

COUR FÉDÉRALE

Recours collectif

JENNIFER MCCREA

demanderesse

- et -

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA ET LA COMMISSION DE
L'ASSURANCE-EMPLOI DU CANADA

défendeurs

ENTENTE DE RÈGLEMENT

ATTENDU QUE la représentante demanderesse, Jennifer McCrea, a intenté la présente action au nom de toutes les personnes qui, du 3 mars 2002 au 23 mars 2013 inclusivement :

- i) ont présenté une demande de prestation et reçu des prestations parentales au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou des prestations équivalentes au titre de la *Loi sur l'assurance parentale* du Québec;
- ii) sont tombées malades, ont été blessées ou mises en quarantaine alors qu'elles touchaient les prestations parentales en question;
- iii) ont présenté une demande de prestation de maladie relativement à la maladie, à la blessure ou à la mise en quarantaine mentionnée au point ii) ci-dessus;
- iv) ont vu leur demande de conversion de prestations parentales en prestations de maladie refusée pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
 - (a) elles étaient autrement indisponibles au travail; ou

- (b) elles n'avaient pas reçu au moins une semaine de prestations de maladie au cours de la période de prestations parentales;

ET ATTENDU QUE la Cour fédérale du Canada a autorisé la présente action comme recours collectif le 7 mai 2015;

ET ATTENDU QUE les parties ont convenu de régler le recours collectif suivant les modalités de la présente entente de règlement; et

EN CONSÉQUENCE de ce qui précède et en considération des consentements et engagements mutuels prévus à la présente entente, les parties conviennent de ce qui suit :

ARTICLE UN

INTERPRÉTATION

1.01 Définitions

Les définitions suivantes s'appliquent à la présente entente :

Administrateur : La Direction générale de la transformation et de la gestion intégrée des services d'Emploi et Développement social Canada.

Avocats du groupe : Le cabinet Cavalluzzo, s.r.l.

Canada ou **gouvernement du Canada** : Sa Majesté la Reine du chef du Canada, y compris la Commission de l'assurance-emploi du Canada.

Cour : La Cour fédérale du Canada.

Date d'approbation : La date à laquelle la Cour rend son ordonnance d'approbation.

Date de mise en œuvre : La date à laquelle débute la mise en œuvre de l'entente de règlement, et qui est la plus tardive des dates suivantes :

- i) le lendemain du dernier jour où un membre du groupe peut interjeter appel ou demander une autorisation d'interjeter appel de l'ordonnance d'approbation; ou

- ii) Le lendemain de la date d'une détermination finale sur un appel intenté relativement à l'ordonnance d'approbation.

Date limite de présentation d'une demande : La date tombant cinq (5) mois jour pour jour après le début de la période de présentation d'une demande.

Délai d'exclusion : La période de trente (30) jours débutant à partir de la date d'approbation.

Demande : Une demande de paiement individuel remplie au moyen du formulaire joint à l'**annexe B** ou tel que modifié par entente entre les parties, et signée par un demandeur ou son exécuteur testamentaire ou un membre de la famille immédiate si la succession a été liquidée, y compris les documents à l'appui soumis par le demandeur, son exécuteur testamentaire ou un membre de sa famille immédiate.

Demandeur : Une personne qui remplit et soumet un formulaire de demande de paiement individuel.

EDSC : Le ministère de l'Emploi et du Développement social du Canada, ou Emploi et Développement social Canada.

Entente de règlement : Le présent document intitulé « Entente de règlement », y compris les annexes énumérées au **paragraphe 1.07**.

Exécuteur testamentaire : L'exécuteur testamentaire, l'administrateur ou le fiduciaire de la succession d'un membre décédé du groupe, ou le représentant personnel d'un membre du groupe qui est frappé d'une incapacité au sens d'une loi provinciale ou territoriale applicable.

Formulaire de demande : Le formulaire qui doit être rempli pour demander un paiement individuel, ci-joint à l'**annexe B** ou tel qu'il aura été modifié par suite d'une entente entre les parties.

Jour ouvrable : 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 entente de règlement, ou encore un jour décrété férié par une loi fédérale qui est applicable dans la province ou le territoire en question.

Membre admissible du groupe : Un membre du groupe qui était vivant à un moment quelconque de la période allant du 3 mars 2002 au 23 mars 2013, et dont l'admissibilité à un

paiement individuel a été reconnue conformément aux modalités de la présente entente de règlement.

Membre de la famille immédiate : Le conjoint, un enfant, un parent, un frère ou une sœur.

Membres du groupe : Toutes les personnes qui satisfont à la définition du groupe fournie au **paragraphe 4.02**.

Ordonnance d'approbation : Le jugement (dont une version provisoire est ci-jointe à l'**annexe A**) par lequel la Cour fédérale approuve la présente entente de règlement comme étant équitable, raisonnable et dans l'intérêt de l'ensemble des membres du groupe aux fins du règlement du recours collectif.

Paiement individuel : Une somme d'argent versée à un membre admissible du groupe conformément aux modalités de la présente entente de règlement.

Parties : La demanderesse et le Canada.

Période visée par le recours collectif : La période allant du 3 mars 2002 au 23 mars 2013.

Période de présentation d'une demande : La période allant de la date de mise en œuvre à la date limite de présentation d'une demande.

Plan de notification : Le programme de notification des membres du groupe, énoncé à l'**annexe C**.

Projet d'examen des dossiers : La recherche menée par EDSC dans ses dossiers pour identifier les membres du groupe.

Recours collectif : L'action portant l'intitulé *Jennifer McCrea c. Le procureur général du Canada et la Commission de l'assurance-emploi du Canada*, Dossier T-210-12, ou tel qu'il aura été modifié par ordonnance de la Cour.

Seuil d'exclusion : Le seuil d'exclusion tel qu'il est établi au **paragraphe 2.03**.

1.02 Rubriques

La division de la présente entente de règlement en articles et annexes ainsi que l'insertion d'une table des matières et de rubriques ont pour unique objet d'en faciliter la consultation et ne doivent aucunement en influencer l'interprétation.

1.03 Interprétation

Les parties déclarent avoir révisé les modalités de la présente entente de règlement 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.

1.04 Échéance pour la prise d'une mesure quelconque

Dans l'éventualité où l'échéance d'une mesure quelconque devant être prise au titre de la présente entente tombe un jour non ouvrable, la mesure pourra être prise le premier jour ouvrable suivant.

1.05 Date à laquelle l'ordonnance prend son caractère définitif

Aux fins de la présente entente de règlement, une ordonnance ou un jugement prend son caractère définitif à l'échéance du délai pour interjeter appel ou demander une autorisation d'interjeter appel d'une ordonnance ou d'un jugement s'il n'y a eu ni appel ni demande d'autorisation ou, dans le cas contraire, à la date à laquelle il a été statué sur l'appel, la demande d'autorisation ou un appel subséquent et le délai pour former un nouvel appel est expiré.

1.06 Devises

Les montants ci-mentionnés sont exprimés en monnaie ayant cours légal au Canada.

1.07 Annexes

Les annexes suivantes sont jointes à la présente entente de règlement et en font partie intégrante du fait de ce renvoi de façon aussi complète que si elles étaient présentées dans les dispositions principales de l'entente de règlement :

Annexe A – Version provisoire de l’ordonnance d’approbation

Annexe B – Formulaire de demande

Annexe C – Plan de notification

Annexe D – Avis d’autorisation, processus d’opposition et audience d’approbation du règlement

Annexe E – Formulaire d’opposition

Annexe F – Avis d’approbation du règlement, processus d’exclusion et processus de présentation d’une demande

Annexe G – Formulaire d’exclusion

Annexe H – Déclaration originale, datée du 19 janvier 2012

Annexe I – Déclaration modifiée, datée du 4 septembre 2013

Annexe J – Nouvelle déclaration modifiée

Annexe K – Plan d’administration

Annexe L – Demande de contrôle de la décision

Annexe M – Modalités de nomination du contrôleur

Annexe N – Avocats du groupe

En cas de contradiction entre le contenu des dispositions principales de cette entente de règlement et le contenu des dispositions dans l’une des annexes énumérées ci-dessus, le texte de l’entente prévaut.

1.08 Aucune autre obligation

Toutes les actions, les causes d’action, les dettes, les réclamations ou les requêtes de quelque nature relativement à des dommages-intérêts, une contribution, une indemnisation, des coûts, des dépenses ou des intérêts qu’un membre du groupe a pu avoir dans le passé, a actuellement ou aura dans le futur à l’encontre de Sa Majesté la Reine du chef du Canada et de l’ensemble des ministres, des employés, des responsables, des ministères, des mandataires de la Couronne, des organismes et des fonctionnaires, actuels et anciens, concernant le versement de prestations d’assurance-emploi durant la période visée par le recours collectif, ainsi que toute mesure prise à cet égard, peu importe que les demandes ont été ou auraient pu être faites dans le cadre d’une procédure quelconque, y compris le recours collectif, seront réglées de manière définitive conformément aux modalités et conditions de la présente entente de règlement à la date de sa mise en œuvre, et Sa Majesté la Reine du chef du Canada, ainsi que l’ensemble des ministres, des employés, des responsables, des ministères, des

mandataires de la Couronne, des organismes et des fonctionnaires, actuels et anciens, seront dégagés de toute responsabilité excepté tel que prévu à la présente entente de règlement.

ARTICLE DEUX

ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ENTENTE DE RÈGLEMENT

2.01 Date à laquelle l'entente devient exécutoire et valide

La présente entente de règlement deviendra valide et exécutoire pour l'ensemble des parties et des membres du groupe à compter de la date de mise en œuvre. L'ordonnance d'approbation emportera approbation de la présente entente à l'égard de l'ensemble des membres du groupe.

2.02 Entente exécutoire dans son intégralité

Les dispositions de la présente entente de règlement deviendront exécutoires seulement quand la Cour aura approuvé toutes les dispositions de l'entente de règlement.

2.03 Seuil d'exclusion

Si plus de deux cents (200) membres du groupe ont demandé à être exclus ou sont réputés avoir demandé à être exclus au titre de l'ordonnance d'approbation, le Canada peut, à son entière discrétion, se prévaloir de la possibilité d'annuler l'entente de règlement dans les trente (30) jours suivant l'échéance du délai d'exclusion.

ARTICLE TROIS

AVIS

3.01 Programme de notification

Les parties ont approuvé le plan de notification en deux étapes, plan ci-joint à l'**annexe C** :

- a) Notification de l'ordonnance d'autorisation et de l'avis d'audience d'approbation de l'entente de règlement; et
- b) Notification de l'approbation du règlement et du processus d'exclusion.

Les parties ont approuvé deux modes de notification du groupe : a) l'envoi par la poste de l'avis directement aux membres du groupe identifiés dans le cadre du projet d'examen des dossiers d'EDSC; et b) une campagne d'avis publics.

EDSC achètera de l'espace publicitaire conformément aux modalités du plan de notification.

3.02 Contenu des avis

De manière générale, les avis d'autorisation du recours collectif, de processus d'opposition et de la tenue d'une audience d'approbation du règlement seront présentés en la forme décrite à l'**annexe D**. Le formulaire d'opposition sera celui qui figure à l'**annexe E**.

Les avis d'approbation du règlement, de processus d'exclusion et de processus de présentation d'une demande seront notifiés en la forme présentée à l'**annexe F**. Le formulaire d'exclusion sera celui qui figure à l'**annexe G**.

3.03 Frais de notification

Le Canada assumera les frais de notification et les taxes applicables conformément à la présente entente de règlement, exception faite des frais liés aux avis notifiés par les avocats du groupe conformément aux présentes. Le montant total des frais du plan de notification ne doit pas excéder 55 000 \$.

ARTICLE QUATRE

DÉFINITION DU GROUPE

4.01 Modification de la déclaration

Les parties conviennent de modifier la définition du groupe figurant dans la déclaration modifiée datée du 4 septembre 2013, ci-jointe à l'**annexe I**, et d'apporter les autres modifications accessoires prévues à l'ordonnance de la Cour datée du 7 mai 2015 par laquelle elle autorisait le présent recours collectif. La nouvelle déclaration modifiée comportant les modifications en question est jointe à l'**annexe J**.

4.02 Définition du groupe

Les parties conviennent que le groupe se définit de la façon suivante :

Toutes les personnes qui, au cours de la période s'étendant du 3 mars 2002 au 23 mars 2013, inclusivement :

- i) ont présenté une demande de prestation et reçu des prestations parentales au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou des prestations équivalentes au titre de la *Loi sur l'assurance parentale* du Québec;
- ii) sont tombées malades, ont été blessées ou mises en quarantaine alors qu'elles touchaient les prestations parentales en question;
- iii) ont présenté une demande de prestation de maladie relativement à la maladie, à la blessure ou à la mise en quarantaine mentionnée au point ii) ci-dessus;
- iv) ont vu leur demande de conversion de prestations parentales en prestations de maladie refusée pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
 - (a) elles étaient autrement indisponibles au travail; ou
 - (b) elles n'avaient pas reçu au moins une semaine de prestations de maladie au cours de la période de prestations parentales.

ARTICLE CINQ

PAIEMENT INDIVIDUEL

5.01 Admissibilité à un paiement individuel

Toute personne pouvant établir qu'elle répond à la définition du groupe et ayant touché moins de quinze (15) semaines de prestations de maladie au cours de la période de prestations durant laquelle la demande originale de conversion en prestations de maladie a été présentée est admissible à un paiement individuel pour la période de prestations en question. Le cas échéant, le formulaire de demande doit être reçu durant la période de présentation d'une demande pour que la personne soit admissible à un paiement individuel.

5.02 Membres du groupe reconnus admissibles

Il est entendu que les demandeurs identifiés à l'issue du projet d'examen des dossiers comme répondant à la définition du groupe et qui ont touché moins de quinze (15) semaines de prestations de maladie au cours de la période de prestations durant laquelle la demande originale de conversion en prestations de maladie sera présentée, seront réputés être membres du groupe admissibles.

5.03 Seuil de preuve pour établir qu'une demande de conversion a été présentée

Le cas échéant, les demandeurs qui n'ont pas été identifiés comme membres du groupe à l'issue du projet d'examen des dossiers seront admissibles s'il est établi qu'ils satisfont à la définition de groupe sur la base de preuve d'une demande de conversion en prestations de maladie dans le dossier de EDSC dans a) les renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations; b) la liste de vérification des demandes de conversion utilisée pendant la période visée par le recours collectif; ou c) un autre dossier tenu par EDSC. Subsidiairement, EDSC prendra en compte un élément de preuve documentaire fournie par un demandeur qui atteste la présentation d'une demande de conversion.

5.04 Seuil de preuve pour établir qu'il y a eu maladie, blessure ou mise en quarantaine

Les demandeurs doivent tenter de fournir le nom et l'adresse du médecin dont ils ont sollicité les soins, ou le nom et l'adresse de la clinique sans rendez-vous ou de tout autre établissement médical où ils ont consulté pour la maladie, la blessure ou la mise en quarantaine pour laquelle ils ont demandé des prestations de maladie. Cela dit, le défaut de fournir ces renseignements n'entraîne pas automatiquement le rejet de leur demande. Si un demandeur ne parvient pas à fournir le nom d'un médecin ou d'un établissement médical, EDSC prendra en compte tout autre élément de preuve pertinent pour déterminer si une demande est fondée, notamment une attestation de la nature de la maladie du demandeur.

5.05 Seuil de preuve pour établir la durée en semaines d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine

Les demandeurs doivent fournir une attestation du nombre total de semaines pendant lesquelles ils ont été malades alors qu'ils touchaient des prestations parentales au cours de la période visée par le recours collectif. Si le seuil de preuve établi au **paragraphe 5.02** ou aux

paragraphes 5.03 et 5.04 est atteint, le demandeur reçoit un paiement individuel correspondant à la période la plus longue entre : le nombre de semaines confirmées et le nombre de semaines inscrit aux dossiers d'EDSC.

5.06 Paiement en cas de décès

La succession ou un membre de la famille d'un membre du groupe décédé peut recevoir un paiement individuel auquel celui-ci aurait autrement été admissible s'il n'était pas décédé. Pour toucher ce paiement, l'exécuteur testamentaire ou, si la succession a été liquidée, un membre de la famille immédiate de la personne décédée devra présenter le formulaire de demande visé au **paragraphe 5.01** afin d'attester, selon le cas, la qualité d'exécuteur testamentaire ou, si la succession a été liquidée, de membre de la famille immédiate bénéficiaire du reliquat de la succession. Il est entendu qu'un seul paiement individuel peut être versé au titre d'une demande présentée par une succession ou un membre de la famille immédiate.

5.07 Demande tardive

EDSC examine et accepte toute demande présentée dans les trente (30) jours suivant la fin de la période de présentation d'une demande si le demandeur peut justifier le retard. L'autorisation de la Cour sera requise pour l'acceptation des demandes présentées au-delà de trente (30) jours après l'échéance de la période de présentation d'une demande.

5.08 Calcul du paiement individuel

À la réception d'une demande dûment remplie, chaque demandeur identifié comme étant un membre admissible du groupe au titre du **paragraphe 5.01** recevra un paiement individuel d'un montant calculé selon la formule suivante :

$$(A - B) \times C$$

où :

A = le nombre de semaines pour lequel des prestations de maladie sont demandées au cours de la période de prestations (ou qui a été attesté);

B = le nombre de semaines au cours desquelles des prestations de maladie ont été versées au membre admissible du groupe au cours de la période de prestations;

C = le taux hebdomadaire applicable au membre admissible du groupe pour la période de prestations en question.

5.09 Paiement par dépôt direct

Dans la mesure du possible, le versement des paiements individuels se fera par dépôt direct. Si cette fonctionnalité n'est pas disponible, un chèque couvrant le paiement individuel sera posté au membre admissible du groupe ou à son exécuteur testamentaire à l'adresse inscrite sur le formulaire de demande ou à toute autre adresse indiquée.

5.10 Indemnité globale

Il est entendu que les sommes dues aux membres admissibles du groupe au titre de la présente entente de règlement incluent toute forme de dommages-intérêts, d'indemnités ou de prestations, ainsi que les intérêts avant ou après jugement ou tout autre montant pouvant être réclamés par les membres du groupe.

ARTICLE SIX

NOMINATION ET ATTRIBUTIONS DE L'ADMINISTRATEUR

6.01 Rôle d'administrateur dévolu au ministre d'EDSC

Les parties conviennent que le ministre d'Emploi et Développement social Canada, par l'intermédiaire de la Direction générale de la transformation et de la gestion intégrée des services, agit à titre d'administrateur du processus de présentation d'une demande et qu'il traite les paiements individuels auxquels ont droit les membres admissibles du groupe selon le plan d'administration ci-joint à l'**annexe K**.

6.02 Attributions de l'administrateur

L'administrateur dirige le processus de présentation d'une demande décrit à l'**article sept** de l'entente de règlement, ainsi que le plan d'administration ci-joint à l'**annexe K**. De manière plus générale, l'administrateur :

- a) conçoit et met en œuvre des systèmes et des procédures de traitement, d'évaluation et de prise de décisions relativement aux demandes, en veillant à ce qu'ils soient aussi simples que possible, et notamment à ce que le traitement des demandes soit conforme en substance au processus décrit à l'**annexe K**;
- b) tient à jour le système de paiement et met au point une procédure de versement des paiements individuels;
- c) soumet un rapport final à la Cour relativement au processus d'administration des demandes;
- d) offre des formations et donne des directives au personnel rattaché au processus d'administration des demandes, et affecte un effectif suffisant et raisonnable pour assurer l'exécution des tâches et des responsabilités de l'administrateur dans les délais impartis;
- e) reçoit les demandes de renseignements et la correspondance concernant la validation des demandes, en assure le suivi, examine et évalue les formulaires de demande, prend des décisions à l'égard de toutes les demandes et notifie ses décisions conformément aux modalités de la présente entente de règlement;
- f) reçoit les demandes de renseignements et la correspondance concernant les paiements individuels au titre des demandes valides, en assure le suivi et verse les paiements individuels conformément aux modalités de la présente entente de règlement;
- g) communique en anglais ou en français avec les demandeurs, les membres du groupe et les membres admissibles du groupe, selon la langue de leur choix;
- h) assume toute autre tâche et responsabilité ponctuelle que pourrait lui confier la Cour par voie d'ordonnance; et
- i) collabore avec le contrôleur pour faciliter la mise en commun des renseignements dont celui-ci a besoin pour s'acquitter de ses fonctions.

ARTICLE SEPT

ADMINISTRATION DES DEMANDES

7.01 Processus de présentation d'une demande

L'administrateur traitera les demandes selon la procédure exposée ci-après et d'une manière conforme en substance au plan d'administration ci-joint à l'**annexe K**.

7.02 Période de présentation d'une demande

La période de présentation d'une demande commence à la date de mise en œuvre et se termine cinq (5) mois jour pour jour après, étant entendu que cette période pourra être prolongée d'un (1) mois si le demandeur peut justifier une demande tardive.

7.03 Décision de l'administrateur

Dès que possible après la réception d'une demande à la suite de la mise en œuvre, et au plus tard trois (3) mois après la date limite de présentation d'une demande (la « **date de la décision** »), l'administrateur établira le montant du paiement individuel auquel aura droit chacun des membres admissibles du groupe. Une fois sa décision arrêtée, l'administrateur versera le paiement individuel dans les soixante (60) jours suivants par dépôt direct ou par chèque, au choix du membre admissible du groupe visé.

7.04 Caractère définitif des décisions

Les décisions de l'administrateur seront définitives et lieront les membres du groupe et le Canada, et elles seront susceptibles de contrôle uniquement de la manière prévue à la présente entente de règlement. Il convient de préciser pour plus de sûreté que les décisions ne pourront pas faire l'objet d'un contrôle judiciaire en vertu de l'article 18.1 de la *Loi sur les Cours fédérales* ou de quelque autre mécanisme de contrôle.

ARTICLE HUIT

CONTRÔLE D'UNE DÉCISION DE L'ADMINISTRATEUR

8.01 Droit de contrôle

Si l'administrateur détermine qu'une demande n'est pas fondée et refuse un paiement individuel, le demandeur peut demander un contrôle de cette décision dans les trente (30) jours suivants en remplissant et en signant le formulaire de demande de contrôle d'une décision, ci-joint à l'**annexe L**. Le cas échéant, les demandes de contrôle seront soumises à la Cour fédérale du Canada.

8.02 Contrôle par un protonotaire désigné de la Cour fédérale

Si le règlement est approuvé, un protonotaire est chargé par l'administrateur ou le juge en chef de la Cour fédérale de procéder aux contrôles prévus à la présente entente de règlement (le « protonotaire désigné »). La Cour fédérale peut nommer autant de protonotaires que nécessaire.

8.03 Aide à l'égard des contrôles

Chaque fois qu'une décision est soumise à un contrôle, les avocats du groupe et du ministère de la Justice prêteront assistance aux demandeurs et à EDSC, respectivement, pour la préparation des documents à remettre au protonotaire désigné.

8.04 Processus de contrôle

À la réception d'une demande de contrôle d'une décision, EDSC doit, dans les trente (30) jours suivants, préparer et transmettre une copie des documents pertinents aux avocats du groupe et au protonotaire désigné.

Dans les quinze (15) jours suivant la réception du dossier, les avocats du groupe ou le demandeur peuvent présenter des observations écrites d'au plus cinq (5) pages. Dans les quinze (15) jours suivant la réception des observations écrites du demandeur, les avocats du ministère de la Justice ou EDSC peuvent à leur tour présenter des observations écrites d'au plus cinq (5) pages.

8.05 Décisions du protonotaire

Après avoir pris connaissance des documents soumis par le demandeur et EDSC, le protonotaire désigné détermine si le demandeur est un membre admissible du groupe et, selon l'issue de ce processus :

- a) maintiendra la décision de l'administrateur; ou
- b) infirmera la décision de l'administrateur et lui renverra la demande afin qu'il procède au calcul et au traitement du paiement individuel auquel le membre du groupe a droit.

8.06 Caractère définitif des décisions du protonotaire

Les décisions rendues par un protonotaire au titre de la présente entente de règlement sont définitives et lient les membres du groupe et le Canada, et ne pourront en aucun cas être soumises à un contrôle. Il convient de préciser pour plus de sûreté que les décisions rendues par un protonotaire en application du **paragraphe 8.05** ne pourront pas faire l'objet d'un contrôle judiciaire en vertu de l'article 18.1 de la *Loi sur les Cours fédérales* ou de quelque autre mécanisme de contrôle.

8.07 Destruction des documents utilisés durant le processus de contrôle

Dans l'année suivant la conclusion d'un processus de contrôle, le protonotaire désigné détruira les copies des fichiers contenant des documents pertinents, mais il conservera le dossier de la décision ainsi que les listes connexes que la Cour fédérale, à son entière discrétion, aura jugé à propos de conserver.

8.08 Modifications

Le présent article (article huit) ne peut être modifié que par ordonnance de la cour, sur consentement des parties, pour faciliter le processus de contrôle.

ARTICLE NEUF

NOMINATION ET ATTRIBUTIONS DU CONTRÔLEUR

9.01 Nomination du contrôleur

Les parties se sont entendues sur la nomination de M. Gordon McFee à titre de contrôleur de l'administration de l'entente de règlement par EDSC, et elles ont convenu que le contrôleur exerce ses attributions conformément à l'entente de règlement et aux modalités de nomination du contrôleur, ci-jointes à l'**annexe M**.

Le contrôleur doit exercer les pouvoirs et les attributions qui lui sont dévolus au titre de l'entente de règlement de manière intégrée et de bonne foi.

9.02 Attributions du contrôleur

Les parties conviennent que le contrôleur supervise l'administration et la mise en œuvre de l'entente de règlement. Plus précisément, le contrôleur :

- a) examine les rapports sommaires rédigés par l'administrateur et tout autre document nécessaire pour les besoins de la supervision de l'administration de l'entente de règlement;
- b) examine les formulaires de demande ou les dossiers d'EDSC qui sont pertinents relativement aux demandes refusées pour y déceler rapidement tout problème systémique dans le processus de présentation d'une demande;
- c) tient ou fait tenir un compte rendu rigoureux de ses activités, et produit à cet égard les états financiers, les rapports et les dossiers exigés par la Cour, en respectant ses instructions quant à la forme, au contenu et à la fréquence de soumission;
- d) assume toute autre fonction et responsabilité que la Cour pourrait lui confier de temps à autre; et
- e) soumet un rapport final à la Cour dans les 120 jours suivant la date limite de présentation d'une demande.

9.03 Frais du contrôleur

Le Canada paiera les honoraires et débours raisonnables du contrôleur, ainsi que les taxes applicables, conformément aux modalités de nomination du contrôleur ci-jointes à l'**annexe M**, jusqu'à concurrence de 100 000 \$.

ARTICLE DIX

PROSCRIPTION DE LA DOUBLE INDEMNISATION ET RENONCIATION

10.01 Renonciation pleine et entière par suite d'une action antérieure

N'ont pas droit à un paiement individuel au titre de la présente entente de règlement les membres du groupe ayant reçu des prestations à la suite d'un appel formé devant le conseil arbitral, le juge-arbitre, le Tribunal de la sécurité sociale, d'une révision judiciaire devant la Cour fédérale ou la Cour d'appel fédérale, ou qui ont reçu des dommages-intérêts ou autre indemnisation à l'issue d'un jugement ou de l'adjudication d'un montant dans des procédures civiles concernant une demande qui a été faite ou qui aurait pu être faite à l'égard de prestations de maladie de l'assurance-emploi.

10.02 Renonciation réputée remise au Canada par l'ensemble des membres du groupe

La demanderesse et les avocats du groupe conviennent que, après l'approbation de la présente entente de règlement par la Cour, toutes procédures et actions en justice présentes et futures, ainsi que toutes demandes présentes et futures fondées sur les questions soulevées ou qui auraient pu être soulevées dans le cadre du recours collectif relativement à des actions ou à des omissions connues ou inconnues sont prescrites, et que les membres du groupe, les exécuteurs testamentaires ou les membres de la famille immédiate des membres du groupe décédés qui n'auront pas demandé à être exclus du recours avant l'échéance du délai d'exclusion seront liés par une renonciation réputée en la forme prévue dans la version provisoire de l'ordonnance d'approbation (**annexe A**).

10.03 Fin du litige

La demanderesse et les avocats du groupe conviennent en outre de prendre toutes les mesures nécessaires pour obtenir ou faire appliquer un rejet du recours collectif, selon les modalités suivantes :

- a) Après la signature de la présente entente de règlement, la demanderesse et les avocats du groupe coopéreront avec le Canada et feront tout en leur pouvoir pour obtenir l'approbation de la présente entente de règlement et la participation générale de l'ensemble des membres du groupe à tous les aspects de l'entente de règlement.
- b) Les avocats inscrits sur la liste de l'**annexe N** s'engagent à ne pas intenter d'action ou de procédures légales en vue de ou ayant pour effet d'affaiblir la présente entente de règlement contre Sa Majesté la Reine du chef du Canada, les ministres, employés, responsables, ministères, mandataires de la Couronne, organismes et fonctionnaires, actuels et anciens, et à ne pas prêter assistance ou donner de conseils à quiconque envisage d'intenter ou de poursuivre pareille action ou procédure.
- c) Dans l'éventualité où un avocat inscrit sur la liste de l'**annexe N** intente ou poursuit une action contre quiconque est admissible à réclamer une contribution ou une indemnisation au Canada qui serait liée ou attribuable de quelque façon à une demande ayant fait l'objet d'une renonciation au titre de la présente entente de règlement accepte de limiter ces réclamations de façon à exclure toute part de responsabilité de Sa Majesté la Reine du chef du Canada, des ministres, employés, responsables, ministères, mandataires de la Couronne, des organismes et des fonctionnaires, anciens et actuels, et accepte en outre d'indemniser le Canada, les ministres, employés, responsables, ministères, mandataires de la Couronne, les organismes et les fonctionnaires, anciens et actuels, dans l'éventualité où ils sont jugés responsables en relation avec la réclamation en question.

10.04 Désistement des appels

A la signature de la présente entente, la représentante demanderesse se désistera de son appel devant le Tribunal de la sécurité sociale, et les avocats du groupe déploieront leurs meilleurs efforts pour obtenir le désistement de l'appel interjeté par Carissa Kasbohm.

ARTICLE ONZE

APPROBATION DU RÈGLEMENT

11.01 Approbation du règlement

Les parties conviennent de demander à la Cour fédérale d'approuver, à Toronto ou à tout autre endroit convenu par les parties, la présente entente à titre de règlement total et définitif de toutes les demandes, tel qu'il a été négocié dans l'entente de règlement.

11.02 Approbation du dossier de requête

La requête en approbation de la présente entente de règlement sera rédigée par la demanderesse et les avocats du groupe, et elle devra être soumise à l'approbation du Canada avant son dépôt à la Cour.

ARTICLE DOUZE

PAIEMENTS SUPPLÉMENTAIRES PAR LE CANADA

12.01 Honoraires

Dans les soixante (60) jours suivant la date de mise en œuvre, le Canada versera la somme de **10 000 \$** à Mme Jennifer McCrea à titre d'honoraires en rétribution du travail accompli comme représentante demanderesse dans la présente procédure.

ARTICLE TREIZE

FRAIS JURIDIQUES

13.01 Frais juridiques

Dans les soixante (60) jours suivant la date de mise en œuvre, le Canada paiera aux avocats du groupe leurs honoraires et débours au montant de 2 212 389 \$, ainsi que les taxes applicables, ce montant étant en sus des indemnités versées aux membres admissibles du

groupe. Les avocats du groupe s'engagent à ne déduire aucun montant des paiements faits aux membres admissibles du groupe.

13.02 Approbation des frais juridiques

Le Canada ne se prononce pas sur la requête en approbation des frais juridiques présentée par les avocats du groupe.

13.03 Aucuns autres frais facturés aux membres du groupe

En contrepartie du paiement de leurs honoraires conformément au **paragraphe 13.01**, les avocats du groupe conviennent de fournir aux demandeurs et aux membres du groupe toute l'assistance dont ils pourraient raisonnablement avoir besoin durant le processus de présentation d'une demande sans frais supplémentaires, et ne peuvent pas réclamer de paiement additionnel au Canada, aux demandeurs ou aux membres du groupe pour le travail accompli dans le cadre du présent règlement, à titre d'honoraires ou pour toute autre raison.

13.04 Approbation préalable des frais

Les parties demanderont à la Cour de rendre une ordonnance établissant l'obligation d'obtenir son approbation pour facturer les honoraires d'un avocat ne figurant pas sur la liste de l'**annexe N** aux membres admissibles du groupe qui présentent une demande au titre de la présente entente.

ARTICLE QUATORZE

CARACTÈRE CONDITIONNEL ET RÉSILIATION

14.01 Caractère conditionnel de l'entente de règlement

La présente entente de règlement sera sans effet tant et aussi longtemps que la Cour ne l'aura pas approuvée ou confirmée en appel et, dans l'éventualité où cette approbation n'est pas accordée, la présente entente de règlement sera résiliée et aucune des parties ne sera tenue responsable de cette résiliation envers l'une ou l'autre des autres parties.

14.02 Modifications

Sauf indication contraire expresse de la présente entente de règlement, toute modification ou reformulation de l'une ou l'autre de ses dispositions, ou tout ajout à celles-ci exigera l'approbation écrite des parties, auquel cas la modification, la reformulation ou l'ajout est approuvé par la Cour sans différence significative.

ARTICLE QUINZE

CONFIDENTIALITÉ

15.01 Utilisation et confidentialité des documents détenus par le Canada

Aucune disposition de la présente entente n'empêche le gouvernement du Canada de conserver les documents en sa possession. Les documents reçus par EDSC concernant le règlement seront traités conformément aux lois applicables relatives aux documents du gouvernement.

15.02 Utilisation et confidentialité des documents détenus par les avocats du groupe et le contrôleur

Tout renseignement fourni, créé ou obtenu dans le cadre du processus de règlement, par écrit ou de vive voix, sera conservé sous le sceau de la confidentialité par les avocats du groupe et le contrôleur, et ne pourra être utilisé à aucune autre fin que la mise en œuvre dudit règlement, sauf si les parties en conviennent autrement ou disposition contraire d'une loi. Au plus tard deux (2) ans après le dépôt de son rapport final, le contrôleur détruira tous les documents en sa possession qui renferment des renseignements sur un demandeur ou un membre du groupe, exception faite de la version provisoire et de la version finale des rapports.

15.03 Confidentialité des négociations

Sauf si les parties en conviennent autrement ou disposition contraire d'une loi, l'engagement de confidentialité à l'égard des discussions et des communications survenues de vive voix ou par écrit au cours des négociations qui ont abouti à l'entente de règlement, ou portant sur ces négociations, restera perpétuellement en vigueur, même si l'entente est résiliée ou annulée.

ARTICLE SEIZE

GÉNÉRALITÉS

16.01 Lois applicables

La présente entente de règlement sera régie et interprétée conformément aux lois en vigueur dans la province ou le territoire de résidence du membre admissible du groupe, ainsi qu'aux lois du gouvernement du Canada qui y sont applicables.

16.02 Non-reconnaissance de responsabilité

La présente entente de règlement ne doit pas être interprétée comme emportant reconnaissance de responsabilité de la part du Canada.

16.03 Intégralité de l'entente

La présente entente de règlement constitue l'intégralité de l'entente intervenue entre les parties relativement à son objet, et elle annule et remplace tout autre engagement ou toute autre entente existant entre les parties. Il n'existe pas de déclarations, de garanties, de conditions, de modalités, d'obligations, d'ententes accessoires ou d'engagements, explicites, implicites ou légaux liant les parties autres que ceux qui sont établis ou mentionnés expressément aux présentes.

16.04 Bénéfice de la présente entente de règlement

La présente entente de règlement bénéficie et lie les membres du groupe ainsi que les membres de leur famille et leurs héritiers et exécuteurs testamentaires respectifs.

