

# La Cour fédérale approuve le règlement de l'action collective contre la GRC

English

---

NOUVELLES FOURNIES PAR

**Klein Lawyers LLP →**

Mars 11, 2020, 10:30 ET

---

VANCOUVER, le 11 mars 2020 /CNW/ - Le 10 mars 2020, la Cour fédérale du Canada a approuvé un règlement national dans la décision *Tiller c. Sa Majesté la Reine* rendue par la Cour fédérale (n° d'action T-1673-17). La Cour a jugé que le règlement était juste, raisonnable et dans l'intérêt des membres du groupe.\*

Le règlement prévoit l'indemnisation des femmes qui ont subi du harcèlement ou de la discrimination fondés sur le sexe ou l'orientation sexuelle lors de leur travail ou de leur bénévolat à la GRC entre le 16 septembre 1974 et le 5 juillet 2019, selon six niveaux d'indemnisation allant de 10 000 \$ à 220 000 \$ par réclamation prouvée. La valeur du règlement est évaluée à 100 millions de dollars, mais la valeur totale dépendra du nombre de réclamations recevables reçues. Le nombre de réclamations reçues n'aura pas d'incidence sur l'indemnisation individuelle.

**Les membres du groupe peuvent commencer à présenter des réclamations le 10 mai 2020. La date limite pour présenter une réclamation est le 5 novembre 2020.**

Par ailleurs, la Cour fédérale a nommé trois femmes juges à la retraite - Madame Louise Otis (autrefois à la Cour d'appel du Québec), Madame Pamela Kirkpatrick (autrefois à la Cour d'appel de la Colombie-Britannique) et Madame Kathryn Neilson (autrefois à la Cour d'appel de la Colombie-Britannique) - pour agir comme évaluateurs dans le cadre du règlement.

Le processus de réclamation est conçu de manière à tenir compte des traumatismes subis. Les femmes qui présentent une réclamation dans le cadre du règlement pourront le faire en toute confidentialité. Les réclamations des niveaux 1 et 2 seront évaluées sur le fondement de la documentation écrite. Dans le cas des réclamations des niveaux 3 à 6, une rencontre avec l'évaluateur aura lieu. Les réclamantes ne seront pas contre-interrogées et n'auront pas à témoigner à une audience publique.

Dans le cadre du règlement, la GRC publiera une directive concernant l'absence de représailles; les femmes peuvent donc présenter une réclamation sans crainte de représailles.

**\*Membres du groupe** : toutes les employées municipales, les employées de districts régionaux, les employées d'organismes sans but lucratif, les bénévoles, les commissionnaires, les gendarmes spéciales à titre surnuméraire, les consultantes, les entrepreneures, les employées de la fonction publique, les étudiantes, les membres de services de police intégrés ainsi que les personnes issues de corps policiers et d'agences externes qui sont des femmes ou qui s'identifient publiquement comme telles et qui faisaient l'objet d'une supervision ou d'une gestion par la GRC ou qui ont travaillé dans un milieu contrôlé par la GRC durant la période visée par l'action collective, actuelles et anciennes et toujours vivantes, à l'exclusion des personnes qui sont membres du groupe principal dans la décision *Merlo et Davidson c. Sa Majesté la Reine rendue par la Cour fédérale (no d'action T 1685 16)* ainsi que celles qui sont membres du groupe dans la décision *Ross, Roy et Satalic c. Sa Majesté la Reine rendue par la Cour fédérale (no d'action T 370 17)* ou la décision *Association des membres de la police montée du Québec inc., Gaétan Delisle, Dupuis, Paul, Lachance, Marc c. HMTQ* rendue par la Cour Supérieure du Québec (no d'action 500 06 000820 163). La période visée par l'action collective s'étend du 16 septembre 1974 au 5 juillet 2019.

L'adresse du site Web du règlement est la suivante : <https://rcmpsettlement.ca>

Les cabinets Klein Lawyers LLP et Higgerty Law sont les avocats du groupe.

