

BUREAU DU CONSEILLER SÉNATORIAL EN ÉTHIQUE



Rapport d'enquête

En vertu du *Code régissant l'éthique et les conflits d'intérêts
des sénateurs* concernant l'ancien sénateur Don Meredith

Le 28 juin 2019

DEMANDE D'ENQUÊTE

Dans une lettre datée du 15 juillet 2015, le sénateur Leo Housakos (le « sénateur Housakos »)¹ a demandé à ma prédécesseure, conformément à l'alinéa 47(2)b) du *Code régissant l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs* (le « Code »), de tenir une enquête afin de déterminer si le sénateur Don Meredith (« M. Meredith »)² s'était acquitté de ses obligations en vertu du *Code*. La demande du sénateur Housakos se fondait sur des renseignements contenus dans un rapport d'évaluation du milieu de travail demandé par le Comité sénatorial permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration (le « CIBA ») et intitulé *Report of Evidence Relating to the Workplace in the Office of Senator Don Meredith* (le « Rapport sur le milieu de travail », disponible en anglais seulement). Le Rapport sur le milieu de travail est daté du 13 juillet 2015.

Le sénateur Housakos a soutenu que, à la lumière du contenu du Rapport sur le milieu de travail, il avait des motifs raisonnables de croire que M. Meredith, qui était alors sénateur, avait manqué à ses obligations en vertu du *Code*. Il n'a pas donné de détails à ce sujet, mais il a prétendu que le Rapport sur le milieu de travail renfermait des « preuves prima facie d'abus de pouvoir, de harcèlement et de harcèlement sexuel ». Il s'est dit d'avis que la conduite décrite dans le Rapport sur le milieu de travail contrevenait aux articles 7.1, 7.2 et 8 du *Code*. Les articles 7.1 et 7.2 requièrent que les sénateurs adoptent une conduite éthique de manière générale et dans l'exercice de leurs fonctions parlementaires. Les paragraphes 7.1(1) et 7.1(2) exigent d'eux qu'ils maintiennent une conduite respectant les normes les plus élevées de dignité inhérentes à la charge de sénateur et qu'ils s'abstiennent de tout acte qui pourrait déprécier la charge de sénateur ou l'institution du Sénat. L'article 7.2 oblige les sénateurs à exercer leurs fonctions parlementaires avec dignité, honneur et intégrité. Enfin, l'article 8 porte sur les conflits d'intérêts. Il établit que, dans l'exercice de leurs fonctions parlementaires, les sénateurs ne peuvent pas agir ou tenter d'agir de façon à favoriser leurs intérêts personnels ou ceux d'un membre de leur famille, ou encore, d'une façon irrégulière, ceux de toute autre personne ou entité.

Le 16 juillet 2015, le sénateur Housakos a publié un communiqué de presse indiquant que le CIBA avait reçu le Rapport sur le milieu de travail le 14 juillet 2015 et que, à la suite d'un examen attentif de son contenu et d'une discussion sur le sujet, le comité directeur avait conclu qu'il était impératif de renvoyer l'affaire au conseiller sénatorial en éthique³.

Le 18 août 2015, ma prédécesseure a informé le sénateur Housakos que sa plainte ne démontrait pas l'existence de « motifs raisonnables », car elle ne fournissait pas assez de détails permettant d'étayer sa croyance que M. Meredith avait manqué à ses obligations aux termes du *Code*. Le sénateur Housakos a alors envoyé une autre lettre, datée du 25 août 2015, dans laquelle il précisait

¹ Sénateur représentant la province de Québec (Wellington).

² L'ancien sénateur Meredith, qui représentait la province de l'Ontario, a été nommé le 18 décembre 2010. Il a démissionné de son poste de sénateur le 10 mai 2017, à la suite de la publication d'un rapport du Comité sénatorial permanent sur l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs, daté du 2 mai 2017, qui portait sur une tout autre affaire.

³ Le *Code* ne traite pas de la possibilité qu'un comité sénatorial fasse une demande d'enquête au conseiller sénatorial en éthique. Selon le paragraphe 47(2), le conseiller sénatorial en éthique doit procéder à un examen préliminaire a) s'il a des motifs raisonnables de croire qu'un sénateur a manqué à ses obligations en vertu du *Code*; ou b) s'il reçoit une demande d'un sénateur qui a des motifs raisonnables de croire qu'un autre sénateur a manqué à ses obligations aux termes du *Code*. Seul un sénateur agissant de son propre chef peut donc présenter une demande. Un groupe de sénateurs ne peut pas en présenter une collectivement. Par ailleurs, le *Code* n'envisage pas la possibilité qu'un sénateur fasse une demande d'enquête en sa qualité de représentant désigné du Sénat, par exemple, le président d'un comité, le leader du gouvernement au Sénat, le leader de l'opposition ou le Président du Sénat.

ses motifs raisonnables. Dans cette deuxième lettre, le sénateur Housakos a déclaré que les allégations exprimées dans le Rapport sur le milieu de travail révélaient l'existence, depuis un certain temps, de pratiques courantes concernant la mauvaise utilisation des ressources du Sénat et d'un comportement abusif. Il a évoqué de nouveau les « preuves prima facie d'abus de pouvoir, de harcèlement et de harcèlement sexuel » et a indiqué les numéros de page du Rapport sur le milieu de travail où l'on trouvait des allégations appuyant sa croyance. Cette lettre contenait suffisamment de détails pour que ma prédécesseure puisse donner suite à la demande d'enquête.

L'utilisation du Rapport sur le milieu de travail pour les besoins de l'enquête a été et demeure problématique. Quoique j'ai une copie de ce rapport et je l'ai lue attentivement, le CIBA a donné instruction à ma prédécesseure, le 26 janvier 2016, que ce document relevait de procédures tenues à huis clos, qu'il était protégé par le privilège parlementaire et que toute divulgation non autorisée pouvait être considérée comme une atteinte au privilège. Pour cette raison, je ne suis pas autorisé à divulguer le contenu du Rapport sur le milieu de travail⁴. Il s'ensuit donc que je ne pouvais pas dévoiler ce contenu à l'une ou à l'autre des parties concernées par l'enquête, à l'exception de M. Meredith, qui, à titre de sénateur visé par le Rapport sur le milieu de travail, en avait déjà reçu une copie du CIBA lorsqu'il a été rédigé.

PROCESSUS

Un certain nombre de facteurs, dont certains sont décrits plus loin, ont compliqué l'enquête et en ont ralenti le déroulement. J'ai veillé en tout temps à m'acquitter de mes obligations en vertu du *Code*, à respecter les droits conférés par le *Code* à M. Meredith, et à m'en tenir à la portée des dispositions du *Code* qui concernaient la présente affaire (les articles 7.1 et 7.2), dont deux ont rarement été mises à l'épreuve. L'une de ces dispositions, l'article 7.1, a déjà fait l'objet à deux reprises d'une enquête menée par le conseiller sénatorial en éthique; l'autre, l'article 7.2, une seule fois. L'article 8 du *Code* n'était plus pertinent après un certain point, comme il le sera décrit en détail ci-dessous.

Après l'avoir reçue du sénateur Housakos, ma prédécesseure a transmis la demande d'enquête plus détaillée à M. Meredith, le 27 août 2015, conformément à l'alinéa 47(4)b) du *Code*. Dans une lettre accompagnant la demande du sénateur Housakos, ma prédécesseure a informé M. Meredith que, conformément à l'alinéa 47(2)b) du *Code*, le conseiller sénatorial en éthique mènerait un examen préliminaire du dossier afin de déterminer si une enquête était justifiée. Ma prédécesseure a aussi accordé à M. Meredith 15 jours pour répondre aux allégations, comme le prévoit le paragraphe 47(7) du *Code*.

Dans une lettre datée du 11 septembre 2015, l'avocat de M. Meredith a maintenu que son client « rejetait avec véhémence et niait catégoriquement un grand nombre des commentaires exprimés et des observations contenues dans le [Rapport sur le milieu de travail] ». L'avocat a aussi affirmé que sa lettre n'était pas le meilleur moyen d'exposer en détail ces désaccords.