16.05 Exemplaires

La présente entente de règlement peut être signée en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire, et chaque exemplaire sera réputé original, et l'ensemble de ces exemplaires constituera une seule et même entente de règlement.

16.06 Langues officielles

Dès que possible après la signature de la présente entente de règlement, le Canada fera préparer une version française ayant autorité en vue de la notification d'un avis aux membres du groupe et de son utilisation à l'audience d'approbation. La version française aura la même force de loi que la version anglaise et sera traitée sur un pied d'égalité.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente entente de règlement.

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

Signée à Toronto (Ontario), ce 22^e jour d'août 2018.

PAR : « Christine Mohr »

PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

Représenté par Christine Mohr

Pour le défendeur

PAR : « Cynthia Koller »

PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

Représenté par Cynthia Koller

Pour le défendeur

PAR : « Heather Thompson »

PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

Représenté par Heather Thompson

Pour le défendeur

LA DEMANDERESSE, représentée par les avocats du groupe, CAVALLUZZO, s.r.l.

Signée à Toronto (Ontario), ce 22^e jour d'août 2018.

PAR : « Stephen J. Moreau »

Stephen J. Moreau

Représentant du groupe de demandeurs

PAR : « Tassia Poynter »

Tassia Poynter

Représentante du groupe de demandeurs

ANNEXE A – VERSION PROVISOIRE DE L'ORDONNANCE D'APPROBATION

COUR FÉDÉRALE

Date : 2018

N° de dossier de la Cour : T-210-12

Toronto (Ontario)

EN PRÉSENCE DE madame la juge Catherine Kane

JENNIFER MCCREA

demanderesse

- et -

SA MAJESTÉ LA REINE DU CHEF DU CANADA

défenderesse

ORDONNANCE

ATTENDU QUE la demanderesse et la défenderesse ont signé l'**entente de règlement** définitive le 22 août 2018 (l'« **entente de règlement** ») à l'égard des demandes de la demanderesse et du groupe de demandeurs contre la défenderesse;

ET ATTENDU QUE la Cour a approuvé la forme de l'avis de la requête en l'espèce et le plan de notification de l'avis en question dans une ordonnance rendue le _____ (l'« ordonnance approuvant l'avis »);

APRÈS LA LECTURE du dossier de requête et des observations écrites de la demanderesse;

APRÈS AVOIR REÇU AVIS du consentement de la défenderesse quant à la forme de la présente ordonnance;

ET APRÈS AVOIR ENTENDU les observations présentées de vive voix par les avocats de la demanderesse et de toutes les parties concernées, faisant état notamment des oppositions formulées par écrit et de vive voix;

LA COUR ORDONNE QUE :

1. Les définitions suivantes s'appliquent à la présente ordonnance :

Administrateur : La Direction générale de la transformation et de la gestion intégrée des services d'Emploi et Développement social Canada.

Avocats du groupe : Le cabinet Cavalluzzo, s.r.l.

Canada ou gouvernement du Canada : Sa Majesté la Reine du chef du Canada.

Date d'approbation : La date à laquelle la présente ordonnance est exécutée.

Date de mise en œuvre : La date à laquelle débute la mise en œuvre de l'entente de règlement, soit la plus tardive des dates suivantes :

- i) le lendemain du dernier jour où un Membre du groupe est autorisé à interjeter appel ou demande une autorisation d'interjeter appel de l'Ordonnance d'approbation;
- ii) le lendemain de la date de la décision définitive concernant tout appel interjeté contre l'Ordonnance d'approbation.

Délai d'exclusion : La période de soixante (60) jours débutant à la date de mise en œuvre.

Demandeur : Une personne qui remplit et soumet un formulaire de demande afin d'obtenir un paiement individuel, qui n'est pas forcément un membre du groupe.

Entente de règlement : L'**entente de règlement** définitive, y compris les annexes dont la liste figure au **paragraphe 1.07**, qui a été signée par les parties le xx août 2018 et qui est jointe en annexe à la présente ordonnance.

Membres du groupe : Toutes les personnes à qui s'appliquent la définition du groupe énoncée au paragraphe 3 ci-dessous.

Ordonnances d'approbation : La présente ordonnance et l'ordonnance d'approbation des honoraires des avocats en l'espèce.

2. Toutes les parties concernées se sont conformées à l'ordonnance approuvant l'avis prononcée le _____ 2018 et ont agi conformément à cette ordonnance.

DÉFINITION DU GROUPE

3. Le groupe est constitué des personnes qui, durant la période allant du 3 mars 2002 au 23 mars 2013 inclusivement :
 - i) ont présenté une demande de prestation et reçu des prestations parentales au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou des prestations équivalentes au titre de la *Loi sur l'assurance parentale du Québec*;
 - ii) sont tombées malades, ont été blessées ou mises en quarantaine alors qu'elles touchaient les prestations parentales en question;
 - iii) ont présenté une demande de prestation de maladie relativement à la maladie, à la blessure ou à la mise en quarantaine mentionnée au point ii) ci-dessus;
 - iv) ont vu leur demande de conversion de prestations parentales en prestations de maladie refusée pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
 - a) elles étaient autrement indisponibles au travail; ou
 - b) elles n'avaient pas reçu au moins une semaine de prestations de maladie au cours de la période de prestations parentales.

PROCESSUS D'EXCLUSION

4. Tout membre du groupe qui souhaite être exclu du présent recours collectif doit remplir le formulaire de l'**annexe G** de l'**entente de règlement** et le transmettre aux Avocats du groupe dans les trente (30) jours suivant la date de la présente ordonnance.
5. Aucun membre du groupe ne peut demander à être exclu du présent recours collectif après l'expiration du délai d'exclusion.
6. Les avocats du groupe doivent signifier aux parties et déposer à la Cour, dans les deux (2) semaines suivant l'expiration du délai d'exclusion, un affidavit dressant la liste des personnes ayant demandé à être exclues du recours collectif, s'il y a lieu.
7. Seules les parties et la Cour auront accès à l'affidavit dressant la liste des personnes ayant demandé à être exclues du recours collectif, et l'affidavit en question ainsi que les pièces jointes devront être déposés sous scellé.

APPROBATION DU RÈGLEMENT

8. Le règlement du présent recours, tel qu'il est établi dans l'**entente de règlement** et expressément intégré par renvoi à la présente ordonnance, est équitable, raisonnable et dans l'intérêt de l'ensemble des membres du groupe, et il est approuvé.
9. L'entente de règlement et la présente Ordonnance lient les parties et l'ensemble des membres du groupe et des demandeurs, y compris ceux qui sont frappés d'incapacité, à moins qu'ils demandent à être exclus avant l'expiration du délai d'exclusion. L'entente lie les membres du groupe qui demandent ou qui reçoivent une indemnisation.
10. L'**entente de règlement** est mise en œuvre conformément à la présente ordonnance et à toute ordonnance ultérieure de la Cour.

REJET ET RENONCIATION

11. Le présent recours ainsi que les demandes des membres du groupe et de l'ensemble du groupe contre la défenderesse et le gouvernement du Canada sont rejetés, sans frais et sans préjudice, et ce rejet constitue un moyen de défense et un obstacle absolu à l'égard de tout recours ultérieur contre la défenderesse relativement à l'ensemble des demandes et tout autre élément de celles-ci qui ont été présentés dans le cadre des recours collectifs et se rapportant à l'objet des présentes, et libère les **renonciataires**, en conformité avec l'**article dix** de l'**entente de règlement**, notamment :

- a) Chaque membre du groupe, son exécuteur testamentaire et son représentant successoral, ses héritiers et ayants droit (les « **renonciateurs** ») libèrent complètement et de manière définitive et permanente Sa Majesté la Reine du chef du Canada et l'ensemble des ministres, employés, responsables, ministères, mandataires de la Couronne, organismes et fonctionnaires, anciens et actuels (les « **renonciataires** »), à l'égard des actions, poursuites, procédures, causes d'action, responsabilités en common law, en droit civil québécois ou découlant d'une loi, obligations morales, contrats, réclamations, pertes, coûts, griefs, plaintes et requêtes de quelque nature à leur disposition, revendiqués ou potentiellement revendiqués, connus ou non, concernant notamment des dommages-intérêts, des contributions, des indemnités, des coûts, des dépenses ou des intérêts qu'un **renonciateur** quelconque a dû assumer dans le passé, doit assumer actuellement ou devra assumer dans le futur, directement ou indirectement attribuables ou liés de quelque façon à un droit de subrogation ou de cession, ou au titre de celui-ci, ou autrement en rapport avec un aspect quelconque des recours collectifs, et la renonciation en question vise toute revendication présentée ou qui aurait pu être présentée dans le cadre d'une procédure, y compris les recours collectifs, directement par les **renonciateurs** ou par une autre personne, un groupe ou une personne morale au nom des **renonciateurs** ou à titre de représentants de ceux-ci.
- b) Les **renonciateurs** conviennent d'exclure expressément les **renonciataires** d'une quelconque part de responsabilité de toute réclamation ou requête, ou de toute action ou procédure intentée contre autrui qui pourrait donner lieu à une réclamation contre un renonciataire au titre de dommages-intérêts, de contributions, d'indemnités ou de toute autre réparation prévue à la Loi sur le partage de la responsabilité, L.R.O. 1990, chap. N-3, ou d'une mesure législative équivalente régissant les recours collectifs dans un autre ressort.
- c) Les obligations et responsabilités dévolues au Canada par l'**entente de règlement** constituent la contrepartie des renonciations et de toute autre question

traitée dans l'**entente de règlement**, et cette contrepartie vaut acquittement et règlement complets et finals de la totalité des demandes dont il est question aux présentes, au titre desquelles les renonciateurs auront droit seulement aux indemnités et aux avantages exigibles aux termes de l'**entente de règlement**.

12. L'**entente de règlement** et la présente ordonnance, y compris les renonciations visées au paragraphe 11 ci-dessus, lient tous les membres du groupe, y compris ceux qui sont frappés d'incapacité.

ADMINISTRATION

13. Le ministère de l'Emploi et du Développement social du Canada, ou Emploi et Développement social Canada (« EDSC »), administre le processus de présentation d'une demande conformément à l'**entente de règlement**. Les frais d'administration seront assumés par EDSC.

NOMINATION DU CONTRÔLEUR

14. M. Gordon McFee est nommé à titre de contrôleur du processus de présentation d'une demande. Ses honoraires et ses débours, y compris les taxes applicables, seront réglés conformément à l'**article neuf** et à l'**annexe M** de l'**entente de règlement**.
15. Nul ne peut intenter une poursuite ou une procédure contre l'administrateur ou le contrôleur, les membres de leurs organisations, leurs employés, mandataires, partenaires, associés, représentants, successeurs ou ayants droit pour toute matière liée de quelque façon à l'**entente de règlement**, à la campagne d'avis publics, à l'administration de l'**entente de règlement** ou à l'exécution du présent jugement sans avoir obtenu au préalable l'autorisation de la Cour et moyennant préavis à toutes les parties concernées.

SEUIL D'EXCLUSION

16. Dans l'éventualité où plus de deux cents (200) personnes qui semblent admissibles à une indemnisation au titre de l'**entente de règlement** demandent à être exclues du recours collectif, le Canada pourrait exercer son droit d'annuler l'**entente de règlement** ainsi que le présent jugement dans son intégralité, sous réserve du pouvoir discrétionnaire du Canada de renoncer à l'application du **paragraphe 2.03** de l'**entente de règlement**.

AVIS

17. L'avis d'approbation du règlement sera établi et distribué en la forme prévue à l'**annexe F** de l'**entente de règlement**.

HONORAIRES DES AVOCATS DU GROUPE, FRAIS DE NOTIFICATION ET RÉTRIBUTION DE LA REPRÉSENTANTE DEMANDERESSE

18. Les honoraires, les débours et les taxes applicables devant être versés aux avocats du groupe seront établis dans une ordonnance subséquente de la Cour.
19. Aucuns frais ne pourront être facturés aux membres du groupe relativement aux demandes faites au titre de l'**entente de règlement** sans l'approbation préalable de la Cour fédérale.
20. La représentante demanderesse, M^{me} Jennifer McCrea, recevra une rétribution de 10 000 \$ à titre d'honoraires, tel qu'il est prévu au **paragraphe 12.01** de l'**entente de règlement**.

COMPÉTENCE PERMANENTE ET SUIVI

21. La Cour, sans toucher d'aucune façon au caractère définitif de la présente ordonnance, se réserve la compétence exclusive et permanente en ce qui concerne le présent recours, la demanderesse, l'ensemble des membres du groupe et la défenderesse aux fins limitées de la mise en œuvre, de l'exécution et de l'administration de l'**entente de règlement** et de la présente ordonnance.
22. La Cour pourra, de temps à autre, rendre les ordonnances supplémentaires ou accessoires qu'elle estimera nécessaires pour la mise en œuvre et l'exécution des dispositions de l'**entente de règlement**.
23. Le contrôleur fera un suivi à la Cour de l'administration de l'**entente de règlement** à des intervalles raisonnables et à l'achèvement des activités d'administration, conformément au **paragraphe 9.02** de l'**entente de règlement** ou à la demande de la Cour.

Madame la juge Catherine Kane

ANNEXE B – FORMULAIRE DE DEMANDE

PARTIE 1 – RENSEIGNEMENTS SUR LA SUCCESSION

Si vous administrez la succession d'un client, veuillez remplir le présent formulaire au nom de la succession. Service Canada communiquera avec vous pour les besoins du traitement de la demande.

Cochez la case ci-dessous et inscrivez les renseignements demandés sur la personne décédée à la partie 2.

☐ Je présente une demande au nom d'un client décédé en ma qualité d'administrateur ou d'exécuteur dûment autorisé à effectuer la présente demande.

Nom du représentant successoral : _____

Numéro de téléphone : _____

PARTIE 2 – RENSEIGNEMENTS SUR LE DEMANDEUR

1. Prénom du demandeur

2. Nom de famille du demandeur

3. Numéro d'assurance sociale du demandeur

4. Adresse domiciliaire permanente du demandeur (adresse municipale, ville ou village, province ou territoire, code postal)

5. Adresse postale du demandeur (si elle diffère de l'adresse domiciliaire permanente)

6. Numéro de téléphone du demandeur

7. Autre numéro de téléphone du demandeur

8. Dans quelle langue officielle préférez-vous communiquer avec nous?

☐ Anglais

☐ Français

PARTIE 3 – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES EN CAS DE MALADIE, DE BLESSURE OU DE QUARANTAINE

9. RENSEIGNEMENTS SUR LE MÉDECIN OU LA CLINIQUE

Alors que je recevais des prestations parentales durant la période visée par le recours collectif (du 3 mars 2002 au 23 mars 2013), je suis tombé malade, j'ai subi une blessure ou j'ai été mis en quarantaine, et j'étais suivi par un médecin.

Nom du médecin ou de la clinique (s'il est connu)

Numéro de téléphone (s'il est connu)

10. PÉRIODES DE MALADIE, DE BLESSURE OU DE QUARANTAINE

Veuillez remplir la partie ci-dessous le plus précisément possible, au mieux de vos souvenirs.

☐ J'ai été malade, blessé ou en quarantaine pendant _____ semaines :

du _____ - _____ - _____ au _____ - _____ - _____

Date (jj-mm-aaaa) _____ Date (jj-mm-aaaa) _____
 du _____ - _____ - _____ au _____ - _____ - _____
 Date (jj-mm-aaaa) _____ Date (jj-mm-aaaa) _____
 du _____ - _____ - _____ au _____ - _____ - _____
 Date (jj-mm-aaaa) _____ Date (jj-mm-aaaa) _____

11. Déclaration de confidentialité et consentement

Les renseignements sont recueillis conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Vos renseignements personnels seront administrés conformément aux exigences prévues dans la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

Je consens à l'utilisation et à la communication des renseignements inscrits dans le présent formulaire pour les besoins de l'administration du recours collectif concernant les prestations de maladie de l'AE, et notamment pour établir l'admissibilité et le montant du paiement individuel à verser, et pour satisfaire aux demandes de la Cour et du contrôleur désigné par la Cour.

 Signature du demandeur ou de son représentant successoral

 Date (jj-mm-aaaa)

PARTIE 4 – DÉCLARATION ET SIGNATURE

12. JE DÉCLARE QUE :

- J'ai rempli le présent formulaire de demande à titre de demandeur ou, dans le cas d'une personne décédée, à titre de représentant successoral;
- Les renseignements fournis dans le présent formulaire sont véridiques et tirés de mes dossiers personnels, de mon expérience et de mes connaissances;
- Si les renseignements fournis sont inexacts ou trompeurs, je comprends que je devrai peut-être rembourser l'indemnisation reçue.

 Signature du demandeur ou de son représentant successoral

 Date (jj-mm-aaaa)

PARTIE 5 – RENSEIGNEMENTS POUR LE DÉPÔT DIRECT

Les versements par dépôt direct sont possibles seulement si votre institution financière se trouve au Canada et si vous êtes titulaire du compte (le dépôt direct ne peut être versé au compte du représentant successoral d'une personne décédée).

13. Veuillez joindre un chèque personnalisé non signé et marqué « NUL », ou fournissez les renseignements ci-dessous :

 Numéro de succursale

 Numéro d'institution

 Numéro de compte

 Nom du ou des titulaires du compte

 Numéro de téléphone de l'institution financière

Nota : Les paiements seront versés par dépôt direct ou par chèque personnalisé. Si vous avez demandé un versement par dépôt direct et que vos renseignements bancaires ou votre adresse changent, veuillez nous en informer rapidement à l'un de nos numéros sans frais : 1-800-206-7218 (renseignements); 1-800-529-3742 (ATS); 1-877-486-1650 (de l'étranger).

ANNEXE C – PLAN DE NOTIFICATION

A. OBJET

L'objet du présent plan de notification est d'exposer :

- (a) le processus suivi par le Canada pour identifier les membres du groupe et leur adresse actuelle;
- (b) le processus de notification des avis d'autorisation et de tenue d'une audience d'approbation de l'entente de règlement aux membres du groupe (avis de l'étape I);
- (c) si l'approbation est accordée, le processus de notification de l'avis d'approbation du règlement et du processus d'exclusion (avis de l'étape II).

B. IDENTIFICATION DES MEMBRES DU GROUPE

Définition du groupe

Le groupe est constitué des personnes qui, durant la période allant du 3 mars 2002 au 23 mars 2013 inclusivement :

- i) ont présenté une demande de prestation et reçu des **prestations parentales** au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou des prestations équivalentes au titre de la *Loi sur l'assurance parentale* du Québec;
- ii) sont tombées malades, ont été blessées ou mises en quarantaine alors qu'elles touchaient les **prestations parentales** en question;
- iii) ont présenté une demande de **prestation de maladie** relativement à la maladie, à la blessure ou à la mise en quarantaine mentionnée au point ii) ci-dessus;
- iv) ont vu leur demande de conversion de prestations parentales en prestations de maladie refusée pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
 - (a) elles étaient autrement indisponibles au travail; ou
 - (b) elles n'avaient pas auparavant reçu au moins une semaine de prestations de maladie au cours de la période de prestations parentales.

Méthode d'identification des membres du groupe

EDSC a collaboré avec les avocats du groupe dans le cadre d'un projet d'examen des dossiers très exhaustif en vue d'identifier les potentiels membres du groupe à partir de l'extraction de données de divers fichiers. Au total, 4 extractions ont eu lieu, ce qui a permis d'identifier 1 880 membres potentiels du groupe.

C. MÉTHODE DE NOTIFICATION

Les avis seront envoyés par la poste régulière à l'adresse la plus récente du destinataire, fournie périodiquement par l'Agence du revenu du Canada.

Avis de l'étape I

Au plus tard à la date fixée par la Cour, le Canada donnera avis de l'ordonnance d'autorisation et de la tenue d'une audience d'approbation de l'entente de règlement.

Les avis de l'étape I ou un lien pour les accéder seront également publiés comme suit :

- a) Sur le site Web « Canada.ca », en anglais et en français
- b) Sur la page Facebook d'EDSC, en anglais et en français
- c) Sur le compte Twitter d'EDSC, en anglais et en français
- d) Sur le site Web des avocats du groupe, à l'adresse www.cavalluzzo.com
- e) Sur la page Facebook des avocats du groupe, à <https://www.facebook.com/M.O.M.lawsuit/>
- f) Dans le quotidien *Globe and Mail* (édition électronique)
- g) Dans le quotidien *La Presse* (édition électronique)

Les avis de l'étape I seront en outre transmis directement par la poste régulière aux membres identifiés du groupe. Les avocats du groupe enverront un message électronique aux personnes qui se seront enquis du recours collectif auprès du cabinet Cavalluzzo, s.r.l. Les avis de l'étape I envoyés directement par la poste comprendront : l'avis sur le formulaire long de l'étape I et le formulaire d'opposition.

Avis de l'étape II

Si le règlement est approuvé, les défendeurs donneront avis de cette approbation et du processus d'exclusion.

Les avis de l'étape II ou un lien pour les accéder seront publiés sur les mêmes sites Web, pages Facebook, comptes Twitter et quotidiens que les avis de l'étape I.

Les avis de l'étape II seront en outre transmis directement par la poste régulière aux membres identifiés du groupe. Les avocats du groupe enverront un message électronique aux personnes qui se seront enquis du recours collectif auprès du cabinet Cavalluzzo, s.r.l. Les avis de l'étape II envoyés directement par la poste comprendront : une lettre d'accompagnement; le formulaire long de l'étape II, le formulaire d'exclusion et le formulaire de demande.

Rappels au cours de la période de présentation d'une demande

À trois moments distincts au cours de la période de présentation d'une demande, des rappels concernant l'approbation du règlement seront transmis directement par la poste régulière aux membres identifiés du groupe.

D. PROCESSUS D'EXCLUSION

Comme il est établi dans l'entente de règlement, les membres du groupe pourront demander à être exclus du recours collectif en transmettant aux avocats du groupe un formulaire d'exclusion dûment rempli, selon les modalités prévues à l'**annexe G** de l'entente de règlement.

Les membres du groupe devront transmettre leur formulaire d'exclusion dûment rempli aux avocats du groupe par messagerie électronique ou par la poste au plus tard à 17 h le **[insérer la date]**, à l'adresse suivante :

Recours collectif concernant les prestations de maladie de l'AE
Cavalluzzo, s.r.l.
Avocats
474, rue Bathurst, bureau 300
Toronto (Ontario) M5T 2S6

Tél. : 1-844-964-5559 (sans frais au Canada) ou 416-964-5559
Télec. : 416-964-5895
Courriel : Elsicknesscase@cavalluzzo.com

Aucun membre du groupe ne pourra demander à être exclu du recours collectif après l'expiration du délai fixé par la Cour.

Dans les deux (2) semaines suivant le délai d'exclusion, les avocats du groupe feront un suivi à la Cour et à la défenderesse par voie d'affidavit, et ils fourniront les noms et les adresses des personnes qui auront demandé à être exclues du recours collectif, s'il y a lieu, ainsi que des copies de leurs formulaires d'exclusion.

E. FRAIS DE NOTIFICATION

Le Canada assumera les frais de postage des avis aux membres du groupe.

Le Canada assumera également les frais de publication des avis dans le *Globe and Mail* et *La Presse* (versions électroniques).

La partie responsable de la tenue des sites Web, des pages Facebook et des comptes Twitter où seront publiés des avis assumera les frais de publication.

ANNEXE D – AVIS D’AUTORISATION, PROCESSUS D’OPPOSITION ET AUDIENCE D’APPROBATION DU RÈGLEMENT

[AVIS DE FORME ABRÉGÉE]

AVIS LÉGAL

Avez-vous présenté une demande de conversion de prestations parentales en prestations de maladie en vertu de la *Loi sur l’assurance-emploi* et essuyé un refus?

Vous pourriez être visé par un règlement proposé. Veuillez lire le présent avis attentivement.

Le gouvernement fédéral du Canada (le « **Canada** ») et Jennifer McCrea de Calgary, en Alberta (la « **représentante/demanderesse** »), ont conclu un règlement proposé dans le cadre d’un recours collectif.

EN QUOI CONSISTE CE RECOURS COLLECTIF?

Selon le recours collectif, au cours de la période du 3 mars 2002 au 23 mars 2013, les fonctionnaires de Service Canada et de la Commission de l’assurance-emploi du Canada ont fait preuve de négligence en refusant de verser des prestations de maladie aux personnes qui recevaient des prestations parentales en vertu de la *Loi sur l’assurance-emploi* (la « **Loi** ») et étaient malades, blessées ou mises en quarantaine pendant leur congé parental. Le Canada est le défendeur dans ce recours collectif.

La Cour fédérale a autorisé ce recours collectif le 7 mai 2015, ce qui signifie qu’il est autorisé à être instruit. Le recours collectif n’a pas encore été instruit et aucune décision judiciaire n’a été rendue quant à son fondement.

Ce recours collectif vise à obtenir une déclaration voulant que la *Loi* ait été appliquée de façon négligente, et dommages.

La représentante/demanderesse est représentée par Cavalluzzo s.r.l. (les « **avocats du groupe** »).

Le règlement proposé doit d’abord être approuvé par la Cour fédérale avant que toute indemnisation soit mise à la disposition des membres du groupe.

QUI EST VISÉ?

Le règlement proposé prévoit une indemnisation pour les personnes suivantes (les « **membres du groupe** ») :

Toutes les personnes qui, au cours de la période du 3 mars 2002 au 23 mars 2013 inclusivement :

- i) ont présenté une demande de prestation et reçu des **prestations parentales** au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou des prestations équivalentes au titre de la *Loi sur l'assurance parentale du Québec*;
- ii) sont tombées malades, ont été blessées ou mises en quarantaine alors qu'elles touchaient les **prestations parentales** en question;
- iii) ont présenté une demande de **prestation de maladie** relativement à la maladie, à la blessure ou à la mise en quarantaine mentionnée au point ii) ci-dessus;
- iv) ont vu leur demande de conversion de prestations parentales en prestations de maladie refusée pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
 - a) elles étaient autrement indisponibles au travail; ou
 - b) elles n'avaient pas reçu au moins une semaine de prestations de maladie au cours de la période de prestations parentales.

Une personne est membre du groupe si elle a présenté une demande de conversion de prestations en prestations de maladie pendant qu'elle recevait des prestations de maternité si la maladie, la blessure ou la mise en quarantaine s'est poursuivie pendant la période où elle touchait des prestations parentales.

La succession des membres du groupe pourrait être admissible. Une réclamation doit être déposée par l'exécuteur testamentaire pour les membres du groupe décédés.

Si le règlement est approuvé, tous les membres du groupe, sauf ceux qui s'en sont valablement exclus ou qui sont réputés s'en être exclus, seront liés par le règlement proposé, seront couverts par les quittances accordées dans le cadre du règlement proposé et n'auront pas le droit de poursuivre le Canada pour les présumés préjudices causés par le refus de la conversion des prestations parentales en prestations de maladie en vertu de la *Loi* au cours de la période visée par le recours collectif du 3 mars 2002 au 23 mars 2013.

QUE PRÉVOIT LE RÈGLEMENT PROPOSÉ?

S'il est approuvé, le règlement proposé prévoit que :

- (a) les membres du groupe qui établissent qu'ils ont présenté une demande de prestations de maladie pour une maladie, une blessure ou une mise en quarantaine pendant leur congé parental, et dont la demande a été refusée, sont admissibles à une indemnisation.
- (b) EDSC déterminera le montant de votre paiement. Le Canada a convenu de verser des paiements aux membres du groupe admissibles d'un montant équivalant au montant des prestations de maladie qu'ils auraient autrement reçu.

COMMENT POUVIEZ-VOUS OBTENIR UNE INDEMNITÉ?

La Cour fédérale doit approuver le règlement proposé. S'il est approuvé, vous pouvez réclamer une indemnité. Pour ce faire, vous devez remplir un formulaire de réclamation et le faire parvenir à EDSC pendant la période des réclamations. De plus amples renseignements sur la façon de présenter une réclamation seront communiqués dans un nouvel avis si le règlement proposé est approuvé.

QUELLE EST LA SOMME D'ARGENT À LAQUELLE VOUS ÊTES ÉLIGIBLE?

Le montant de l'indemnisation que vous recevrez dépendra de votre taux de prestations d'AE et du nombre de semaines que vous étiez malade, blessé ou en quarantaine pendant que vous receviez des prestations parentales au cours de la période du 3 mars 2002 au 23 mars 2013. Le règlement proposé renferme des renseignements détaillés. Vous pouvez le consulter en ligne à l'adresse suivante : www.cavalluzzo.com.

Les avocats du groupe demandent également l'approbation d'honoraires juridiques et de débours de 2 212 389 \$, plus les taxes applicables. Le Canada paiera les honoraires juridiques, en sus des indemnités versées aux membres du groupe admissibles. La Cour fédérale déterminera si le montant des honoraires juridiques est juste et raisonnable.

COMMENT S'OPPOSER OU APPUYER LE REGLEMENT PROPOSÉ?

Les membres du groupe peuvent participer à l'audience d'approbation du règlement. Si vous n'êtes pas d'accord avec le règlement proposé ou si vous voulez exprimer votre appui avec ledit règlement, deux options s'offrent à vous :

1. Appuyer le règlement ou vous y opposer par écrit

Vous pouvez écrire une lettre qui comprend votre nom, votre adresse et votre numéro de téléphone et expliquer pourquoi vous appuyez le règlement proposé ou vous y opposez. Vous pouvez également utiliser le formulaire d'opposition figurant à l'adresse www.cavalluzzo.com. Vous devez envoyer votre lettre ou formulaire d'opposition au plus tard **le 15 novembre 2018** au : **Recours collectif – Prestations de maladie de l'assurance-emploi**, a/s de Cavalluzzo s.r.l., 474, rue Bathurst, bureau 300, Toronto (Ontario) M5T 2S6, ou par courriel à l'adresse suivante : Elsicknesscase@cavalluzzo.com.

2. Appuyer le règlement ou vous y opposer en personne à l'audience d'approbation

Vous pouvez vous présenter à la Cour fédérale, au 180, rue Queen Ouest, bureau 200, Toronto (Ontario) M5V 3L6, le **3 décembre 2018, à 9 h 30**, et le **4 décembre 2018, à 9 h 30**, pour participer à l'audience d'approbation pour exprimer votre appui au règlement proposé ou vos préoccupations. Si vous souhaitez vous y opposer en personne, vous devez soumettre un formulaire d'opposition par écrit au plus tard **le 15 novembre 2018** au : **Recours collectif – Prestations de maladie de l'assurance-emploi**, a/s de Cavalluzzo s.r.l., 474, rue Bathurst, bureau 300, Toronto (Ontario) M5T 2S6, ou par courriel à l'adresse suivante : Elsicknesscase@cavalluzzo.com.

QU'ARRIVE-T-IL SI JE NE FAIS RIEN?

Si vous ne vous opposez pas par écrit ou en personne et que le règlement est approuvé, vous serez lié par les modalités du règlement, et ce, que vous déposiez ou non une réclamation. Vous n'aurez pas d'autres occasions de vous opposer.

Si vous avez intenté une poursuite contre le Canada concernant le refus de la conversion des prestations parentales en prestations de maladie en vertu de la *Loi* au cours de la période du 3 mars 2002 au 23 mars 2013, et que vous n'y mettez pas fin d'ici **le 15 novembre 2018** vous serez réputé vous être exclu du règlement.

OÙ PUIS-JE OBTENIR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS?

Consultez le site www.cavalluzzo.com, ou le site <https://www.facebook.com/M.O.M.lawsuit/>, ou composer sans frais 1-844-964-5559 ou 416-964-5559.

[AVIS DÉTAILLÉ]

RÈGLEMENT PROPOSÉ DU RECOURS COLLECTIF PORTANT SUR LES PRESTATIONS DE MALADIE DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Avez-vous présenté une demande de conversion de prestations parentales en prestations de maladie en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* et essuyé un refus?

Vous pourriez être visé par un règlement proposé. Veuillez lire le présent 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.

Jennifer McCrea (la « **représentante/demanderesse** ») a intenté une poursuite contre le gouvernement fédéral du Canada (le « **Canada** »), alléguant qu'il y a eu négligence dans le refus de verser des prestations de maladie aux personnes qui recevaient des prestations parentales en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « **Loi** ») et étaient malades, blessées ou mises en quarantaine pendant leur congé parental.

La Cour fédérale a autorisé ce recours collectif le 7 mai 2015, ce qui signifie qu'il est autorisé à être instruit. Le recours collectif n'a pas encore été instruit et aucune décision judiciaire n'a été rendue quant à son fondement. La représentante/demanderesse et le Canada ont maintenant conclu un règlement proposé qui prévoit une indemnisation pour certaines personnes, mais uniquement lorsque la Cour fédérale aura approuvé ce règlement.

VOS DROITS LÉGAUX ET VOS OPTIONS DANS LE CADRE DU RÈGLEMENT PROPOSÉ

PARTICIPER : Pour appuyer le règlement proposé ou vous y opposer, vous pouvez soit :

- (1) **écrire** à la Cour pour exprimer vos préoccupations si vous appuyez le règlement proposé ou vous vous y opposez;
- (2) **assister à une audience** et demander à prendre la parole devant la Cour fédérale au sujet du règlement proposé.

NE RIEN FAIRE : Renoncer à tout droit que vous pourriez avoir de vous opposer au règlement proposé.

Ces droits et options, ainsi que les délais pour les exercer, sont expliqués dans le présent avis.

Vos droits légaux sont touchés même si vous ne faites rien. Veuillez lire le présent avis attentivement.

La Cour fédérale doit décider si ce règlement proposé est juste et raisonnable.

La Cour entendra les observations concernant l'approbation du règlement proposé à Toronto, en Ontario, **le 3 décembre 2018, à 9 h 30**, et concernant les honoraires juridiques proposés à Toronto, en Ontario, **le 4 décembre 2018, à 9 h 30**. Les sommes d'argent ne seront mises à disposition que si la Cour fédérale approuve le règlement proposé et après que les appels ont été tranchés, s'il y a lieu. Nous vous demandons d'être patient.

CONTENU DU PRÉSENT AVIS

RENSEIGNEMENTS DE BASE

1. Pourquoi vous recevez le présent avis?
2. Qu'est-ce qu'un recours collectif?
3. Quel est l'objet du recours collectif?
4. Y a-t-il eu un procès?
5. Pourquoi y a-t-il un règlement proposé?

PERSONNES VISÉES PAR LE RÈGLEMENT PROPOSÉ

6. Qui est visé par le règlement proposé?
7. Quoi faire si vous n'êtes pas certain d'être visé par le règlement proposé?

RÈGLEMENT PROPOSÉ

8. Que prévoit le règlement proposé?
9. À quoi devriez-vous renoncer dans le cadre du règlement proposé?
10. Êtes-vous en mesure de vous exclure du règlement proposé?

MARCHE À SUIVRE POUR RECEVOIR UN PAIEMENT

11. Comment recevoir un paiement?
12. Comment seront calculés les paiements?
13. Quoi faire si vous n'êtes pas en accord avec le montant versé?
14. Qu'arrive-t-il si votre réclamation est rejetée?

LES AVOCATS QUI VOUS REPRÉSENTENT

15. Qui sont les avocats du groupe?
16. Est-ce que vous devez payer les avocats qui vous représentent?

OPPOSITION AU RÈGLEMENT PROPOSÉ

17. Comment faire valoir à la Cour que vous appuyez le règlement proposé?
18. Comment faire valoir à la Cour que vous n'êtes pas d'accord avec le règlement proposé?

L'AUDIENCE D'APPROBATION

19. À quel moment et à quel endroit la Cour rendra-t-elle sa décision d'approuver ou non le règlement proposé?
20. Est-ce que vous êtes tenu d'assister à l'audience?
21. Avez-vous le droit d'adresser la cour durant l'audience?
22. Qu'arrive-t-il si vous ne faites rien?

