

RÉGIME D'ÉVALUATION DU PAIEMENT

CONTEXTE / INTRODUCTION

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

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

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

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

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

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

POINTS À SOULIGNER

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

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

TRANSPARENCE

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

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

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

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

RÉGIME

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

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

NIVEAU A (10 000 \$)

NIVEAU B (20 000 \$)

NIVEAU C (30 000 \$)

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

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

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

répercussions sur ce qui suit :

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

GRILLE D'ÉVALUATION

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