L'avocat de M. Meredith a cependant convenu que, « à première vue, il semble à tout le moins que certains éléments du Rapport sur le milieu de travail relèvent de la compétence du CSE en matière d'enquête ». Il a indiqué qu'il était prêt à demander à son client de présenter des commentaires

⁴ Lettre du sénateur Leo Housakos, président du Comité sénatorial permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration, à la conseillère sénatoriale en éthique, datée du 26 janvier 2016.

écrits qui porteraient sur chacun des points pertinents abordés dans le Rapport sur le milieu de travail, y compris des observations sur leur exhaustivité et leur véracité.

Le 29 septembre 2015, ma prédécesseure a écrit à l'avocat de M. Meredith pour confirmer ce qu'elle avait dit dans sa lettre du 27 août 2015, c'est-à-dire que, si elle avait accordé 15 jours à M. Meredith, c'était précisément pour lui permettre de présenter des observations en réponse aux allégations, ce que l'avocat avait omis de faire dans sa lettre du 11 septembre 2015. Dans la même lettre, ma prédécesseure a indiqué à l'avocat que, puisqu'il ne semblait pas avoir compris que le délai de 15 jours s'appliquait à la présentation d'observations écrites, elle acceptait, conformément au paragraphe 47(8) du *Code*, de proroger de 15 jours le délai accordé à M. Meredith pour que celui-ci puisse répondre aux allégations.

L'avocat de M. Meredith a fourni une longue réponse à ma prédécesseure le 14 octobre 2015. Dans sa lettre, il a déclaré encore une fois que M. Meredith rejetait en grande partie la manière dont le milieu de travail de son bureau était décrit dans le Rapport sur le milieu de travail. Il a cependant ajouté que, de toute évidence, il y avait possibilité d'apporter des améliorations à certains égards. L'avocat a souligné que M. Meredith était résolu à agir en collaboration avec l'Administration du Sénat et son personnel du Sénat pour que son bureau offre un milieu de travail inclusif, respectueux et adapté aux besoins des employés. L'avocat a aussi fait savoir à ma prédécesseure que M. Meredith explorait de possibles programmes de formation ou d'encadrement qui l'aideraient à atteindre cet objectif. L'avocat a dit à ma prédécesseure qu'il la tiendrait au courant de la situation à ce sujet. Nous n'avons reçu aucune nouvelle information à ce sujet, ni de M. Meredith ni de son avocat.

L'avocat de M. Meredith a indiqué par ailleurs à ma prédécesseure que M. Meredith s'engageait à s'assurer que les nouveaux membres de son personnel reçoivent le soutien, la formation et l'orientation nécessaires à leur réussite. Il a aussi noté, toutefois, que cette question avait des dimensions plus larges : selon lui, en effet, tant le bureau de M. Meredith que le Sénat dans son ensemble pouvaient et devaient améliorer la formation et le soutien offerts aux employés des sénateurs.

L'avocat a également fait un certain nombre d'observations concernant la teneur précise des allégations formulées dans le Rapport sur le milieu de travail.

Il a soulevé en outre des questions d'ordre procédural concernant des preuves par oui-dire. Il a maintenu que les conclusions d'un examen préliminaire (ou d'une enquête, le cas échéant) ne pouvaient pas reposer sur des preuves par oui-dire. Selon lui, toute conclusion à laquelle arriverait ma prédécesseure devait s'appuyer sur des preuves directes fournies par les témoins. Il a soutenu notamment que ma prédécesseure ne pouvait pas s'appuyer sur le Rapport sur le milieu de travail en soi pour prouver la véracité d'un fait en particulier, et qu'elle ne pouvait pas se fier non plus aux déclarations attribuées à des tierces parties comme preuves de véracité.

Ma prédécesseure a répondu à ces observations au moyen d'une lettre détaillée, datée du 10 décembre 2015, dans laquelle elle a fait remarquer à l'avocat de M. Meredith que les procédures tenues en vertu du *Code* diffèrent de celles menées devant une cour de justice. En effet, elles consistent plutôt en procédures administratives. De plus, les activités que mène le conseiller

sénatorial en éthique aux termes de la *Loi sur le Parlement du Canada*⁵ et du *Code* ne sont pas de nature judiciaire ou quasi judiciaire⁶.

Ma prédécesseure a aussi rappelé à l'avocat de M. Meredith que les organismes administratifs sont maîtres de leurs propres procédures⁷ et qu'ils ne sont pas liés par des règles de preuve strictes⁸.

En ce qui a trait plus précisément aux preuves par ouï-dire, la Cour d'appel fédérale a établi clairement, au paragraphe 21 de l'arrêt *Basra c. Canada (Procureur général)*⁹ :

L'arbitre n'est pas tenu d'accepter une preuve par ouï-dire, mais il ne peut la rejeter d'emblée simplement parce qu'elle constitue du ouï-dire. La question est de savoir si elle est fiable. [...] *Il était déraisonnable pour l'arbitre de conclure que la preuve ne devait pas être examinée simplement parce qu'elle constituait du ouï-dire. Il a donc commis une erreur de droit.* [italiques ajoutés]

Puisqu'ils ne remplissent pas la même fonction que les tribunaux, les organismes administratifs doivent normalement appliquer des procédures accessibles et informelles qui devraient rester libres de règles techniques telles que les règles de preuve. Les considérations de principe sont aussi différentes. Amenée à se pencher sur des procédures d'enquête semblables, comme des enquêtes publiques, la Cour fédérale (Section de première instance) a évoqué leur fin publique générale au

⁵ L.R.C. 1985, ch. P-1, art. 20.1 à 20.7.

⁶ *Tafler v. British Columbia (Commissioner of Conflict of Interest)*, 1995 CanLII 1367 (BCSC).

⁷ Sur ce principe, voir, par exemple, *Prassad c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1989] 1 R.C.S. 560; *Burnbrae Farms Ltd. c. Office canadien de commercialisation des œufs*, [1976] 2 C.F. 217; et *International Longshore and Warehouse Union Local 500 c. Palm*, 2015 C.F. 1228.

⁸ La jurisprudence est claire au sujet de ce principe. Par exemple, dans l'arrêt *Association de l'industrie canadienne de l'enregistrement c. Société canadienne des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique*, 2010 C.A.F. 322, la Cour d'appel fédérale observe ce qui suit au paragraphe 20 :

Quoi qu'il en soit, la Commission n'est pas un tribunal judiciaire, mais un tribunal administratif. Bien qu'un grand nombre de tribunaux administratifs sont expressément dispensés de l'obligation de se conformer aux règles de preuve, la jurisprudence indique que même en l'absence d'une telle disposition, ils ne sont pas tenus par exemple de se conformer à la règle du ouï-dire.

La Cour cite ensuite avec approbation l'arrêt *Alberta (Workers' Compensation Board) v. Appeals Commission*, 2005 ABCA 276, [2005] A.J. n° 1012, où la Cour d'appel de l'Alberta s'est expliquée comme suit aux paragr. 63-64 :

Bien que les règles concernant l'inadmissibilité de la preuve (comme dans l'arrêt *Mohan* [[1994] 2 S.C.R. 9]) sont généralement fixes et formelles devant une cour de justice, un tribunal administratif est rarement, sinon jamais, tenu d'appliquer ces règles strictes : *Practice and Procedure before Administrative Tribunals*, à la page 17-11. « Les tribunaux administratifs sont autorisés à se prononcer sur tout élément dont la valeur est logiquement probante, même s'il n'est pas considéré comme une preuve recevable devant une cour de justice » : *T.A. Miller Ltd. v. Minister of Housing and Local Government*, [1968] 1 W.L.R. p. 992, à la p. 995 (C.A.); *Trenchard v. Secretary of State for the Environment*, [1997] E.W.J. n° 1118, au paragr. 28 (C.A.). Voir également *Bortolotti v. Ontario (Ministry of Housing)* (1977), 1977 CanLII 1222 (ON CA), 15 O.R. (2d) 617 (C.A.).