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

23. Comment pouvez-vous obtenir des renseignements supplémentaires?

RENSEIGNEMENTS DE BASE

1. Pourquoi vous recevez le présent avis?

La Cour fédérale a autorisé le présent avis afin de vous informer des détails d'un règlement proposé et des options dont vous disposez avant qu'elle décide si elle approuvera ou non le

règlement proposé. Le présent avis explique le recours collectif, le règlement proposé, ainsi que vos droits légaux.

2. Qu'est-ce qu'un recours collectif?

Dans un recours collectif, une ou plusieurs personnes appelées « représentants/demandeurs » intentent une poursuite au nom de plusieurs personnes qui réclament les mêmes droits. Ces personnes ayant une réclamation semblable portent le nom de « groupe » ou « membres du groupe ». La Cour tranche ces réclamations pour tous les membres du groupe, sauf ceux qui s'excluent clairement du recours collectif.

3. Quel est l'objet du recours collectif?

Jennifer McCrea de Calgary, en Alberta (la « **représentante/demanderesse** »), a intenté une poursuite et est représentée par Cavalluzzo s.r.l. (les « **avocats du groupe** »). Le gouvernement fédéral du Canada (le « **Canada** ») est le défendeur dans ce recours collectif.

Au cours de la période visée par le recours collectif du 3 mars 2002 au 23 mars 2013, la *Loi* prévoyait 15 semaines de prestations de maternité pour les mères biologiques, y compris les mères porteuses, qui ne peuvent pas travailler parce qu'elles sont enceintes ou qu'elles ont accouché récemment, ainsi que 35 semaines de prestations parentales pour les parents qui prennent soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté. Les prestations de maladie sont versées aux personnes qui sont incapables de travailler parce qu'elles sont malades, blessées ou mises en quarantaine. Selon le recours collectif, au cours de la période du 3 mars 2002 au 23 mars 2013, les fonctionnaires de Service Canada et de la Commission de l'assurance-emploi du Canada ont fait preuve de négligence en refusant de verser des prestations de maladie aux personnes qui recevaient des prestations parentales en vertu de la *Loi* et étaient malades, blessées ou mises en quarantaine pendant leur congé parental.

4. Y a-t-il eu un procès?

La Cour fédérale a autorisé ce recours collectif le 7 mai 2015, ce qui signifie qu'il est autorisé à être instruit. Le recours collectif n'a pas encore été instruit et aucune décision judiciaire n'a été rendue quant à son fondement.

Ce recours collectif vise une déclaration que les fonctionnaires de Service Canada et de la Commission de l'assurance-emploi ont appliqué la *Loi* de manière négligente, et dommages.

5. Pourquoi y a-t-il un règlement proposé?

La représentante/demanderesse et le Canada ont convenu d'un règlement proposé. Les parties évitent ainsi les coûts et l'incertitude que peut entraîner un procès et l'attente du jugement, et les membres du groupe obtiennent l'indemnisation décrite dans le présent avis et dans le règlement proposé. Dans l'affaire en question, cela signifie également que les membres du groupe n'auront pas à témoigner devant la Cour. La représentante/demanderesse et les avocats du groupe sont d'avis que le règlement proposé est dans l'intérêt de tous les membres du groupe.

PERSONNES VISÉES PAR LE RÈGLEMENT PROPOSÉ

6. Qui est visé par le règlement proposé?

Les membres du groupe visés par le règlement proposé sont les suivants :

Toutes personnes qui, au cours de la période du 3 mars 2002 au 23 mars 2013 inclusivement:

- i) ont présenté une demande de prestation et reçu des **prestations parentales** au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou des prestations équivalentes au titre de la *Loi sur l'assurance parentale du Québec*;
- ii) sont tombées malades, ont été blessées ou mises en quarantaine alors qu'elles touchaient les **prestations parentales** en question;
- iii) ont présenté une demande de **prestation de maladie** relativement à la maladie, à la blessure ou à la mise en quarantaine mentionnée au point ii) ci-dessus;
- iv) ont vu leur demande de conversion de prestations parentales en prestations de maladie refusée pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
 - a) elles étaient autrement indisponibles au travail; ou
 - b) elles n'avaient pas reçu au moins une semaine de prestations de maladie au cours de la période de prestations parentales.

Une personne est membre du groupe si elle a présenté une demande de conversion en prestations de maladie pendant qu'elle recevait des prestations de maternité si la maladie, la blessure ou la mise en quarantaine s'est prolongée jusqu'à la période où elle touchait des prestations parentales.

La succession des membres du groupe peuvent être admissible. Une réclamation doit être déposée par l'exécuteur testamentaire pour les membres du groupe décédés.

Si le règlement est approuvé, tous les membres du groupe, sauf ceux qui s'en sont valablement exclus, seront liés par le règlement proposé et seront couverts par les quittances accordées dans le cadre du règlement proposé.

7. Quoi faire si vous n'êtes pas certain d'être visé par le règlement proposé?

Si vous n'êtes pas certain d'être visé par le règlement proposé, vous pouvez composer le 1-844-964-5559 ou 416-964-5559 ou consulter le site www.cavalluzzo.com ou <https://www.facebook.com/M.O.M.lawsuit/>.

RÈGLEMENT PROPOSÉ

8. Que prévoit le règlement proposé?

S'il est approuvé par la Cour, le règlement proposé prévoit que :

- (a) les membres du groupe qui sont en mesures d'établir qu'ils ont présenté une demande de prestations de maladie pour une maladie, une blessure ou une mise en quarantaine pendant leur congé parental, et que leur demande a été refusée, sont admissibles à une indemnisation.

- (b) EDSC déterminera le montant du paiement. Le Canada a convenu de verser des paiements aux membres du groupe admissibles d'un montant équivalant au montant des prestations de maladie qu'ils auraient autrement reçu.

9. À quoi devriez-vous renoncer dans le cadre du règlement proposé?

Lorsque le règlement proposé sera définitif, vous renoncerez à votre droit de poursuivre le Canada pour les réclamations visées par ce règlement proposé. Vous « libérez » le Canada, donc vous ne pourriez plus poursuivre le Canada pour tout aspect lié au refus d'une demande de conversion de prestations parentales en prestations de maladie au cours de la période du 3 mars 2002 au 23 mars 2013.

Le règlement proposé donne une description précise des droits qui seront renoncés une fois que le règlement est approuvé; veuillez donc lire le document attentivement. Si vous avez des questions à cet égard, vous pouvez communiquer avec les avocats du groupe ou votre propre avocat. Il vous incombe de payer les honoraires de votre propre avocat.

Le règlement proposé peut être consulté à l'adresse suivante : www.cavalluzzo.com.

10. Êtes-vous en mesure de vous exclure du règlement proposé?

Oui. Si le règlement proposé est approuvé, un avis vous sera envoyé décrivant le processus à suivre pour vous en exclure.

Vous devez vous retirer du recours collectif avant la date limite du retrait si vous ne souhaitez pas y participer, ce qui signifie que vous ne serez ni lié par une ordonnance rendue dans le cadre du recours collectif ni admissible à une indemnisation. Vous pourrez retenir les services de votre propre avocat et intenter votre propre poursuite à vos frais personnels. Si vous souhaitez intenter votre propre poursuite, vous devez vous exclure du recours collectif. Si vous exercer l'option précédente, vous devrez respecter tous les délais de prescription applicables et vous devriez consulter un avocat.

De plus amples renseignements sur la façon de s'exclure du recours collectif seront donnés si le règlement proposé est approuvé.

MARCHE À SUIVRE POUR RECEVOIR UN PAIEMENT SI LE RÈGLEMENT PROPOSÉ EST APPROUVÉ

11. Comment recevoir un paiement?

Pour demander un paiement, tous les membres du groupe doivent remplir et présenter un formulaire de réclamation. Tous les formulaires de réclamation seront évalués par EDSC. Les membres du groupe admissibles n'auront pas à témoigner devant la Cour. Une fois que les formulaires de réclamation auront été vérifiés par l'administrateur des réclamations, les membres du groupe recevront une indemnisation complète dès que raisonnablement possible.

De plus amples renseignements sur le processus de réclamation, y compris le formulaire de réclamation, seront communiqués dans un nouvel avis si le règlement est approuvé.

Une personne pourra soumettre un formulaire de réclamation ou voir sa réclamation évaluée seulement après que la Cour fédérale aura donné son approbation finale au règlement proposé et que tous les appels auront été tranchés (voir la rubrique « **L'audience d'approbation** » ci-après). Si des appels sont interjetés, il pourrait s'écouler une longue période avant qu'ils ne soient tranchés. Nous vous demandons d'être patient.

12. Comment seront calculés les paiements?

EDSC examinera votre formulaire de réclamation et déterminera si vous êtes admissible à un paiement. Le cas échéant, EDSC fixera le montant de votre paiement selon le processus décrit dans l'entente de règlement.

13. Quoi faire si vous n'êtes pas en accord avec le montant versé?

Si vous souhaitez contester la décision, vous pouvez demander un examen devant un protonotaire de la Cour fédérale.

14. Qu'arrive-t-il si votre réclamation est rejetée?

Si votre réclamation est rejetée, vous recevrez un avis de la décision. Il y aura un processus de demande d'examen de la décision de refus et de plus amples renseignements vous seront communiqués dans un nouvel avis si le règlement est approuvé.

LES AVOCATS QUI VOUS REPRÉSENTENT

15. Qui sont les avocats du groupe?

Les avocats du cabinet Cavalluzzo s.r.l. représentent la demanderesse et le groupe. Vous pouvez également vous faire représenter ou conseiller par un autre cabinet d'avocats de votre choix, qui vous représentera à vos frais à la Cour.

16. Est-ce que vous devez payer les avocats qui vous représentent?

Les avocats du groupe demandent l'approbation d'honoraires et les débours de 2 212 389 \$, plus les taxes applicables. Ce montant sera payé séparément de l'indemnisation versée aux membres du groupe. Les avocats du groupe ne seront pas rémunérés à moins que la Cour fédérale ne déclare que le montant des honoraires juridiques est juste et raisonnable.

Vous n'aurez pas à payer de frais juridiques de votre poche pour obtenir les services des avocats du groupe relativement au processus de réclamation. Le membre du groupe qui fait appel à d'autres avocats ou à un représentant doit payer les honoraires, débours et taxes établis pour leurs services, sur une base quelconque convenue en privé.

PARTICIPER AU RÈGLEMENT PROPOSÉ

Vous pouvez participer à l'audience pour exprimer votre appui au règlement proposé ou vous y opposer si vous n'êtes pas d'accord avec une partie de celui-ci. La Cour tiendra compte de votre opinion.

17. Comment faire valoir à la Cour que vous appuyez le règlement proposé?

Pour exprimer votre appui au règlement proposé, vous pouvez écrire une lettre qui comprend ce qui suit :

- votre nom, votre adresse et votre numéro de téléphone;
- un énoncé expliquant que vous appuyez le règlement proposé dans le cadre du recours collectif portant sur les prestations de maladie de l'assurance-emploi;
- les raisons de votre appui au règlement proposé ainsi que tout document à l'appui;
- votre signature.

Vous pouvez envoyer votre lettre par poste ou par courriel à l'adresse suivante :

Recours collectif – Prestations de maladie de l'assurance-emploi
c/o Cavalluzzo s.r.l. 474 Bathurst Street, Suite 300, Toronto, Ontario, M5T 2S6

Courriel : Elsicknesscase@cavalluzzo.com

18. Comment faire valoir à la Cour que vous n'êtes pas d'accord avec le règlement proposé?

Pour vous opposer au règlement proposé, vous pouvez soit :

- (a) **soumettre une opposition par écrit** : écrivez une lettre ou remplissez un formulaire d'opposition comprenant ce qui suit :
 - votre nom, votre adresse et votre numéro de téléphone;
 - un énoncé expliquant que vous vous opposez au règlement proposé dans le cadre du recours collectif portant sur les prestations de maladie d'assurance-emploi;
 - les raisons de votre opposition au règlement proposé ainsi que tout document à l'appui;
 - votre signature.
- (b) **formuler une opposition de vive voix à l'audience d'approbation** : vous devez remplir un formulaire d'opposition indiquant que vous souhaitez comparaître à l'audience pour vous opposer au règlement. La tenue de l'audience d'approbation devant la Cour Fédérale est prévue à Toronto, Ontario, le 3 décembre 2018, à 9 h.

Les lettres d'opposition et les formulaires d'opposition doivent être envoyés au plus tard **le 15 novembre 2018** à l'adresse suivante :

Recours collectif – Prestations de maladie de l'assurance-emploi
c/o Cavalluzzo s.r.l. 474 Bathurst Street, Suite 300, Toronto, Ontario, M5T 2S6

Courriel : Elsicknesscase@cavalluzzo.com

L'AUDIENCE D'APPROBATION

La Cour fédérale tiendra une audience à Toronto, Ontario, le 3 décembre 2018, à 9 h, en vue de décider d'approuver ou non le règlement proposé et à Toronto, Ontario, le 4 décembre 2018, à 9 h 30, en vue de décider d'approuver ou non la demande d'approbation des honoraires

juridiques et des taxes présentée par les avocats du groupe. Vous pouvez assister à l'audience et demander de prendre la parole, mais vous n'êtes pas obligé.

19. À quel moment et à quel endroit la Cour rendra-t-elle sa décision d'approuver ou non le règlement proposé?

La Cour fédérale tiendra une audience d'approbation à Toronto, Ontario, le 3 décembre 2018, à 9 h 30, et le 4 décembre 2018, à 9 h 30.

La date ou l'heure de l'audience peuvent être modifiées sans autre avis. Si vous prévoyez d'assister à l'audience, il est recommandé de les vérifier à l'avance en consultant le site www.cavalluzzo.com ou <https://www.facebook.com/M.O.M.lawsuit/> ou composer sans frais le 1-844-964-5559 ou 416-964-5559.

À l'audience, la Cour fédérale déterminera si le règlement proposé est juste, raisonnable et dans l'intérêt du groupe. La Cour déterminera également si les honoraires juridiques et débours demandés par les avocats du groupe sont raisonnables et justes. S'il y a des oppositions, la Cour les examinera et entendra les personnes qui ont présenté un formulaire d'opposition demandant de prendre la parole à l'audience; la Cour tiendra compte de ces oppositions ainsi que de celles qui ont été présentées par écrit.

Après l'audience, la Cour décidera si elle approuve ou non le règlement proposé. On ne sait pas combien de temps durera ce processus décisionnel.

20. Est-ce que vous êtes tenu d'assister à l'audience?

Non. Les avocats du groupe répondront aux questions de la Cour au nom du groupe, le cas échéant.

Vous et/ou votre avocat êtes libres d'y assister, à vos frais, afin d'exprimer votre appui ou votre opposition au règlement proposé. Si vous envoyez une opposition par écrit, vous n'avez pas à assister à l'audience pour en discuter. Si vous avez transmis votre opposition écrite à temps, la Cour en tiendra compte.

21. Avez-vous le droit d'adresser la cour à durant l'audience?

Oui. Si vous souhaitez être entendu à l'audience d'approbation, vous devez soumettre un formulaire d'opposition et indiquer que vous souhaitez prendre la parole à l'audience d'approbation.

22. Qu'arrive-t-il si vous ne faites rien?

Si vous ne faites rien, vous êtes réputé avoir accepté le règlement proposé. L'audience d'approbation aura lieu et la Cour déterminera si le règlement proposé est juste, raisonnable et dans l'intérêt du groupe, et ce, sans tenir compte de votre point de vue sur la question; vous n'aurez donc plus la possibilité de présenter des oppositions devant la Cour.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

23. Comment puis-je obtenir des renseignements supplémentaires?

Le présent avis résume le règlement proposé. Pour obtenir des renseignements détaillés, une copie de l'entente de règlement figure sur le site www.cavalluzzo.com.

Si vous avez des questions, vous pouvez les envoyer par poste au Recours collectif – Prestations de maladie de l'assurance-emploi, Cavalluzzo s.r.l., 474, rue Bathurst, bureau 300, Toronto (Ontario) M5T 2S6, par courriel à l'adresse Elsicknesscase@cavalluzzo.com ou composer sans frais le 1-844-964-5559 or 416-964-5559.

AVIS GOOGLE/FACEBOOK/TWITTER

Recours collectif – Prestations de maladie de l'assurance-emploi

Avez-vous reçu des prestations parentales en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* au cours de la période du 3 mars 2002 au 23 mars 2013, et avez-vous présenté une demande de conversion de ces prestations en prestations de maladie? Si votre demande de conversion de prestations parentales en prestations de maladie a été refusée, vos droits pourraient être visés par un règlement proposé.

Site : www.cavalluzzo.com

Facebook: <https://www.facebook.com/M.O.M.lawsuit/>

Téléphone: 1-844-964-5559 (sans frais en Canada) ou 416-964-5559

ANNEXE E – FORMULATION D’OPPOSITION

UTILISEZ LE PRÉSENT FORMULAIRE SEULEMENT SI VOUS
VOUS **OPPOSEZ** AU RÈGLEMENT PROPOSÉ

À : **Recours collectif – Prestations de maladie de l’assurance-emploi**
Cavalluzzo s.r.l.
474, rue Bathurst, bureau 300
TORONTO ON M5T 2S6

- ou -

Elsicknesscase@cavalluzzo.com

Objet : Règlement du recours collectif portant sur les prestations de maladie de l’assurance-emploi

Je m’appelle _____.

Pour les motifs énoncés ci-après, je m’oppose (veuillez préciser) :

☐ aux modalités du règlement.

☐ aux honoraires et aux taxes proposés des avocats du groupe.

Les personnes qui souhaitent s’opposer au règlement doivent remplir et soumettre le présent formulaire d’opposition au plus tard le **15 novembre 2018**.

Je m’oppose au règlement pour les motifs suivants (veuillez joindre des pages supplémentaires si vous manquez d’espace) :

☐ J'ai joint des copies des documents à l'appui de mon opposition.

☐ Je **N'AI PAS** joint de documents à l'appui de mon opposition et je n'entends pas le faire.

☐ Je **N'ENTENDS PAS** comparaître à l'audience relative à la requête d'approbation du règlement proposé, et je comprends que mon opposition sera déposée devant la Cour fédérale avant l'audience relative à la requête qui se tiendra le 3 décembre 2018, à 9 h 30, et le 4 décembre 2018, à 9 h 30 à Toronto, en Ontario.

☐ J'entends comparaître en personne à l'audience le 3 décembre 2018, à 9 h 30, et le 4 décembre 2018, à 9 h 30 à Toronto, en Ontario, ou y être représenté par un avocat et y présenter des observations.

**MON ADRESSE AUX FINS DE
SIGNIFICATION EST LA SUIVANTE :**

**S'il y a lieu, L'ADRESSE DE MON
AVOCAT AUX FINS DE SIGNIFICATION
EST LA SUIVANTE (remarque : vous
n'avez pas besoin d'un avocat pour vous
opposer au règlement) :**

Nom : _____

Nom : _____

Adresse : _____

Adresse : _____

Téléphone : _____

Téléphone : _____

Télécopieur : _____

Télécopieur : _____

Adresse électronique : _____

Adresse électronique : _____

Date : _____

Signature : _____

La collecte, l'utilisation et la divulgation des renseignements personnels fournis à Cavalluzzo LLP en remplissant ce formulaire et tous autres documents, voire données, informations, rapport, matériels, ou toutes autres pièces jointes au formulaire seraient divulguées uniquement à la fin de parvenir à la Cour Fédérale et à Sa Majesté la reine du chef du Canada, conformément aux modalités du règlement du recours collectif conclu entre les parties, l'objection ou la soumission des personnes visées par ce règlement. L'utilisation et la divulgation de toute information personnelle reçue par le gouvernement du Canada sont sujettes aux lois relatives quant à l'utilisation, la divulgation, la rétention ou divulgation de l'information personnelle divulguer incluant la *loi sur l'Accès à l'information et protection des renseignements personnels*, *Loi sur la protection des renseignements personnels* et la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

ANNEXE F – AVIS D'APPROBATION DU RÈGLEMENT, PROCESSUS D'EXCLUSION ET PROCESSUS DE RÉCLAMATION

[AVIS ABRÉGÉ]

AVIS LÉGAL

Avez-vous présenté une demande de conversion de prestations parentales en prestations de maladie en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* et essuyé un refus?

Un règlement a été approuvé par la Cour. Veuillez lire le présent avis attentivement.

La Cour a approuvé un règlement entre le gouvernement fédéral du Canada (le « **Canada** ») et Jennifer McCrea de Calgary, en Alberta (la « **représentante /demanderesse** »).

Un recours collectif a été déposé par suite de la poursuite intentée par Jennifer McCrea qui alléguait qu'au cours de la période du 3 mars 2002 au 23 mars 2013, les fonctionnaires de Service Canada et de la Commission de l'assurance-emploi du Canada ont fait preuve de négligence en refusant de verser des prestations de maladie aux personnes qui recevaient des prestations parentales en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « **Loi** ») et étaient malades, blessées ou mises en quarantaine pendant leur congé parental. Le Canada est le défendeur dans ce recours collectif.

QUI EST VISÉ?

Le règlement accorde certains avantages et indemnisations aux personnes suivantes (« **membres du groupe** ») :

Toutes personnes qui, au cours de la période du 3 mars 2002 au 23 mars 2013 inclusivement:

- i) ont présenté une demande de prestation et reçu des **prestations parentales** au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou des prestations équivalentes au titre de la *Loi sur l'assurance parentale du Québec*;
- ii) sont tombées malades, ont été blessées ou mises en quarantaine alors qu'elles touchaient les **prestations parentales** en question;
- iii) ont présenté une demande de **prestation de maladie** relativement à la maladie, à la blessure ou à la mise en quarantaine mentionnée au point ii) ci-dessus;
- iv) ont vu leur demande de conversion de prestations parentales en prestations de maladie refusée pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
 - (a) elles étaient autrement indisponibles au travail; ou
 - (b) elles n'avaient pas reçu au moins une semaine de prestations de maladie au cours de la période de prestations parentales.

Une personne est membre du groupe si elle a présenté une demande de conversion de prestations de maladie pendant qu'elle recevait des prestations de maternité si la maladie, la blessure ou la mise en quarantaine s'est poursuivie pendant la période où elle touchait des prestations parentales.

La succession d'un membre du groupe peut être admissible. Une réclamation doit être déposée par l'exécuteur testamentaire ou, si la succession a été liquidée, un membre de la famille immédiate d'un membre du groupe qui est décédé.

Tous les membres du groupe, sauf ceux qui se sont valablement exclus du règlement, seront liés par le règlement et seront couverts par les quittances accordées dans le cadre du règlement, et ils n'auront pas le droit de poursuivre le Canada pour les présumés préjudices causés par le refus de la conversion des prestations parentales en prestations de maladie en vertu de la *Loi* au cours de la période visée par le recours collectif du 3 mars 2002 au 23 mars 2013.

QUE PRÉVOIT LE RÈGLEMENT?

Le règlement prévoit ce qui suit :

- a) les membres du groupe qui établissent qu'ils ont présenté une demande de prestations de maladie pour une maladie, une blessure ou une mise en quarantaine pendant leur congé parental, et dont la demande a été refusée, sont admissibles à une indemnisation.
- b) EDSC déterminera le montant de votre paiement. Le Canada a convenu de verser des paiements aux membres du groupe admissibles d'un montant équivalant au montant des prestations de maladie qu'ils auraient autrement reçu.

COMMENT RECEVOIR UNE INDEMNITÉ ET BÉNÉFICIER DES AVANTAGES?

Vous devez remplir un formulaire de réclamation et le faire parvenir à l'administrateur des réclamations à l'adresse suivante [140, promenade du Portage, Place du Portage, Phase IV, Casier postal 212, Gatineau, Québec K1A 0J9] d'ici le *[date limite de réclamation]*. Vous pouvez obtenir une copie du formulaire de réclamation à l'adresse suivante www.cavalluzzo.com. Vous n'aurez droit à aucune indemnisation si vous décidez de vous exclure.

QUELLE SOMME D'ARGENT EST-ELLE RECEVABLE?

Le montant que vous recevrez dépendra du nombre de semaines de prestations de maladie que vous avez demandées pendant que vous receviez des prestations parentales. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez l'entente de règlement accessible sur le site www.cavalluzzo.com.

La Cour a approuvé des honoraires de *[montant, taxes en sus]* pour les avocats du groupe. Vous n'avez pas à payer les avocats du groupe et les honoraires d'avocats ne seront pas déduits du montant que vous recevrez.

QUOIFAIRE SI VOUS NE VOULEZ PAS ÊTRE LIÉ PAR LE RÈGLEMENT?

Si vous ne souhaitez pas être lié par le règlement, vous devez vous exclure du recours collectif d'ici le *[date limite d'exclusion]*. Si vous choisissez de vous exclure, vous n'aurez droit à aucun avantage ou indemnisation prévu dans le règlement et la réclamation que vous avez soumise au Canada pour avoir essuyé un refus à votre demande de conversion de prestations parentales en prestations de maladie au cours de la période du 3 mars 2002 au 23 mars 2013 **ne sera pas** quittancée.

Pour vous exclure du règlement, vous devez remettre un formulaire d'exclusion aux avocats du groupe. Vous pouvez obtenir une copie du formulaire d'exclusion à l'adresse suivante www.cavalluzzo.com.

Si vous avez intenté une poursuite contre le Canada concernant le refus de la conversion des prestations parentales en prestations de maladie au cours de la période du 3 mars 2002 au 23 mars 2013 et que vous ne déposez pas un avis de désistement d'ici le [date limite d'exclusion], vous serez réputé vous être exclu du règlement.

OÙ ALLER POUR OBTENIR DE PLUS RENSEIGNEMENTS?

Avocats du groupe

Site : www.cavalluzzo.com

Site : <https://www.facebook.com/M.O.M.lawsuit/>

Courriel : Esicknesscase@cavalluzzo.com

Téléphone : 1-844-964-5559 (sans frais au Canada) ou 416-964-5559

Administrateur du recours collectif sur les prestations de maladie de l'assurance-emploi

140 Promenade du Portage

Immeuble Place du Portage, Phase IV, CP 212

Gatineau (Québec) K1A 0J9

Téléphone : 1-800-206-7218 (questions)

1-800-529-3742 (TTY)

1-877-486-1650 (International)

VOUS CONNAISSEZ QUELQU'UN QUI POURRAIT FAIRE PARTIE DU RECOURS COLLECTIF SUR LES PRESTATIONS DE MALADIE DE L'ASSURANCE-EMPLOI?

Veillez lui fournir cette information.

[AVIS DÉTAILLÉ]

RÈGLEMENT DU RECOURS COLLECTIF SUR LES PRESTATIONS DE MALADIE DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Avez-vous présenté une demande de conversion de prestations parentales en prestations de maladie en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* et essuyé un refus?

Vous pourriez être visé par un règlement. Veuillez lire le présent 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.

Jennifer McCrea (la « **représentante/demanderesse** ») a intenté une poursuite contre le gouvernement fédéral du Canada (le « **Canada** »), alléguant qu'il y a eu négligence dans le refus de verser des prestations de maladie aux personnes qui recevaient des prestations parentales en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « **Loi** ») et étaient malades, blessées ou mises en quarantaine pendant leur congé parental.

La Cour a approuvé un règlement entre la représentante/demanderesse et le Canada, lequel prévoit une indemnisation pour certaines personnes qui se sont vues refuser le versement de prestations de maladie alors qu'elles recevaient des prestations parentales en vertu de la *Loi*.

Vos droits légaux sont touchés même si vous ne faites rien. Veuillez lire le présent avis attentivement.

VOS DROITS LÉGAUX ET VOS OPTIONS DANS LE CADRE DU RÈGLEMENT

SOUMETTRE UNE RÉCLAMATION : Vous pouvez présenter une réclamation en vue d'obtenir de l'argent. Pour ce faire, vous devez remplir un formulaire de réclamation et le faire parvenir à Emploi et Développement social Canada (EDSC) d'ici le [date limite de la réclamation]. Vous pouvez obtenir une copie du formulaire de réclamation à l'adresse suivante <http://www.cavalluzzo.com/>.

EXCLUSION : Si vous ne souhaitez pas être lié par le règlement, vous devez vous exclure du recours collectif d'ici le [date limite d'exclusion]. Si vous choisissez de vous exclure, vous n'aurez droit à aucun avantage ou indemnisation prévu dans le règlement et la réclamation que vous avez soumise au Canada pour avoir essuyé un refus à votre demande de conversion de prestations parentales en prestations de maladie au cours de la période du 3 mars 2002 au 23 mars 2013 ne sera pas quittancée. Pour vous exclure du règlement, vous devez remettre un formulaire d'exclusion aux avocats du groupe. Vous pouvez obtenir une copie du formulaire d'exclusion à l'adresse suivante <http://www.cavalluzzo.com/>.

Si vous avez intenté une poursuite contre le Canada concernant le refus de la conversion des prestations parentales en prestations de maladie au cours de la période du 3 mars 2002 au 23 mars 2013 et que vous ne déposez pas un avis de désistement d'ici le [date limite d'exclusion], vous serez réputé vous être exclu du règlement.

CONTENU DU PRÉSENT AVIS

RENSEIGNEMENTS DE BASE

1. Pourquoi vous recevez le présent avis?
2. Qu'est-ce qu'un recours collectif?
3. Quel est l'objet du recours collectif?
4. Pourquoi un règlement a-t-il été conclu?

QUI EST VISÉ PAR LE RÈGLEMENT?

5. Qui est visé par le règlement?
6. Quoi faire si vous n'êtes pas certain d'être visé par le règlement proposé?

AVANTAGES DU RÈGLEMENT

7. Qu'est-ce que prévoit le règlement?
8. À quoi devriez-vous renoncer dans le cadre du règlement proposé?
9. Est-ce que vous pouvez vous exclure du règlement?

MARCHE À SUIVRE POUR RECEVOIR UN PAIEMENT

10. Comment recevoir un paiement?
11. Comment seront calculés les paiements?
12. Quand allez-vous recevoir le paiement?
13. Quoi faire si vous n'êtes pas en accord avec la décision?
14. Qu'arrive-t-il si votre réclamation est rejetée?

LES AVOCATS QUI VOUS REPRÉSENTENT

15. Qui sont les avocats du groupe?
16. Comment les avocats du groupe seront-ils payés?

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

17. Comment pouvez-vous obtenir des renseignements supplémentaires?

RENSEIGNEMENTS DE BASE

1. Pourquoi recevez-vous le présent avis?

La Cour fédérale a autorisé le présent avis afin de vous informer des détails d'un règlement et de toutes les options dont vous disposez. Le présent avis explique le recours collectif, le règlement ainsi que vos droits légaux.

2. Qu'est-ce qu'un recours collectif?

Dans un recours collectif, une ou plusieurs personnes appelées « représentants/demandeurs » intentent une poursuite au nom de plusieurs qui revendiquent des réclamations semblables. Ces personnes ayant une réclamation semblable portent le nom de « groupe » ou « membres du groupe ». La Cour tranche ces réclamations pour tous les membres du groupe, sauf ceux qui s'excluent clairement du recours collectif.

3. Quel est l'objet du recours collectif?

Jennifer McCrea de Calgary, en Alberta (la « **représentante/demanderesse** »), a intenté une poursuite et est représentée par Cavalluzzo s.r.l. (les « **avocats du groupe** »). Le gouvernement fédéral du Canada (le « **Canada** ») est le défendeur dans ce recours collectif.

Au cours de la période visée par le recours collectif du 3 mars 2002 au 23 mars 2013, la *Loi* prévoyait 15 semaines de prestations de maternité pour les mères biologiques, y compris les mères porteuses, qui ne peuvent pas travailler parce qu'elles sont enceintes ou qu'elles ont accouché récemment, ainsi que 35 semaines de prestations parentales pour les parents qui prennent soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté. Les prestations de maladie sont versées aux personnes qui sont incapables de travailler parce qu'elles sont malades, blessées ou mises en quarantaine. Selon le recours collectif, au cours de la période du 3 mars 2002 au 23 mars 2013, les fonctionnaires de Service Canada et de la Commission de l'assurance-emploi du Canada ont fait preuve de négligence en refusant de verser des prestations de maladie aux personnes qui recevaient des prestations parentales en vertu de la *Loi* et étaient malades, blessées ou mises en quarantaine pendant leur congé parental.

4. Pourquoi un règlement a-t-il été conclu?

Le [insérer la date], la Cour a approuvé un règlement entre la représentante/demanderesse et le Canada. Les parties évitent ainsi les coûts et l'incertitude qu'entraîneraient un procès et l'attente du jugement, et les membres du groupe obtiennent les avantages décrits dans le présent avis et dans le règlement. Dans la présente affaire, cela signifie également que les membres du groupe n'auront pas à témoigner devant la Cour. La Cour est d'avis que le règlement est juste et raisonnable et qu'il est dans l'intérêt de tous les membres du groupe.

QUI EST VISÉ PAR LE RÈGLEMENT?

5. Qui est visé par le règlement?

Le règlement vise :

toutes personnes qui, au cours de la période du 3 mars 2002 au 23 mars 2013 inclusivement:

- i) ont présenté une demande de prestation et reçu des **prestations parentales** au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou des prestations équivalentes au titre de la *Loi sur l'assurance parentale du Québec*;
- ii) sont tombées malades, ont été blessées ou mises en quarantaine alors qu'elles touchaient les **prestations parentales** en question;
- iii) ont présenté une demande de **prestation de maladie** relativement à la maladie, à la blessure ou à la mise en quarantaine mentionnée au point ii) ci-dessus;
- iv) ont vu leur demande de conversion de prestations parentales en prestations de maladie refusée pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
 - (1) elles étaient autrement indisponibles au travail; ou
 - (2) elles n'avaient pas reçu au moins une semaine de prestations de maladie au cours de la période de prestations parentales.

Une personne est membre du groupe si elle a présenté une demande de conversion en prestations de maladie pendant qu'elle recevait des prestations de maternité si la maladie, la

blessure ou la mise en quarantaine s'est poursuivie pendant la période où elle touchait des prestations parentales.

La succession d'un membre du groupe peut être admissible. Une réclamation doit être déposée par l'exécuteur testamentaire ou, si la succession a été liquidée, un membre de la famille immédiate d'un membre du groupe qui est décédé.

Tous les membres du groupe, sauf ceux qui se sont valablement exclus du règlement ou sont considérés comme l'ayant fait, seront liés par le règlement et seront couverts par les quittances accordées dans le cadre du règlement.

6. Quoi faire si vous n'êtes pas certain d'être visé par le règlement proposé?

Si vous n'êtes pas certain d'être visé par le règlement, vous pouvez composer le 1-844-964-5559 (sans frais au Canada) ou 416-964-5559 ou consulter le site <http://www.cavalluzzo.com/> ou le site <https://www.facebook.com/M.O.M.lawsuit/> ou [site d'EDSC].

AVANTAGES DU RÈGLEMENT

7. Qu'est-ce que prévoit le règlement?

Le règlement prévoit ce qui suit :

- a) les membres du groupe qui établissent qu'ils ont présenté une demande de prestations de maladie pour une maladie, une blessure ou une mise en quarantaine pendant leur congé parental, et dont la demande a été refusée, sont admissibles à une indemnisation;
- b) EDSC déterminera le montant de votre paiement. Le Canada a convenu de verser des paiements aux membres du groupe admissibles d'un montant équivalant au montant des prestations de maladie qu'ils auraient autrement reçu.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'entente de règlement, consultez le site www.cavalluzzo.com ou [site d'EDSC].

8. À quoi devriez-vous renoncer dans le cadre du règlement proposé?

Si vous ne vous excluez pas du règlement, vous ne pourrez pas poursuivre le Canada pour toute réclamation quittancée aux termes du règlement proposé. Vous ne pourriez plus poursuivre le Canada pour tout aspect lié au refus d'une demande de conversion de prestations parentales en prestations de maladie au cours de la période du 3 mars 2002 au 23 mars 2013.

L'entente de règlement donne une description précise des droits qui seront renoncés ; veuillez donc lire le document attentivement. Si vous avez des questions à cet égard, vous pouvez communiquer avec les avocats du groupe ou votre propre avocat.