Citations :

- « J'espère que mon histoire donnera de l'espoir à d'autres femmes. J'encourage les femmes à se manifester. Soyez courageuses. Ce n'est pas votre faute. Commencez le processus de guérison. » - Cheryl Tiller, représentante des plaignantes
- « Je me suis manifestée parce que je sentais que je devais le faire pour toutes les femmes. Je serais celle qui se lèverait pour dire "Assez!" » - Cheryl Tiller, représentante des plaignantes
- « Le règlement prévoit une indemnisation pour les femmes qui ont subi du harcèlement sexuel lors de leur travail ou de leur bénévolat à la GRC. De plus, il donne aux femmes une occasion de raconter leur histoire dans un environnement sécuritaire et confidentiel. À cet égard, le règlement donne à ces femmes la possibilité de s'exprimer et leur procure, nous l'espérons, l'apaisement qu'elles méritent. » - Angela Bespflug, avocate du groupe, Klein Lawyers LLP
- « Bon nombre des membres du groupe ont gardé le silence et vécu dans la peur, ne parlant à personne de l'inconduite sexuelle dont elles ont été l'objet lors de leur travail ou de leur bénévolat à la GRC. Elles se sentaient coupables et craignaient les représailles. Le règlement change la donne. » - Angela Bespflug, avocate du groupe, Klein Lawyers LLP.
- « Le règlement est une indication que l'inconduite sexuelle ne sera plus tolérée au sein de la GRC ou dans la société canadienne en général. Il permet aux femmes de se faire entendre et leur donne l'occasion de reprendre du pouvoir sur leur vie. » - Angela Bespflug, avocate du groupe, Klein Lawyers LLP
- « La GRC est en pleine transformation culturelle. L'objectif est de créer un milieu de travail plus inclusif. Cette transformation ne se fera pas du jour au

lendemain, et elle ne se fera pas tant qu'il n'y aura pas une proportion supérieure de femmes occupant des fonctions de direction au sein de la GRC - non seulement au quartier général, mais aussi dans les détachements.

» - Angela Bespflug, avocate du groupe, Klein Lawyers LLP

- « Je pense que le règlement est également un symbole non seulement d'une transformation culturelle de la GRC, mais également d'une société canadienne en mutation qui ne tolérera plus les agressions sexuelles et les actes de harcèlement et de discrimination fondés sur le sexe. En tant que femme et qu'avocate, c'est un honneur pour moi de faire partie de cette évolution. » - Janelle O'Connor, avocate du groupe, Klein Lawyers LLP
- « L'approbation du règlement par la Cour marque une étape importante pour de nombreuses femmes qui ont subi du harcèlement ou de la discrimination en raison de leur sexe lors de leur travail à la GRC. Nous sommes conscients que l'indemnisation n'effacera pas le traumatisme qu'elles ont vécu, mais elle légitimera leur expérience et les aidera à tourner la page. » - Patrick Higgerty c.r., avocat du groupe, Higgerty Law
- « Le harcèlement et les représailles dont ont fait l'objet les personnes qui seront indemnisées dans le cadre de ce règlement sont inacceptables. Ces femmes travaillent à nos côtés, à l'intérieur de nos murs, et elles avaient le droit d'évoluer dans un milieu de travail sécuritaire et respectueux. La confiance du public découle, en partie, de la perception qu'ont les membres du public de la manière dont nous nous traitons les uns les autres. Il est donc essentiel que la GRC continue d'améliorer notre culture et notre environnement en milieu de travail. » - Brenda Lucki, commissaire, GRC
- « Même si notre travail n'est pas terminé, la GRC est fière des nombreuses mesures qu'elle a prises pour rendre notre milieu de travail sécuritaire, sain et respectueux. Grâce à l'introduction d'une nouvelle formation des

dirigeants fondée sur l'intégrité, à des programmes de soutien en santé mentale et en gestion des conflits mieux adaptés, ainsi qu'à de nouvelles sources de conseils d'expert, telles que le Conseil consultatif de gestion de la GRC, nous progressons vers la création d'un milieu de travail meilleur pour tous. » - Gail Johnson, Dirigeante principale des Ressources humaines, GRC

- « Depuis l'adoption de la *Loi visant à accroître la responsabilité de la GRC* en 2014, nous avons apporté d'importantes améliorations à nos politiques et à nos procédures en matière de harcèlement. La centralisation du traitement des plaintes, la clarification des définitions, un plus grand accès à l'information et au soutien, et une nouvelle formation obligatoire sont tous des moyens qui nous aident à progresser vers une résolution juste et dans des délais appropriés des plaintes de harcèlement. » - Steven Dunn, surintendant principal, agent de la responsabilité professionnelle par intérim, GRC

Pour obtenir d'autres renseignements, communiquer avec Angela Bespflug, avocate principale, à [abespflug@callkleinlawyers.com](mailto:abespflug@callkleinlawyers.com), avec Janelle O'Connor, conseillère juridique, à [joconnor@callkleinlawyers.com](mailto:joconnor@callkleinlawyers.com) ou avec Patrick Higgerty c.r., conseiller juridique, à [phiggerty@higgertylaw.ca](mailto:phiggerty@higgertylaw.ca).

SOURCE Klein Lawyers LLP