Cette règle générale s'applique même en l'absence d'une directive législative expresse. De nombreuses lois prévoient que certains tribunaux administratifs ne sont pas assujettis aux règles de preuve que doivent observer les tribunaux de juridiction civile et criminelle, « ces différentes dispositions ne modifient toutefois pas la common law, mais reflètent plutôt les principes de common law : les règles de preuve habituelles ne s'appliquent généralement pas aux tribunaux et organismes administratifs » : *Administrative Law*, op. cit., aux pages 279-280.

⁹ 2010 CAF 24 (CanLII).

paragraphe 143 de l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Canada (Commission d'enquête sur le système d'approvisionnement en sang)*¹⁰ :

Les enquêtes ne sont pas régies par des règles de preuve strictes. La poursuite de leur fin publique générale est habituellement facilitée par des règles relâchées concernant l'admission du oui-dire et d'autres éléments de preuve qui ne sont pas strictement recevables dans des procédures judiciaires.

Enfin, selon le paragraphe 20.5(2) de la *Loi sur le Parlement du Canada*, le conseiller sénatorial en éthique possède les privilèges et les immunités du Sénat et des sénateurs lorsqu'il s'acquitte de ses fonctions. L'un de ces privilèges consiste à tenir, en vertu du *Code*, des procédures qu'il juge nécessaires. Dans l'arrêt *Tafler v. Hughes*¹¹, la Cour d'appel de la Colombie-Britannique cite le juge Melvin de la Cour suprême de la Colombie-Britannique lorsqu'elle explique ce principe au paragraphe 16 :

[...] *le commissaire agit au nom de l'Assemblée législative quand il fournit à cet organe de l'information et des avis. La nature de l'enquête est liée à l'exercice des fonctions du député de l'Assemblée législative. Il revient à l'Assemblée législative de régir le comportement des députés ou de leur imposer des sanctions. À mon sens, la collecte d'informations susceptible d'aider l'Assemblée à régir la conduite de ses membres est une étape vitale de sa prise de décisions et est nécessaire à son fonctionnement ordonné, comme l'a noté la juge McLachlin dans l'arrêt *New Brunswick Broadcasting*. Par conséquent, la façon dont elle choisit de s'occuper de ses membres dans le contexte est fortement liée au privilège, l'exercice duquel est incontrôlable.* [italiques ajoutés]

Ma prédécesseure a donc avisé l'avocat de M. Meredith que, pour les raisons exposées dans sa lettre, elle avait conclu qu'elle pouvait admettre les preuves par oui-dire dans la mesure où elles étaient fiables.

C'est ainsi qu'a pris fin l'étape de l'examen préliminaire. Dans une lettre datée du 10 décembre 2015, et conformément au paragraphe 47(10) du *Code*, ma prédécesseure a informé M. Meredith qu'elle jugeait la tenue d'une enquête justifiée en vertu de l'alinéa 48(2)a). Elle a d'abord fait connaître sa décision à M. Meredith, conformément au paragraphe 47(14) du *Code*, et ensuite au sénateur Housakos, conformément au paragraphe 47(15).

Dans une lettre détaillée, ma prédécesseure a décrit les raisons qui l'avaient amenée à conclure que la conduite alléguée de M. Meredith était visée par les articles 7.1, 7.2 et 8, et elle a expliqué qu'elle avait des doutes sur la conformité de M. Meredith à ces dispositions du *Code*. Elle a aussi fait référence aux principes exprimés à l'article 2 du *Code*, et plus particulièrement au paragraphe 2(1), qui exige que les sénateurs donnent à leurs fonctions parlementaires préséance sur toute autre charge ou activité. Ma prédécesseure a également évoqué l'alinéa 2(2)b), suivant lequel les sénateurs doivent remplir leur charge publique selon les normes les plus élevées de façon à éviter les conflits d'intérêts et à préserver et accroître la confiance du public dans l'intégrité de chaque sénateur et envers le Sénat, de même que l'alinéa 2(2)c), qui requiert des sénateurs qu'ils

¹⁰ [1996] 3 C.F. 259.

¹¹ [1998] B.C.J. n° 1332; 161 D.L.R. (4^e) 511. [TRADUCTION]

prennent les mesures nécessaires en ce qui touche leurs affaires personnelles pour éviter les conflits d'intérêts réels ou apparents qui sont prévisibles.

Il convient de noter que, pendant l'examen préliminaire de cette affaire, un certain nombre d'anciens employés de M. Meredith qui avaient participé à l'évaluation du milieu du travail et dont il était question dans le Rapport sur le milieu de travail ont demandé à ma prédécesseure de consulter les parties du Rapport sur le milieu de travail renfermant des déclarations et des commentaires qui leur étaient attribués. Certains d'entre eux ont fait cette demande par l'entremise de leur avocat. Dans certains cas, la participation de l'employé à cette enquête était conditionnelle à la satisfaction de cette demande.

Comme le Rapport sur le milieu de travail avait été commandé par le CIBA mais n'avait pas été rendu public, ma prédécesseure a demandé au CIBA, par le biais d'une lettre envoyée le 15 décembre 2015 au sénateur Housakos, alors président du Comité, la permission de laisser les ex-employés du bureau sénatorial de M. Meredith consulter le Rapport sur le milieu de travail. Comme je l'ai noté précédemment dans ce rapport d'enquête, le sénateur Housakos a fait savoir à ma prédécesseure, dans une lettre du 26 janvier 2016 écrite au nom du CIBA, que le Rapport sur le milieu de travail relevait de procédures du Comité tenues à huis clos et que toute divulgation non autorisée du Rapport sur le milieu de travail pouvait être considérée comme une atteinte au privilège parlementaire.

À la suite de cette décision, le Bureau du conseiller sénatorial en éthique a communiqué avec les anciens employés en question – ou avec leur avocat, pour ceux qui étaient représentés – et leur a indiqué que le conseiller sénatorial en éthique n'était pas autorisé à leur accorder l'accès demandé au Rapport sur le milieu de travail. En dépit de ces refus, aucuns des anciens employés dont les témoignages étaient pertinents dans le cadre de l'enquête n'a refusé de coopérer avec le Bureau du conseiller sénatorial en éthique au seul motif qu'il n'avait pas eu accès au Rapport sur le milieu de travail.

L'enquête a alors débuté. Cependant, le 10 mai 2017, M. Meredith a démissionné du Sénat, de sorte que ma prédécesseure devait, comme le prescrit le paragraphe 48(21), suspendre de façon permanente l'enquête sur cette affaire, à moins que le Comité sénatorial permanent sur l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs (« le Comité ») n'en décide autrement.

Le 21 juin 2017, le Comité a déposé son Troisième rapport au Sénat, dans lequel il donnait instruction au conseiller sénatorial en éthique de poursuivre l'enquête sur cette affaire. Ma prédécesseure a repris l'enquête le même jour. (En raison de circonstances imprévues, elle a remis sa démission le 30 juin 2017 et j'ai été nommé conseiller sénatorial en éthique par intérim le 10 juillet 2017. J'ai été nommé conseiller sénatorial en éthique pour un mandat de sept ans le 10 janvier 2018.)

Pendant que l'enquête était en cours, j'ai obtenu des renseignements qui m'ont finalement donné des motifs raisonnables de croire que M. Meredith pouvait avoir commis une infraction au *Code criminel*. Par conséquent, le 2 novembre 2017, j'ai téléphoné au Service de police d'Ottawa sans préciser la raison de mon appel, et j'ai demandé à rencontrer le chef de police. Ma demande a été agréée, et le 9 novembre 2017, conformément aux obligations qui me sont conférées par le paragraphe 52(5) du *Code*, j'ai avisé le chef de police de cette croyance raisonnable et des motifs qui l'étayaient. Dans une lettre datée du 1^{er} décembre 2017, le Service de police d'Ottawa m'a demandé de suspendre mon enquête dans cette affaire, le temps de faire sa propre enquête. Je me

suis plié à cette demande et j'ai suspendu l'enquête amorcée en vertu de l'alinéa 52(1)b) du *Code* le même jour (le 1^{er} décembre 2017), afin de ne pas nuire à l'enquête policière dans ce dossier. Le 12 avril 2018, j'ai reçu une lettre du Service de police d'Ottawa, dans laquelle celui-ci m'informait qu'il avait clos son enquête. J'ai donc repris ma propre enquête à compter du même jour, soit le 12 avril 2018.