9. Puis-je m'exclure du règlement?

Oui. Vous devez vous exclure du recours collectif au plus tard le *[date limite d'exclusion]* si vous ne souhaitez pas y participer, ce qui signifie que vous ne serez ni lié par une ordonnance rendue dans le cadre du recours collectif ni admissible à une indemnisation. Vous pourrez

retenir les services de votre propre avocat et intenter votre propre poursuite à vos frais personnels. Si vous souhaitez intenter votre propre poursuite, vous devez vous exclure du recours collectif. Si vous décidez de vous exclure, vous devrez respecter tous les délais de prescription applicables et vous devriez consulter un avocat.

Si vous avez intenté une poursuite contre le Canada concernant le refus de la conversion des prestations parentales en prestations de maladie au cours de la période du 3 mars 2002 au 23 mars 2013, et que vous ne déposez pas un désistement d'ici le [date limite d'exclusion], vous serez réputé vous être exclu du règlement.

Pour vous exclure du règlement, vous devez soumettre un formulaire d'exclusion aux avocats du groupe à l'adresse suivante : Recours collectif sur les prestations de maladie de l'assurance-emploi, Cavalluzzo LLP, 474 rue Bathurst, Suite 300, Toronto (Ontario) M5T 2S6 ou par courriel à Elsicknesscase@cavalluzzo.com. Vous pouvez obtenir une copie du formulaire d'exclusion à l'adresse suivante www.cavalluzzo.com.

MARCHE À SUIVRE POUR RECEVOIR UN PAIEMENT

10. Comment recevoir un paiement?

Pour demander un paiement, tous les membres du groupe doivent remplir et présenter un formulaire de réclamation. Tous les formulaires de réclamation seront évalués par EDSC. Les membres du groupe admissibles n'auront pas à témoigner devant la Cour. Une fois que les formulaires de réclamation auront été vérifiés par l'administrateur des réclamations, les membres du groupe recevront une indemnisation complète dès que ce sera raisonnablement possible.

Vous pouvez obtenir une copie du formulaire de réclamation à l'adresse suivante www.cavalluzzo.com ou [site EDSC] ou en composant le 1-844-964-5559 (sans frais au Canada) ou 416-964-5559.

11. Comment seront calculés les paiements?

EDSC examinera votre formulaire de réclamation et déterminera si vous êtes admissible à un paiement. Le cas échéant, EDSC fixera le montant de votre paiement selon le processus décrit à la question 7.

12. Qu'arrive-t-il si votre réclamation est rejetée?

Si votre réclamation est rejetée, vous recevrez un avis de la décision.

13. Quoi faire si vous n'êtes pas en accord avec la décision?

Si vous souhaitez contester la décision, vous pouvez demander un examen devant un protonotaire de la Cour fédérale.

LES AVOCATS QUI VOUS REPRÉSENTENT

14. Qui sont les avocats du groupe?

Les avocats du cabinet Cavalluzzo s.r.l. représentent la demanderesse et le groupe. Ces avocats vous aideront à remplir votre formulaire de réclamation gratuitement.

Vous pouvez également vous faire représenter ou conseiller par un autre cabinet d'avocats de votre choix, qui vous représentera à vos frais à la Cour.

15. Comment les avocats du groupe seront-ils payés?

Les honoraires juridiques et les débours des avocats du groupe s'élèveront [à insérer] plus taxes applicables. Ce montant sera payé séparément de l'indemnisation versée aux membres du groupe.

Vous n'aurez pas à payer de frais juridiques de votre poche, sauf si vous demandez des services additionnels aux avocats du groupe. Le membre du groupe qui fait appel à d'autres avocats ou à un représentant doit payer les honoraires, débours et taxes établis pour leurs services, sur une base quelconque convenue en privé.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

16. Comment pouvez-vous obtenir des renseignements supplémentaires?

Le présent avis résume le règlement. Pour obtenir des renseignements détaillés, une copie de l'entente de règlement figure sur le site www.cavalluzzo.com ou [site EDSC].

Avocats du groupe

Recours collectif – Prestations de maladie de l'assurance-emploi, Cavalluzzo s.r.l., 474, rue Bathurst, bureau 300, Toronto (Ontario) M5T 2S6

Site : www.cavalluzzo.com

Facebook : <https://www.facebook.com/M.O.M.lawsuit/>

Courriel : Esicknesscase@cavalluzzo.com

Téléphone : 1-844-964-5559 (sans frais au Canada) ou 416-964-5559

Administrateur du recours collectif sur les prestations de maladie de l'assurance-emploi

140 Promenade du Portage

Edifice Place du Portage Phase IV, CP 212

Gatineau (Québec) K1A 0J9

Site : [hyperlien vers le site Web]

Téléphone : 1-800-206-7218 (questions)

1-800-529-3742 (TTY)

1-877-486-1650 (International)

AVIS GOOGLE/FACEBOOK/TWITTER

Recours collectif — Prestations de maladie de l'assurance-emploi [*hyperlien vers le site Web*]
[*adresse électronique*] [*numéro de téléphone*]

Avez-vous reçu des prestations parentales en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* au cours de la période du 3 mars 2002 au 23 mars 2013, et avez-vous présenté une demande de conversion de ces prestations en prestations de maladie? Si votre demande de conversion de prestations parentales en prestations de maladie a été refusée, vos droits pourraient être visés par un règlement.

Avocats du groupe

Site : www.cavalluzzo.com

Facebook : <https://www.facebook.com/M.O.M.lawsuit/>

Courriel : Esicknesscase@cavalluzzo.com

Téléphone : 1-844-964-5559 (sans frais au Canada) ou 416-964-5559

Administrateur du recours collectif sur les prestations de maladie de l'assurance-emploi

140 Promenade du Portage

Edifice Place du Portage Phase IV, CP 212

Gatineau (Québec) K1A 0J9

Site : [*hyperlien vers le site Web*]

Téléphone : 1-800-206-7218 (questions)

1-800-529-3742 (TTY)

1-877-486-1650 (International)

ANNEXE G – FORMULAIRE D'EXCLUSION

FORMULAIRE D'EXCLUSION – RENONCIATION À TOUTE INDEMNISATION

Dest. : **Recours collectif concernant les prestations de maladie de l'AE**

Cavalluzzo, s.r.l.
474, rue Bathurst, bureau 300
Toronto (Ontario) M5T 2S6

- ou -

Elsicknesscase@cavalluzzo.com

N'utilisez **PAS** le formulaire suivant pour présenter une demande. En soumettant ce document, vous renoncez aux avantages et indemnités découlant du règlement du recours collectif concernant les prestations de maladie de l'AE. Vous pouvez consulter les avocats du groupe ou demander un avis juridique indépendant à vos propres frais avant de demander à être exclu.

Pour être exclu du recours collectif, faites parvenir le formulaire dûment rempli à l'adresse susmentionnée au plus tard le [insérer la date].

1. RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Nom de famille	Prénom	Deuxième prénom	Date de naissance - - JJ MM AAAA
Autres noms utilisés	Numéro d'assurance sociale		
Adresse	Ville	Province	Code postal
Téléphone à domicile	Téléphone au travail	Téléphone cellulaire	Courriel
Adresse postale (si elle diffère de l'adresse ci-dessus)	Ville	Province	Code postal

2. RENSEIGNEMENTS SUR LE REPRÉSENTANT (LE CAS ÉCHÉANT)

Nom de famille	Prénom	Relation avec le membre du groupe	
Adresse postale	Ville	Province	Code postal
Téléphone	Télécopieur	Courriel	

3. DECLARATION D'EXCLUSION

J'ai lu et je comprends l'avis d'approbation du règlement approuvé par la Cour et je crois faire partie des membres du groupe de ce litige.

Je demande à être **exclu** (ne pas faire partie) du recours collectif, et je comprends que, ce faisant, je n'aurai droit à aucun avantage, pécuniaire ou autre, que les membres du groupe pourraient éventuellement obtenir par suite de ce recours.

Je comprends que toute poursuite contre le Canada relativement au rejet de ma demande de conversion de prestations parentales en prestations de maladie en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* devra être introduite avant le délai fixé, après lequel elle risque d'être prescrite. Je comprends que si je demande à être exclu(e) du recours collectifs, ce délai de prescription reprendra. Je comprends qu'en demandant à être exclu, j'assume la pleine responsabilité pour la reprise de toute période pertinente ainsi que pour la prise des mesures juridiques nécessaires pour protéger toute réclamation que je pourrais avoir.

En signant le présent formulaire et en inscrivant « oui » ci-dessous, je confirme que je renonce de manière permanente à mon droit de recevoir une indemnisation pécuniaire ou autre avantage prévu au présent règlement pour tout préjudice occasionné par le rejet de ma demande de conversion de prestations parentales en prestations de maladie sous le régime de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Je refuse toute indemnisation ou prestation
découlant du règlement :

[Oui ou non]

4. SIGNATURE

Date

Nom du membre du groupe

Signature du membre du groupe

Nom du témoin

Signature du témoin

Si le membre du groupe est décédé ou frappé d'incapacité :

Nom de l'administrateur de la succession ou du tuteur des biens

Signature de l'administrateur de la succession ou du tuteur
des biens

**Pour un membre du groupe ou frappé d'incapacité, joignez une copie du document
vous désignant comme tuteur des biens ou administrateur de la succession.**

Cavalluzzo, s.r.l. recueillera, utilisera et communiquera le présent formulaire ainsi que les pièces jointes, les données, les renseignements, les rapports, les éléments matériels ou tout autre document de quelque nature qui lui auront été dévoilés, mentionnés ou transmis avec le présent formulaire uniquement pour les besoins de la communication et du dépôt de la déclaration d'opposition à la Cour fédérale et à Sa Majesté la Reine du chef du Canada conformément aux modalités de l'entente de règlement intervenue entre les parties. L'utilisation et la divulgation de tout renseignement personnel transmis au gouvernement du Canada sont régies par les lois applicables dont les dispositions peuvent exiger l'utilisation, la communication ou la conservation des renseignements personnels divulgués, notamment la *Loi sur l'accès à l'information*, la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.



Court File No.:

T-2 10-12

FEDERAL COURT

**JENNIFER MCCREA AND
CARISSA KASBOHM**

Plaintiffs

and

**THE ATTORNEY GENERAL OF CANADA AND
THE CANADA EMPLOYMENT INSURANCE COMMISSION**

Defendants

**STATEMENT OF CLAIM TO THE DEFENDANTS
(Proposed Class Proceeding)**

A LEGAL PROCEEDING HAS BEEN COMMENCED AGAINST YOU by the Plaintiffs. 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 Court 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.

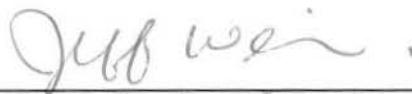
If you are served in the United States of America, the period for serving and filing your statement of defence is forty days. If you are served outside Canada and the United States of America, the period for serving and filing your statement of defence is sixty days.

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: January 19, 2012

Issued by:


 (Registry Officer) *Jeff Weir*
 Registry Officer

Address of local office: 180 Queen Street West, Suite 200
 Toronto, ON M5V 3L6

TO: THE ATTORNEY GENERAL OF CANADA

234 Wellington Street
 Bank of Canada
 10th Floor
 Ottawa, ON K1A 0G9

Tel: (613) 946-4755
 Fax: (613) 954-1920

**TO: THE CANADA EMPLOYMENT INSURANCE COMMISSION
 c/o THE ATTORNEY GENERAL OF CANADA**

234 Wellington Street
 Bank of Canada
 10th Floor
 Ottawa, ON K1A 0G9

Tel: (613) 946-4755
 Fax: (613) 954-1920

and

HUMAN RESOURCES & SKILLS DEVELOPMENT CANADA

El Appeals Division
Place Vanier - Tower B / Tour B
11th Floor / 11e étage
355 North River Road
OTTAWA ON K1A 0L1

Christopher Wolfenden

Tel: (888) 632-3050
Fax: (613) 995-5008

CLAIM

1. The following terms used throughout this statement of claim have the meanings indicated:

(a) "**Attorney General**" means the defendant, the Attorney General of Canada;

(b) "**Class**" and "**Class Members**" mean all persons who, during the **Class Period**:

i. applied for and received **parental leave** benefits;

ii. suffered from an illness, injury, or disability during the course of their **parental leave**; and,

iii. EITHER

(1) applied for **sickness leave** benefits for which they were rejected because they were on **parental leave** or not otherwise available to work at the time of their **sickness leave** application;

or,

(2) were advised orally or in writing by the defendants, the **Commission**, or **HRSDC**, that they did not qualify for **sickness leave** because they were on **parental leave** or not otherwise available to work at the time of their **sickness leave** application, on which advice and representations they relied in not applying for **sickness leave**.

(c) "**Class Period**" means the period from March 3, 2002 to, and including, the date of trial of the present action;

(d) "**Commission**" means the Canada Employment Insurance Commission, a defendant in the present action and a body corporate continued by section 20 of the

Department of Human Resources and Skills Development Act, S.C. 2005, c. 34, and includes all agents, servants, employees, and assigns of the Canada Employment Insurance Commission;

(e) “**EI Act**” means the *Employment Insurance Act*, S.C. 1996, c. 23, as amended from time to time;

(f) “**HRSDC**” means the Department of Human Resources and Skills Development Canada established by the *Department of Human Resources and Skills Development Act*, S.C. 2005, c. 34, and includes all agents, servants, employees, and assigns of the Department of Human Resources and Skills Development Canada, and includes where material its predecessor, the Department of Human Resources established by the *Department of Human Resources Act*, S.C. 1996, c. 11;

(g) “**Kasbohm**” means Carissa Kasbohm, one of the plaintiffs;

(h) “**McCrea**” means Jennifer McCrea, one of the plaintiffs;

(i) “**parental leave**” means parental employment insurance leave or parental employment insurance benefits as set out in the **EI Act**, and in particular Part I thereof;

(j) “**Rougas**” and “**Rougas Decision**” mean, respectively, Natalya Rougas and a June 30, 2011 decision of an Umpire under the **EI Act** on a claim for sickness leave benefits filed by Rougas, which Decision is cited as CUB 77039;

(k) “**Rules**” mean the *Federal Courts Rules*, SOR 98/106 established pursuant to the *Federal Courts Act*, R.S.C. 1985, c. F-7;

(l) “**sickness leave**” means sickness employment insurance leave or sickness employment insurance benefits as set out in the **EI Act**, and in particular Part I thereof; and,

(m) “**the 2002 amendment**” means an amendment to the **EI Act** which came into force on March 3, 2002 pursuant to the *Budget Implementation Act, 2001*, S.C. 2002, c. 9 (Bill C-49), and in particular Part 3 thereof.

2. The plaintiffs claim on their own behalf and on behalf of all Class Members:

(a) an order pursuant to the *Rules* certifying this action as a class proceeding and appointing them as the representative plaintiffs;

(b) a declaration that the defendants negligently administered and failed to implement the *EI Act* – including through negligent misrepresentations about the *EI Act* – in a manner that caused damage to the plaintiffs and Class Members, as particularized below;

(c) a declaration that the defendants were unjustly enriched by these actions, as particularized below, to the detriment of the plaintiffs and Class Members, and that there exists no juridical reason to allow the defendants to retain the amounts by which they were unjustly enriched;

(d) special damages and general damages for negligence, misfeasance, or unjust enrichment in the amount of \$450,000,000.00 or such other sums as this court finds appropriate at the trial of the common issues or at a reference or references under the *Rules*;

(e) prejudgment interest on the amount set out in paragraph 2(d) at the rate of five per cent per annum pursuant to the *Interest Act*, R.S.C. 1985, c. I-15, or at a rate to be established by this Honourable Court pursuant to the *Crown Liability and Proceedings Act*, R.S.C. 1985, c. C-50;

(f) postjudgment interest on the amount set out in paragraph 2(d);

(g) an order directing a reference or giving such other directions as may be necessary to determine issues not determined at the trial of the common issues;

(h) costs of this action plus the costs of the distribution of any award under the *Rules*, including the costs of notice associated with this distribution and the fees to a person administering the distribution pursuant to Rule 334.28 of the *Rules*; and,

(i) such further and other relief as to this Honourable Court seems just.

THE NATURE OF THE ACTION

3. This action concerns the defendants' failure, during the Class Period, to implement the 2002 amendment.

4. The 2002 amendment provides that all persons eligible to collect employment insurance benefits under the *EI Act* who suffered from an illness, injury, or disability before or during their parental leave, could then collect up to fifteen (15) weeks of sickness leave benefits.

5. Instead of implementing the 2002 amendment, the Commission – on or shortly after March 3, 2002 – implemented a far more modest change to the detriment of the Class. In particular, the Commission at all times during the Class Period implemented the 2002 amendment as if it was designed merely to provide sickness leave benefits to women for a period of illness, injury, or disability suffered while pregnant and before the commencement of any parental leave.

6. Further, the plaintiffs plead that – shortly after the 2002 amendment – the defendants took active steps to defeat any chance that anyone, including the plaintiffs and Class Members, would ever be able to successfully obtain a sickness leave benefit for an illness, injury, or disability suffered during a parental leave, and despite the provisions of the 2002 amendment.

7. Until the Rougas Decision was released, as particularized below, nobody, including the plaintiffs and Class Members, had ever apparently received from the Commission a sickness leave benefit for an illness, injury, or disability suffered during a parental leave.

8. The defendants have refused to implement the Rougas Decision. The plaintiffs' applications for sickness benefits during a parental leave period were rejected after the Rougas Decision was released and the

defendants had determined not to seek judicial review therefrom.

THE PARTIES

Jennifer McCrea

9. McCrea resides in the City of Calgary. During the Class Period, McCrea gave birth to a child, applied for and was in receipt of parental leave benefits, suffered from an illness, injury, or disability during the course of her parental leave, and applied for sickness leave benefits.

10. McCrea's application for sickness leave benefits was denied because she was on parental leave or not otherwise available to work at the time of her sickness leave application.

11. On October 15, 2010, prior to the birth of her child, McCrea was informed by her family doctor that she was suffering from high blood pressure. She was advised to cease working immediately.

12. McCrea informed her employer of her health status and took a flexible leave from her employment as an Office Manager with Safe Self Storage Inc., a Calgary area storage company. Her employer advised her that she was welcome to return at any point during her leave.

13. McCrea also made an application for employment insurance sickness benefits. As she was expecting the birth of her child within the weeks subsequent to her initial claim, a Service Canada representative advised her that she would be placed directly on maternity benefits as opposed to sickness benefits.

14. McCrea gave birth to Logan McCrea on October 31, 2010 and

spent several months spending time with and caring for this child.

15. McCrea was found eligible for fifty (50) weeks of combined maternity and parental benefits inside of a benefit period that was scheduled to extinguish on October 20, 2011.

16. On May 9, 2011, McCrea had an MRI performed. McCrea suffers from an uncommon genetic mutation which greatly increases her risk of developing breast cancer. As such, she has been closely monitored for symptoms of the disease.

17. The results of the MRI were abnormal, and on July 9, 2011 she underwent an MRI-guided biopsy.

18. McCrea was diagnosed with breast cancer on July 18, 2011.

19. On July 29, 2011 McCrea met with a surgical specialist. Given McCrea's medical history, the surgeon recommended a bilateral mastectomy. Surgery was scheduled for August 11, 2011.

20. McCrea's physicians were initially of the opinion that she would require at least three (3) weeks of recovery time from the date of the surgery.

21. On August 2, 2011, McCrea contacted a Service Canada office by phone and spoke with a Commission agent regarding how to go about making a claim for sickness leave. She requested a conversion of her parental leave to sickness leave beginning August 11, 2011.

22. McCrea was advised by the Commission at that time that if the sickness leave claim was successful, her parental leave benefits would be temporarily suspended and sickness leave benefits would be paid during

her period of recovery from surgery.

23. McCrea underwent a bilateral mastectomy on August 11, 2011. Following surgery, McCrea became incapacitated. In particular, she was unable to lift her arms and movement was difficult and painful. McCrea also underwent a period of recovery from the emotional trauma commonly associated with the bilateral mastectomy procedure.

24. During this period after the surgery, McCrea was unable to work or do any of the household tasks required to care for her two young children. McCrea's husband and mother completely took over the child care duties while she recovered.

25. On August 19, 2011, McCrea saw her doctor for a post-operative follow up. Her doctor determined that she required additional weeks of recuperation, until at least September 26, 2011. McCrea's treating physician wrote a letter to Service Canada indicating she would remain incapacitated during this period.

26. McCrea provided this updated information in-person at a Service Canada office. During this visit to the Service Canada office, she inquired about the status of her benefits. She was told by a Commission agent to phone the central Service Canada hotline during the following week.

27. On August 30, 2011, after making repeated attempts to contact the hotline and receive an update, McCrea received a phone call from a Service Canada worker inquiring about her work availability.

28. On September 19, 2011, McCrea was advised for the first time by the Commission that they took the position she was ineligible for sickness benefits.

29. McCrea was told over the phone, and later in writing, that as she had indicated that she was on a parental leave and had not proven that she would be available for work if she was not sick, she was not eligible for sickness benefits. The Commission thus denied McCrea's claim for sickness benefits in its entirety.

Carissa Kasbohm

30. Kasbohm resides in the City of Calgary. During the Class Period, Kasbohm gave birth to a child, applied for and was in receipt of parental leave benefits, suffered from an illness, injury or disability during the course of her parental leave and applied for sickness leave benefits.

31. Kasbohm's application for sickness leave was denied because she was on parental leave or not otherwise available to work at the time of her sickness leave application.

32. Throughout the latter stages of her pregnancy, Kasbohm experienced severe fatigue, nausea and body bruising. On October 1, 2010, Kasbohm was forced to cease working as a chef at a popular Calgary restaurant due to these symptoms. Her employer advised her that she was welcome to return at any time following her recovery and at any point during her anticipated maternity and parental leave.

33. On October 14, 2010, during a maternity check up, she was diagnosed with thrombotic thrombocytopenic purpura ("TTP"), a rare and serious blood disorder. Kasbohm was immediately admitted to hospital.

34. On October 16, 2010, Kasbohm gave birth to her first son, Castiel Kasbohm.

35. On or around October 31, 2010, she applied for and was found eligible for fifty (50) weeks of combined maternity and parental benefits in respect of the birth of Castiel Kasbohm.

36. From October 2010 through January 2011, Kasbohm underwent treatment in respect of her TTP diagnosis. This included, but was not limited to, blood transfusions, chemotherapy-like pharmacological interventions, and twenty-nine (29) rounds of plasmapheresis, in which the patient's blood plasma is replaced with donor plasma.

37. During this period of time, she was completely disabled and unable to work or care for her child. Care for Castiel Kasbohm was provided by her husband, mother and grandmother.

38. In December, 2010 Kasbohm was advised by Hospital staff that she should apply to convert her EI maternity and parental leave benefits to EI sickness leave benefits.

39. Kasbohm attempted to do so at or around this time, and was told over the phone by a Commission agent that she was ineligible for sickness benefits due to her being in receipt of maternity benefits. She was informed by the Commission at that time that she would be eligible for sickness benefits at the end of her claim as long as she applied prior to the exhaustion of her parental leave benefits.

40. In September 2011, Kasbohm was advised by her physicians that she would be medically unable to return to work following the end of her parental leave. She again applied for EI sickness benefits and provided the Commission with medical documentation which indicated that she was incapacitated.

41. More particularly, Kasbohm applied for sickness leave during a

period in which she was still receiving parental leave benefits.

42. Throughout October, 2011, Kasbohm attempted to contact Service Canada to inquire about the status of her sickness benefits claim. On November 9, 2011 Kasbohm was contacted by the Commission and informed that it appeared she would not be eligible for benefits.

43. Kasbohm subsequently received correspondence from the Commission on or about November 10, 2011 indicating that she had been ruled ineligible for sickness benefits as she was not "otherwise available for work".

44. Kasbohm's disease has gone into temporary remission. However, she fatigues rapidly and gets sick easily in whole or in part because she took a course of medication which will act as an immuno-suppressant for years to come. She was unable to return to work following the expiration of her maternity and parental leave, and remains without income of any kind.

The Commission

45. During the Class Period, the Commission was responsible for administering, interpreting, and enforcing the *EI Act* correctly whenever a claimant applied for employment insurance benefits, including parental leave and sickness leave benefits.

46. During the Class Period, the Commission was an agent of the defendant Attorney General, or more particularly, an agent of Her Majesty in right of Canada pursuant to the *Department of Human Resources and Skills Development Act*, S.C. 2005, c. 34 and the *Department of Human Resources Act*, S.C. 1996, c. 11.

47. During the Class Period, all officers and employees of the

Commission were employed by HRSDC.

HISTORY OF THE 2002 AMENDMENT

The History of the *EI Act*

48. The federal government has administered an employment insurance scheme since the early 1940s. Its purpose initially had been to provide temporary income replacement to workers facing involuntary unemployment. As the next paragraphs demonstrate, the purpose of EI changed over time to incorporate new social norms and thinking, and the *EI Act* is now widely regarded as a form of “social” insurance designed to provide economic support during periods of temporary interruptions of employment.

49. In the early 1970s, EI was expanded to reflect changing norms in the Canadian labour market, including the increased presence of women into the workforce. This era of reform included the introduction of “special benefits” that provided income replacement for workers unable to work due to sickness or pregnancy.

50. In the 1980s, the *EI Act* was further expanded to recognize periods of unemployment taken by parents to care for their adoptive or natural born children, defined in paragraph 1 as “parental leave”. Parental leave has always been classified as a “special benefit”, like sickness and maternity leave.

51. In 1990, the federal government enhanced the *EI Act*’s special benefit provisions by allowing claimants to combine their maternity, parental, and sickness benefits up to a certain amount of weeks. The “bundling” of special benefit entitlements was subject to a strict cap on the

maximum amount of benefit weeks allowed. Under the 1996 version of the *EI Act*, for instance, this cap was set at thirty (30) weeks.

52. By 2001, the amount of parental benefits available to claimants was increased from 10 to 35 weeks in order to enable parents to spend more time at home during their child's early period of life. Following the introduction of enhanced parental leave benefits in the 2000 federal budget, s.12(5) of the *EI Act* was amended to provide for a 50 week bundling of special benefits cap.

The *McAllister-Windsor* Decision

53. On March 9, 2001, the Canadian Human Rights Tribunal issued the *McAllister-Windsor* decision. The complainant in that case challenged the prohibition on stacking special benefits beyond the then 30-week legislated cap. After the cap was extended to 50 weeks, the challenge incorporated a challenge to that cap as well. The Canadian Human Rights Tribunal found that the operation of the provision had an exclusive adverse effect on women and disabled claimants, as only those claimants who sought to combine their full entitlements to 15 weeks of maternity leave, 35 weeks of parental leave, and 15 weeks sickness leave benefits, would be subject to a cap limiting the benefits to 50 combined weeks.

54. As a result of the decision, HRDC ("HRDC", as it was stylized prior to 2003) was ordered by the Tribunal to cease applying the provisions of the *EI Act* in a discriminatory manner.

The Response of HRDC to *McAllister-Windsor*

55. HRDC considered several options in respect of how the department would respond to the ruling. Following the release of the decision, the Ministers of HRDC and Finance were informed by Departmental staff that

the government had until March 3, 2002 to come into compliance with the Human Rights Tribunal directive.

56. By November 30, 2001, HRDC had drafted a proposal calling for an amendment to the *EI Act*. The amendment was intended to provide an extension of the 50-week cap on benefits by one week for every week of sickness benefits claimed during pregnancy and "during a parental benefit claim", thereby ensuring the *EI Act* did not discriminate against any claimant on the basis of gender or disability.

57. The HRDC proposal was approved. An amendment to the *EI Act* intended to implement the proposal was included in changes to the EI program announced in relation to the December 10, 2001 Federal budget. It is this amendment that became the 2002 amendment defined above.

58. HRDC staff prepared a set of question-and-answer statements for their Minister's use in discussing the proposed change. In these statements, it was consistently indicated that the 2002 amendment was intended to provide an exception to the 50 week cap for special benefits by extending it by one week for each week of sickness benefits taken by biological mothers during their pregnancy or during their parental leave claim.

59. HRDC advised the Minister to inform the media and relevant stakeholders that the amendment was needed because, "[i]n practice, some biological mothers who claim sickness benefits during their pregnancy or while receiving parental benefits may be unable to claim all of their special benefits".

Bill C-49 [the 2002 amendment]

60. In 2001, the Government introduced Bill C-49, the *Budget*

Implementation Act, 2001. Included in Part 3 of the legislation were improvements to the *EI Act*. These improvements included the new provisions designed to ensure that claimants who qualified for maternity, parental and sickness benefits would be provided with an expanded benefit period of up to sixty-five (65) weeks. It is this that constitutes the 2002 amendment.

61. The plaintiffs plead and rely on the official statements of all representatives of the Government who spoke to the Bill in the House of Commons, Senate, and in Parliamentary committees. Without exception, these statements confirmed that the government's intent was to directly implement HRDC's proposed response to the *McAllister-Windsor* directive and decision. Every government representative that spoke to this portion of the Bill indicated that the 2002 amendment would ensure that the cap on special benefits would be extended for each week of sickness leave taken by a mother during their pregnancy or during their parental leave.

62. Further to paragraph 61, the plaintiffs plead and rely more particularly on the following the statements:

(a) The statements contained in the November 30, 2001 "EI Court Challenges" briefing document prepared for the Minister of Finance, and in particular the statement indicating the HRDC proposal would "[e]xtend the 50-week cap on benefits for women by one week for every week of sickness benefits claimed during pregnancy, and during a parental benefits claim.";

(b) The statements contained in the 2002 document prepared for the Minister of HRDC titled "Briefing Note: Program Amendments Included in Budget Implementation Bill",

and in particular the statements indicating that the 50 week cap to special benefits in the EI Act would “be extended by one week of sickness benefits up to 65 weeks when paid to biological to mothers during their pregnancy or during their parental benefit claim” (sic) and that the amendment was needed because “[i]n practice, some biological mothers who claim sickness benefits during their pregnancy or while receiving parental benefits may be unable to claim all of their special benefits”;

(c) The statements contained in a document entitled “Medically Required Extension of Cap on Special Benefits: Why Making Changes” produced for the Minister of HRDC, indicating the change was made to benefit mothers “who claim sickness benefits during their pregnancy or while receiving parental benefits [who] may be unable to claim all of their special benefits”;

(d) The statements contained in a document entitled “Medically Required Extension of Cap on Special Benefits: More Benefits to Biological Mothers”, indicating the Bill C-49 change would mean “the total number of weeks of special benefits a claimant could receive would be extended by a limited number of weeks for biological mothers when they use sickness benefits during pregnancy or during a parental benefit claim.”;

(e) The February 6, 2002 statement of the Hon. John McCallum, made to the House of Commons, that Bill C-49 “increases [the EI Act benefits] ceiling by one week for each week of sick leave taken by a mother during her pregnancy or

while she is receiving parental benefits, so that she may benefit fully from the special benefits.”;

(f) The February 20, 2002 statement of the Hon. John McCallum to the Standing Committee on Finance that “Bill C-49 further improves the delivery of parental benefits under EI [...] To enable a mother to receive her full entitlement of special benefits, effective March 3, 2002 this cap will increase by one week for each week of sickness benefits she takes while pregnant or while receiving parental benefits.”;

(g) The March 19, 2002 statement of the Hon. Anne C. Cools, made to the Senate in respect of the C-49 changes to the EI Act, that “to enable a mother to receive her full entitlement of special benefits, [the legislative] cap increases by one week for each week of sickness benefits she take while pregnant or receiving parental benefits.”; and,

(h) The statement contained in a backgrounder published on the Employment Insurance Commission’s website following the coming into force of Bill C-49 that indicated the change was in respect of those mothers “who claim sickness benefits during their pregnancy, or while receiving parental benefits”.

THE RESPONSE OF THE EI COMMISSION TO THE 2002 AMENDMENT

63. The Commission and the defendants did not adopt the 2002 amendment following its coming into force. In particular, the change described in the proposal which they had drafted for the relevant Ministers and which was now set out in the 2002 amendment was simply not

implemented.

64. The defendants' actions during this time laid the foundation upon which the Commission would, throughout the Class Period, wrongly and tortiously administer the EI program and incorrectly and tortiously advise the Class Members regarding their entitlement to sickness benefits.

65. In the months that followed the coming into force of the 2002 amendment, the Commission took active steps to ensure the 2002 amendment would not be implemented. In particular, the Commission did not describe the 2002 amendment as being designed to benefit parental benefit recipients who suffered from an illness, injury or disability during their parental leave.

66. Instead, the Commission implemented narrow aspects of the 2002 amendment in such a way as to defeat all sickness leave claims by the Class Members. In particular, the Commission incorrectly adopted "availability to work" criteria to 2002 amendment claims such that no claimant who made a sickness leave claim while on a parental leave would be deemed by the Commission to be sufficiently "available for work" and, thus, no claimant would ever qualify for sickness benefits. This implementation ignored the clear wording of the very proposal the Commission and HRDC had drafted and submitted to the relevant Ministers, and which had subsequently been passed by as the 2002 amendment by Parliament.

67. The Commission's revised position regarding the scope of the 2002 amendment was confused and inconsistent, but for the most part the position misrepresented entirely the purpose and effect of the 2002 amendment.

68. The defendants' internal and external communications during the Class Period at times described the 2002 amendment as providing sickness leave benefits to women "before or after" the commencement of a maternity leave, while other public communications assured claimants that benefits would be available "before or after" a maternity or parental leave.

69. In addition to denying claimants who sought sickness leave benefits during their maternity or parental leave periods, the latter "before or after maternity or parental leave" explanation of the change incorrectly purported to make benefits available to claimants who file a claim "after" a parental leave. In fact, a sickness leave claim filed by a claimant after their parental leave was impossible to make, as all eligible claimants seeking to file a new claim after their parental leave claim had been exhausted would be rejected. In practice, these claimants would find that their original parental claim would be expired, and that they lacked sufficient qualifying hours to make a valid fresh claim. Thus, a sickness leave claim submitted following a parental leave claim could not succeed, the Commission's representations notwithstanding.

70. Further to this misrepresentation, the "before or after" explanation of the effect of the change was an entirely inaccurate reflection of the Commission's own understanding of the 2002 amendment, as is reflected in the materials the Commission produced in proposing the change and the Hansard statements of the parliamentarians responsible for the Bill pleaded above. These materials, without exception, expressly indicated the change was being made in respect of sickness benefit claims made before or during a parental leave claim only. At no point in any of the documents drafted by the Commission prior to the passage of the 2002 amendment was there any indication that the change was intended to provide sickness benefits "after" a parental leave claim.

71. The defendants' tortious implementation of the 2002 amendment included, but was not limited to, the following activities:

(1) "*Legislative Training*" of Commission Employees

72. In the months following the coming into force of the 2002 amendment, the Commission undertook an extensive, country-wide "legislative training" program for Commission employees in respect of the 2002 amendment.

73. Participants in this training were provided with materials and instructions regarding the effect of the 2002 amendment. These materials again reflected that benefits might be available for claimants "before or after" a parental leave, which was not in accordance with the Commission's clear understanding of the amendment as providing for benefits before or during a parental leave claim. Participants to the legislative training were at no point advised that parental leave claimants could make sickness claims while on their parental leave, or that claimants who sought to make a new claim "after" their leave might be disqualified on qualifying-hours grounds.

74. Further, during the course of this training, the Commission did not advise those being trained to cease applying and interpreting the *EI Act* so as to require that all sickness leave claimants must demonstrate that they would otherwise be available for work during each and every day of their sickness leave period. As pleaded above, such an interpretation of the *EI Act* will always defeat a sickness leave claim made during a parental leave.

75. Given the knowledge held by HRDC agents regarding the content

of the 2002 amendment, this training was provided either recklessly or in bad faith.

76. The inadequacy of the training provided to Commission Employees was exacerbated by the fact that, in all written materials such employees would have available to them to review a sickness leave claim made during a parental leave, those materials inaccurately set out or actively defeated the 2002 amendment. Particulars of some of these materials are set out below.

