

ANNEXE A – INTRODUCTION ET VUE D’ENSEMBLE

CONTEXTE

1. Le Code de valeurs et d'éthique du ministère de la Défense nationale (**MDN**) et des Forces armées canadiennes exige que tous les membres des Forces armées canadiennes (« **FAC** ») respectent la dignité humaine et la valeur de chaque personne, traitent chaque personne avec respect et équité et contribuent à des lieux de travail sûrs et sains, exempts de discrimination raciale et de harcèlement racial.

2. Pour comprendre le contexte dans lequel les membres du groupe ont été confrontés à de la discrimination raciale et du harcèlement racial, il est nécessaire d'examiner tous les éléments du racisme qui existent dans les FAC.
 - (a) Au niveau interpersonnel, les personnes racisées sont susceptibles de faire l'objet d'un comportement raciste fondé sur la croyance que les personnes qui ne sont pas d'origine européenne sont inférieures. Ces croyances sont souvent transmises d'une génération à l'autre et trouvent leur origine dans le colonialisme et la traite des esclaves africains.

 - (b) Au niveau systémique, ces croyances et attitudes racistes imprègnent les structures et le fonctionnement des institutions et des organisations. Ces croyances et attitudes sont inhérentes aux politiques et aux pratiques établies qui guident les actions de chacun.

 - (c) Les Autochtones, les Noirs et les autres personnes racisées sont victimes d'indignités quotidiennes qui affectent leur santé mentale et physique, limitent leur accès aux ressources et à l'inclusion sociale, et réduisent leur capacité à progresser sur le plan économique et social.¹

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

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

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

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

³ *Ibid.*

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

BUT

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

OBJECTIFS

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

EXIGENCES EN MATIÈRE DE RAPPORTS

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

PRINCIPES DIRECTEURS

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

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

COMITÉ DE COORDINATION

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

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

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

MESURES DE REDRESSEMENT SYSTÉMIQUES

ANNEXE B – RECHERCHE ET ANALYSE

BUT

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

⁴ *Supra* note 2 à v.

⁵ *Supra* note 2 à 16.

4159-1057-8250

Systemic Relief Measures - French.docx

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

OBJECTIFS

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

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

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

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

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

CONSULTATIONS

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

DÉFINITIONS

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

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

PHASES D'EXAMEN ET PRODUITS LIVRABLES

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

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

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

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

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

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

MESURES DE REDRESSEMENT SYSTÉMIQUES

ANNEXE C – DÉMARCHES RÉPARATRICES

BUT

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

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

OBJECTIFS

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

Participation / Admissibilité

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

Sécurité et respect

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

Praticiens de la démarche réparatrice et soutien

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

Nature de l'engagement

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

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

Confidentialité

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

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

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

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

Consultations

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

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

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

Apprentissage, planification et action

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

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

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

DÉFINITIONS

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

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

PHASES D'EXAMEN ET PRODUITS LIVRABLES

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

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

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

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

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

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

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

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