Ma prédécesseure a eu un entretien avec M. Meredith, qui s'exprimait sous serment et était accompagné de son avocat. Cet entretien a eu lieu en personne, à mon bureau. L'entretien s'est échelonné sur deux jours, les 9 et 11 mars 2016. J'ai examiné attentivement la transcription des deux parties de cet entretien aux fins de la présente enquête.

Ma prédécesseure et moi nous sommes aussi entretenus avec six anciens employés du bureau de M. Meredith au Sénat, qui se sont également exprimés sous serment et dont certains étaient représentés par un avocat présent lors des entretiens. Je note à ce sujet que ma prédécesseure s'est entretenue avec certains des employés avant ma date de nomination au poste de conseiller sénatorial en éthique. Je n'ai donc pas pu m'entretenir avec eux, mais j'ai examiné attentivement toutes les transcriptions des témoignages livrés dans ce dossier de manière à pouvoir tirer des conclusions.

Vu la nature délicate des allégations soulevées dans cette affaire, j'ai décidé de ne pas identifier les employés concernés dans le présent rapport d'enquête. Pour que leur anonymat soit préservé, ces anciens employés seront désignés comme suit dans le rapport : « employé 1 », « employé 2 », « employée 3 », « employée 4 », « employée 5 » et « employée 6 ». J'ai décidé, par ailleurs, de ne pas révéler l'identité d'une constable du Sénat qui a également témoigné dans le cadre de cette enquête. L'identité de ces personnes a cependant été dévoilée à M. Meredith pour que celui-ci soit en mesure de répondre adéquatement aux allégations portées contre lui.

Pendant les entretiens, ma prédécesseure et moi avons informé les témoins que leurs propos resteraient confidentiels (les enquêtes en vertu du *Code* devant se dérouler dans la confidentialité), mis à part les renseignements nécessaires pour mener l'enquête et toute information qui figurerait dans mon rapport, lesquels seraient rendus publics.

Les anciens employés suivants de M. Meredith ont été rencontrés aux dates indiquées ci-dessous :

- Employé 1 – 6 avril 2016
- Employé 2 – 14 avril 2016
- Employée 3 – 21 avril 2016
- Employée 4 – 13 avril 2016
- Employée 5 – 30 août 2016
- Employée 6 – 6 juin 2018

Les témoins suivants ont été rencontrés sous serment aux dates indiquées ci-dessous :

- le constable Scott Fuller – 29 septembre 2017
- M. Joseph Law – 6 octobre 2017
- M^{me} Karma Macgregor – 13 octobre 2017
- M^{me} Nicole Proulx – 20 octobre et 17 novembre 2017
- M. Patrick McDonnell – 24 octobre 2017

- la constable X – 15 novembre 2017
- M. Gilles Duguay – 27 mars 2019
- M. François Paradis – 29 mars 2019
- L'hon. Elizabeth Marshall – 3 avril 2019

Peu de temps avant la fin de l'enquête, des renseignements complémentaires et des clarifications ont été demandés et reçus par courriel aux employés 1, 3, 4 et 5 entre le 12 avril 2019 et le 23 mai 2019.

J'ai aussi demandé la participation aux entretiens de certains sénateurs, tous deux anciens membres du CIBA et de son comité directeur pendant la période visée. Je n'ai pas pu avoir d'entretien avec eux dans le cadre de cette enquête en raison des revendications de privilège parlementaire.

Nous avons également convoqué M. Darshan Singh, qui était le directeur des Ressources humaines du Sénat pendant la période en question, mais son avocat nous a avisés qu'il ne participerait pas à l'enquête. Pour éviter de prolonger indûment l'enquête, j'ai décidé de ne pas aller plus loin et de compter sur les témoignages qui étaient déjà à ma disposition.

L'Administration du Sénat nous a toutefois fourni, à ma prédécesseure et à moi, une quantité importante de preuves documentaires, après en avoir reçu l'autorisation du CIBA, y compris la totalité des courriels échangés entre M. Meredith et neuf de ses anciens employés du Sénat. Les courriels en question ont été échangés entre le 1^{er} février 2013 et le 1^{er} mars 2015.

Le 9 avril 2019, j'ai demandé au CIBA d'autres preuves documentaires et des courriels ayant particulièrement trait à l'affaire concernant une constable du Sénat, désignée dans le présent rapport comme la constable X. Le 12 avril 2019, j'ai reçu un courriel de la greffière du CIBA, qui m'indiquait que le Sous-comité du programme et de la procédure examinerait ma demande à sa prochaine réunion, prévue alors pour le 30 avril 2019. Après quelques discussions avec mon bureau, et à la demande du CIBA, j'ai remis au CIBA, le 7 mai 2019, des renseignements supplémentaires clarifiant et limitant la demande du 9 avril. Le 4 juin 2019, le CIBA m'a fait parvenir une lettre concernant ma demande; cette lettre abordait, entre autres sujets, la question du privilège parlementaire relatif à certains renseignements demandés. On m'y informait qu'une décision n'avait pas encore été prise quant à savoir si je pouvais obtenir une partie de ces renseignements. À la lumière de cette lettre, il était difficile d'établir clairement quels renseignements je pouvais utiliser dans le présent rapport, même si j'en obtenais. Je ne savais même pas avec certitude si j'étais autorisé à divulguer le contenu de la lettre que m'avait envoyée le CIBA. La seule façon pour moi de m'assurer que je ne portais pas atteinte au privilège parlementaire en divulguant cette information consistait à soumettre, à l'attention du CIBA, chaque élément de preuve que j'avais besoin d'utiliser dans le rapport d'enquête. Cette façon de faire était susceptible d'allonger encore les délais et ne serait pas convenable. Finalement, le 10 juin 2019, j'ai reçu une partie des renseignements que j'avais demandés le 9 avril 2019. Je ne les ai pas tous reçus, mais j'ai étudié ceux qui m'avaient été fournis. Le 13 juin 2019, tout juste après mes dernières délibérations dans le cadre du présent rapport d'enquête, j'ai reçu une autre lettre du CIBA m'informant qu'il avait approuvé les autres éléments de ma demande. Le Sénat m'a transmis le jour même ces autres renseignements. Je ne suis pas autorisé à divulguer de quelque façon que ce soit le contenu de ces échanges en raison du privilège parlementaire.

Certaines preuves documentaires obtenues au cours de l'enquête ont été fournies par M. Meredith et par certains anciens employés de M. Meredith, et certains documents ont été demandés de nouveau conformément au pouvoir qui m'est conféré par le paragraphe 48(4) du *Code*.

Tout au long de l'examen préliminaire et du processus d'enquête, M. Meredith s'est vu offrir de nombreuses occasions de présenter des observations à mon bureau, ce que lui et son avocat ont fait de vive voix et par écrit dès le début du processus, comme indiqué plus haut.

Les preuves que ma prédécesseure avait jugées pertinentes ou susceptibles de l'être ont été communiquées à M. Meredith lors de l'entretien qui s'est tenu avec lui les 9 et 11 mars 2016.

Vers la fin du processus d'enquête, une fois que tous les témoins pertinents qui étaient prêts à passer un entretien ont été rencontrés et que toutes les preuves documentaires mises à ma disposition ont été examinées et évaluées, nous avons communiqué avec le dernier avocat de M. Meredith pour vérifier s'il représentait toujours ce dernier dans cette affaire. Cette communication a eu lieu le 9 avril 2019. Mon bureau a tenté à plusieurs reprises d'obtenir une confirmation à ce sujet; finalement, le 25 avril 2019, l'avocat de M. Meredith a indiqué que son mandat de représentation avait pris fin depuis que M. Meredith avait quitté le Sénat.

J'ai donc dû communiquer directement avec M. Meredith. À cette fin, j'ai demandé ses coordonnées actuelles à l'Administration du Sénat le 25 avril 2019. Le 1^{er} mai 2019, l'Administration du Sénat m'a transmis les renseignements demandés, après que le comité directeur du CIBA en ait approuvé la communication.