77. In addition to those materials, the Commission failed to create an accurate jurisprudence library, case summaries or digests, or alternatively failed to update its existing jurisprudence library, case summaries or digests, to reflect the presence of the 2002 amendment. The failures included maintaining cases and digests of sickness leave cases which indicated that, for all sickness leave claimants, the claimant must demonstrate an "availability" to work on each and every day of their sickness leave claim.

(2) Improper Updating of the Employment Insurance Website

78. At all times during the Class Period, HRDC and HRSDC maintained an Employment Insurance website currently located on the Internet, or world wide web at the URL <http://www.servicecanada.gc.ca/eng/sc/ei/index.shtml>.

79. The Employment Insurance website allowed claimants to submit and request information regarding EI claims, and provided those seeking EI benefits with advice and information about the program, its history, the operation of the *EI Act*, and the eligibility of claimants in various scenarios to obtain EI benefits. During the Class Period, claimants were routinely

referred to the website by Commission agents. The website was portrayed by the defendants as a trustworthy source of information regarding employment insurance.

80. During a brief period shortly after the coming into force of the 2002 amendment, the website published some information regarding the 2002 amendment which at points accurately described the effect of the 2002 amendment. On April 10, 2002, the Commission posted a backgrounder under the website's "What's New?" section at the URL:

http://web.archive.org/web/20020402054832/http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/menu/budget2001_e.shtml.

This backgrounder characterized the 2002 amendment as affecting biological mothers "who claim sickness benefits during their pregnancy, **or while receiving parental benefits**" and stated the change was meant to ensure "full access to special benefits for **these mothers**", while indicating the 2002 amendment would allow "full access to special benefits for mothers who claim sickness benefits before or after their maternity claim".

81. This backgrounder was present on the website for approximately 18 months and was removed on or around January, 2004. Following the removal of this language, the website would never again use language indicating a sickness leave claim would be possible while receiving special benefits, including parental leave benefits.

82. On or about July 18, 2002, the Commission updated its website's Frequently Asked Questions ("FAQ") section in respect of "Maternity, parental and sickness benefits". This update, which was present on the website throughout the Class Period, advised claimants that "A combination of maternity, parental and sickness benefits can be received

up to a combined maximum of 50 weeks”.

83. The website's FAQ document, following the passage of the 2002 amendment and throughout the Class Period, included a proviso for claimants who “received sickness benefits before or after [their] maternity benefits.” In this section, the website illustrated that sickness leave benefits would only be available to those claimants who received sickness benefits before their parental benefits commenced. The scenarios set out by the defendants on their website highlighted that claimants seeking a sickness leave benefit following the commencement of parental benefits would be ineligible for further benefits.

84. Further, not one scenario described in the FAQ document on the website set out a situation whereupon an eligible claimant would be entitled to receive sickness leave benefits for an illness, injury, or disability suffered during a parental leave.

85. During the Class Period, the website has consistently provided inaccurate information to those seeking information on the changes introduced by the 2002 amendment. On July 24, 2008, the website published a document which purported to describe the *EI Act's* “Recent Legislative Context”. This document informed the public that, effective March 3, 2002, the 2002 amendment would “ensure access to special benefits for biological mothers who claim sickness benefits prior to or following maternity or parental benefits”.

86. On October 16, 2009, the website published a similar document indicating that the 2002 amendment changed the maximum number of combined weeks of special benefits from 50 to 65 weeks, and that “these provisions ensure full access to special benefits for biological mothers who claim sickness benefits prior to or following maternity or parental benefits.”

87. Visitors to the website during the Class Period, then, would be alternately advised that sickness leave benefits would be available to them if they applied for them prior to or following a maternity claim or prior to or following a maternity or parental claim.

88. No Class Members, and no visitor to the website, would have ever been advised that they would be eligible for sickness leave benefits if a claim was made during a parental leave claim.

89. Further, the plaintiffs plead that, at all times during the Class Period, the Commission maintained on its website an interpretation of the sickness leave requirement that all sickness leave claimants must demonstrate that they would otherwise be available for work during each and every day of their sickness leave period. As pleaded above, such an interpretation of the *EI Act* will always defeat a sickness leave claim made during a parental leave.

90. The plaintiffs plead, and the fact is, that in addition to the websites and documents set out above but excluding the FAQ document set out earlier, the defendants at all material times in all documentation prepared by the defendants, in printed or electronic format, materially misrepresented the scope of the 2002 amendment. In particular, these material misrepresentations of fact, including by facts stated expressly or by material omission were:

(a) statements that only those making a sickness leave claim before or after a maternity leave or parental leave claim would be eligible to obtain a sickness leave claim; and,

(b) statements that all sickness leave claimants had to demonstrate that, on every day of their sickness leave, they were otherwise

available for work, a legal requirement that would always defeat a sickness leave claim made during a parental leave period.

91. In its first monitoring and assessment report drafted by HRDC for its Minister, for instance, which report was drafted shortly after the 2002 amendment was enacted, HRDC wrote that "[e]ffective March 3, 2002, [the 2002 amendment] ensure[s] full access to special benefits for biological mothers who claim sickness benefits prior to or following maternity or parental benefits".

92. This language, limiting the 2002 amendment to sickness leave claims filed before or after maternity or parental leave periods, was consistently used in each written, electronic, and publically available document produced by the defendants during the Claim Period, including in most of the documents pleaded and relied on with more particularity above and below.

(3) Failure to Update the Digest of Benefit Entitlement Principles

93. The plaintiffs plead and rely upon the Commission's Digest of Benefit Entitlement Principles in effect from time to time during the Class Period. The version published on February 21, 2004 remains available at the URL:

http://web.archive.org/web/20040221011714/http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/guide-digest/13_2_0_e.shtml.

94. At all times during the Class Period, the Digest contained and contains the principles applied by the Commission when making decisions on claims for benefits under the *EI Act*. It is intended as a reference tool for all users, including those without a legal background or knowledge of

employment insurance, and including all Class Members.

95. Further, the Digest was one of the primary documents, if not the primary document, made available to the Commission to assist it in implementing the *EI Act* during the Class Period.

96. While the Digest was revised multiple times following the March 3, 2002 coming into force of the 2002 amendment, language indicating that claimants may have an entitlement to combinations of special benefits beyond 50 weeks did not appear in the Digest until September, 2006. Thus, any claimant referred to the Digest as a source of authoritative information regarding their entitlement to special benefits would remain wholly unaware until September 2006 that any change may have been made by the 2002 amendment.

97. Further, all employees or agents of the Commission charged with the duty of reviewing claims and implementing the *EI Act* would, on reviewing the Digest until September, 2006, remain wholly unaware that any change may have been made by the 2002 amendment.

98. This lack of updating included, but was not limited to, Chapter 13.2.1 of the Digest, regarding "Limits to the Number of Weeks of Special Benefits Payable". In the period between March 3, 2002 and September, 2006 this section stated:

Special benefits may be paid in any combination, provided the claimant proves entitlement for each type of benefit, for a maximum total payable of 50 weeks. For example a qualified claimant could receive 5 weeks sickness, 15 weeks maternity and 30 weeks parental benefits, provided she is able to prove entitlement to each type of benefit.

99. Thus, prior to the update that was made in September, 2006, the

Commission inaccurately advised claimants of their entitlements under the 2002 amendment. The Digest, as it read prior to September, 2006, plainly instructed potential claimants and claims administrators that parental benefit recipients had no entitlement to a combination of special benefits beyond 50 weeks of benefits.

100. Further, in all sections of the Digest pertinent to sickness leave claims, and at all times during the Class Period, the Digest erroneously instructed potential claimants that they must always prove, on each day of their sickness leave, an "availability for work", wholly ignoring the impact of the 2002 amendment.

101. The Commission, at no time during or following the coming into force of the 2002 amendment, updated the Digest to alert EI claimants that they could make a valid sickness leave claim while on a parental leave.

102. The Commission, at no time during or following the coming into force of the 2002 amendment, updated the Digest to alert Commission employees, staff, and agents, that they must accept a sickness leave claim made by a claimant who is on a parental leave.

(4) Consistent Rejection of Maternity-Parental-Sickness Claims

103. Following the coming into force of the 2002 amendment, front-line Commission employees, agents, and representatives began denying all sickness leave claims made by claimants while on a maternity or parental leave.

104. In many cases, these denials would follow the confused verbal and written advice to claimants made by inadequately trained front-line staff. In some circumstances, Class Members were told outright at the beginning of the process that the defendants took the position they had no entitlement to benefits. In others, Class Members were initially instructed by Commission agents to either wait until the expiry of their parental leave claim before applying, or alternatively, to ensure they apply prior to their expiry of parental benefits.

105. When claimants did make claims, these confusions were resolved by “elevating” claims to more senior representatives of the Commission. The result of elevated claims was unanimous. Higher-ranking Commission employees arrived at a single, incorrect resolution to all 2002 amendment claims made by maternity or parental claim recipients: these claimants could not claim sickness benefits due to not meeting the availability requirements set out in s.18 of the *EI Act*.

(5) Aggressive Approach to Claimant Appeals

106. In all cases where Class Members who were affected by a denial as set out above appealed the Commission’s decision denying a sickness leave claim, the Commission fought vigorously against any claim of entitlement to sickness leave benefits by claimants during a maternity or parental leave.

107. A system of appeals is set out in Part VI of the *EI Act*, upon which the plaintiffs plead and rely. This system includes a first-stage appeal at the Board of Referees, and provides any party a further right of appeal to an Umpire.

108. Almost invariably, claimants who appear before the EI appeals

system do not have legal representation and are not legally trained. Further, due to the tremendous value placed on expediency within the first stage of the EI Appeals process, claimants have extremely limited amounts of time to compile an evidentiary record from the date they receive a decision to the scheduling of a hearing date. In the case of combined maternity-parental-sickness claimants, those seeking to appeal the Commission's decision would also invariably be caring for newborn children and would be recovering from or battling an injury, illness, or disability.

109. While these claimants were at a considerable disadvantage vis-à-vis the Commission in the appeals process, the defendants expended considerable resources in defending all appeals made in respect of combined maternity-parental-sickness claims made under the 2002 amendment. In those cases where claimants were successful at the first stage of appeal, the Commission would invariably appeal to the Umpire. At the Umpire stage, claimants would be forced to again defend the record put before the Board of Referees. And again, claimants would typically be at a disadvantage in regards to resources and legal representation.

110. Further, throughout the Class Period, the Commission acted both as the party which had rejected the Class Members' claims and as the litigant prosecuting appeals to the Board of Referees and the Umpire. Throughout the Class Period, the Commission controlled the materials presented to the Board of Referees as well as the submissions made to the Board. During the Class Period, the defendants never once presented the Board or an Umpire materials setting out the purpose and effect of the 2002 amendment.

111. This strategy resulted in the dismal failure of a long series of maternity-parental-sickness benefit claimants who had their claims

dismissed, primarily on the ground that they were unable to demonstrate 'availability for work'.

NATALYA ROUGAS OBTAINS SICKNESS LEAVE BENEFITS

112. Rougas became, in 2011, the first person to unequivocally obtain the sickness leave benefits promised by Parliament in the 2002 amendment.

113. Rougas obtained these sickness leave benefits over a year and half after first applying for them.

114. Rougas, like the plaintiffs, was an eligible employment insurance claimant, gave birth to a child, and took a maternity and parental leave from her employment, all while caring for herself or her child.

115. Towards the end of her parental leave period, in January 2010, Rougas was diagnosed with breast cancer.

116. Rougas had to undergo significant treatment for this illness and as a result was unable to return to work.

117. Towards the end of her parental leave, on or about January 16, 2010, Rougas applied for sickness leave benefits.

118. At the time she applied, Rougas was incorrectly advised orally over the telephone by the defendants that her application for sickness leave benefits would not be permitted under the *EI Act* but that it would be accepted if she applied after the end of her parental leave period. Rougas applied for sickness leave benefits anyway notwithstanding these two misrepresentations.

119. On or about February 22, 2010, Rougas' parental leave claim was

rejected by letter because she "[could] not prove that if [she] were not sick [she] would be working because [she] was on parental leave with an expected return to work date of February 1, 2010".

120. On or about March 8, 2010, Rougas appealed this decision to a Board of Referees.

121. On May 11, 2010 Rougas appeared at the appeal without counsel and with her husband, Stavros Rougas. Rougas' appeal was dismissed on that same day.

122. On July 7, 2010, Rougas appealed the Board of Referees decision to an Umpire established under the *EI Act*.

123. Rougas expended considerable amounts as disbursements given her financial constraints to pursue her appeal. A large part of these were to cover the cost of an access to information search that yielded the key legislative history materials concerning the purpose of the 2002 amendment.

124. The Umpire who wrote the Rougas Decision admitted these legislative history materials into evidence and relied extensively on them in support of the Rougas Decision.

125. The defendants, before and during the hearing of Rougas' appeal, argued that these legislative history materials ought not to be admitted into evidence.

126. The plaintiffs plead that the Rougas Decision conclusively determines that, since the 2002 amendment, all Class Members who made a sickness benefits claim were eligible for sickness benefits.

127. Further, or in the alternative, the plaintiffs plead that the Rougas

Decision conclusively determines that, since the 2002 amendment, all Class Members who were advised by the defendants that they could not make a sickness benefits claim because they were on parental leave or not otherwise available for work, ought not to have been so advised.

No Judicial Review of the Rougas Decision

128. The defendants had a right under the *Federal Courts Act*, R.S.C. 1985, c. F-7 to seek judicial review of the Rougas Decision to the Federal Court of Appeal.

129. On or about August 17, 2011, the defendants announced that they were not seeking judicial review of the Rougas Decision.

130. In so doing, the defendants, in a prepared written statement read by a spokesperson for the Minister of Human Resources and Skills Development Canada, stated that “[i]n regards to Ms. Rougas’ case, it was indeed unfortunate and as a government we are committed to maintaining fairness...”.

131. Notwithstanding the Rougas Decision and its confirmation that the 2002 amendment provides for the payment of sickness benefits to Class Members, including the plaintiffs and Rougas, the aforesaid spokeswoman of the Minister of Human Resources and Skills Development Canada misrepresented in the same written statement that “[t]he changes required [as a result of the Rougas Decision] are legislative”.

132. The plaintiffs plead that no legislative changes are required and that, since the 2002 amendment, the necessary legislative provisions have been in place to permit all Class Members to obtain sickness leave benefits.

The Rougas Decision is Not Being Implemented

133. Despite the Rougas Decision and the defendants' decision not to seek judicial review from it, the Rougas Decision is not being implemented.

134. In particular, the Commission denied McCrea's and Kasbohm's sickness leave application on the very grounds that were rejected in the Rougas Decision, namely, that at the time they applied for sickness leave benefits, the plaintiffs were not otherwise available for work.

CAUSES OF ACTION

Misfeasance in Public Office

135. As described above, the defendants engaged in a deliberate effort to implement the 2002 amendment in a manner not in accordance with the purpose, effect, and text of the *EI Act* and other applicable sources of law, causing foreseeable damage to the Class Members.

136. The defendants implemented the 2002 amendment within its public role as the administrator of Employment Insurance benefits. The defendants' agents undertook to operationalize the 2002 amendment within their role as public officials and as employees of the defendants.

137. The defendants, and specifically their agents with responsibilities in respect of legislative policy, had intimate knowledge of the intent and scope of the 2002 amendment as a result of their central role in proposing and drafting the legislation.

138. At some point shortly following the coming into force of the 2002

amendment, agents of the defendants in possession of this information pursued a 2002 amendment implementation program which they knew was unlawful and did not properly encompass the scope of the 2002 amendment.

139. Agents of the defendants responsible for this misfeasance following the coming into force of the 2002 amendment were:

- a) the persons, department or branch responsible for legislative policy who provided knowingly false information to the Commission and the public at large in respect of the 2002 amendment following its coming into force;
- b) the persons, department or branch responsible for creating the legislative training program under which the defendants' employees were provided with misleading information regarding the operation of the 2002 amendment;
- c) the persons, department or branch tasked with overseeing, drafting, and implementing the Employment Insurance website, and specifically, those who requested and implemented the removal and/or publication of information that obscured the effect of the 2002 amendment; and,
- d) The persons, department or branch responsible for developing the Commission's response to Class Members' inquiries and appeals of claims that the defendants had knowledge were allowable under the 2002 amendment.

140. At all times, the defendants knew, or ought to have known, that their misapplication of the *EI Act* would cause damages to the Class

Members. It was an obvious result of these actions that certain Class Members who would otherwise have entitlement to benefits would be denied, causing both special and general damages.

141. As a result of the defendants' misfeasance, the Class Members did suffer special and general damages as detailed below.

General Duty of Care, Negligence, and Negligent Implementation of the Statutory Scheme

142. At all times during the Class Period, the defendants owed a duty of care to Class Members that was breached by its negligent conduct in respect of administering the Employment Insurance scheme, and in particular the 2002 amendment.

143. It was foreseeable that negligently implementing an income compensation scheme would cause the Class Members to suffer damages in relation to the loss of their entitlements, as well as the time, frustration and emotional upset associated with the pursuit of improperly denied claims.

144. The Class Members were in a relationship of proximity to the defendants. They had entered into a special relationship with the defendants as a result of their previous engagement in the claims process managed by the defendants in its statutory role as the administrator of Employment Insurance benefits.

145. The defendants communicated directly, specifically, and repeatedly with each Class Member in respect of their maternity, parental, and sickness leave claims. The defendants had already approved, in the case of all Class Members, their valid maternity and parental leave claims.

146. Further, all Class Members were in a position of reliance upon the Commission to administer their benefit claims with reasonable diligence, as all members of the Class were persons in the vulnerable position of having to simultaneously care for one or more young children while also coping with an injury, illness, or disability.

147. The defendants breached the duty of care owed to the Class to properly ascertain the scope of its statutory authority and implement the Employment Insurance program with reasonable diligence. Particulars of the defendants' negligence include the failures pleaded above, and also include:

- a) The defendants' post-March 3, 2002 fostering of a description of the *EI Act* that recklessly or willfully disregarded the defendants' own knowledge of the intent of the 2002 amendment;
- b) The defendants' implementation of a "legislative training" regime for its employees which contained inaccurate representations of the effect of the *EI Act* and the 2002 amendment specifically;
- c) The defendants' failure throughout the Class Period to properly train its front-line staff, such that the plaintiffs and Class Members were subject to changing, inconsistent, contradictory and ultimately incorrect advice from agents of the defendants regarding their entitlement to benefits;
- d) The defendants' negligent maintenance of its publically available Employment Insurance website, such that throughout the Class Period the website contained misleading, contradictory and incorrect statements regarding the 2002 amendment;

- e) The defendants' negligent failure to update its key document, the Digest of Benefit Entitlement Principles, in a timely manner to reflect the coming-into-force of the 2002 amendment;
- f) The defendants' failure, when the Digest was updated, to properly describe the effect of the amendment, and to retain misleading and inaccurate descriptions of the relevant entitlement principles; and,
- g) The defendants' aggressive approach to denying sickness leave claims by Class Members and then representing itself on appeals to the Board of Referees and Umpire to successfully oppose such appeals.

148. The plaintiffs have suffered damages, detailed below, as a result of this negligent conduct.

Negligent Misstatement and Detrimental Reliance

149. The plaintiffs and Class Members relied to their detriment upon the negligent representations of the defendants.

150. The defendants engaged in a course of communications with each Class Member. These included:

- a) Verbal representations during in-person meetings with agents of the defendants at physical Service Canada kiosk locations;
- b) Verbal representations to Class Members made over the

telephone by Service Canada agents;

c) Written representations in formal correspondence delivered to the Class Members in respect of their claims; and,

d) Written advisements in the form of communications tools to which the Class Members were referred, such as the defendants' website, the Digest of Benefit Entitlement Principles and the EI Jurisprudence Library.

151. The negligent representations of the defendants were consistent and included at least one or any combination of the following:

a) that Class Members had no entitlement to sickness benefits as they had not proven they were available for work during the period of a maternity or parental leave;

b) that an expanded benefit period under s.10(13) of the *EI Act* could only be accessed by claimants who claimed for sickness benefits before or after a maternity leave;

c) that an expanded benefit period under s.10(13) of the *EI Act* could only be accessed by claimants who claimed for sickness benefits before or after a maternity or parental leave; and,

d) that sickness benefits could be obtainable by making a fresh claim following a parental leave.

152. In making these consistent and inaccurate statements to the Class Members, the defendants ought reasonably to have foreseen that these Class Members would rely upon the misrepresentations as accurate.

Reliance by the Class Members was reasonable in the circumstances. The defendants therefore owed them a duty of care.

153. The defendants breached the duty of care owed to the Class Members by making these representations negligently, carelessly, or wilfully and recklessly, given their role in proposing and drafting the 2002 amendment, their general expertise and knowledge regarding the operation of the *EI Act* and its legislative history, and their statutory mandate as the relevant governmental authority in respect of EI benefit entitlement.

154. The Class Members relied on these representations to their detriment. This detrimental reliance included:

- a) foregoing sickness benefit claims they would have been entitled to but for the representations of the Commission; and,
- b) making fresh sickness benefit claims following the exhaustion of their parental leave that were subsequently legitimately denied by the Commission.

155. The Class Members have suffered losses as described below as a result of this detrimental reliance.

Unjust Enrichment

156. The plaintiffs plead that the defendants, as a result of their conduct, have been unjustly enriched in the amount of benefits improperly denied to the Class Members.

157. The Class Members are all persons who have worked in Canada

and paid sufficient employment insurance premiums over many years, and specifically, paid sufficient premiums during the Class Period to qualify as a “major attachment claimant” as defined by the *EI Act*.

158. During the Class Period, Employment Insurance premiums were collected from, and on behalf of, the Class Members as a regulatory charge at a rate sufficient to ensure the Employment Insurance Account (or the “Employment Insurance Operating Account” after January 1, 2009) was able to pay the benefit amounts authorized to be charged to it.

159. Amounts authorized to be charged to the account included sickness benefit payments to which the Class Members were entitled, but were, as outlined above, systematically excluded from as a result of the defendants’ conduct.

160. The defendants wrongfully failed to pay the Class Members the benefits to which they were entitled, and were therefore enriched in the amount of benefits that Class Members were entitled to, but did not, receive.

161. Class Members suffered a deprivation. This deprivation included, but was not limited to:

- a) the quantum of improperly denied sickness benefits they applied for; or,

- b) the quantum of sickness benefits they were improperly advised not to apply for which they were entitled to.

162. There is not a single juristic reason why the defendants, having simultaneously engaged in a wrongful claim prevention campaign against

the Class Members, while receiving EI premiums intended to compensate for those benefits, should retain the surplus amounts so collected.

THE PLAINTIFFS AND THE CLASS MEMBERS SUFFERED DAMAGES

163. The plaintiffs claim for damages in the monetary amount they have lost in either improperly denied sickness benefits, or the amount of sickness benefits foregone or abandoned as a result of the defendants' wrongful intervention in the claims process as described above. This category of damages includes, but is not limited to:

- a) damages in the amount of sickness benefit claims made by Class Members, improperly denied by the Commission, and not pursued through the EI appeals process;
- b) damages in the amount of sickness benefit claims made by Class Members, denied by the Commission, and pursued unsuccessfully through the EI appeals process;
- c) damages in the amount of sickness benefit claims which were made unsuccessfully by Class Members following a parental leave; and,
- d) damages in the amount of sickness benefit claims never submitted by Class Members due to the negligent and/or wrongful advisements of the Commission that they had no entitlement to such benefits.

164. Further, the plaintiffs claim general damages for inconvenience, loss of time, frustration, anxiety, mental distress and emotional upset related to the pursuit and denial of wrongfully denied claims by Class

Members.

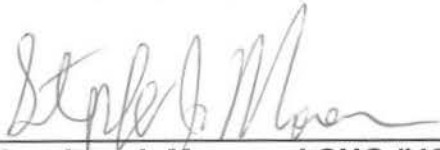
RELEVANT LEGISLATION

165. The plaintiffs plead and rely upon the *EI Act*, the *Regulations* to the *EI Act*, the *Canada Labour Code* R.S.C. 1985 c. L-2, the *Employment Standards Act*, 2000, S.O. 2000, c. 41, the *Employment Standards Code*, R.S.A. 2000, c. E-9, an *Act Respecting Labour Standards*, R.S.Q., c. N-1.1, all other Canadian provincial legislation in respect of employment standards, the *Rules*, the *Federal Courts Act*, R.S.C. 1985, c. F-7, the *Department of Human Resources and Skills Development Act*, S.C. 2005, c. 34, the *Department of Human Resources Act*, S.C. 1996, c. 11, the *Interest Act*, R.S.C. 1985, c. I-15, and the *Crown Liability and Proceedings Act*, R.S.C. 1985, c. C-50.

PLACE OF TRIAL

The plaintiffs propose that this action be tried at Toronto.

January 19, 2012



Stephen J. Moreau, LSUC #48750Q
Benjamin Rossiter, LSUC #59939N

CAVALLUZZO HAYES SHILTON
McINTYRE & CORNISH LLP
 Barristers & Solicitors
 474 Bathurst Street, Suite 300
 Toronto, ON M5T 2S6

Tel: (416) 964-1115
 Fax: (416) 964-5895

Solicitors for the Plaintiffs

Court File No.: T-210-12

FEDERAL COURT

BETWEEN:
FEDERAL COURT
COUR FÉDÉRALE
Copy of Document
Copie du document
Filed / Déposé
Received / Reçu

JENNIFER MCCREA AND
CARISSA KASBOHM

Plaintiffs

SEP 04 2013
Date
Registrar
Greffier

and

THE ATTORNEY GENERAL OF CANADA AND
THE CANADA EMPLOYMENT INSURANCE COMMISSION

Defendants

AMENDED STATEMENT OF CLAIM TO THE DEFENDANTS
(Proposed Class Proceeding)

A LEGAL PROCEEDING HAS BEEN COMMENCED AGAINST YOU by the Plaintiffs. 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 Court 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: January 19, 2012

Issued by: _____
(Registry Officer)

Address of local office: 180 Queen Street West, Suite 200
Toronto, ON M5V 3L6

TO: THE ATTORNEY GENERAL OF CANADA

234 Wellington Street|
Bank of Canada
10th Floor
Ottawa, ON K1A 0G9

Tel: (613)946-4755
Fax: (613) 954-1920

TO: THE CANADA EMPLOYMENT INSURANCE COMMISSION

c/o THE ATTORNEY GENERAL OF CANADA

234 Wellington Street
Bank of Canada
10th Floor
Ottawa, ON K1A 0G9

Tel: (613)946-4755
Fax: (613) 954-1920

and

HUMAN RESOURCES & SKILLS DEVELOPMENT CANADA

El Appeals Division
Place Vanier - Tower B / Tour B
11th Floor / 11e étage
355 North River Road
OTTAWA ON K1A 0L1

Christopher Wolfenden

Tel: (888) 632-3050
Fax: (613) 995-5008

CLAIM

1. The following terms used throughout this statement of claim have the meanings indicated:
 - (a) **"Attorney General"** means the defendant, the Attorney General of Canada;
 - (b) **"Class"** and **"Class Members"** mean all persons who, during the **Class Period**:
 - i. applied for and received **parental leave** benefits;
 - ii. suffered from an illness, injury, or disability during the course of their **parental leave**; and,
 - iii. EITHER
 - (1) applied for **sickness leave** benefits for which they were rejected because they were on **parental leave** or not otherwise available to work at the time of their **sickness leave** application;
 - or,
 - (2) were advised orally or in writing by the defendants, the **Commission**, or **HRSDC**, that they did not qualify for **sickness leave** because they were on **parental leave** or not otherwise available to work at the time of their **sickness leave** application, on which advice and representations they relied in not applying for **sickness leave**.
 - (c) **"Class Period"** means the period from March 3, 2002 to, and including, the date of trial of the present action;
 - (d) **"Commission"** means the Canada Employment Insurance Commission, a defendant in the present action and a body corporate continued by section 20 of the *Department of Human Resources and Skills Development Act*, S.C. 2005, c. 34, and includes all agents, servants, employees, and assigns of the Canada Employment Insurance Commission;

- (e) “**El Act**” means the *Employment Insurance Act*, S.C. 1996, c. 23, as amended from time to time;
- (f) “**HRSDC**” means the Department of Human Resources and Skills Development Canada established by the *Department of Human Resources and Skills Development Act*, S.C. 2005, c. 34, and includes all agents, servants, employees, and assigns of the Department of Human Resources and Skills Development Canada, and includes where material its predecessor, the Department of Human Resources established by the *Department of Human Resources Act*, S.C. 1996, c. 11;
- (g) “**Kasbohm**” means Carissa Kasbohm, ~~one of the plaintiffs~~;
- (h) “**McCrea**” means Jennifer McCrea, the plaintiff;
- (i) “**parental leave**” means parental employment insurance leave or parental employment insurance benefits as set out in the **El Act**, and in particular Part I thereof;
- (j) “**Rougas**” and “**Rougas Decision**” mean, respectively, Natalya Rougas and a June 30, 2011 decision of an Umpire under the **El Act** on a claim for sickness leave benefits filed by Rougas, which Decision is cited as CUB 77039;
- (k) “**Rules**” mean the *Federal Courts Rules*, SOR 98/106 established pursuant to the *Federal Courts Act*, R.S.C. 1985, c. F-7;
- (l) “**sickness leave**” means sickness employment insurance leave or sickness employment insurance benefits as set out in the **El Act**, and in particular Part I thereof; and,
- (m) “**the 2002 amendment**” means an amendment to the **El Act** which came into force on March 3, 2002 pursuant to the *Budget Implementation Act, 2001*, S.C. 2002, c. 9 (Bill C-49), and in particular Part 3 thereof.

2. The plaintiffs claims on her own behalf and on behalf of all Class Members:

- (a) an order pursuant to the *Rules* certifying this action as a class proceeding and appointing them as the representative plaintiffs;

- (b) a declaration that the defendants negligently administered and failed to implement the *EI Act* – including through negligent misrepresentations about the *EI Act* – in a manner that caused damage to the plaintiffs and Class Members, as particularized below;
- (c) a declaration that the defendants were unjustly enriched by these actions, as particularized below, to the detriment of the plaintiffs and Class Members, and that there exists no juridical reason to allow the defendants to retain the amounts by which they were unjustly enriched;
- (d) special damages and general damages for negligence, misfeasance, or unjust enrichment in the amount of \$450,000,000.00 or such other sums as this court finds appropriate at the trial of the common issues or at a reference or references under the *Rules*;
- (e) prejudgment interest on the amount set out in paragraph 2(d) at the rate of five per cent per annum pursuant to the *Interest Act*, R.S.C. 1985, c. I-15, or at a rate to be established by this Honourable Court pursuant to the *Crown Liability and Proceedings Act*, R.S.C. 1985, c. C-50;
- (f) postjudgment interest on the amount set out in paragraph 2(d);
- (g) an order directing a reference or giving such other directions as may be necessary to determine issues not determined at the trial of the common issues;
- (h) costs of this action plus the costs of the distribution of any award under the *Rules*, including the costs of notice associated with this distribution and the fees to a person administering the distribution pursuant to Rule 334.28 of the *Rules*; and,
- (i) such further and other relief as to this Honourable Court seems just.

THE NATURE OF THE ACTION

3. This action concerns the defendants' failure, during the Class Period, to implement the 2002 amendment.
4. The 2002 amendment provides that all persons eligible to collect employment insurance benefits under the *EI Act* who suffered from an illness, injury, or disability before or during their parental leave, could then collect up to fifteen (15) weeks of sickness leave benefits.
5. Instead of implementing the 2002 amendment, the Commission – on or shortly after March 3, 2002 – implemented a far more modest change to the detriment of the Class. In particular, the Commission at all times during the Class Period implemented the 2002 amendment as if it was designed merely to provide sickness leave benefits to women for a period of illness, injury, or disability suffered while pregnant and before the commencement of any parental leave.
6. Further, the plaintiffs pleads that – shortly after the 2002 amendment – the defendants took active steps to defeat any chance that anyone, including the plaintiffs and Class Members, would ever be able to successfully obtain a sickness leave benefit for an illness, injury, or disability suffered during a parental leave, and despite the provisions of the 2002 amendment.
7. Until the Rougas Decision was released, as particularized below, nobody, including the plaintiffs and Class Members, had ever apparently received from the Commission a sickness leave benefit for an illness, injury, or disability suffered during a parental leave.

8. The defendants have refused to implement the Rougas Decision. The ~~plaintiffs'~~ plaintiff's applications for sickness benefits during a parental leave period ~~were~~ was rejected after the Rougas Decision was released and the defendants had determined not to seek judicial review therefrom.

THE PARTIES

Jennifer McCrea

9. McCrea resides in the City of Calgary. During the Class Period, McCrea gave birth to a child, applied for and was in receipt of parental leave benefits, suffered from an illness, injury, or disability during the course of her parental leave, and applied for sickness leave benefits.
10. McCrea's application for sickness leave benefits was denied because she was on parental leave or not otherwise available to work at the time of her sickness leave application.
11. On October 15, 2010, prior to the birth of her child, McCrea was informed by her family doctor that she was suffering from high blood pressure. She was advised to cease working immediately.
12. McCrea informed her employer of her health status and took a flexible leave from her employment as an Office Manager with Safe Self Storage Inc., a Calgary area storage company. Her employer advised her that she was welcome to return at any point during her leave.
13. McCrea also made an application for employment insurance sickness benefits. As she was expecting the birth of her child within the weeks subsequent to her initial claim, a Service Canada

representative advised her that she would be placed directly on maternity benefits as opposed to sickness benefits.

14. McCrea gave birth to Logan McCrea on October 31, 2010 and spent several months spending time with and caring for this child.
15. McCrea was found eligible for fifty (50) weeks of combined maternity and parental benefits inside of a benefit period that was scheduled to extinguish on October 20, 2011.
16. On May 9, 2011, McCrea had an MRI performed. McCrea suffers from an uncommon genetic mutation which greatly increases her risk of developing breast cancer. As such, she has been closely monitored for symptoms of the disease.
17. The results of the MRI were abnormal, and on July 9, 2011 she underwent an MRI-guided biopsy.
18. McCrea was diagnosed with breast cancer on July 18, 2011.
19. On July 29, 2011 McCrea met with a surgical specialist. Given McCrea's medical history, the surgeon recommended a bilateral mastectomy. Surgery was scheduled for August 11, 2011.
20. McCrea's physicians were initially of the opinion that she would require at least three (3) weeks of recovery time from the date of the surgery.
21. On August 2, 2011, McCrea contacted a Service Canada office by phone and spoke with a Commission agent regarding how to go about making a claim for sickness leave. She requested a conversion of her parental leave to sickness leave beginning August 11, 2011.

22. McCrea was advised by the Commission at that time that if the sickness leave claim was successful, her parental leave benefits would be temporarily suspended and sickness leave benefits would be paid during her period of recovery from surgery.
23. McCrea underwent a bilateral mastectomy on August 11, 2011. Following surgery, McCrea became incapacitated. In particular, she was unable to lift her arms and movement was difficult and painful. McCrea also underwent a period of recovery from the emotional trauma commonly associated with the bilateral mastectomy procedure.
24. During this period after the surgery, McCrea was unable to work or do any of the household tasks required to care for her two young children. McCrea's husband and mother completely took over the child care duties while she recovered.
25. On August 19, 2011, McCrea saw her doctor for a post-operative follow up. Her doctor determined that she required additional weeks of recuperation, until at least September 26, 2011. McCrea's treating physician wrote a letter to Service Canada indicating she would remain incapacitated during this period.
26. McCrea provided this updated information in-person at a Service Canada office. During this visit to the Service Canada office, she inquired about the status of her benefits. She was told by a Commission agent to phone the central Service Canada hotline during the following week.
27. On August 30, 2011, after making repeated attempts to contact the hotline and receive an update, McCrea received a phone call from a Service Canada worker inquiring about her work availability.

