SEXUELLE DANS LE CADRE DE VOTRE SERVICE MILITAIRE AU SEIN DES FORCES ARMÉES CANADIENNES, VOUS DEVRIEZ LIRE LE PRÉSENT AVIS

ANCIENS COMBATTANTS CANADA (« ACC ») A MIS À JOUR SES POLITIQUES AFIN DE PRÉCISER SON APPROCHE RELATIVEMENT AU TRAITEMENT DES DEMANDES DE PRESTATIONS D'INVALIDITÉ DÉCOULANT EN TOUT OU EN PARTIE D'UNE AGRESSION SEXUELLE ET DE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LE CADRE DU SERVICE MILITAIRE.

Le présent avis résume les changements qui ont été apportés aux politiques d'ACC concernant les blessures liées au service militaire. Ces changements comprennent les précisions suivantes :

- a) l'existence d'un traumatisme sexuel peut être établie sur la base des éléments de preuve du demandeur, sans qu'il soit nécessaire de présenter des éléments de preuve corroborants; et
- b) une demande de prestation d'invalidité liée à un traumatisme sexuel ne sera pas rejetée au seul motif que l'incident est survenu hors de la propriété des FAC ou à un événement auquel le demandeur n'était pas tenu d'assister.

Le présent avis contient également des renseignements sur la façon dont vous pouvez présenter une demande de révision ou de réexamen à ACC si vous vous êtes déjà vu refuser des prestations d'ACC relativement à des réclamations antérieures découlant d'une agression sexuelle ou de harcèlement sexuel lié à votre service militaire.

I. PRÉCISION DES POLITIQUES – DEMANDES DE PRESTATIONS D'INVALIDITÉ LIÉES À UN TRAUMATISME SEXUEL DANS LE CADRE DU SERVICE MILITAIRE

À LA SUITE DU RÈGLEMENT DU RECOURS COLLECTIF POUR INCONDUITE SEXUELLE DANS LES FAC, ACC a mis à jour les trois politiques suivantes afin de fournir des précisions sur l'approche révisée adoptée par ACC au cours des dernières années pour statuer sur les demandes de prestations d'invalidité liées à un traumatisme sexuel dans le cadre du service militaire (traumatisme sexuel), qui est défini par ACC comme incluant l'agression sexuelle ou le harcèlement sexuel. Ces politiques comprennent les changements suivants :

- a) Une précision selon laquelle, lors du traitement d'une demande de prestations pour une blessure ou une maladie découlant d'un traumatisme sexuel, l'existence du traumatisme sexuel peut être établie sur la base du témoignage du demandeur;
- b) une précision supplémentaire selon laquelle, pour le traitement d'une demande de prestations, une blessure ou une maladie découlant d'un incident de traumatisme sexuel mettant en cause des membres des FAC ne sera pas rejetée au seul motif que cet incident est survenu hors de la

propriété des FAC ou à un événement auquel le demandeur n'était pas tenu d'assister. Il est reconnu que chaque décision en ce qui concerne le lien ou l'absence de lien entre une blessure ou une maladie et le service militaire est prise par ACC eu égard à tous les facteurs de preuve contextuelle pertinents.

Les changements précis se trouvent dans les politiques suivantes :

- Prestations d'invalidité versées à l'égard du service en temps de paix – Principe d'indemnisation <https://www.veterans.gc.ca/fra/about-vac/legislation-policies/policies/document/1578>
- Prestations d'invalidité versées à l'égard du service en temps de guerre et du service spécial – Principe d'assurance <https://www.veterans.gc.ca/fra/about-vac/legislation-policies/policies/document/1447>
- Bénéfice du doute – <https://www.veterans.gc.ca/fra/about-vac/legislation-policies/policies/document/1584>

ACC a également mis à jour son « Guide d'arbitrage » afin de tenir compte de ces précisions des politiques et d'en faciliter l'application.

II. OPTIONS DISPONIBLES POUR LE RÉEXAMEN ET LA RÉVISION DES DÉCISIONS ANTÉRIEURES D'ACC

Les anciens combattants et les membres des FAC qui ont présenté une demande de prestations d'invalidité et qui ont reçu une décision défavorable avant le 3 avril 2017 (la date à laquelle ACC a révisé pour la dernière fois son approche à l'égard de ces cas) sont encouragés à s'identifier auprès d'ACC ou, dans la mesure du possible, à présenter une demande de révision ministérielle à ACC. Dans la mesure du possible, ACC révisera ces décisions, en tenant compte de l'approche révisée pour statuer sur les demandes de prestations d'invalidité reliées à des allégations de traumatisme sexuel. ACC est en mesure de revoir les décisions antérieures dans les circonstances limitées suivantes :

- lorsque la décision initiale contient une erreur relative à une conclusion de fait ou à l'interprétation d'une loi (y compris lorsqu'une décision est contraire à l'approche révisée), et que la décision d'ACC n'a pas été examinée par le Tribunal des anciens combattants (révision et appel) (TACRA);
- sur demande, lorsque de nouveaux éléments de preuve sont fournis à l'appui de la demande de révision (à noter que pour les décisions relatives au droit à une indemnité d'invalidité, la limite est d'une demande de révision ministérielle), et que la décision d'ACC n'a pas été examinée par le TACRA;
- si la décision d'ACC a été examinée par le TACRA, et que le demandeur a obtenu la permission de ce dernier de renvoyer la demande à ACC. Veuillez consulter le site <https://www.vrab-tacra.gc.ca/Home-accueil-fra.cfm> pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon de présenter une demande au TACRA afin que votre demande soit renvoyée à ACC pour réexamen; ou

- lorsque le Comité de révision de l'admissibilité du TACRA renvoie l'affaire au ministre pour réexamen.

KM-4138473v3