Le 1^{er} mai 2019, nous avons contacté M. Meredith par courriel et par poste prioritaire pour lui demander d'assister à un deuxième entretien. Nous lui avons alors proposé deux dates possibles. Ce deuxième entretien devait permettre à M. Meredith de présenter des observations sur tout nouvel élément de preuve reçu durant l'enquête et susceptible de conduire à des conclusions défavorables à son endroit. M. Meredith n'a pas ramassé la lettre envoyée par poste prioritaire, laquelle a été retournée à mon bureau le 30 mai 2019. Le 6 mai 2019, cependant, M. Meredith m'a informé par courriel qu'il enverrait une lettre au plus tard le 10 mai, après avoir consulté son avocat. Le 8 mai 2019, l'ancien avocat de M. Meredith nous a indiqué que, finalement, il représenterait ce dernier dans cette affaire, et il a demandé de recevoir les documents pertinents. Nous lui avons fait parvenir ces documents le 9 mai 2019. Le 17 mai 2019, nous n'avons reçu ni la lettre promise par M. Meredith le 6 mai, ni la réponse de l'avocat de M. Meredith concernant notre demande de deuxième entretien. Nous avons alors offert à M. Meredith, par l'entremise de son avocat, la possibilité de répondre à nos questions par affidavit plutôt qu'en personne. À cette fin, nous avons envoyé une première série de questions écrites et toutes les preuves pertinentes et demandé une réponse dans un délai d'une semaine. Le 21 mai 2019, nous avons envoyé la deuxième et dernière série de questions écrites et toutes les preuves pertinentes, et avons encore fixé un délai de réponse d'une semaine. Le 29 mai 2019, l'avocat de M. Meredith nous a fait savoir par lettre que M. Meredith ne voulait plus participer au processus d'enquête. Cette lettre ne donnait aucune réponse à nos questions.

Dans cette même lettre, l'avocat de M. Meredith a exprimé un certain nombre de préoccupations au sujet du processus. D'abord, il a mis en doute l'opportunité des mesures que j'avais prises pour continuer l'enquête sur les allégations émanant du Rapport sur le milieu de travail, dont certaines remontaient à 2013. Il a également soulevé deux questions concernant mon bureau et le processus dont je suis responsable, soit :

- le délai que j'ai accordé à M. Meredith pour répondre aux questions que je lui avais posées;
- ma demande voulant que les réponses de M. Meredith soient fournies par affidavit.

L'avocat de M. Meredith a défendu en outre le point de vue selon lequel M. Meredith « n'avait pas eu droit à un traitement équitable avant la présentation du Rapport sur le milieu de travail ». Enfin, les préoccupations exprimées touchaient aussi la confidentialité du processus.

Mon bureau a répondu à l'avocat de M. Meredith dans une lettre datée du 30 mai 2019.

Dans cette lettre, nous avons expliqué que, conformément aux paragraphes 48(21) et (22) du *Code*, le Comité sénatorial permanent sur l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs a le pouvoir discrétionnaire de demander au conseiller sénatorial en éthique de procéder à une enquête, même si la personne qui en fait l'objet n'est plus sénateur. Dans son Troisième rapport, daté du 21 juin 2017, le Comité a demandé au conseiller sénatorial en éthique de procéder à la présente enquête.

En ce qui a trait au délai de réponse, nous avons exprimé l'avis selon lequel le délai accordé était raisonnable dans les circonstances. Nous avons observé que l'avocat de M. Meredith n'avait pas demandé de délai plus long au nom de son client, dans le cas où le délai de réponse accordé aurait été jugé trop court.

Pour ce qui est de la demande voulant que les réponses de M. Meredith soient fournies sous forme d'affidavit, nous avons noté que nous avons d'abord demandé à M. Meredith d'assister à un entretien en personne, où il aurait témoigné sous serment (comme le prévoit le processus normal de mon bureau dans les dossiers de ce genre); l'avocat de M. Meredith nous a toutefois fait savoir, dans un courriel daté du 8 mai 2019, que son client n'était pas disponible aux dates proposées. L'avocat de M. Meredith nous a indiqué qu'il communiquerait de nouveau avec nous à ce sujet une fois qu'il aurait eu l'occasion de prendre connaissance des documents que nous lui avons fournis. Il n'a toutefois pas repris contact avec nous pour suggérer d'autres dates d'entretien. Dans les circonstances, nous avons proposé une autre façon de faire à M. Meredith et à son avocat : ils recevraient les questions et les preuves pertinentes par écrit et répondraient également par écrit, dans un délai donné (conformément au paragraphe 48(9) du *Code*). Si nous avons procédé ainsi, c'était pour simplifier la tâche de M. Meredith et, plus généralement, par souci d'efficacité. Nous avons rappelé à l'avocat de M. Meredith que nous ne savions pas que son client préférait témoigner sous serment à l'occasion d'un entretien en personne.

En ce qui touche le processus qui a mené au Rapport sur le milieu de travail, nous avons expliqué que le processus d'enquête tenu en vertu du *Code* avait commencé seulement après la production du Rapport sur le milieu de travail et sa présentation au Sénat. Pour cette raison, nous ne pouvions pas faire de commentaires sur le sujet.

Pour ce qui est des préoccupations avancées par l'avocat de M. Meredith concernant la confidentialité du processus, nous avons répondu en lui fournissant de nouveau l'information déjà transmise dans un courriel daté du 9 mai 2019 :

[...] le processus doit se tenir dans la confidentialité en vertu du *Code*, et que l'obligation de maintenir la confidentialité s'applique aussi à quiconque participe

au processus d'enquête, y compris la personne qui en fait l'objet; font exception, bien entendu, les preuves et les renseignements qui sont requis pour les besoins du rapport d'enquête qui sera rendu public conformément aux paragraphes 48(18) et 48(19).

Enfin, nous avons indiqué à l'avocat de M. Meredith que, même si nous comprenions que son client refusait de participer plus longuement au processus, M. Meredith aurait la possibilité – la même que celle donnée à tout sénateur faisant l'objet d'une enquête – d'examiner et de commenter les premières parties de l'ébauche du rapport d'enquête. J'estimais en effet qu'il était important, pour le respect de l'équité procédurale, que M. Meredith ait la possibilité de présenter ses observations lors des dernières étapes du processus.

Ni M. Meredith, ni son avocat n'ont cependant répondu à cette troisième et dernière tentative de faire participer M. Meredith au processus d'enquête. Le 7 juin 2019, nous avons envoyé une dernière lettre à l'avocat de M. Meredith afin de confirmer que, puisque M. Meredith n'avait pas répondu à notre lettre précédente, nous devons comprendre qu'il avait décliné notre invitation à examiner l'ébauche partielle du rapport.

Je dois dire que, pour les deux raisons suivantes, je n'ai pris aucune mesure pour tenter d'obliger M. Meredith à nous fournir des éléments de preuve au cours de cette dernière partie de l'enquête :

1. Je suis convaincu que le refus de coopérer de M. Meredith n'a pas compromis les résultats de la présente enquête et que, malgré sa faible coopération lors des dernières étapes de l'enquête, les bonnes conclusions ont pu être tirées à partir des éléments de preuve à notre disposition.
2. Si ces possibilités ont été offertes à M. Meredith, c'est surtout pour être juste envers lui et pour protéger ses droits à l'équité procédurale; à cet égard, il avait le droit de renoncer à la protection que nous voulions lui offrir. Cela dit, son refus de collaborer me permet aussi de tirer certaines conclusions à cet égard.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

Avant de porter mon attention sur les faits de cette affaire et de formuler mes constatations, je dois aborder différentes questions préliminaires d'importance. En outre, il est important de rendre compte des délais.