28. On September 19, 2011, McCrea was advised for the first time by the Commission that they took the position she was ineligible for sickness benefits.
29. McCrea was told over the phone, and later in writing, that as she had indicated that she was on a parental leave and had not proven that she would be available for work if she was not sick, she was not eligible for sickness benefits. The Commission thus denied McCrea's claim for sickness benefits in its entirety.

Carissa Kasbohm

30. Kasbohm, formerly a Plaintiff in the within action, resides in the City of Calgary. During the Class Period, Kasbohm gave birth to a child, applied for and was in receipt of parental leave benefits, suffered from an illness, injury or disability during the course of her parental leave and applied for sickness leave benefits.
31. Kasbohm's application for sickness leave was denied because she was on parental leave or not otherwise available to work at the time of her sickness leave application.
32. Throughout the latter stages of her pregnancy, Kasbohm experienced severe fatigue, nausea and body bruising. On October 1, 2010, Kasbohm was forced to cease working as a chef at a popular Calgary restaurant due to these symptoms. Her employer advised her that she was welcome to return at any time following her recovery and at any point during her anticipated maternity and parental leave.
33. On October 14, 2010, during a maternity check up, she was diagnosed with thrombotic thrombocytopenic purpura ("TTP"), a

rare and serious blood disorder. Kasbohm was immediately admitted to hospital.

34. On October 16, 2010, Kasbohm gave birth to her first son, Castiel Kasbohm.
35. On or around October 31, 2010, she applied for and was found eligible for fifty (50) weeks of combined maternity and parental benefits in respect of the birth of Castiel Kasbohm.
36. From October 2010 through January 2011, Kasbohm underwent treatment in respect of her TTP diagnosis. This included, but was not limited to, blood transfusions, chemotherapy-like pharmacological interventions, and twenty-nine (29) rounds of plasmapheresis, in which the patient's blood plasma is replaced with donor plasma.
37. During this period of time, she was completely disabled and unable to work or care for her child. Care for Castiel Kasbohm was provided by her husband, mother and grandmother.
38. In December, 2010 Kasbohm was advised by Hospital staff that she should apply to convert her EI maternity and parental leave benefits to EI sickness leave benefits.
39. Kasbohm attempted to do so at or around this time, and was told over the phone by a Commission agent that she was ineligible for sickness benefits due to her being in receipt of maternity benefits. She was informed by the Commission at that time that she would be eligible for sickness benefits at the end of her claim as long as she applied prior to the exhaustion of her parental leave benefits.

40. In September 2011, Kasbohm was advised by her physicians that she would be medically unable to return to work following the end of her parental leave. She again applied for EI sickness benefits and provided the Commission with medical documentation which indicated that she was incapacitated.
41. More particularly, Kasbohm applied for sickness leave during a period in which she was still receiving parental leave benefits.
42. Throughout October, 2011, Kasbohm attempted to contact Service Canada to inquire about the status of her sickness benefits claim. On November 9, 2011 Kasbohm was contacted by the Commission and informed that it appeared she would not be eligible for benefits.
43. Kasbohm subsequently received correspondence from the Commission on or about November 10, 2011 indicating that she had been ruled ineligible for sickness benefits as she was not “otherwise available for work”.
44. Kasbohm’s disease has gone into temporary remission. However, she fatigues rapidly and gets sick easily in whole or in part because she took a course of medication which will act as an immuno-suppressant for years to come. She was unable to return to work following the expiration of her maternity and parental leave, and remains without income of any kind.

The Commission

45. During the Class Period, the Commission was responsible for administering, interpreting, and enforcing the *EI Act* correctly whenever a claimant applied for employment insurance benefits, including parental leave and sickness leave benefits.

46. During the Class Period, the Commission was an agent of the defendant Attorney General, or more particularly, an agent of Her Majesty in right of Canada pursuant to the *Department of Human Resources and Skills Development Act*, S.C. 2005, c. 34 and the *Department of Human Resources Act*, S.C. 1996, c. 11.
47. During the Class Period, all officers and employees of the Commission were employed by HRSDC.

HISTORY OF THE 2002 AMENDMENT

The History of the *EI Act*

48. The federal government has administered an employment insurance scheme since the early 1940s. Its purpose initially had been to provide temporary income replacement to workers facing involuntary unemployment. As the next paragraphs demonstrate, the purpose of EI changed over time to incorporate new social norms and thinking, and the *EI Act* is now widely regarded as a form of “social” insurance designed to provided economic support during periods of temporary interruptions of employment.
49. In the early 1970s, EI was expanded to reflect changing norms in the Canadian labour market, including the increased presence of women into the workforce. This era of reform included the introduction of “special benefits” that provided income replacement for workers unable to work due to sickness or pregnancy.
50. In the 1980s, the *EI Act* was further expanded to recognize periods of unemployment taken by parents to care for their adoptive or natural born children, defined in paragraph 1 as “parental leave”.

Parental leave has always been classified as a “special benefit”, like sickness and maternity leave.

51. In 1990, the federal government enhanced the *EI Act*'s special benefit provisions by allowing claimants to combine their maternity, parental, and sickness benefits up to a certain amount of weeks. The “bundling” of special benefit entitlements was subject to a strict cap on the maximum amount of benefit weeks allowed. Under the 1996 version of the *EI Act*, for instance, this cap was set at thirty (30) weeks.
52. By 2001, the amount of parental benefits available to claimants was increased from 10 to 35 weeks in order to enable parents to spend more time at home during their child's early period of life. Following the introduction of enhanced parental leave benefits in the 2000 federal budget, s.12(5) of the *EI Act* was amended to provide for a 50 week bundling of special benefits cap.

The McAllister-Windsor Decision

53. On March 9, 2001, the Canadian Human Rights Tribunal issued the *McAllister-Windsor* decision. The complainant in that case challenged the prohibition on stacking special benefits beyond the then 30-week legislated cap. After the cap was extended to 50 weeks, the challenge incorporated a challenge to that cap as well. The Canadian Human Rights Tribunal found that the operation of the provision had an exclusive adverse effect on women and disabled claimants, as only those claimants who sought to combine their full entitlements to 15 weeks of maternity leave, 35 weeks of parental leave, and 15 weeks sickness leave benefits, would be subject to a cap limiting the benefits to 50 combined weeks.

54. As a result of the decision, HRDC (“HRDC”, as it was stylized prior to 2003) was ordered by the Tribunal to cease applying the provisions of the *EI Act* in a discriminatory manner.

The Response of HRDC to *McAllister-Windsor*

55. HRDC considered several options in respect of how the department would respond to the ruling. Following the release of the decision, the Ministers of HRDC and Finance were informed by Departmental staff that the government had until March 3, 2002 to come into compliance with the Human Rights Tribunal directive.
56. By November 30, 2001, HRDC had drafted a proposal calling for an amendment to the *EI Act*. The amendment was intended to provide an extension of the 50-week cap on benefits by one week for every week of sickness benefits claimed during pregnancy and “during a parental benefit claim”, thereby ensuring the *EI Act* did not discriminate against any claimant on the basis of gender or disability.
57. The HRDC proposal was approved. An amendment to the *EI Act* intended to implement the proposal was included in changes to the EI program announced in relation to the December 10, 2001 Federal budget. It is this amendment that became the 2002 amendment defined above.
58. HRDC staff prepared a set of question-and-answer statements for their Minister’s use in discussing the proposed change. In these statements, it was consistently indicated that the 2002 amendment was intended to provide an exception to the 50 week cap for special benefits by extending it by one week for each week of

sickness benefits taken by biological mothers during their pregnancy or during their parental leave claim.

59. HRDC advised the Minister to inform the media and relevant stakeholders that the amendment was needed because, “[i]n practice, some biological mothers who claim sickness benefits during their pregnancy or while receiving parental benefits may be unable to claim all of their special benefits”.

Bill C-49 [the 2002 amendment]

60. In 2001, the Government introduced Bill C-49, the *Budget Implementation Act, 2001*. Included in Part 3 of the legislation were improvements to the *EI Act*. These improvements included the new provisions designed to ensure that claimants who qualified for maternity, parental and sickness benefits would be provided with an expanded benefit period of up to sixty-five (65) weeks. It is this that constitutes the 2002 amendment.
61. The plaintiffs ~~plead~~ pleas and ~~rely~~ relies on the official statements of all representatives of the Government who spoke to the Bill in the House of Commons, Senate, and in Parliamentary committees. Without exception, these statements confirmed that the government’s intent was to directly implement HRDC’s proposed response to the *McAllister-Windsor* directive and decision. Every government representative that spoke to this portion of the Bill indicated that the 2002 amendment would ensure that the cap on special benefits would be extended for each week of sickness leave taken by a mother during their pregnancy or during their parental leave.

62. Further to paragraph 61, the plaintiffs ~~plead~~ pleas and ~~rely~~ relies more particularly on the following the statements:

- (a) The statements contained in the November 30, 2001 “EI Court Challenges” briefing document prepared for the Minister of Finance, and in particular the statement indicating the HRDC proposal would “[e]xtend the 50-week cap on benefits for women by one week for every week of sickness benefits claimed during pregnancy, and during a parental benefits claim.”;
- (b) The statements contained in the 2002 document prepared for the Minister of HRDC titled “Briefing Note: Program Amendments Included in Budget Implementation Bill”, and in particular the statements indicating that the 50 week cap to special benefits in the EI Act would “be extended by one week of sickness benefits up to 65 weeks when paid to biological to mothers during their pregnancy or during their parental benefit claim” (sic) and that the amendment was needed because “[i]n practice, some biological mothers who claim sickness benefits during their pregnancy or while receiving parental benefits may be unable to claim all of their special benefits”;
- (c) The statements contained in a document entitled “Medically Required Extension of Cap on Special Benefits: Why Making Changes” produced for the Minister of HRDC, indicating the change was made to benefit mothers “who claim sickness benefits during their pregnancy or while receiving parental benefits [who] may be unable to claim all of their special benefits”;

- (d) The statements contained in a document entitled “Medically Required Extension of Cap on Special Benefits: More Benefits to Biological Mothers”, indicating the Bill C-49 change would mean “the total number of weeks of special benefits a claimant could receive would be extended by a limited number of weeks for biological mothers when they use sickness benefits during pregnancy or during a parental benefit claim.”;
- (e) The February 6, 2002 statement of the Hon. John McCallum, made to the House of Commons, that Bill C-49 “increases [the EI Act benefits] ceiling by one week for each week of sick leave taken by a mother during her pregnancy or while she is receiving parental benefits, so that she may benefit fully from the special benefits.”;
- (f) The February 20, 2002 statement of the Hon. John McCallum to the Standing Committee on Finance that “Bill C-49 further improves the delivery of parental benefits under EI [...] To enable a mother to receive her full entitlement of special benefits, effective March 3, 2002 this cap will increase by one week for each week of sickness benefits she takes while pregnant or while receiving parental benefits.”;
- (g) The March 19, 2002 statement of the Hon. Anne C. Cools, made to the Senate in respect of the C-49 changes to the EI Act, that “to enable a mother to receive her full entitlement of special benefits, [the legislative] cap increases by one week for each week of sickness benefits she take while pregnant or receiving parental benefits.”; and,

- (h) The statement contained in a backgrounder published on the Employment Insurance Commission's website following the coming into force of Bill C-49 that indicated the change was in respect of those mothers "who claim sickness benefits during their pregnancy, or while receiving parental benefits".

THE RESPONSE OF THE EI COMMISSION TO THE 2002 AMENDMENT

- 63. The Commission and the defendants did not adopt the 2002 amendment following its coming into force. In particular, the change described in the proposal which they had drafted for the relevant Ministers and which was now set out in the 2002 amendment was simply not implemented.
- 64. The defendants' actions during this time laid the foundation upon which the Commission would, throughout the Class Period, wrongly and tortiously administer the EI program and incorrectly and tortiously advise the Class Members regarding their entitlement to sickness benefits.
- 65. In the months that followed the coming into force of the 2002 amendment, the Commission took active steps to ensure the 2002 amendment would not be implemented. In particular, the Commission did not describe the 2002 amendment as being designed to benefit parental benefit recipients who suffered from an illness, injury or disability during their parental leave.
- 66. Instead, the Commission implemented narrow aspects of the 2002 amendment in such a way as to defeat all sickness leave claims by the Class Members. In particular, the Commission incorrectly adopted "availability to work" criteria to 2002 amendment claims

such that no claimant who made a sickness leave claim while on a parental leave would be deemed by the Commission to be sufficiently “available for work” and, thus, no claimant would ever qualify for sickness benefits. This implementation ignored the clear wording of the very proposal the Commission and HRDC had drafted and submitted to the relevant Ministers, and which had subsequently been passed by as the 2002 amendment by Parliament.

67. The Commission’s revised position regarding the scope of the 2002 amendment was confused and inconsistent, but for the most part the position misrepresented entirely the purpose and effect of the 2002 amendment.
68. The defendants’ internal and external communications during the Class Period at times described the 2002 amendment as providing sickness leave benefits to women “before or after” the commencement of a maternity leave, while other public communications assured claimants that benefits would be available “before or after” a maternity or parental leave.
69. In addition to denying claimants who sought sickness leave benefits during their maternity or parental leave periods, the latter “before or after maternity or parental leave” explanation of the change incorrectly purported to make benefits available to claimants who file a claim “after” a parental leave. In fact, a sickness leave claim filed by a claimant after their parental leave was impossible to make, as all eligible claimants seeking to file a new claim after their parental leave claim had been exhausted would be rejected. In practice, these claimants would find that their original parental claim would be expired, and that they lacked sufficient qualifying hours to make a valid fresh claim. Thus, a sickness leave claim submitted

following a parental leave claim could not succeed, the Commission's representations notwithstanding.

70. Further to this misrepresentation, the "before or after" explanation of the effect of the change was an entirely inaccurate reflection of the Commission's own understanding of the 2002 amendment, as is reflected in the materials the Commission produced in proposing the change and the Hansard statements of the parliamentarians responsible for the Bill pleaded above. These materials, without exception, expressly indicated the change was being made in respect of sickness benefit claims made before or during a parental leave claim only. At no point in any of the documents drafted by the Commission prior to the passage of the 2002 amendment was there any indication that the change was intended to provide sickness benefits "after" a parental leave claim.

71. The defendants' tortious implementation of the 2002 amendment included, but was not limited to, the following activities:

(1) "Legislative Training" of Commission Employees

72. In the months following the coming into force of the 2002 amendment, the Commission undertook an extensive, country-wide "legislative training" program for Commission employees in respect of the 2002 amendment.

73. Participants in this training were provided with materials and instructions regarding the effect of the 2002 amendment. These materials again reflected that benefits might be available for claimants "before or after" a parental leave, which was not in accordance with the Commission's clear understanding of the amendment as providing for benefits before or during a parental leave claim. Participants to the legislative training were at no point

advised that parental leave claimants could make sickness claims while on their parental leave, or that claimants who sought to make a new claim “after” their leave might be disqualified on qualifying-hours grounds.

74. Further, during the course of this training, the Commission did not advise those being trained to cease applying and interpreting the *EI Act* so as to require that all sickness leave claimants must demonstrate that they would otherwise be available for work during each and every day of their sickness leave period. As pleaded above, such an interpretation of the *EI Act* will always defeat a sickness leave claim made during a parental leave.
75. Given the knowledge held by HRDC agents regarding the content of the 2002 amendment, this training was provided either recklessly or in bad faith.
76. The inadequacy of the training provided to Commission Employees was exacerbated by the fact that, in all written materials such employees would have available to them to review a sickness leave claim made during a parental leave, those materials inaccurately set out or actively defeated the 2002 amendment. Particulars of some of these materials are set out below.
77. In addition to those materials, the Commission failed to create an accurate jurisprudence library, case summaries or digests, or alternatively failed to update its existing jurisprudence library, case summaries or digests, to reflect the presence of the 2002 amendment. The failures included maintaining cases and digests of sickness leave cases which indicated that, for all sickness leave claimants, the claimant must demonstrate an “availability” to work on each and every day of their sickness leave claim.

(2) Improper Updating of the Employment Insurance Website

78. At all times during the Class Period, HRDC and HRSDC maintained an Employment Insurance website currently located on the Internet, or world wide web at the URL <http://www.servicecanada.gc.ca/eng/sc/ei/index.shtml>.
79. The Employment Insurance website allowed claimants to submit and request information regarding EI claims, and provided those seeking EI benefits with advice and information about the program, its history, the operation of the *EI Act*, and the eligibility of claimants in various scenarios to obtain EI benefits. During the Class Period, claimants were routinely referred to the website by Commission agents. The website was portrayed by the defendants as a trustworthy source of information regarding employment insurance.
80. During a brief period shortly after the coming into force of the 2002 amendment, the website published some information regarding the 2002 amendment which at points accurately described the effect of the 2002 amendment. On April 10, 2002, the Commission posted a backgrounder under the website's "What's New?" section at the URL:

http://web.archive.org/web/20020402054832/http://www.w.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/menu/budget2001_e.shtml.

This backgrounder characterized the 2002 amendment as affecting biological mothers "who claim sickness benefits during their pregnancy, **or while receiving parental benefits**" and stated the change was meant to ensure "full access to special benefits for **these mothers**", while indicating the 2002 amendment would allow "full access to special benefits for mothers who claim sickness benefits before or after their maternity claim".

81. This backgrounder was present on the website for approximately 18 months and was removed on or around January, 2004. Following the removal of this language, the website would never again use language indicating a sickness leave claim would be possible while receiving special benefits, including parental leave benefits.
82. On or about July 18, 2002, the Commission updated its website's Frequently Asked Questions ("FAQ") section in respect of "Maternity, parental and sickness benefits". This update, which was present on the website throughout the Class Period, advised claimants that "A combination of maternity, parental and sickness benefits can be received up to a combined maximum of 50 weeks".
83. The website's FAQ document, following the passage of the 2002 amendment and throughout the Class Period, included a proviso for claimants who "received sickness benefits before or after [their] maternity benefits." In this section, the website illustrated that sickness leave benefits would only be available to those claimants who received sickness benefits before their parental benefits commenced. The scenarios set out by the defendants on their website highlighted that claimants seeking a sickness leave benefit following the commencement of parental benefits would be ineligible for further benefits.
84. Further, not one scenario described in the FAQ document on the website set out a situation whereupon an eligible claimant would be entitled to receive sickness leave benefits for an illness, injury, or disability suffered during a parental leave.
85. During the Class Period, the website has consistently provided inaccurate information to those seeking information on the changes

introduced by the 2002 amendment. On July 24, 2008, the website published a document which purported to describe the *EI Act's* "Recent Legislative Context". This document informed the public that, effective March 3, 2002, the 2002 amendment would "ensure access to special benefits for biological mothers who claim sickness benefits prior to or following maternity or parental benefits".

86. On October 16, 2009, the website published a similar document indicating that the 2002 amendment changed the maximum number of combined weeks of special benefits from 50 to 65 weeks, and that "these provisions ensure full access to special benefits for biological mothers who claim sickness benefits prior to or following maternity or parental benefits."
87. Visitors to the website during the Class Period, then, would be alternately advised that sickness leave benefits would be available to them if they applied for them prior to or following a maternity claim or prior to or following a maternity or parental claim.
88. No Class Members, and no visitor to the website, would have ever been advised that they would be eligible for sickness leave benefits if a claim was made during a parental leave claim.
89. Further, the plaintiffs pleads that, at all times during the Class Period, the Commission maintained on its website an interpretation of the sickness leave requirement that all sickness leave claimants must demonstrate that they would otherwise be available for work during each and every day of their sickness leave period. As pleaded above, such an interpretation of the *EI Act* will always defeat a sickness leave claim made during a parental leave.

90. The plaintiffs pleads, and the fact is, that in addition to the websites and documents set out above but excluding the FAQ document set out earlier, the defendants at all material times in all documentation prepared by the defendants, in printed or electronic format, materially misrepresented the scope of the 2002 amendment. In particular, these material misrepresentations of fact, including by facts stated expressly or by material omission were:
- (a) statements that only those making a sickness leave claim before or after a maternity leave or parental leave claim would be eligible to obtain a sickness leave claim; and,
 - (b) statements that all sickness leave claimants had to demonstrate that, on every day of their sickness leave, they were otherwise available for work, a legal requirement that would always defeat a sickness leave claim made during a parental leave period.
91. In its first monitoring and assessment report drafted by HRDC for its Minister, for instance, which report was drafted shortly after the 2002 amendment was enacted, HRDC wrote that “[e]ffective March 3, 2002, [the 2002 amendment] ensure[s] full access to special benefits for biological mothers who claim sickness benefits prior to or following maternity or parental benefits”.
92. This language, limiting the 2002 amendment to sickness leave claims filed before or after maternity or parental leave periods, was consistently used in each written, electronic, and publically available document produced by the defendants during the Claim Period, including in most of the documents pleaded and relied on with more particularity above and below.

(3) Failure to Update the Digest of Benefit Entitlement Principles

93. The plaintiffs pleads and ~~rely~~ relies upon the Commission's Digest of Benefit Entitlement Principles in effect from time to time during the Class Period. The version published on February 21, 2004 remains available at the URL:

http://web.archive.org/web/20040221011714/http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/guide-digest/13_2_0_e.shtml.

94. At all times during the Class Period, the Digest contained and contains the principles applied by the Commission when making decisions on claims for benefits under the *EI Act*. It is intended as a reference tool for all users, including those without a legal background or knowledge of employment insurance, and including all Class Members.
95. Further, the Digest was one of the primary documents, if not the primary document, made available to the Commission to assist it in implementing the *EI Act* during the Class Period.
96. While the Digest was revised multiple times following the March 3, 2002 coming into force of the 2002 amendment, language indicating that claimants may have an entitlement to combinations of special benefits beyond 50 weeks did not appear in the Digest until September, 2006. Thus, any claimant referred to the Digest as a source of authoritative information regarding their entitlement to special benefits would remain wholly unaware until September 2006 that any change may have been made by the 2002 amendment.

97. Further, all employees or agents of the Commission charged with the duty of reviewing claims and implementing the *EI Act* would, on reviewing the Digest until September, 2006, remain wholly unaware that any change may have been made by the 2002 amendment.

98. This lack of updating included, but was not limited to, Chapter 13.2.1 of the Digest, regarding “Limits to the Number of Weeks of Special Benefits Payable”. In the period between March 3, 2002 and September, 2006 this section stated:

Special benefits may be paid in any combination, provided the claimant proves entitlement for each type of benefit, for a maximum total payable of 50 weeks. For example a qualified claimant could receive 5 weeks sickness, 15 weeks maternity and 30 weeks parental benefits, provided she is able to prove entitlement to each type of benefit.

99. Thus, prior to the update that was made in September, 2006, the Commission inaccurately advised claimants of their entitlements under the 2002 amendment. The Digest, as it read prior to September, 2006, plainly instructed potential claimants and claims administrators that parental benefit recipients had no entitlement to a combination of special benefits beyond 50 weeks of benefits.

100. Further, in all sections of the Digest pertinent to sickness leave claims, and at all times during the Class Period, the Digest erroneously instructed potential claimants that they must always prove, on each day of their sickness leave, an “availability for work”, wholly ignoring the impact of the 2002 amendment.

101. The Commission, at no time during or following the coming into force of the 2002 amendment, updated the Digest to alert EI claimants that they could make a valid sickness leave claim while on a parental leave.

102. The Commission, at no time during or following the coming into force of the 2002 amendment, updated the Digest to alert Commission employees, staff, and agents, that they must accept a sickness leave claim made by a claimant who is on a parental leave.

(4) Consistent Rejection of Maternity-Parental-Sickness Claims

103. Following the coming into force of the 2002 amendment, front-line Commission employees, agents, and representatives began denying all sickness leave claims made by claimants while on a maternity or parental leave.
104. In many cases, these denials would follow the confused verbal and written advice to claimants made by inadequately trained front-line staff. In some circumstances, Class Members were told outright at the beginning of the process that the defendants took the position they had no entitlement to benefits. In others, Class Members were initially instructed by Commission agents to either wait until the expiry of their parental leave claim before applying, or alternatively, to ensure the apply prior to their expiry of parental benefits.
105. When claimants did make claims, these confusions were resolved by “elevating” claims to more senior representatives of the Commission. The result of elevated claims was unanimous. Higher-ranking Commission employees arrived at a single, incorrect resolution to all 2002 amendment claims made by maternity or parental claim recipients: these claimants could not claim sickness benefits due to not meeting the availability requirements set out in s.18 of the *EI Act*.

(5) Aggressive Approach to Claimant Appeals

106. In all cases where Class Members who were affected by a denial as set out above appealed the Commission's decision denying a sickness leave claim, the Commission fought vigorously against any claim of entitlement to sickness leave benefits by claimants during a maternity or parental leave.
107. A system of appeals is set out in Part VI of the *EI Act*, upon which the plaintiffs ~~plead~~ plea and rely. This system includes a first-stage appeal at the Board of Referees, and provides any party a further right of appeal to an Umpire.
108. Almost invariably, claimants who appear before the EI appeals system do not have legal representation and are not legally trained. Further, due to the tremendous value placed on expediency within the first stage of the EI Appeals process, claimants have extremely limited amounts of time to compile an evidentiary record from the date they receive a decision to the scheduling of a hearing date. In the case of combined maternity-parental-sickness claimants, those seeking to appeal the Commission's decision would also invariably be caring for newborn children and would be recovering from or battling an injury, illness, or disability.
109. While these claimants were at a considerable disadvantage vis-à-vis the Commission in the appeals process, the defendants expended considerable resources in defending all appeals made in respect of combined maternity-parental-sickness claims made under the 2002 amendment. In those cases where claimants were successful at the first stage of appeal, the Commission would invariably appeal to the Umpire. At the Umpire stage, claimants would be forced to again defend the record put before the Board of

Referees. And again, claimants would typically be at a disadvantage in regards to resources and legal representation.

110. Further, throughout the Class Period, the Commission acted both as the party which had rejected the Class Members' claims and as the litigant prosecuting appeals to the Board of Referees and the Umpire. Throughout the Class Period, the Commission controlled the materials presented to the Board of Referees as well as the submissions made to the Board. During the Class Period, the defendants never once presented the Board or an Umpire materials setting out the purpose and effect of the 2002 amendment.
111. This strategy resulted in the dismal failure of a long series of maternity-parental-sickness benefit claimants who had their claims dismissed, primarily on the ground that they were unable to demonstrate 'availability for work'.

NATALYA ROUGAS OBTAINS SICKNESS LEAVE BENEFITS

112. Rougas became, in 2011, the first person to unequivocally obtain the sickness leave benefits promised by Parliament in the 2002 amendment.
113. Rougas obtained these sickness leave benefits over a year and half after first applying for them.
114. Rougas, like the plaintiffs, was an eligible employment insurance claimant, gave birth to a child, and took a maternity and parental leave from her employment, all while caring for herself or her child.
115. Towards the end of her parental leave period, in January 2010, Rougas was diagnosed with breast cancer.

116. Rougas had to undergo significant treatment for this illness and as a result was unable to return to work.
117. Towards the end of her parental leave, on or about January 16, 2010, Rougas applied for sickness leave benefits.
118. At the time she applied, Rougas was incorrectly advised orally over the telephone by the defendants that her application for sickness leave benefits would not be permitted under the *EI Act* but that it would be accepted if she applied after the end of her parental leave period. Rougas applied for sickness leave benefits anyway notwithstanding these two misrepresentations.
119. On or about February 22, 2010, Rougas' parental leave claim was rejected by letter because she "[could] not prove that if [she] were not sick [she] would be working because [she] was on parental leave with an expected return to work date of February 1, 2010".
120. On or about March 8, 2010, Rougas appealed this decision to a Board of Referees.
121. On May 11, 2010 Rougas appeared at the appeal without counsel and with her husband, Stavros Rougas. Rougas' appeal was dismissed on that same day.
122. On July 7, 2010, Rougas appealed the Board of Referees decision to an Umpire established under the *EI Act*.
123. Rougas expended considerable amounts as disbursements given her financial constraints to pursue her appeal. A large part of these were to cover the cost of an access to information search that yielded the key legislative history materials concerning the purpose of the 2002 amendment.

124. The Umpire who wrote the Rougas Decision admitted these legislative history materials into evidence and relied extensively on them in support of the Rougas Decision.
125. The defendants, before and during the hearing of Rougas' appeal, argued that these legislative history materials ought not to be admitted into evidence.
126. The plaintiffs pleads that the Rougas Decision conclusively determines that, since the 2002 amendment, all Class Members who made a sickness benefits claim were eligible for sickness benefits.
127. Further, or in the alternative, the plaintiffs pleads that the Rougas Decision conclusively determines that, since the 2002 amendment, all Class Members who were advised by the defendants that they could not make a sickness benefits claim because they were on parental leave or not otherwise available for work, ought not to have been so advised.

No Judicial Review of the Rougas Decision

128. The defendants had a right under the *Federal Courts Act*, R.S.C. 1985, c. F-7 to seek judicial review of the Rougas Decision to the Federal Court of Appeal.
129. On or about August 17, 2011, the defendants announced that they were not seeking judicial review of the Rougas Decision.
130. In so doing, the defendants, in a prepared written statement read by a spokesperson for the Minister of Human Resources and Skills Development Canada, stated that "[i]n regards to Ms. Rougas'

case, it was indeed unfortunate and as a government we are committed to maintaining fairness...”.

131. Notwithstanding the Rougas Decision and its confirmation that the 2002 amendment provides for the payment of sickness benefits to Class Members, including the plaintiffs and Rougas, the aforesaid spokeswoman of the Minister of Human Resources and Skills Development Canada misrepresented in the same written statement that “[t]he changes required [as a result of the Rougas Decision] are legislative”.
132. The plaintiffs pleads that no legislative changes are required and that, since the 2002 amendment, the necessary legislative provisions have been in place to permit all Class Members to obtain sickness leave benefits.

The Rougas Decision is Not Being Implemented

133. Despite the Rougas Decision and the defendants’ decision not to seek judicial review from it, the Rougas Decision is not being implemented.
134. In particular, the Commission denied McCrea’s and Kasbohm’s sickness leave application on the very grounds that were rejected in the Rougas Decision, namely, that at the time they applied for sickness leave benefits, the plaintiffs ~~were~~ was not otherwise available for work.

CAUSES OF ACTION

Misfeasance in Public Office

135. As described above, the defendants engaged in a deliberate effort to implement the 2002 amendment in a manner not in accordance with the purpose, effect, and text of the *EI Act* and other applicable sources of law, causing foreseeable damage to the Class Members.
136. The defendants implemented the 2002 amendment within its public role as the administrator of Employment Insurance benefits. The defendants' agents undertook to operationalize the 2002 amendment within their role as public officials and as employees of the defendants.
137. The defendants, and specifically their agents with responsibilities in respect of legislative policy, had intimate knowledge of the intent and scope of the 2002 amendment as a result of their central role in proposing and drafting the legislation.
138. At some point shortly following the coming into force of the 2002 amendment, agents of the defendants in possession of this information pursued a 2002 amendment implementation program which they knew was unlawful and did not properly encompass the scope of the 2002 amendment.
139. Agents of the defendants responsible for this misfeasance following the coming into force of the 2002 amendment were:
 - (a) the persons, department or branch responsible for legislative policy who provided knowingly false information to the

Commission and the public at large in respect of the 2002 amendment following its coming into force;

- (b) the persons, department or branch responsible for creating the legislative training program under which the defendants' employees were provided with misleading information regarding the operation of the 2002 amendment;
- (c) the persons, department or branch tasked with overseeing, drafting, and implementing the Employment Insurance website, and specifically, those who requested and implemented the removal and/or publication of information that obscured the effect of the 2002 amendment; and,
- (d) The persons, department or branch responsible for developing the Commission's response to Class Members' inquiries and appeals of claims that the defendants had knowledge were allowable under the 2002 amendment.

140. At all times, the defendants knew, or ought to have known, that their misapplication of the *EI Act* would cause damages to the Class Members. It was an obvious result of these actions that certain Class Members who would otherwise have entitlement to benefits would be denied, causing both special and general damages.

141. As a result of the defendants' misfeasance, the Class Members did suffer special and general damages as detailed below.

General Duty of Care, Negligence, and Negligent Implementation of the Statutory Scheme

142. At all times during the Class Period, the defendants owed a duty of care to Class Members that was breached by its negligent conduct in respect of administering the Employment Insurance scheme, and in particular the 2002 amendment.
143. It was foreseeable that negligently implementing an income compensation scheme would cause the Class Members to suffer damages in relation to the loss of their entitlements, as well as the time, frustration and emotional upset associated with the pursuit of improperly denied claims.
144. The Class Members were in a relationship of proximity to the defendants. They had entered into a special relationship with the defendants as a result of their previous engagement in the claims process managed by the defendants in its statutory role as the administrator of Employment Insurance benefits.
145. The defendants communicated directly, specifically, and repeatedly with each Class Member in respect of their maternity, parental, and sickness leave claims. The defendants had already approved, in the case of all Class Members, their valid maternity and parental leave claims.
146. Further, all Class Members were in a position of reliance upon the Commission to administer their benefit claims with reasonable diligence, as all members of the Class were persons in the vulnerable position of having to simultaneously care for one or more young children while also coping with an injury, illness, or disability.

147. The defendants breached the duty of care owed to the Class to properly ascertain the scope of its statutory authority and implement the Employment Insurance program with reasonable diligence. Particulars of the defendants' negligence include the failures pleaded above, and also include:
- (a) The defendants' post-March 3, 2002 fostering of a description of the *EI Act* that recklessly or willfully disregarded the defendants' own knowledge of the intent of the 2002 amendment;
 - (b) The defendants' implementation of a "legislative training" regime for its employees which contained inaccurate representations of the effect of the *EI Act* and the 2002 amendment specifically;
 - (c) The defendants' failure throughout the Class Period to properly train its front-line staff, such that the plaintiffs and Class Members were subject to changing, inconsistent, contradictory and ultimately incorrect advice from agents of the defendants regarding their entitlement to benefits;
 - (d) The defendants' negligent maintenance of its publically available Employment Insurance website, such that throughout the Class Period the website contained misleading, contradictory and incorrect statements regarding the 2002 amendment;
 - (e) The defendants' negligent failure to update its key document, the Digest of Benefit Entitlement Principles, in a timely manner to reflect the coming-into-force of the 2002 amendment;

- (f) The defendants' failure, when the Digest was updated, to properly describe the effect of the amendment, and to retain misleading and inaccurate descriptions of the relevant entitlement principles; and,
- (g) The defendants' aggressive approach to denying sickness leave claims by Class Members and then representing itself on appeals to the Board of Referees and Umpire to successfully oppose such appeals.

148. The plaintiffs ~~have~~ has suffered damages, detailed below, as a result of this negligent conduct.

Negligent Misstatement and Detrimental Reliance

149. The plaintiffs and Class Members relied to their detriment upon the negligent representations of the defendants.
150. The defendants engaged in a course of communications with each Class Member. These included:
- (a) Verbal representations during in-person meetings with agents of the defendants at physical Service Canada kiosk locations;
 - (b) Verbal representations to Class Members made over the telephone by Service Canada agents;
 - (c) Written representations in formal correspondence delivered to the Class Members in respect of their claims; and,
 - (d) Written advisements in the form of communications tools to which the Class Members were referred, such as the

defendants' website, the Digest of Benefit Entitlement Principles and the EI Jurisprudence Library.

151. The negligent representations of the defendants were consistent and included at least one or any combination of the following:

- (a) that Class Members had no entitlement to sickness benefits as they had not proven they were available for work during the period of a maternity or parental leave;
- (b) that an expanded benefit period under s.10(13) of the *EI Act* could only be accessed by claimants who claimed for sickness benefits before or after a maternity leave;
- (c) that an expanded benefit period under s.10(13) of the *EI Act* could only be accessed by claimants who claimed for sickness benefits before or after a maternity or parental leave; and,
- (d) that sickness benefits could be obtainable by making a fresh claim following a parental leave.