En ce qui concerne d'abord les délais, je dois souligner que cette enquête a été extrêmement longue, mais que cela s'explique par les circonstances inhabituelles de l'affaire, en particulier :

- L'enquête a dû être suspendue quand M. Meredith a démissionné du Sénat.
- Ma prédécesseure a démissionné subitement pendant que cette enquête était en cours.
- J'ai été nommé conseiller sénatorial en éthique par intérim le 10 juillet 2017.
- J'ai été nommé conseiller sénatorial en éthique pour un mandat de sept ans le 10 janvier 2018.
- L'enquête a été suspendue une deuxième fois en raison de la tenue d'une enquête policière sur la même affaire.
- Le privilège parlementaire a été invoqué au sujet du Rapport sur le milieu de travail; selon ce qui a alors été maintenu, aucun des renseignements contenus dans ce rapport ne pouvait

être utilisé dans le cadre de la présente enquête. Le privilège parlementaire a aussi été invoqué au sujet d'un certain nombre d'autres demandes d'information que j'avais faites.

- Tous les documents qui m'ont été fournis pour les besoins de l'enquête devaient être approuvés par le CIBA.
- L'employée 6 n'a accepté de témoigner qu'en juin 2018, et son témoignage était essentiel à cette enquête.
- M. Meredith n'était plus sénateur pendant la dernière partie de l'enquête, un fait qui a soulevé un certain nombre de difficultés nouvelles et inhabituelles.
- Le 17 juin 2019, la sénatrice Marshall a soulevé la question de privilège au Sénat concernant sa participation à cette enquête.

Certaines de ces difficultés sont abordées en détail plus loin.

a) Démission de M. Meredith et Troisième rapport du Comité sénatorial permanent sur l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs

Le 10 mai 2017, M. Meredith a démissionné de son poste de sénateur à la suite de la publication du Deuxième rapport du Comité dans lequel celui-ci recommandait son expulsion du Sénat en raison des conclusions auxquelles ma prédécesseure était parvenue dans une tout autre affaire¹². L'enquête concernant le dossier dont il est ici question était toujours en cours au moment de la démission de M. Meredith.

En vertu du paragraphe 48(21) du *Code*, une enquête concernant un sénateur qui cesse d'être sénateur est suspendue de façon permanente, sauf si le Comité en décide autrement. Pour cette raison, et conformément au paragraphe 48(21), ma prédécesseure a suspendu son enquête sur la présente affaire. La suspension a pris effet le 10 mai 2017, tout de suite après la démission de M. Meredith.

Le 21 juin 2017, le Comité a déposé son Troisième rapport au Sénat aux termes des paragraphes 48(21) et (22) du *Code*¹³. Dans ce rapport, il a donné instruction à ma prédécesseure de poursuivre son enquête sur cette affaire. Le Comité justifie sa décision dans les mots suivants, à la page 1 du rapport :

Le comité estime qu'il y a lieu de compléter l'enquête sur les allégations de harcèlement sexuel, de harcèlement et d'abus de pouvoir en milieu de travail par souci d'équité pour les employés concernés et l'ancien sénateur Meredith. Il s'agit là d'une des responsabilités du Sénat en tant qu'institution et en tant qu'employeur. Il est également important de mener à bien le processus afin « de préserver et d'accroître la confiance du public dans l'intégrité des sénateurs et du Sénat » (alinéa 1(a) du *Code*), puisque « tout manquement au présent code par un sénateur a des répercussions sur l'ensemble des sénateurs et sur la capacité du Sénat de s'acquitter de ses fonctions » (paragraphe 44(1) du *Code*). Le comité estime que l'achèvement de l'enquête par la conseillère sénatoriale en éthique est le meilleur moyen de vérifier les allégations formulées par la plainte et d'en arriver à une détermination sur la question.

¹² Comité sénatorial permanent sur l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs, « Deuxième rapport », 2 mai 2017.

¹³ Comité sénatorial permanent sur l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs, « Troisième rapport », 21 juin 2017.

Ma prédécesseure a repris son enquête le jour même (le 21 juin 2017). Cependant, en raison de circonstances imprévues d'ordre personnel, elle a remis sa démission le 30 juin 2017.

J'ai été nommé conseiller sénatorial en éthique par intérim le 10 juillet 2017, puis conseiller sénatorial en éthique pour un mandat de sept ans le 10 janvier 2018.

Après avoir examiné l'ensemble des allégations et interprété les directives du Comité, j'ai décidé de me limiter aux allégations qui touchent les articles 7.1 et 7.2 du *Code*. Cette décision s'explique par le fait que, si le Comité a donné instruction au conseiller sénatorial en éthique de continuer l'enquête relative aux allégations de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir, il lui a aussi demandé de ne pas poursuivre l'enquête concernant les voyages de M. Meredith à Trinité-et-Tobago et en Jamaïque, une enquête distincte qui était toujours en cours au moment de la démission de M. Meredith. Cette dernière enquête portait sur des allégations ayant trait à l'article 8 du *Code*, qui touche le fait de favoriser des intérêts personnels de nature principalement financière. Les questions de cette enquête qui sont relatives à l'article 8 du *Code* sont de nature très semblable à celles qui faisaient l'objet de l'enquête sur les voyages de M. Meredith à Trinité-et-Tobago et en Jamaïque. Puisque le Comité a demandé au conseiller sénatorial en éthique de cesser cette enquête, les questions du même type qui avaient été soulevées dans le contexte de la présente enquête ne seront pas traitées plus longuement non plus, et ce, pour les mêmes raisons.

b) Rapport d'évaluation du milieu de travail et autres renseignements protégés par le privilège parlementaire

Comme je l'ai noté plus haut, la demande d'enquête qui a été déposée en l'espèce repose sur des allégations relatives au Rapport sur le milieu de travail commandé par le CIBA. Ma prédécesseure avait été informée par le CIBA que ce rapport relevait de procédures du Comité tenues à huis clos, et que toute divulgation non autorisée du Rapport sur le milieu de travail pouvait être considérée comme une atteinte au privilège parlementaire.

Le fait que ni ma prédécesseure ni moi n'ayons été autorisés à divulguer le contenu du Rapport sur le milieu de travail, même si la demande d'enquête du sénateur Housakos se fondait entièrement sur le contenu même de ce rapport, a posé un certain nombre de difficultés dans le cadre de l'enquête.

Premièrement, ma prédécesseure et moi avons dû obtenir *de novo* l'intégralité des preuves requises puisqu'il nous était impossible d'utiliser l'information du Rapport sur le milieu de travail aux fins de cette enquête. Ce rapport ne pouvait servir que de fondement aux motifs raisonnables dans le cadre de l'examen préliminaire. Autrement dit, nous avons dû interviewer toutes les personnes qui avaient déjà été rencontrées dans le contexte du Rapport sur le milieu de travail, sans toutefois avoir la possibilité d'aborder directement le contenu de ce rapport avec elles. Cette contrainte a ralenti le déroulement de l'enquête. En outre, un certain nombre des anciens employés de M. Meredith ne comprenaient pas pourquoi ils devaient répondre aux questions du conseiller sénatorial en éthique, puisqu'ils avaient déjà été rencontrés par l'entreprise qui avait produit le Rapport sur le milieu de travail pour le compte du Sénat.

Deuxièmement, nous avons constaté que les renseignements figurant au Rapport sur le milieu de travail ne concordaient pas toujours avec les propos recueillis lors de nos entretiens avec les témoins. En effet, nous avons remarqué à l'occasion certaines divergences entre les déclarations

des témoins citées dans le Rapport sur le milieu de travail et les observations que ma prédécesseure et moi-même avons reçues des témoins pendant l'enquête. Bien sûr, comme j'étais obligé de m'appuyer sur les témoignages livrés sous serment à ma prédécesseure et à moi-même, et non sur le contenu du Rapport sur le milieu de travail, je ne pouvais pas demander aux témoins de clarifier les divergences en question, sinon je leur en aurais révélé le contenu.

Troisièmement, notons que, lorsque M. Meredith a été interviewé pour la première fois en fonction du contenu du Rapport sur le milieu de travail – une procédure autorisée, car il avait reçu du CIBA une copie du rapport en question une fois terminé –, il a pu répondre à des allégations dont nous avons dû faire abstraction quand nous avons rencontré ses anciens employés et d'autres témoins et quand nous avons rédigé le rapport d'enquête final. Autrement dit, les diverses parties qui ont pris part à l'enquête n'ont pas toutes eu accès aux mêmes renseignements. Cependant, par souci d'équité procédurale envers M. Meredith, rappelons que nous avons communiqué à son avocat tous les éléments de preuve pertinents que nous avons obtenus dans le cadre de l'enquête (indépendamment du Rapport sur le milieu de travail) et qui pouvaient conduire à des conclusions défavorables à l'endroit de M. Meredith, de sorte qu'il ait la possibilité d'y répondre de façon complète (bien qu'il ait finalement choisi de ne pas se prévaloir de cette possibilité).

Le Sénat a aussi invoqué le privilège parlementaire à propos d'un certain nombre de demandes d'information que j'avais faites dans le cadre de la présente enquête. Malheureusement, le refus de me communiquer des renseignements en vertu de ce privilège fait beaucoup retarder les choses, car si ces renseignements sont pertinents, il faut alors tenter d'obtenir ces éléments de preuve par d'autres moyens. S'il n'existe pas d'autres moyens de les obtenir, le manque possible d'éléments de preuve pourrait à son tour avoir une incidence sur les conclusions tirées.

c) *Rétroactivité/rétrospectivité*

Les articles 7.1 et 7.2 du *Code* ont une importance cruciale, en l'occurrence parce que ce sont sur eux que se fondent les allégations exprimées.

Le Sénat a adopté ces articles le 16 juin 2014. Leur date d'entrée en vigueur a suscité des interrogations concernant leur application temporelle : ces deux dispositions peuvent-elles s'appliquer rétroactivement ou rétrospectivement à une conduite antérieure à leur date d'entrée en vigueur, ce qui voudrait dire que cette conduite contreviendrait aux dispositions? La question se pose en raison du fait que la conduite examinée dans le cadre de cette enquête se serait manifestée en bonne partie avant le 16 juin 2014. M'appuyant sur la jurisprudence, je suis d'avis que l'on ne peut pas se fonder sur une conduite antérieure au 16 juin 2014 – date à laquelle le Sénat a adopté les articles 7.1 et 7.2 – pour conclure que ces dispositions ont été enfreintes.

Dans la mesure cependant où les allégations concernent une conduite qui s'est produite le 16 juin 2014 ou après, je conclus, comme ma prédécesseure l'a déjà établi lors d'une autre enquête¹⁴, que les articles 7.1 et 7.2 m'autorisent à tenir compte de la conduite similaire et antérieure au 16 juin 2014, comme contexte nécessaire pour évaluer si la conduite affichée après cette date est contraire au *Code*.

¹⁴ Conseillère sénatoriale en éthique, *Rapport d'enquête en vertu du Code régissant l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs concernant le sénateur Don Meredith*, 9 mars 2017.

Cette approche est conforme à la jurisprudence établie en ce qui concerne l'application temporelle de dispositions législatives¹⁵.

d) Anonymat de certains témoins

Compte tenu de la nature délicate de certaines allégations, différents témoins ont demandé de garder l'anonymat dans le rapport d'enquête final du conseiller sénatorial en éthique.

Conformément à l'article 56 du *Code*, et comme je l'ai mentionné précédemment, j'ai décidé d'exercer mon pouvoir discrétionnaire relativement à certaines personnes concernées par la présente affaire; je ne divulguerai pas leur nom, ni certains détails à leur sujet et au sujet d'événements précis qui révéleraient probablement leur identité. Cela dit, pour en arriver à mes constatations et à mes conclusions, j'ai bien pris en considération les détails en question dans les cas où ceux-ci étaient importants pour la question étudiée.

De plus, comme je l'ai mentionné précédemment, les noms de tous les témoins qui ont soulevé des allégations pouvant m'amener à tirer des conclusions défavorables à son égard ont été communiqués à M. Meredith pour que celui-ci dispose de tous les renseignements nécessaires et qu'il ait une occasion équitable de répondre aux allégations.

e) Refus de certains témoins de témoigner/preuves insuffisantes

Bon nombre des témoins n'ont pas pu se souvenir des détails entourant certains événements, même au début de cette enquête. Il en résulte un manque de preuves au sujet de certaines allégations, et cela m'empêche de tirer des conclusions sur ces allégations. Dans les cas où je n'avais pas assez de preuves pour en venir à une conclusion, je n'ai pas inclus l'incident allégué dans ce rapport d'enquête.

Par ailleurs, une ancienne employée a refusé de participer à cette enquête.

Une autre ancienne employée dont le témoignage était déterminant pour l'examen d'une allégation clé dans cette affaire a refusé, au début de l'enquête, de témoigner. Ce n'est qu'en juin 2018 que cette personne a accepté de participer. Sans le témoignage de cette employée, je n'aurais pas pu tirer de conclusions concernant les allégations de harcèlement sexuel, vu que les deux autres témoins qui ont présenté des allégations du même genre se plaignaient d'incidents qui ont eu lieu avant le 16 juin 2014. L'ancienne employée qui avait au départ refusé de témoigner faisait quant à elle référence à des incidents survenus après cette date.

Bien que le paragraphe 48(4) du *Code* me confère le pouvoir de convoquer des témoins, je n'ai pas utilisé ce pouvoir à cause de la nature délicate des allégations. Il ne me paraissait pas convenable de contraindre une personne à témoigner sur des allégations de cette nature.

f) Autorisation du CIBA requise pour les demandes de renseignements

Un autre facteur a accru la complexité de cette enquête: tout document et tout renseignement que mon bureau devait obtenir de l'Administration du Sénat ne pouvait lui être fourni sans

¹⁵ *Épiciers Unis Métro-Richelieu Inc., division « Éconogros » c. Collin*, 2004 CSC 59, paragr. 46 [« *Épiciers c. Collin* »].

l'autorisation préalable du CIBA. Autrement dit, nous n'avons pas pu recevoir de documents ou de renseignements directement de l'Administration du Sénat. Cette réalité a entraîné des retards inutiles dans le déroulement de l'enquête, mais elle a aussi suscité des questions au sujet de l'indépendance du conseiller sénatorial en éthique par rapport au Sénat.

g) Mandat du conseiller sénatorial en éthique et portée de l'enquête

Les allégations qui forment l'essentiel de la plainte déposée contre M. Meredith en vertu du *Code* touchent le harcèlement, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir, des concepts qui sont abordés dans la plupart des politiques sur le harcèlement, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. En fait, ils apparaissent tous les trois dans la *Politique du Sénat sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail* (la « *Politique* »)¹⁶, qui s'appliquait à M. Meredith au moment des événements en cause. Il n'appartient toutefois pas au conseiller sénatorial en éthique d'appliquer la *Politique*. Cette responsabilité revient plutôt à l'employeur, c'est-à-dire au Sénat.

Le mandat que je dois remplir en tant que conseiller sénatorial en éthique se limite à interpréter et à appliquer le *Code régissant l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs*. Le *Code* ne mentionne pas explicitement le harcèlement, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir, mais un comportement susceptible d'être décrit dans l'un ou l'autre de ces termes peut être visé par les articles 7.1 et 7.2 du *Code*. Ces articles interdisent toute conduite indigne d'un sénateur et imposent aux sénateurs l'obligation positive de se comporter avec dignité, honneur et intégrité et d'adopter une conduite qui respecte les normes les plus élevées de dignité inhérentes à la charge de sénateur.

En outre, la *Politique* fait référence à des concepts qui sont bien ancrés dans les lois et les politiques des secteurs public et privé. Ces principes universels aident à éclairer la conduite attendue des sénateurs à l'égard des membres de leur personnel au Sénat. Autrement dit, la *Politique* établit des normes de conduite auxquelles les sénateurs doivent adhérer dans le milieu de travail et, dans la mesure où elle s'applique au cas examiné, elle présente des indications sur les conduites qui contreviennent aux articles 7.1 et 7.2 du *Code*. Lorsqu'il s'agit de déterminer si un sénateur s'est acquitté de ses obligations aux termes des articles 7.1 et 7.2, il est par conséquent utile de savoir s'il y a contravention à une politique du Sénat. Si tel est le cas, je me servirai des principes exposés dans la *Politique* pour éclairer mon analyse de la conduite affichée par M. Meredith envers ses employés.

h) Élément central de l'enquête

Différents témoins ont formulé des allégations faisant état de pratiques d'emploi inéquitables : forcer un membre du personnel à travailler pendant un congé de maladie, imposer des charges de travail et des horaires de travail irréalistes, refuser d'accorder un congé compensatoire, réduire la rémunération de manière injustifiée, prolonger une période d'essai et mettre fin à un emploi de manière injustifiée, et obliger les employés à utiliser leur équipement personnel.