152. In making these consistent and inaccurate statements to the Class Members, the defendants ought reasonably to have foreseen that these Class Members would rely upon the misrepresentations as accurate. Reliance by the Class Members was reasonable in the circumstances. The defendants therefore owed them a duty of care.

153. The defendants breached the duty of care owed to the Class Members by making these representations negligently, carelessly, or wilfully and recklessly, given their role in proposing and drafting the 2002 amendment, their general expertise and knowledge regarding the operation of the *EI Act* and its legislative history, and

their statutory mandate as the relevant governmental authority in respect of EI benefit entitlement.

154. The Class Members relied on these representations to their detriment. This detrimental reliance included:

- (a) foregoing sickness benefit claims they would have been entitled to but for the representations of the Commission; and,
- (b) making fresh sickness benefit claims following the exhaustion of their parental leave that were subsequently legitimately denied by the Commission.

155. The Class Members have suffered losses as described below as a result of this detrimental reliance.

Unjust Enrichment

156. The plaintiffs pleads that the defendants, as a result of their conduct, have been unjustly enriched in the amount of benefits improperly denied to the Class Members.

157. The Class Members are all persons who have worked in Canada and paid sufficient employment insurance premiums over many years, and specifically, paid sufficient premiums during the Class Period to qualify as a “major attachment claimant” as defined by the *EI Act*.

158. During the Class Period, Employment Insurance premiums were collected from, and on behalf of, the Class Members as a regulatory charge at a rate sufficient to ensure the Employment Insurance Account (or the “Employment Insurance Operating

Account” after January 1, 2009) was able to pay the benefit amounts authorized to be charged to it.

159. Amounts authorized to be charged to the account included sickness benefit payments to which the Class Members were entitled, but were, as outlined above, systematically excluded from as a result of the defendants’ conduct.
160. The defendants wrongfully failed to pay the Class Members the benefits to which they were entitled, and were therefore enriched in the amount of benefits that Class Members were entitled to, but did not, receive.
161. Class Members suffered a deprivation. This deprivation included, but was not limited to:
 - (a) the quantum of improperly denied sickness benefits they applied for; or,
 - (b) the quantum of sickness benefits they were improperly advised not to apply for which they were entitled to.
162. There is not a single juristic reason why the defendants, having simultaneously engaged in a wrongful claim prevention campaign against the Class Members, while receiving EI premiums intended to compensate for those benefits, should retain the surplus amounts so collected.

THE PLAINTIFFS AND THE CLASS MEMBERS SUFFERED DAMAGES

163. The plaintiffs claim for damages in the monetary amount they have lost in either improperly denied sickness benefits, or the amount of sickness benefits foregone or abandoned as a result of the

defendants' wrongful intervention in the claims process as described above. This category of damages includes, but is not limited to:

- (a) damages in the amount of sickness benefit claims made by Class Members, improperly denied by the Commission, and not pursued through the EI appeals process;
- (b) damages in the amount of sickness benefit claims made by Class Members, denied by the Commission, and pursued unsuccessfully through the EI appeals process;
- (c) damages in the amount of sickness benefit claims which were made unsuccessfully by Class Members following a parental leave; and,
- (d) damages in the amount of sickness benefit claims never submitted by Class Members due to the negligent and/or wrongful advisements of the Commission that they had no entitlement to such benefits.

164. Further, the plaintiffs—claim general damages for inconvenience, loss of time, frustration, anxiety, mental distress and emotional upset related to the pursuit and denial of wrongfully denied claims by Class Members.

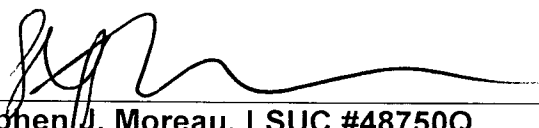
RELEVANT LEGISLATION

165. The plaintiffs pleads ~~and—rely~~ relies upon the *EI Act*, the *Regulations to the EI Act*, the *Canada Labour Code* R.S.C. 1985 c. L-2, the *Employment Standards Act*, 2000, S.O. 2000, c. 41, the *Employment Standards Code*, R.S.A. 2000, c. E-9, an *Act Respecting Labour Standards*, R.S.Q., c. N-1.1, all other Canadian provincial legislation in respect of employment standards, the *Rules*, the *Federal Courts Act*, R.S.C. 1985, c. F-7, the *Department of Human Resources and Skills Development Act*, S.C. 2005, c. 34, the *Department of Human Resources Act*, S.C. 1996, c. 11, the *Interest Act*, R.S.C. 1985, c. I-15, and the *Crown Liability and Proceedings Act*, R.S.C. 1985, c. C-50.

PLACE OF TRIAL

The plaintiffs proposes that this action be tried at Toronto.

September 4, 2013


 Stephen J. Moreau, LSUC #48750Q
~~Benjamin Rossiter, LSUC #59939N~~
 Amanda Darrach, LSUC # 512570

CAVALLUZZO HAYES SHILTON

McINTYRE & CORNISH LLP

Barristers & Solicitors

474 Bathurst Street, Suite 300

Toronto, ON M5T 2S6

Stephen J. Moreau, LSUC #48750Q

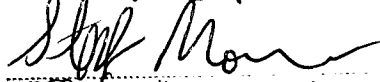
Tel: 416-964-1115

Fax: 416-964-5895

Lawyers for the Plaintiff

Service of a copy hereof admitted

this 4th day of September 2013.



Lawyer for the Deputy
for Attorney General

Court File No.: T-210-12

FEDERAL COURT

B E T W E E N:

JENNIFER MCCREA

Plaintiff

and

HER MAJESTY THE QUEEN IN RIGHT OF CANADA

Defendant

FRESH AS AMENDED STATEMENT OF CLAIM TO THE DEFENDANT

A LEGAL PROCEEDING HAS BEEN COMMENCED AGAINST YOU by the Plaintiffs. 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 Court 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: January 19, 2012

Issued by: _____
(Registry Officer)

Address of local office: 180 Queen Street West, Suite 200
Toronto, ON M5V 3L6

TO: HER MAJESTY THE QUEEN IN RIGHT OF CANADA
c/o Nathalie G. Drouin
DEPUTY ATTORNEY GENERAL OF CANADA
Department of Justice, Ontario Regional Office
120 Adelaide Street West
Suite #400
Toronto, Ontario M5H 1T1
Per: Christine Mohr/Cynthia Koller
Tel: (647) 256-7538 / (647) 256-7514

CLAIM

1. The following terms used throughout this statement of claim have the meanings indicated:

- (a) **“Class”** and **“Class Members”** mean all persons who, during the **Class Period**:
 - i. applied for and were paid parental benefits under the ***EI Act*** or corresponding types of benefits under Quebec’s *An Act Respecting Parental Insurance*;
 - ii. suffered from an illness, injury, or quarantine while in receipt of **parental benefits**;
 - iii. applied for **sickness benefits** in respect of the illness, injury, or quarantine referred to in ii.; and,
 - iv. were denied a conversion of parental benefits to sickness benefits because either
 - (1) the person was **not otherwise available for work**; or
 - (2) the person had not previously received at least one week of **sickness benefits** during the benefit period in which the **parental benefits** were received.
- (b) **“Class Period”** means the period from March 3, 2002 to, and including, March 23, 2013;
- (c) **“Commission”** means the Canada Employment Insurance Commission, a body corporate continued by section 20 of the *Department of Human Resources and Skills Development Act*, S.C. 2005, c. 34, and during the Class Period an agent of Her Majesty in right of Canada, the Defendant herein, which Commission includes all agents, servants, employees, and assigns of the Canada Employment Insurance Commission;
- (d) **“EI”** means employment insurance or employment insurance benefits, as the case may be, and these as provided for in the ***EI Act***;
- (e) **“EI Act”** means the *Employment Insurance Act*, S.C. 1996, c. 23, as amended from time to time;
- (f) **“HRSDC”** means the Department of Human Resources and Skills Development Canada established by the *Department of Human Resources and Skills Development Act*, S.C. 2005, c. 34, and includes all agents,

servants, employees, and assigns of the Department of Human Resources and Skills Development Canada, and includes where material its predecessor, the Department of Human Resources ("HRDC") established by the *Department of Human Resources Act*, S.C. 1996, c. 11, and where material, its successors, including the Department of Employment and Social Development;

- (g) **"McCrea"** means Jennifer McCrea, the plaintiff;
- (h) **"otherwise available for work"** includes, where applicable, the concept of "otherwise working" as that term is used in the EI Act in reference to recipients of EI benefits who, prior to the interruption of their work, were self-employed. For greater clarity, the term "otherwise working" refers to the concept as enacted by the *Fairness for the Self-Employed Act*, S.C. 2009, c. 33, amending the EI Act effective January 1, 2010;
- (i) **"parental benefits"** means employment insurance benefits payable because the person is caring for one or more new-born children of the person or one or more children placed with the person for the purpose of adoption under the **EI Act**, or corresponding types of benefits as provided by *An Act Respecting Parental Insurance*, and the regulations under both statutes, but does not include pregnancy benefits provided under the **EI Act** or equivalent benefits under *An Act Respecting Parental Insurance* payable to a mother for the purposes of recovery from the pregnancy and birth of a child or children, known colloquially as "maternity" benefits;
- (j) **"parental leave"** means a leave of absence taken by a person from their employment or self-employment to care for a new-born child of the person or a child who is in the care of the person for the purpose of adoption;
- (k) **"Rougas"** and **"Rougas Decision"** mean, respectively, Natalya Rougas and a June 30, 2011 decision of an Umpire under the **EI Act** on a claim for sickness benefits filed by Rougas, which Decision is cited as CUB 77039;
- (l) **"Rules"** mean the *Federal Courts Rules*, SOR 98/106 established pursuant to the *Federal Courts Act*, R.S.C. 1985, c. F-7;
- (m) **"sickness benefits"** means employment insurance benefits payable to a person on account of a prescribed illness, injury or quarantine, and this pursuant to the **EI Act**; and,
- (n) **"the 2002 amendment"** means amendments to the **EI Act** which came into force on March 3, 2002 pursuant to the *Budget Implementation Act, 2001*, S.C. 2002, c. 9 (Bill C-49), and in particular Part 3 thereof.

2. The plaintiff claims on her own behalf and on behalf of all Class Members:

- (a) an order pursuant to the *Rules* certifying this action as a class proceeding and appointing her as the representative plaintiff;
- (b) a declaration that the defendants negligently administered and failed to implement the *EI Act* in a manner that caused damage to the plaintiffs and Class Members, as particularized below;
- (c) special damages and general damages for negligence in the amount of \$450,000,000.00 or such other sums as this court finds appropriate at the trial of the common issues or at a reference or references under the *Rules*;
- (d) prejudgment interest on the amount set out in paragraph 2(c) at the rate of five per cent per annum pursuant to the *Interest Act*, R.S.C. 1985, c. I-15, or at a rate to be established by this Honourable Court pursuant to the *Crown Liability and Proceedings Act*, R.S.C. 1985, c. C-50;
- (e) postjudgment interest on the amount set out in paragraph 2(c);
- (f) an order directing a reference or giving such other directions as may be necessary to determine issues not determined at the trial of the common issues;
- (g) costs of this action plus the costs of the distribution of any award under the *Rules*, including the costs of notice associated with this distribution and the fees to a person administering the distribution pursuant to Rule 334.28 of the *Rules*; and,
- (h) such further and other relief as to this Honourable Court seems just.

THE NATURE OF THE ACTION

- 3. This action concerns the defendant's failure, during the Class Period, to implement the 2002 amendment.
- 4. The 2002 amendment provides that all persons eligible to collect employment insurance benefits under the *EI Act* who suffered from an illness, injury, or disability before or during their parental leave, could then collect up to fifteen (15) weeks of sickness benefits.
- 5. Instead of implementing the 2002 amendment, the Commission – on or shortly after March 3, 2002 – implemented a far more modest change to the detriment of the Class. In particular, the Commission at all times during the Class Period

implemented the 2002 amendment as if it was designed merely to provide sickness benefits to women for a period of illness, injury, or quarantine suffered while pregnant and before the commencement of any parental leave.

6. Further, the plaintiff pleads that – shortly after the 2002 amendment – the defendant took steps to defeat any chance that anyone, including the plaintiff and Class Members, would ever be able to successfully obtain a sickness benefit for an illness, injury, or quarantine suffered during a parental leave, and despite the provisions of the 2002 amendment.
7. Until the Rougas Decision was released, as particularized below, nobody, including the plaintiff and Class Members, had ever apparently received from the Commission a sickness benefit for an illness, injury, or quarantine suffered during a parental leave.
8. The defendant has refused to implement the Rougas Decision. The plaintiff's application for sickness benefits during a parental leave period was rejected after the Rougas Decision was released and the defendants had determined not to seek judicial review therefrom.

THE PARTIES

Jennifer McCrea

9. McCrea resides in the City of Calgary. During the Class Period, McCrea gave birth to a child, applied for and was in receipt of parental benefits, suffered from an illness, injury, or quarantine during the course of her parental leave, and applied for sickness benefits.
10. McCrea's application for sickness benefits was denied because she was on parental leave or not otherwise available to work at the time of her sickness benefits application.

11. On October 15, 2010, prior to the birth of her child, McCrea was informed by her family doctor that she was suffering from high blood pressure. She was advised to cease working immediately.
12. McCrea informed her employer of her health status and took a flexible leave from her employment as an Office Manager with Safe Self Storage Inc., a Calgary area storage company. Her employer advised her that she was welcome to return at any point during her leave.
13. McCrea also made an application for employment insurance sickness benefits on or about October 20, 2010. As she was expecting the birth of her child within the weeks subsequent to her initial claim, a Service Canada representative advised her that she would be placed directly on maternity benefits as opposed to sickness benefits.
14. McCrea gave birth to Logan McCrea on October 31, 2010 and spent several months spending time with and caring for this child.
15. McCrea was found eligible for fifty (50) weeks of combined maternity and parental benefits inside of a benefit period that was scheduled to extinguish on October 20, 2011.
16. McCrea ultimately received maternity leave benefits payable over 15 weeks and parental benefits paid over 35 weeks, ending on or about, and including, October 15, 2011, and this following a two week waiting period.
17. On May 9, 2011, McCrea had an MRI performed. McCrea suffers from an uncommon genetic mutation which greatly increases her risk of developing breast cancer. As such, she has been closely monitored for symptoms of the disease.
18. The results of the MRI were abnormal, and on July 9, 2011 she underwent an MRI-guided biopsy.
19. McCrea was diagnosed with breast cancer on July 18, 2011.

20. On July 29, 2011 McCrea met with a surgical specialist. Given McCrea's medical history, the surgeon recommended a bilateral mastectomy. Surgery was scheduled for August 11, 2011.
21. McCrea's physicians were initially of the opinion that she would require at least three (3) weeks of recovery time from the date of the surgery.
22. On August 2, 2011, McCrea contacted a Service Canada office by phone and spoke with a Commission agent regarding how to go about making a claim for sickness benefits. She requested a conversion of her parental benefits claim to a sickness benefits claim beginning August 11, 2011.
23. McCrea was advised by the Commission at that time that if the sickness benefits claim was successful, her parental benefits would be temporarily suspended and sickness benefits would be paid during her period of recovery from surgery.
24. McCrea underwent a bilateral mastectomy on August 11, 2011. Following surgery, McCrea became incapacitated. In particular, she was unable to lift her arms and movement was difficult and painful. McCrea also underwent a period of recovery from the emotional trauma commonly associated with the bilateral mastectomy procedure.
25. During this period after the surgery, McCrea was unable to work or do any of the household tasks required to care for her two young children. McCrea's husband and mother completely took over the child care duties while she recovered.
26. On August 19, 2011, McCrea saw her doctor for a post-operative follow up. Her doctor determined that she required additional weeks of recuperation, until at least September 26, 2011. McCrea's treating physician wrote a letter to Service Canada indicating she would remain incapacitated during this period.
27. On or about August 22, 2011, McCrea provided this updated information in-person at a Service Canada office. During this visit to the Service Canada office, she

inquired about the status of her benefits. She was told by a Commission agent to phone the central Service Canada hotline during the following week.

28. On August 30, 2011, after making repeated attempts to contact the hotline and receive an update, McCrea received a phone call from a Service Canada worker inquiring about her work availability.
29. Between August 30, 2011 and September 19, 2011, McCrea called Service Canada and left messages, Service Canada called her and left messages, and on occasion McCrea spoke with Service Canada or HRSDC employees. During those latter calls, employees suggested that McCrea's conversion claim may not be accepted.
30. On September 19, 2011, McCrea was advised for the first time by the Commission that they took the position she was ineligible for sickness benefits. Ms McCrea was so advised by one "Helen Wong" who recorded the conversation on "Service Canada" notes or letterhead and then sent a letter of even date on HRSDC letterhead advising McCrea, formally, that her claim for sickness benefits was denied.
31. McCrea was told over the phone, and later in writing, that as she had indicated that she was on a parental leave and had not proven that she would be available for work if she was not sick, she was not eligible for sickness benefits. The Commission thus denied McCrea's claim for sickness benefits in its entirety.

The Commission, HRSDC, Service Canada, and the Defendant

32. During the Class Period, the Commission was responsible for administering, interpreting, and enforcing the *EI Act* correctly whenever a claimant applied for employment insurance benefits, including parental and sickness benefits.
33. During the Class Period, the Commission was an agent of Her Majesty in right of Canada pursuant to the *Department of Human Resources and Skills Development*

Act, S.C. 2005, c. 34 and the *Department of Human Resources Act*, S.C. 1996, c. 11.

34. During the Class Period, all officers and employees of the Commission were employed by HRSDC.
35. Further, during much of the Class Period, the Commission delegated its powers to administer, interpret, and enforce the *EI Act* to Service Canada, which was an entity or grouping of Commission or HRSDC employees delegated such powers pursuant to provisions in the *Department of Human Resources and Skills Development Act*, S.C. 2005, c. 34 and the *Department of Human Resources Act*, S.C. 1996, c. 11.
36. At all material times, documents sent to the Class Members or maintained in relation to those Class Members relative to their EI parental, sickness, or other benefits claims were styled with the name "Service Canada" or HRSDC.
37. All references to the Commission thus include references to Service Canada, and vice-versa.
38. At all material times, the Minister of HRSDC was responsible for all matters relating to human resources and skills development in Canada over which Parliament has jurisdiction and which are not by law assigned to any other Minister, department, board or agency of the Government of Canada, and this pursuant to the *Department of Human Resources and Skills Development Act*, S.C. 2005, c. 34 and the *Department of Human Resources Act*, S.C. 1996, c. 11. At all material times, this responsibility extended to employment insurance benefits provided for in the *EI Act*.
39. The Defendant, Her Majesty the Queen, is joined herein as representative of the Federal Government of Canada, HRSDC, the Minister of HRSDC, the Commission, and Service Canada.

HISTORY OF THE 2002 AMENDMENT

The History of the *EI Act*

40. The federal government has administered an employment insurance scheme since the early 1940s. Its purpose initially had been to provide temporary income replacement to workers facing involuntary unemployment. As the next paragraphs demonstrate, the purpose of EI changed over time to incorporate new social norms and thinking, and the *EI Act* is now widely regarded as a form of “social” insurance designed to provide economic support during periods of temporary interruptions of employment.
41. In the early 1970s, EI was expanded to reflect changing norms in the Canadian labour market, including the increased presence of women into the workforce. This era of reform included the introduction of “special benefits” that provided income replacement for workers unable to work due to sickness or pregnancy.
42. In the 1980s, the *EI Act* was further expanded to recognize periods of unemployment taken by parents to care for their adoptive or natural born children, defined in paragraph 1 as “parental leave”. Parental leave has always been classified as a “special benefit”, like sickness and maternity leave.
43. In 1990, the federal government enhanced the *EI Act*’s special benefits provisions by allowing claimants to combine their maternity, parental, and sickness benefits up to a certain amount of weeks. The “bundling” of special benefit entitlements was subject to a strict cap on the maximum amount of benefit weeks allowed. Under the 1996 version of the *EI Act*, for instance, this cap was set at thirty (30) weeks.
44. By 2001, the amount of parental benefits available to claimants was increased from 10 to 35 weeks in order to enable parents to spend more time at home during their child’s early period of life. Following the introduction of enhanced parental benefits in the 2000 federal budget, s.12(5) of the *EI Act* was amended to provide for a 50 week bundling of special benefits cap.

The McAllister-Windsor Decision

45. On March 9, 2001, the Canadian Human Rights Tribunal issued the *McAllister-Windsor* decision. The complainant in that case challenged the prohibition on stacking special benefits beyond the then 30-week legislated cap. After the cap was extended to 50 weeks, the challenge incorporated a challenge to that cap as well. The Canadian Human Rights Tribunal found that the operation of the provision had an exclusive adverse effect on women and disabled claimants, as only those claimants who sought to combine their full entitlements to 15 weeks of maternity leave, 35 weeks of parental benefits, and 15 weeks sickness benefits, would be subject to a cap limiting the benefits to 50 combined weeks.
46. As a result of the decision, HRDC (“HRDC”, as it was stylized prior to 2003) was ordered by the Tribunal to cease applying the provisions of the *EI Act* in a discriminatory manner.

The Response of HRDC to *McAllister-Windsor*

47. HRDC considered several options in respect of how the department would respond to the ruling. Following the release of the decision, the Ministers of HRDC and Finance were informed by Departmental staff that the government had until March 3, 2002 to come into compliance with the Human Rights Tribunal directive.
48. By November 30, 2001, HRDC had drafted a proposal calling for an amendment to the *EI Act*. The amendment was intended to provide an extension of the 50-week cap on benefits by one week for every week of sickness benefits claimed during pregnancy and “during a parental benefit claim”, thereby ensuring the *EI Act* did not discriminate against any claimant on the basis of gender or disability.
49. The HRDC proposal was approved. An amendment to the *EI Act* intended to implement the proposal was included in changes to the EI program announced in relation to the December 10, 2001 Federal budget. It is this amendment that became the 2002 amendment defined above.
50. HRDC staff prepared a set of question-and-answer statements for their Minister’s use in discussing the proposed change. In these statements, it was consistently

indicated that the 2002 amendment was intended to provide an exception to the 50 week cap for special benefits by extending it by one week for each week of sickness benefits taken by biological mothers during their pregnancy or during their parental leave claim.

51. HRDC advised the Minister to inform the media and relevant stakeholders that the 2002 amendment was needed because, “[i]n practice, some biological mothers who claim sickness benefits during their pregnancy or while receiving parental benefits may be unable to claim all of their special benefits”.

Bill C-49 [the 2002 amendment]

52. In 2001, the Government introduced Bill C-49, the *Budget Implementation Act, 2001*. Included in Part 3 of the legislation were improvements to the *EI Act*. These improvements included the new provisions designed to ensure that claimants who qualified for maternity, parental and sickness benefits would be provided with an expanded benefit period of up to sixty-five (65) weeks. It is this that constitutes the 2002 amendment.
53. The plaintiff pleads and relies on the official statements of all representatives of the Government who spoke to the Bill in the House of Commons, Senate, and in Parliamentary committees. Without exception, these statements confirmed that the government’s intent was to directly implement HRDC’s proposed response to the *McAllister-Windsor* directive and decision. Every government representative that spoke to this portion of the Bill indicated that the 2002 amendment would ensure that the cap on special benefits would be extended for each week of sickness benefits taken by a mother during their pregnancy or during their parental leave.
54. Further to paragraph 53, the plaintiff pleads and relies more particularly on the following statements:
 - (a) The statements contained in the November 30, 2001 “EI Court Challenges” briefing document prepared for the Minister of Finance, and in particular the

statement indicating the HRDC proposal would “[e]xtend the 50-week cap on benefits for women by one week for every week of sickness benefits claimed during pregnancy, and during a parental benefits claim.”;

- (b) The statements contained in the 2002 document prepared for the Minister of HRDC titled “Briefing Note: Program Amendments Included in Budget Implementation Bill”, and in particular the statements indicating that the 50 week cap to special benefits in the EI Act would “be extended by one week of sickness benefits up to 65 weeks when paid to biological to mothers during their pregnancy or during their parental benefit claim” (sic) and that the amendment was needed because “[i]n practice, some biological mothers who claim sickness benefits during their pregnancy or while receiving parental benefits may be unable to claim all of their special benefits”;
- (c) The statements contained in a document entitled “Medically Required Extension of Cap on Special Benefits: Why Making Changes” produced for the Minister of HRDC, indicating the change was made to benefit mothers “who claim sickness benefits during their pregnancy or while receiving parental benefits [who] may be unable to claim all of their special benefits”;
- (d) The statements contained in a document entitled “Medically Required Extension of Cap on Special Benefits: More Benefits to Biological Mothers”, indicating the Bill C-49 change would mean “the total number of weeks of special benefits a claimant could receive would be extended by a limited number of weeks for biological mothers when they use sickness benefits during pregnancy or during a parental benefit claim.”;
- (e) The February 6, 2002 statement of the Hon. John McCallum, made to the House of Commons, that Bill C-49 “increases [the EI Act benefits] ceiling by one week for each week of sick leave taken by a mother during her pregnancy or while she is receiving parental benefits, so that she may benefit fully from the special benefits.”;

- (f) The February 20, 2002 statement of the Hon. John McCallum to the Standing Committee on Finance that “Bill C-49 further improves the delivery of parental benefits under EI [...] To enable a mother to receive her full entitlement of special benefits, effective March 3, 2002 this cap will increase by one week for each week of sickness benefits she takes while pregnant or while receiving parental benefits.”;
- (g) The March 15, 2002 statement of MP Bryon Wilfert, Parliamentary Secretary to the Minister of Finance, to the House of Commons that "The current 50 week cap on the combined amount of sickness, maternity and parental benefits an individual can receive under EI means women who become ill may not have full access to extended benefits" and that, "[t]o enable a mother to receive her full entitlement to special benefits, effective March 3, 2002 the cap would increase by one week for each week of sickness benefits she took while pregnant or while receiving parental benefits".
- (h) The March 19, 2002 statement of the Hon. Anne C. Cools, made to the Senate in respect of the C-49 changes to the EI Act, that “to enable a mother to receive her full entitlement of special benefits, [the legislative] cap increases by one week for each week of sickness benefits she takes while pregnant or receiving parental benefits.”; and,
- (i) The statement contained in a backgrounder published on the Employment Insurance Commission’s website following the coming into force of Bill C-49 that indicated the change was in respect of those mothers “who claim sickness benefits during their pregnancy, or while receiving parental benefits”.

THE RESPONSE OF THE EI COMMISSION TO THE 2002 AMENDMENT

55. The Commission and the defendants did not adopt the 2002 amendment following its coming into force. In particular, the change described in the proposal which

they had drafted for the relevant Ministers and which was now set out in the 2002 amendment was simply not implemented.

56. The defendant's actions during this time laid the foundation upon which the Commission would, throughout the Class Period, wrongly and tortiously administer the EI program and incorrectly and tortiously advise the Class Members regarding their entitlement to sickness benefits.
57. In the months that followed the coming into force of the 2002 amendment, the Commission took steps to ensure the 2002 amendment would not be implemented. In particular, the Commission did not describe the 2002 amendment as being designed to benefit parental benefit recipients who suffered from an illness, injury or quarantine during their parental leave.
58. Instead, the Commission implemented narrow aspects of the 2002 amendment in such a way as to defeat all sickness benefits claims by the Class Members. For example, the Commission incorrectly adopted “availability to work” criteria to 2002 amendment claims such that no claimant who made a sickness benefits claim while on a parental leave would be deemed by the Commission to be sufficiently “available for work” and, thus, no claimant would ever qualify for sickness benefits. This implementation ignored the clear wording of the very proposal the Commission and HRDC had drafted and submitted to the relevant Ministers, and which had subsequently been passed as the 2002 amendment by Parliament.
59. The Commission’s revised position regarding the scope of the 2002 amendment was confused and inconsistent, but for the most part the position misrepresented entirely the purpose and effect of the 2002 amendment.
60. The defendant's internal and external communications during the Class Period at times described the 2002 amendment as providing sickness benefits to women “before or after” the commencement of a maternity leave, while other public communications assured claimants that benefits would be available “before or after” a maternity or parental leave.

61. In addition to denying claimants who sought sickness benefits during their maternity or parental leave periods, the latter “before or after maternity or parental leave” explanation of the change incorrectly purported to make benefits available to claimants who file a claim “after” a parental leave. In fact, a sickness benefits claim filed by a claimant after their parental leave was impossible to make, as all eligible claimants seeking to file a new claim after their parental leave claim had been exhausted would be rejected. In practice, these claimants would find that their original parental claim would be expired, and that they lacked sufficient qualifying hours to make a valid fresh claim. Thus, a sickness benefits claim submitted following a parental leave claim could not succeed, the Commission’s representations notwithstanding.
62. Further to this misrepresentation, the “before or after” explanation of the effect of the change was an entirely inaccurate reflection of the Commission’s own understanding of the 2002 amendment, as is reflected in the materials the Commission produced in proposing the change and the Hansard statements of the parliamentarians responsible for the Bill pleaded above. These materials, without exception, expressly indicated the change was being made in respect of sickness benefit claims made before or during a parental leave claim only. At no point in any of the documents drafted by the Commission prior to the passage of the 2002 amendment was there any indication that the change was intended to provide sickness benefits “after” a parental leave claim.
63. The defendant’s tortious implementation of the 2002 amendment included, but was not limited to, the following activities:

(1) “Legislative Training” of Commission Employees

64. In the months following the coming into force of the 2002 amendment, the Commission undertook an extensive, country-wide “legislative training” program for Commission employees in respect of the 2002 amendment.

65. Participants in this training were provided with materials and instructions regarding the effect of the 2002 amendment. These materials again reflected that benefits might be available for claimants “before or after” a parental leave, which was not in accordance with the Commission’s clear understanding of the 2002 amendment as providing for benefits before or during a parental leave claim. Participants to the legislative training were at no point advised that parental leave claimants could make sickness claims while on their parental leave, or that claimants who sought to make a new claim “after” their leave might be disqualified on qualifying-hours grounds.
66. Further, during the course of this training, the Commission did not advise those being trained to cease applying and interpreting the *EI Act* so as to require that all sickness benefits claimants must demonstrate that they would otherwise be available for work during each and every day of their sickness benefits period. As pleaded above, such an interpretation of the *EI Act* will always defeat a sickness benefits claim made during a parental leave.
67. The inadequacy of the training provided to Commission Employees was exacerbated by the fact that, in all written materials such employees would have available to them to review a sickness benefits claim made during a parental leave, those materials inaccurately set out or actively defeated the 2002 amendment. Particulars of some of these materials are set out below.
68. In addition to those materials, the Commission failed to create an accurate jurisprudence library, case summaries or digests, or alternatively failed to update its existing jurisprudence library, case summaries or digests, to reflect the presence of the 2002 amendment. The failures included maintaining cases and digests of sickness benefits cases which indicated that, for all sickness benefits claimants, the claimant must demonstrate an “availability” to work on each and every day of their sickness benefits claim.

(2) Improper Updating of the Employment Insurance Website

69. At all times during the Class Period, HRDC and HRSDC maintained an Employment Insurance website currently located on the Internet, or world wide web at the URL <http://www.servicecanada.gc.ca/eng/sc/ei/index.shtml>.
70. The Employment Insurance website allowed claimants to submit and request information regarding EI claims, and provided those seeking EI benefits with advice and information about the program, its history, the operation of the *EI Act*, and the eligibility of claimants in various scenarios to obtain EI benefits. During the Class Period, claimants were routinely referred to the website by Commission agents. The website was portrayed by the defendant as a trustworthy source of information regarding employment insurance.
71. During a brief period shortly after the coming into force of the 2002 amendment, the website published some information regarding the 2002 amendment which at points accurately described the effect of the 2002 amendment. On April 10, 2002, the Commission posted a backgrounder under the website's "What's New?" section at the URL:

http://web.archive.org/web/20020402054832/http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/menu/budget2001_e.shtml.

This backgrounder characterized the 2002 amendment as affecting biological mothers "who claim sickness benefits during their pregnancy, **or while receiving parental benefits**" and stated the change was meant to ensure "full access to special benefits for **these mothers**", while indicating the 2002 amendment would allow "full access to special benefits for mothers who claim sickness benefits before or after their maternity claim".

72. This backgrounder was present on the website for approximately 18 months and was removed on or around January, 2004. Following the removal of this language, the website would never again use language indicating a sickness benefits claim would be possible while receiving special benefits, including parental benefits.
73. On or about July 18, 2002, the Commission updated its website's Frequently Asked Questions ("FAQ") section in respect of "Maternity, parental and sickness

benefits". This update, which was present on the website throughout the Class Period, advised claimants that "A combination of maternity, parental and sickness benefits can be received up to a combined maximum of 50 weeks".

74. The website's FAQ document, following the passage of the 2002 amendment and throughout the Class Period, included a proviso for claimants who "received sickness benefits before or after [their] maternity benefits." In this section, the website illustrated that sickness benefits would only be available to those claimants who received sickness benefits before their parental benefits commenced. The scenarios set out by the defendant on its website highlighted that claimants seeking a sickness benefit following the commencement of parental benefits would be ineligible for further benefits.
75. Further, not one scenario described in the FAQ document on the website set out a situation whereupon an eligible claimant would be entitled to receive sickness benefits for an illness, injury, or quarantine suffered during a parental leave.
76. During the Class Period, the website has consistently provided inaccurate information to those seeking information on the changes introduced by the 2002 amendment. On July 24, 2008, the website published a document which purported to describe the *EI Act's* "Recent Legislative Context". This document informed the public that, effective March 3, 2002, the 2002 amendment would "ensure access to special benefits for biological mothers who claim sickness benefits prior to or following maternity or parental benefits".
77. On October 16, 2009, the website published a similar document indicating that the 2002 amendment changed the maximum number of combined weeks of special benefits from 50 to 65 weeks, and that "these provisions ensure full access to special benefits for biological mothers who claim sickness benefits prior to or following maternity or parental benefits."

78. Visitors to the website during the Class Period, then, would be alternately advised that sickness benefits would be available to them if they applied for them prior to or following a maternity claim or prior to or following a maternity or parental claim.
79. No Class Members, and no visitor to the website, would have ever been advised that they would be eligible for sickness benefits if a claim was made during a parental leave claim.
80. Further, the plaintiff pleads that, at all times during the Class Period, the Commission maintained on its website an interpretation of the sickness benefits requirement that all sickness benefits claimants must demonstrate that they would otherwise be available for work during each and every day of their sickness benefits period. As pleaded above, such an interpretation of the *EI Act* will always defeat a sickness benefits claim made during a parental leave.
81. The plaintiff pleads, and the fact is, that in addition to the websites and documents set out above but excluding the FAQ document set out earlier, the defendant at all material times in all documentation prepared by the defendant, in printed or electronic format, materially misrepresented the scope of the 2002 amendment. In particular, these material misrepresentations of fact, including by facts stated expressly or by material omission were:
- (a) statements that only those making a sickness benefits claim before or after a maternity leave or parental leave claim would be eligible to obtain a sickness benefits claim; and,
 - (b) statements that all sickness benefits claimants had to demonstrate that, on every day during which they were claiming sickness benefits, they were otherwise available for work, a legal requirement that would always defeat a sickness benefits claim made during a parental leave period.
82. In its first monitoring and assessment report drafted by HRDC for its Minister, for instance, which report was drafted shortly after the 2002 amendment was enacted, HRDC wrote that “[e]ffective March 3, 2002, [the 2002 amendment] ensure[s] full

access to special benefits for biological mothers who claim sickness benefits prior to or following maternity or parental benefits”.

83. This language, limiting the 2002 amendment to sickness benefits claims filed before or after maternity or parental leave periods, was consistently used in each written, electronic, and publically available document produced by the defendants during the Claim Period, including in most of the documents pleaded and relied on with more particularity above and below.

(3) Failure to Update the Digest of Benefit Entitlement Principles

84. The plaintiff pleads and relies upon the Commission’s Digest of Benefit Entitlement Principles in effect from time to time during the Class Period. The version published on February 21, 2004 remains available at the URL:

http://web.archive.org/web/20040221011714/http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/guide-digest/13_2_0_e.shtml.

85. At all times during the Class Period, the Digest contained and contains the principles applied by the Commission when making decisions on claims for benefits under the *EI Act*. It is intended as a reference tool for all users, including those without a legal background or knowledge of employment insurance, and including all Class Members.
86. Further, the Digest was one of the primary documents, if not the primary document, made available to the Commission to assist it in implementing the *EI Act* during the Class Period.
87. While the Digest was revised multiple times following the March 3, 2002 coming into force of the 2002 amendment, language indicating that claimants may have an entitlement to combinations of special benefits beyond 50 weeks did not appear in the Digest until September, 2006. Thus, any claimant referred to the Digest as a source of authoritative information regarding their entitlement to special benefits

would remain wholly unaware until September 2006 that any change may have been made by the 2002 amendment.

88. Further, all employees or agents of the Commission charged with the duty of reviewing claims and implementing the *EI Act* would, on reviewing the Digest until September, 2006, remain wholly unaware that any change may have been made by the 2002 amendment.
89. This lack of updating included, but was not limited to, Chapter 13.2.1 of the Digest, regarding “Limits to the Number of Weeks of Special Benefits Payable”. In the period between March 3, 2002 and September, 2006 this section stated:

Special benefits may be paid in any combination, provided the claimant proves entitlement for each type of benefit, for a maximum total payable of 50 weeks. For example a qualified claimant could receive 5 weeks sickness, 15 weeks maternity and 30 weeks parental benefits, provided she is able to prove entitlement to each type of benefit.

90. Thus, prior to the update that was made in September, 2006, the Commission inaccurately advised claimants of their entitlements under the 2002 amendment. The Digest, as it read prior to September, 2006, plainly instructed potential claimants and claims administrators that parental benefit recipients had no entitlement to a combination of special benefits beyond 50 weeks of benefits.
91. Further, in all sections of the Digest pertinent to sickness benefits claims, and at all times during the Class Period, the Digest erroneously instructed potential claimants that they must always prove, on each day of their sickness benefits claim, an “availability for work”, wholly ignoring the impact of the 2002 amendment.
92. The Commission, at no time during or following the coming into force of the 2002 amendment, updated the Digest to alert EI claimants that they could make a valid sickness benefits claim while on a parental leave.
93. The Commission, at no time during or following the coming into force of the 2002 amendment, updated the Digest to alert Commission employees, staff, and agents,

that they must accept a sickness benefits claim made by a claimant who is on a parental leave.

(4) Consistent Rejection of Relevant Sickness Benefits Claims

94. Following the coming into force of the 2002 amendment, front-line Commission employees, agents, and representatives began denying all sickness claims made by claimants while on a parental leave.
95. In many cases, these denials would follow the confused verbal and written advice to claimants made by inadequately trained front-line staff. In some circumstances, Class Members were told outright at the beginning of the process that the defendant took the position they had no entitlement to benefits. In others, Class Members were initially instructed by Commission agents to either wait until the expiry of their parental leave claim before applying, or alternatively, to ensure the apply prior to their expiry of parental benefits.
96. When claimants did make claims, these confusions were resolved by “elevating” claims to more senior representatives of the Commission. The result of elevated claims was unanimous. Higher-ranking Commission employees arrived at a single, incorrect resolution to all 2002 amendment claims made by maternity or parental claim recipients: these claimants could not claim sickness benefits due to not meeting the availability requirements set out in s.18 of the *EI Act*.

(5) Aggressive Approach to Claimant Appeals

97. In all cases where Class Members who were affected by a denial as set out above appealed the Commission’s decision denying a sickness benefits claim, the Commission fought vigorously against any claim of entitlement to sickness benefits by claimants during a parental leave.
98. A system of appeals is set out in Part VI of the *EI Act*, upon which the plaintiff pleads and relies. This system includes a first-stage appeal at the Board of Referees, and provides any party a further right of appeal to an Umpire.

99. Almost invariably, claimants who appear before the EI appeals system do not have legal representation and are not legally trained. Further, due to the tremendous value placed on expediency within the first stage of the EI Appeals process, claimants have extremely limited amounts of time to compile an evidentiary record from the date they receive a decision to the scheduling of a hearing date. In the case of combined maternity-parental-sickness claimants, those seeking to appeal the Commission's decision would also invariably be caring for newborn children and would be recovering from or battling an injury, illness, or quarantine.
100. While these claimants were at a considerable disadvantage vis-à-vis the Commission in the appeals process, the defendant expended considerable resources in defending all appeals made in respect of combined maternity-parental-sickness claims made under the 2002 amendment. In those cases where claimants were successful at the first stage of appeal, the Commission would invariably appeal to the Umpire. At the Umpire stage, claimants would be forced to again defend the record put before the Board of Referees. And again, claimants would typically be at a disadvantage in regards to resources and legal representation.
101. Further, throughout the Class Period, the Commission acted both as the party which had rejected the Class Members' claims and as the litigant prosecuting appeals to the Board of Referees and the Umpire. Throughout the Class Period, the Commission controlled the materials presented to the Board of Referees as well as the submissions made to the Board. During the Class Period, the defendant never once presented the Board or an Umpire materials setting out the purpose and effect of the 2002 amendment.
102. This strategy resulted in the dismal failure of a long series of maternity-parental-sickness benefit claimants who had their claims dismissed, primarily on the ground that they were unable to demonstrate 'availability for work'.

NATALYA ROUGAS OBTAINS SICKNESS BENEFITS

103. Rougas became, in 2011, the first person to unequivocally obtain the sickness benefits promised by Parliament in the 2002 amendment.
104. Rougas obtained these sickness benefits over a year and half after first applying for them.
105. Rougas, like the plaintiff, was an eligible employment insurance claimant, gave birth to a child, and took a maternity and parental leave from her employment, all while caring for herself or her child.
106. Towards the end of her parental leave period, in January 2010, Rougas was diagnosed with breast cancer.
107. Rougas had to undergo significant treatment for this illness and as a result was unable to return to work.
108. Towards the end of her parental leave, on or about January 16, 2010, Rougas applied for sickness benefits.
109. At the time she applied, Rougas was incorrectly advised orally over the telephone by the defendants that her application for sickness benefits would not be permitted under the *EI Act* but that it would be accepted if she applied after the end of her parental leave period. Rougas applied for sickness benefits anyway notwithstanding these two misrepresentations.
110. On or about February 22, 2010, Rougas' sickness benefits claim was rejected by letter because she "[could] not prove that if [she] were not sick [she] would be working because [she] was on parental leave with an expected return to work date of February 1, 2010".
111. On or about March 8, 2010, Rougas appealed this decision to a Board of Referees.
112. On May 11, 2010 Rougas appeared at the appeal without counsel and with her husband, Stavros Rougas. Rougas' appeal was dismissed on that same day.

113. On July 7, 2010, Rougas appealed the Board of Referees decision to an Umpire established under the *EI Act*.
114. Rougas expended considerable amounts as disbursements given her financial constraints to pursue her appeal. A large part of these were to cover the cost of an access to information search that yielded the key legislative history materials concerning the purpose of the 2002 amendment.
115. The Umpire who wrote the Rougas Decision admitted these legislative history materials into evidence and relied extensively on them in support of the Rougas Decision.
116. The defendant, before and during the hearing of Rougas' appeal, argued that these legislative history materials ought not to be admitted into evidence.
117. The plaintiff pleads that the Rougas Decision conclusively determines that, since the 2002 amendment, all Class Members who made a sickness benefits claim were eligible for sickness benefits.

No Judicial Review of the Rougas Decision

118. The defendant had a right under the *Federal Courts Act*, R.S.C. 1985, c. F-7 to seek judicial review of the Rougas Decision to the Federal Court of Appeal.
119. On or about August 17, 2011, the defendant announced that it was not seeking judicial review of the Rougas Decision.
120. In so doing, the defendant, in a prepared written statement read by a spokesperson for the Minister of Human Resources and Skills Development Canada, stated that "[i]n regards to Ms. Rougas' case, it was indeed unfortunate and as a government we are committed to maintaining fairness...".
121. Notwithstanding the Rougas Decision and its confirmation that the 2002 amendment provides for the payment of sickness benefits to Class Members, including the plaintiff and Rougas, the aforesaid spokeswoman of the Minister of

Human Resources and Skills Development Canada misrepresented in the same written statement that “[t]he changes required [as a result of the Rougas Decision] are legislative”.

122. The plaintiff pleads that no legislative changes are required and that, since the 2002 amendment, the necessary legislative provisions have been in place to permit all Class Members to obtain sickness benefits.

The Rougas Decision is Not Being Implemented

123. Despite the Rougas Decision and the defendant's decision not to seek judicial review from it, the Rougas Decision is not being implemented.
124. In particular, the Commission denied McCrea's sickness benefits application on the very grounds that were rejected in the Rougas Decision, namely, that at the time she applied for sickness benefits, the plaintiff was not otherwise available for work.

CAUSE OF ACTION

General Duty of Care, Negligence, and Negligent Implementation of the Statutory Scheme

125. At all times during the Class Period, the defendant owed a duty of care to Class Members that was breached by its negligent conduct in respect of administering the Employment Insurance scheme, and in particular the 2002 amendment.
126. It was foreseeable that negligently implementing an income compensation scheme would cause the Class Members to suffer damages in relation to the loss of their entitlements, as well as the time, frustration and emotional upset associated with the pursuit of improperly denied claims.
127. The Class Members were in a relationship of proximity to the defendant. They had entered into a special relationship with the defendant as a result of their previous

engagement in the claims process managed by the defendants in its statutory role as the administrator of Employment Insurance benefits.

128. The defendant communicated directly, specifically, and repeatedly with each Class Member in respect of their maternity, parental, and sickness benefits claims. The defendant had already approved, in the case of all Class Members, their valid maternity and parental benefits claims.
129. The defendant engaged in a course of communications with each Class Member. These included:
 - (a) Verbal representations during in-person meetings with agents of the defendants at physical Service Canada kiosk locations;
 - (b) Verbal representations to Class Members made over the telephone by Service Canada agents;
 - (c) Written representations in formal correspondence delivered to the Class Members in respect of their claims; and,
 - (d) Written advisements in the form of communications tools to which the Class Members were referred, such as the defendant's website, the Digest of Benefit Entitlement Principles and the EI Jurisprudence Library.
130. Further, all Class Members were in a position of reliance upon the Commission to administer their benefit claims with reasonable diligence, as all members of the Class were persons in the vulnerable position of having to simultaneously care for one or more young children while also coping with an injury, illness, or quarantine.
131. The defendant breached the duty of care owed to the Class to properly ascertain the scope of its statutory authority and implement the Employment Insurance program with reasonable diligence. Particulars of the defendant's negligence include the failures pleaded above, and also include:

- (a) The defendant's post-March 3, 2002 fostering of a description of the *EI Act* that disregarded the defendant's-own knowledge of the intent of the 2002 amendment;
- (b) The defendant's implementation of a "legislative training" regime for its employees which contained inaccurate representations of the effect of the *EI Act* and the 2002 amendment specifically;
- (c) The defendant's failure throughout the Class Period to properly train its front-line staff, such that the plaintiff and Class Members were subject to changing, inconsistent, contradictory and ultimately incorrect advice from agents of the defendants regarding their entitlement to benefits;
- (d) The defendant's negligent maintenance of its publically available Employment Insurance website, such that throughout the Class Period the website contained misleading, contradictory and incorrect statements regarding the 2002 amendment;
- (e) The defendant's negligent failure to update its key document, the Digest of Benefit Entitlement Principles, in a timely manner to reflect the coming-into-force of the 2002 amendment;
- (f) The defendant's failure, when the Digest was updated, to properly describe the effect of the 2002 amendment, and to retain misleading and inaccurate descriptions of the relevant entitlement principles; and,
- (g) The defendant's aggressive approach to denying sickness benefits claims by Class Members and then representing itself on appeals to the Board of Referees and Umpire to successfully oppose such appeals.

132. The plaintiff has suffered damages, detailed below, as a result of this negligent conduct.

THE PLAINTIFF AND THE CLASS MEMBERS SUFFERED DAMAGES

133. The plaintiff claims for damages in the monetary amount they have lost in either improperly denied sickness benefits, or the amount of sickness benefits foregone or abandoned as a result of the defendant's wrongful intervention in the claims process as described above. This category of damages includes, but is not limited to:
- (a) damages in the amount of sickness benefit claims made by Class Members, improperly denied by the Commission, and not pursued through the EI appeals process; and,
 - (b) damages in the amount of sickness benefit claims made by Class Members, denied by the Commission, and pursued unsuccessfully through the EI appeals process.
134. Further, the plaintiff claims general damages for inconvenience, loss of time, frustration, anxiety, mental distress and emotional upset related to the pursuit and denial of wrongfully denied claims by Class Members.

RELEVANT LEGISLATION

135. The plaintiffs pleads and relies upon the *EI Act*, the *Regulations to the EI Act*, the *Canada Labour Code* R.S.C. 1985 c. L-2, the *Employment Standards Act*, 2000, S.O. 2000, c. 41, the *Employment Standards Code*, R.S.A. 2000, c. E-9, an *Act Respecting Labour Standards*, R.S.Q., c. N-1.1, all other Canadian provincial legislation in respect of employment standards, the *Rules*, the *Federal Courts Act*, R.S.C. 1985, c. F-7, the *Department of Human Resources and Skills Development Act*, S.C. 2005, c. 34, the *Department of Human Resources Act*, S.C. 1996, c. 11, the *Interest Act*, R.S.C. 1985, c. I-15, and the *Crown Liability and Proceedings Act*, R.S.C. 1985, c. C-50.

PLACE OF TRIAL

The plaintiff proposes that this action be tried at Toronto.

September 4, 2013

Stephen J. Moreau, LSUC #48750Q

Amanda Darrach, LSUC # 512570

CAVALLUZZO LLP

Barristers & Solicitors

474 Bathurst Street, Suite 300

Toronto, ON M5T 2S6

Stephen J. Moreau, LSUC #48750Q

Tel: 416-964-1115

Fax: 416-964-5895

Lawyers for the Plaintiff

ANNEXE K – PLAN D'ADMINISTRATION

Introduction

1. Le présent document décrit le plan d'administration et de mise en œuvre du ministère de l'Emploi et du Développement social du Canada (« EDSC »). Plus précisément, la Direction générale de la transformation et de la gestion intégrée des services d'EDSC sera responsable de l'examen des demandes et du traitement des versements des dommages-intérêts prévus à l'entente de règlement convenue entre les parties.

2. Le travail exécuté par EDSC dans le cadre du projet d'examen de dossier accélérera considérablement le traitement des demandes. EDSC possède l'expertise et l'information requises pour calculer et verser les paiements individuels. EDSC dispose en outre de toute l'expérience et des connaissances requises pour traiter les demandes, lesquelles refléteront les montants des prestations de maladie prévues par la Loi qui n'ont pas été versées. Afin de traiter les demandes, EDSC a constitué une équipe d'agents de traitement expérimentés qui s'occuperont notamment du versement des dommages-intérêts.

3. Le plan comprend :

- a) un échantillon des documents qui seront utilisés pour communiquer avec les membres du groupe;
- b) les renseignements que s'échangeront EDSC et Cavalluzzo, s.r.l., les avocats de la demanderesse et du groupe (« le cabinet Cavalluzzo » ou « les avocats du groupe »);
- c) le calendrier de présentation de rapports sur le traitement des demandes aux avocats du groupe et à la Cour.

4. Le plan est un document évolutif; il sera modifié au besoin pour tenir à jour l'information transmise à la Cour et aux demandeurs, et pour s'assurer d'y traiter de toutes les questions d'ordre administratif susceptibles de surgir durant le processus de présentation d'une demande.

5. Dans la présente annexe, les termes clés sont utilisés au sens qui leur est donné dans l'entente de règlement.

Rôles et responsabilités

6. EDSC aura la responsabilité de recevoir, d'examiner et de traiter les demandes.

7. Les avocats du ministère de la Justice prêteront assistance à EDSC, au besoin, afin d'assurer l'administration en temps opportun du règlement et de la mise en œuvre du plan.

8. Les membres du groupe pourront obtenir des avis et du soutien juridiques auprès du cabinet Cavalluzzo relativement au processus de présentation d'une demande, sans frais additionnels pour le Canada ou les membres du groupe. Les avocats du groupe seront en contact avec les avocats du ministère de la Justice afin d'assurer le traitement diligent des demandes sans frais additionnels pour EDSC ou les membres du groupe.

9. Sous réserve des dispositions législatives pouvant exiger leur divulgation, les renseignements échangés entre les parties seront traités sous le sceau de la confidentialité et assujettis à un protocole de transmission sécurisé assorti d'un mot de passe ou de règles de chiffrement.

10. Dans ses communications écrites avec les demandeurs, EDSC inclura un énoncé qui invitera ceux-ci à adresser toutes questions de même que toutes demandes d'avis à l'égard du processus d'appel ou du processus de recours collectif en général à Cavalluzzo, s.r.l., soit par la poste, au 474, rue Bathurst, bureau 300, Toronto (Ontario) M5T 2S6, par téléphone, au numéro sans frais 1-844-964-5559, 416-964-5559, ou par courriel, à Elsicknesscase@cavaluzzo.com.

11. Pendant toute la période de présentation d'une demande, Cavalluzzo consent à informer les avocats du ministère de la Justice de toute modification à ses coordonnées (numéro de téléphone sans frais ou adresse électronique).

12. Le cabinet Cavalluzzo et le ministère de la Justice coopéreront à la mise en œuvre du plan.

Procédures et documents d'orientation

13. Un groupe désigné d'agents de traitement d'EDSC (les « agents ») sera chargé du traitement des paiements destinés aux membres du groupe.

14. Tous les agents suivront une formation axée sur les questions en litige, y compris les paramètres de la définition du groupe. Un gestionnaire d'expérience encadrera les agents de traitement.

15. EDSC préparera la documentation requise pour assurer l'administration uniforme des demandes. Notamment, les documents suivants seront finalisés avant le début de la période de présentation d'une demande :

- a) un guide de l'utilisateur sur le processus de versement des paiements dans le cadre du recours collectif relatif aux prestations de maladie de l'assurance-emploi;
- b) une liste de vérification aux fins de l'examen des formulaires de demande du recours collectif relatif aux prestations de maladie de l'assurance-emploi;
- c) la lettre de décision;
- d) une liste de vérification aux fins du contrôle de la qualité à l'intention du personnel de l'Administration centrale.

Examen initial et traitement

16. EDSC procédera à un examen initial des formulaires de demande pour vérifier la présence de tous les renseignements demandés. Lorsque la demande est incomplète, EDSC communiquera avec les demandeurs pour obtenir les renseignements manquants.

Communication aux demandeurs de renseignements médicaux au dossier

17. EDSC répondra verbalement aux demandes de communication d'éléments de preuve médicale. EDSC fournira une copie des certificats médicaux avant la présentation d'une demande seulement dans des cas exceptionnels.

Contrôle interne lors d'un refus possible

18. Lorsqu'un agent établit qu'un demandeur ne fait pas partie des membres admissibles du groupe, le dossier sera soumis à un comité de contrôle interne constitué par EDSC, avant d'aviser le demandeur du refus.

19. Le comité de contrôle interne pourra examiner le dossier, solliciter des renseignements additionnels auprès du demandeur, s'il y a lieu, et confirmer ou réfuter la proposition de refuser la demande.

20. S'il est établi qu'un demandeur n'est pas admissible à un paiement au titre de l'entente de règlement, il sera informé de son droit de soumettre une demande de contrôle de la décision auprès d'un protonotaire désigné par la Cour fédérale du Canada.

21. EDSC pourra reconsidérer sa décision, de son propre chef ou après avoir consulté le contrôleur, peu importe si un appel est interjeté ou non, et pourvu que la décision soit prise dans les trente (30) jours suivant la fin de la période de présentation d'une demande.

Mesures de contrôle de la qualité

22. EDSC procédera à des contrôles de la qualité sur une base régulière afin de vérifier le traitement conforme des demandes.

23. Une option « Recours collectif relatif aux prestations de maladie de l'AE » sera ajoutée au menu du réseau téléphonique sans frais (1-800) de Service Canada. Les appels seront redirigés à des agents aptes à fournir de l'aide pour remplir les formulaires de demande, de répondre aux questions et d'indiquer l'état d'avancement des demandes.

Rapports aux parties et au contrôleur

24. EDSC prendra toutes les mesures nécessaires pour faire un suivi hebdomadaire sur l'état d'avancement des demandes reçues, y compris les demandes en cours de traitement au moment du rapport, aux avocats du ministère de la Justice et du cabinet Cavalluzzo, ainsi qu'au contrôleur. Les rapports renfermeront les renseignements suivants :

- a) le nombre de demandes présentées;
- b) le nombre de demandes acceptées (avec les montants versés par demandeur);
- c) le nombre de demandes refusées et un résumé des motifs de refus;
- d) le nombre de demandes en traitement;

- e) le nombre d'appels interjetés et leur issue.

Rapports à la Cour

25. Dans les cent vingt (120) jours suivant l'expiration de la période de présentation d'une demande et de la période de prolongation, EDSC propose de soumettre un rapport final à la Cour, qui contiendra les renseignements détaillés suivants :

- a) le nombre de demandes présentées;
- b) le nombre de demandes acceptées (avec les montants versés par demandeur);
- c) le nombre de demandes refusées;
- d) le nombre d'appels interjetés;
- e) le résumé de toutes les décisions rendues en appel.

Rappels durant la période de présentation d'une demande

26. Des rappels concernant l'approbation du règlement seront envoyés directement par la poste régulière aux membres identifiés du groupe à trois moments au cours de la période de présentation d'une demande :

- a) en avril 2019 ou aux environs;
- b) en mai 2019 ou aux environs;
- c) en juin ou juillet 2019, ou aux environs.

ANNEXE L - DEMANDE DE CONTRÔLE DE LA DÉCISION

RECOURS COLLECTIF RELATIF AUX PRESTATIONS DE MALADIE DE L'AE DEMANDE DE CONTRÔLE D'UNE DÉCISION CONCERNANT UNE DEMANDE

PARTIE 1 – RENSEIGNEMENTS SUR LA SUCCESSION	
<i>Si vous administrez la succession d'un client, veuillez remplir le présent formulaire au nom de la succession.</i> <i>Cochez la case ci-dessous et fournissez les renseignements demandés sur la personne décédée à la partie 2.</i> ☐ Je sollicite un contrôle au nom d'un client décédé en ma qualité d'administrateur ou d'exécuteur dûment autorisé à effectuer la présente demande. Nom du représentant successoral : _____ Numéro de téléphone : _____	
PARTIE 2 – RENSEIGNEMENTS DU DEMANDEUR	
1. Prénom du demandeur	2. Nom de famille du demandeur
3. Numéro d'assurance sociale du demandeur	
4. Adresse domiciliaire permanente du demandeur (adresse municipale, ville ou village, province ou territoire, code postal)	
5. Adresse postale du demandeur (si elle diffère de l'adresse domiciliaire permanente)	
6. Numéro de téléphone du demandeur	6. Autre Numéro de téléphone du demandeur
8. Dans quelle langue officielle préférez-vous communiquer avec nous? ☐ Anglais ☐ Français	
PARTIE 3 – DEMANDE DE CONTRÔLE D'UNE DÉCISION	
9. Date de la décision Prière de joindre une copie de la lettre de décision	
10. Veuillez exposer les raisons pour lesquelles vous sollicitez un contrôle de la décision en cause, et joindre tous les documents qui, à votre avis, sont pertinents dans le cadre de l'appel. Au besoin, ajoutez des pages pour expliquer en quoi selon vous la décision est erronée.	

11. Déclaration de confidentialité et consentement

Les renseignements sont recueillis conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Vos renseignements personnels seront administrés conformément aux exigences prévues dans la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

Je consens à l'utilisation et à la communication des renseignements inscrits dans le présent formulaire aux fins de l'administration du recours collectif concernant les prestations de maladie de l'AE, et notamment pour établir l'admissibilité et le montant du paiement individuel à verser, et pour satisfaire aux demandes de la Cour et du contrôleur désigné par la Cour.

Signature du demandeur ou de son représentant successoral

_____-_____-_____
Date (jj-mm-aaaa)

PARTIE 4 – DÉCLARATION ET SIGNATURE

12. JE DÉCLARE QUE :

- J'ai rempli la présente demande à titre de demandeur ou, dans le cas d'une personne décédée, à titre de représentant successoral;
- Les renseignements fournis dans le présent formulaire sont véridiques et tirés de mes dossiers personnels, de mon expérience et de mes connaissances;
- Si les renseignements fournis sont inexacts ou trompeurs, je comprends que je devrai peut-être rembourser l'indemnisation reçue.

Signature du demandeur ou de son représentant successoral

_____-_____-_____
Date (jj-mm-aaaa)

CONSIGNES

Veillez soumettre le présent formulaire à :

Cour fédérale du Canada
180, rue Queen Ouest
Toronto (Ontario)
M5V 3L6

À l'attention du protonotaire désigné – Recours collectif relatif aux prestations de maladie de l'AE

Un dossier contenant les documents pertinents de la décision d'EDSC concernant votre demande sera créé et transmis à la Cour fédérale ainsi qu'aux avocats du groupe. Veuillez adresser vos questions concernant le processus de contrôle aux avocats du groupe, par la poste à **Recours collectif relatif aux prestations de maladie de l'AE**, à l'attention de Cavalluzzo, s.r.l., 474, rue Bathurst, bureau 300, Toronto (Ontario) M5T 2S6, ou par courriel à Elsicknesscase@cavalluzzo.com.

ANNEXE M - MODALITÉS DE NOMINATION DU CONTRÔLEUR

Définitions

1. Les définitions suivantes s'appliquent aux présentes modalités de nomination :

Renseignements sur le demandeur : Tout renseignement, peu importe d'où il provient, au sujet d'une personne qui présente une demande au titre de l'entente de règlement, que celle-ci soit approuvée ou non.

2. Les termes clés utilisés dans les présentes modalités de nomination sans y être définis ont le même sens que celui qui leur est donné dans l'**entente de règlement**.

Généralités

3. Il est entendu que les obligations découlant des présentes modalités de nomination sont exécutoires au même titre qu'une ordonnance judiciaire.
4. Les parties à l'entente de règlement de même que toute personne autorisée par la Cour peut solliciter l'exécution des obligations exposées aux présentes.
5. Le contrôleur doit être en mesure de fournir les services dans les deux langues officielles.
6. Le contrôleur doit fournir personnellement les services.

Accès aux dossiers

7. Le contrôleur collabora avec l'administrateur pour faciliter le partage des renseignements dont le contrôleur a besoin pour s'acquitter de ses fonctions.

Exigences en matière de sécurité et de confidentialité

8. La nomination d'un contrôleur est conditionnelle à l'obtention et au maintien par toutes les personnes participant au projet d'une habilitation de sécurité valide, au moins au niveau Protégé B, pendant toute la durée du projet.
9. En plus des obligations énoncées au **paragraphe 16.02** de l'entente de règlement, le contrôleur doit signer l'entente de confidentialité ci-dessous pour qu'EDSC lui donne accès aux renseignements d'un quelconque demandeur :

Entente de confidentialité

Dans le cadre du travail qui me sera confié au titre de l'ordonnance prise par la Cour fédérale dans le dossier n° T-210-17, je, soussigné, _____, pourrais obtenir un droit d'accès à des renseignements d'un demandeur ou du Canada, ou en leur nom, en ce qui concerne le processus de présentation d'une demande du recours collectif relatif aux prestations de maladie de l'AE. Certains de ces renseignements pourraient être confidentiels ou la propriété exclusive de tiers, ou avoir été conçus, mis au point ou produits par EDSC dans le cadre de son mandat. Aux fins de la présente entente de confidentialité, les renseignements comprennent entre autres les documents, les consignes, les directives, les données, tout autre matériel, les avis et les autres renseignements communiqués à une personne de vive voix, par écrit, électroniquement ou sous une autre forme et considérés ou non comme étant exclusifs ou de nature délicate, et dont une personne prend connaissance pendant l'exécution du processus de demande du recours collectif relatif aux prestations de maladie de l'AE administré par EDSC.

Je consens par les présentes à ne pas reproduire, dupliquer, utiliser, divulguer, diffuser ni révéler, en tout ou en partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, quelque renseignement décrit ci-dessus à quelque personne que ce soit, sauf si elle est employée par le Canada ou les avocats du groupe, et seulement si une ordonnance de la Cour m'autorise de manière expresse à lui communiquer les renseignements en raison de la nécessité d'en prendre connaissance. Je m'engage à protéger ces renseignements et ces documents en prenant toutes les mesures appropriées et nécessaires à ma portée, y compris celles qui sont données dans les consignes écrites ou verbales établies conjointement par le Canada et les avocats du groupe, et à en empêcher la divulgation, l'accès ou l'utilisation en contravention de la présente entente de confidentialité.

J'utiliserai les renseignements et les documents fournis au contrôleur par un demandeur ou au nom du Canada aux seules fins du processus de présentation d'une demande et je renonce à tout droit de propriété à l'égard desdits renseignements et documents.

Je consens à ce que les obligations prévues à la présente entente restent perpétuellement en vigueur, même si l'entente de règlement conclue entre les parties est résiliée ou annulée.

Nom (en lettres moulées)

Signature

10. Le contrôleur veille à ce que les renseignements concernant les demandes et les membres du groupe soient conservés en lieu sûr, et que leur accès soit réservé aux personnes autorisées qui ont signé l'entente de confidentialité. Le matériel imprimé est conservé dans un contenant scellé et dans un lieu sur lequel le contrôleur peut exercer une surveillance constante.

11. Le contrôleur conserve ou enregistre sous forme électronique les renseignements des demandeurs et des membres du groupe, mais seulement de la manière ou en utilisant des appareils électroniques approuvés par les parties ou, en l'absence d'une telle approbation, par la Cour.
12. Le contrôleur signale rapidement aux parties tout incident ou toute inquiétude concernant la divulgation de renseignements confidentiels à des personnes non autorisées ou leur accès à ces renseignements d'une quelconque façon.
13. Le contrôleur reçoit des copies des documents contenant des renseignements des demandeurs et des membres du groupe.
14. Les renseignements en question sont retournés ou détruits conformément à l'entente de règlement ou aux directives de la Cour.

Rapports

15. Le contrôleur soumettra un rapport final à la Cour dans les cent vingt (120) jours suivant la date limite de présentation d'une demande.
16. Les rapports renfermeront les renseignements suivants :
 - a) le nombre de demandes examinées par le contrôleur durant la période visée par le rapport;
 - b) toute question relevée par le contrôleur concernant le processus de présentation d'une demande ou le processus de contrôle par le protonotaire qui requiert un rajustement ou la consultation des parties ou du protonotaire désigné;
 - c) l'issue ou les résultats de ces consultations, et toute modification apportée pour régler la question;
 - d) l'avis du contrôleur quant à l'intégrité et à la conformité du processus de présentation d'une demande;
 - e) les frais totaux facturés par le contrôleur relativement au règlement.

Durée du mandat

17. Le contrôleur commencera à exercer ses attributions le 15 mars 2019, c'est-à-dire le premier jour de la période de présentation d'une demande.
18. Le contrôleur cessera d'exercer ses attributions au plus tard le 15 décembre 2019, sauf directive contraire de la Cour.

Honoraires professionnels

Barème tarifaire

19. Le Canada rétribuera les services de contrôle du règlement fournis par le contrôleur selon le barème tarifaire suivant, jusqu'à concurrence de 100 000 \$, y compris les taxes applicables et les débours.

Taux horaire : 175 \$

20. Le contrôleur devra confirmer que le taux horaire proposé n'est pas supérieur au plus bas prix facturé à tout autre client, y compris son meilleur client, pour une qualité et une quantité semblables de biens et de services.
21. Le contrôleur devra s'abstenir d'accomplir toute tâche qui entraînerait une responsabilité dépassant le plafond de 100 000 \$ en dépenses payables par le Canada, sauf si les parties l'y autorisent expressément par écrit ou, à défaut d'une telle autorisation, si la Cour l'y autorise.
22. Le contrôleur informera les parties lorsque le coût des services fournis atteindra 70 % du plafond de 100 000 \$.

Facturation et calendrier de paiement

23. Sur une base mensuelle et en contrepartie de l'exécution satisfaisante de toutes les obligations conférées au contrôleur par l'entente de règlement et les présentes modalités de nomination, le Canada lui verse les honoraires professionnels établis aux présentes ou conformément aux conditions imposées par le Canada et acceptées par les parties par écrit pour le travail décrit :
- a) sur une facture exacte et complète, ou tout autre document exigé au titre de l'entente de règlement finale produite conformément aux instructions de facturation données par le Canada avant la première période de facturation;
 - b) après vérification de tous les documents par le Canada.
24. Les honoraires dont il est question ci-dessus englobent l'intégralité des services rendus; aucun autre montant n'est octroyé pour des congés annuels, des jours fériés, des congés de maladie, des frais de déplacement, de nature générale et toute autre dépense.

Assurance

25. Le contrôleur doit souscrire, maintenir en vigueur pendant toute la durée de l'administration du processus de présentation d'une demande, payer et renouveler, le cas

échéant, toutes les garanties d'assurance exigées, dont les montants sont proportionnels aux responsabilités associées au rôle que le présent règlement confère au contrôleur.

26. Dans le cas d'une police établie en fonction des demandes, elle doit rester en vigueur pour au moins douze (12) mois après la fin ou la résiliation du mandat d'administration.

27. La mention suivante doit figurer dans toutes les polices :

Avis d'annulation : L'assureur fournira au Canada et aux avocats des demandeurs un préavis écrit de trente (30) jours en cas d'annulation.

28. Le contrôleur doit s'acquitter des responsabilités et obligations que lui confère sa nomination, que les exigences relatives aux garanties d'assurance soient remplies ou non.

29. Droits de poursuite : Même si le contrôleur n'est pas mandataire de la Couronne, conformément à l'alinéa 5d) de la *Loi sur le ministère de la Justice*, L.C. 1993, ch. J-2, si une poursuite est intentée par ou contre le Canada et que, indépendamment de la présente disposition, l'assureur a le droit d'intervenir en poursuite ou en défense au nom du Canada à titre d'assuré additionnel désigné au titre de la police d'assurance du contrôleur, l'assureur doit communiquer promptement avec le procureur général du Canada pour s'entendre sur les stratégies juridiques, par lettre recommandée ou par service de messagerie, avec accusé de réception, à :

Christine Mohr
Avocate générale principale
Ministère de la Justice du Canada
120, rue Adelaide Ouest, bureau 400
Toronto (Ontario) M5H 1T1
Tél. : 647-256-7538
Courriel : christine.mohr@justice.gc.ca

30. Le Canada se réserve le droit d'intervenir à titre de codéfendeur dans toute poursuite intentée contre lui ou le contrôleur. Le Canada assumera tous les frais qu'il engagera à l'égard de cette codéfense. Si le Canada décide de participer à sa défense en cas de poursuite intentée contre lui ou le contrôleur, mais qu'il n'est pas d'accord avec un règlement proposé et accepté par l'assureur du contrôleur et les demandeurs qui donnerait lieu à un règlement ou au rejet de l'action intentée contre le Canada, celui-ci sera responsable envers l'assureur du contrôleur pour toute différence entre le montant pour lequel l'action intentée contre le Canada aurait été réglée et la somme adjugée ou payée en fin de compte (frais et intérêts compris) au nom du Canada.

ANNEXE N – AVOCATS DU GROUPE

CAVALLUZZO, s.r.l.

474, rue Bathurst, bureau 300
Toronto (Ontario)
M5T 2S6

Stephen J. Moreau

Téléphone : 416-964-5541
Télécopieur : 416-964-5895
Courriel : smoreau@cavalluzzo.com

Tassia Poynter

Téléphone : 416-964-5505
Télécopieur : 416-964-5895
Courriel : tpoynter@cavalluzzo.com