S'il s'agit là de questions importantes qu'il serait bon d'examiner, ce sont des questions dont l'employeur est responsable. Cette enquête n'avait pas pour objectif de déterminer si M. Meredith

¹⁶ Sénat du Canada, Direction des ressources humaines, *Politique du Sénat sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail*, adoptée par le CIBA le 11 juin 2009 et par le Sénat le 22 juin 2009 [« *Politique* »].

était un gestionnaire compétent. Elle ne consiste pas en un exercice de consultation en gestion. Je n'ai pas le mandat de résoudre un différend entre un employeur et ses employés. Le mandat dont je dois m'acquitter dans le cadre de la présente enquête consiste plutôt à déterminer s'il y a suffisamment de preuves pour conclure que M. Meredith a enfreint certaines dispositions du *Code*.

Comme nous le verrons plus loin, l'enquête doit plutôt servir à déterminer si M. Meredith, à l'époque où il était sénateur, s'est livré à du harcèlement, notamment en criant et en hurlant, en agissant de manière intimidante et/ou en proférant des menaces à l'endroit de son personnel, et à du harcèlement sexuel et, le cas échéant, s'il a enfreint les articles 7.1 et 7.2 du *Code*.

i) Question de privilège soulevée par la sénatrice Marshall

Le 17 juin 2019 est survenu un autre développement concernant l'obtention de preuves relatives à l'enquête qui a causé un retard supplémentaire, quoique court, dans la publication du rapport. Une personne avec qui je me suis entretenu et à qui j'ai demandé des renseignements dans le cadre de l'enquête, la sénatrice Elizabeth Marshall, a soulevé une question de privilège au Sénat. Elle a alors indiqué au Sénat qu'une source lui avait appris que j'avais tenté d'obtenir des courriels de son compte au Sénat, à son insu et sans avoir reçu son consentement. Je tiens à fournir des précisions au sujet de la déclaration de la sénatrice Marshall.

À la fin de mon entretien avec la sénatrice Marshall, j'avais tenté d'obtenir, directement auprès d'elle, des courriels pertinents. Elle m'a bien fourni certains des renseignements demandés, mais étant donné qu'elle avait eu du mal à se rappeler certains points pertinents pour cette enquête, j'ai aussi cherché, par souci de diligence raisonnable, à obtenir l'information dont j'avais besoin à cet égard auprès de l'Administration du Sénat, par l'entremise du CIBA. La sénatrice Marshall n'est pas visée par cette enquête, mais les renseignements dont elle dispose sont pertinents.

L'Administration du Sénat a fourni à mon bureau un court échange de courriels, cinq (5) au total auquel a participé la sénatrice Marshall, tous du 7 mai 2013; elle m'avait déjà remis directement trois (3) de ces courriels.

En ce qui concerne la préoccupation exprimée par la sénatrice Marshall, selon laquelle elle n'aurait pas consenti à ce que je reçoive ces courriels, comme je l'ai noté plus haut, les renseignements que j'ai obtenus de l'Administration du Sénat m'ont été fournis avec l'autorisation du CIBA (comme cela est indiqué ci-dessus, le CIBA a invoqué le privilège parlementaire à plusieurs reprises dans le cadre de cette enquête). C'est le processus que je suis tenu de suivre pour obtenir des renseignements de cette nature. Je n'ai pas directement accès aux courriels des sénateurs ou aux documents que possède l'Administration du Sénat. Qui plus est, je ne connais pas le processus que le Sénat a suivi pour me fournir les renseignements demandés, ni les raisons pour lesquelles il a décidé de me fournir certains renseignements précis dans le cadre de cette enquête. Cela étant dit, comme c'est le cas pour tout processus d'enquête semblable, j'ai tenté d'obtenir ces renseignements d'autres sources par souci d'intégralité et pour que je puisse mener l'enquête à bien dans les plus brefs délais.

Les pouvoirs du conseiller sénatorial en éthique sont énoncés au paragraphe 48(4) du *Code*. Cette disposition prévoit que : « Dans le cadre de son enquête, le conseiller sénatorial en éthique peut exiger la comparution de personnes et la production de documents ». Inclus dans ce large pouvoir est le pouvoir d'exiger la production de documents, dont des courriels. Dans ce pouvoir, il n'y a

aucune obligation que le conseiller sénatorial en éthique obtienne avant le consentement du sénateur dont les courriels sont requis.

Le pouvoir conféré par le paragraphe 48(4) peut être exercé en présentant une demande au sénateur lui-même et/ou au CIBA. Lorsque les renseignements ont été demandés au CIBA, c'est ce dernier qui a déterminé quels renseignements me seraient fournis.

Le 20 juin 2019, le Président du Sénat, le sénateur Furey, s'est prononcé sur la question de privilège soulevée par la sénatrice Marshall¹⁷. Dans sa décision, il a conclu que « les critères applicables aux questions de privilège ne sont pas satisfaits pour l'instant et qu'il n'y a pas, de prime abord, matière à question de privilège », car, aux termes du *Règlement administratif du Sénat*, toute préoccupation liée au fait que l'Administration du Sénat met des courriels à la disposition de mon bureau doit être soulevée non pas au Sénat, mais bien auprès du CIBA et de son comité directeur, puisque ce sont eux qui communiquent ces renseignements à mon bureau et à moi.

ALLÉGATIONS

Six anciens employés de M. Meredith ont témoigné dans le cadre de cette enquête. Ils allèguent tous que M. Meredith s'est livré à du harcèlement et à de l'intimidation, a proféré des menaces ou s'est conduit de façon intimidante. Ils allèguent également que la façon dont M. Meredith se comportait dans son bureau a créé un milieu de travail toxique et empoisonné. De plus, deux anciens employés et une constable du Sénat ont prétendus que M. Meredith avaient eu envers elles une conduite importune de nature sexuelle. Les détails de ces allégations sont exposés plus bas. Tel qu'il a déjà été mentionné, je désignerai dans le présent rapport d'enquête ces anciens employés comme « l'employé 1 », « l'employé 2 », « l'employée 3 », « l'employée 4 », « l'employée 5 » et « l'employée 6 », et la constable du Sénat comme « la constable X », afin de préserver leur anonymat.

Certaines allégations de harcèlement concernent des événements qui se sont produits avant le 16 juin 2014, mais des allégations similaires portent sur des faits qui auraient eu lieu le ou après le 16 juin 2014. Comme je l'ai souligné précédemment dans ce rapport d'enquête, je conclus que les articles 7.1 et 7.2 me permettent de tenir compte de la conduite de M. Meredith avant le 16 juin 2014 afin de présenter le contexte nécessaire pour établir si la conduite qu'il a eue après cette date constitue une infraction au *Code*.

Aux fins de la présente enquête, prendre en compte la conduite de M. Meredith avant le 16 juin 2014 de cette manière peut donner lieu à une application immédiate de ces dispositions, étant donné que la conduite alléguée pouvait s'inscrire dans une ligne de conduite concrète). Au moment de l'adoption des articles 7.1 et 7.2, il semble que la « situation » alléguée ou la ligne de conduite – en l'occurrence des cris, de l'intimidation et des menaces envers les membres de son personnel au Sénat – « était en cours ». Si l'on applique les principes de la Cour suprême¹⁸, il semble que la nature de l'inconduite alléguée appelle ici une application immédiate des articles 7.1 et 7.2 aux événements qui se sont produits avant et après leur adoption, les premiers entrant en considération pour déterminer si les derniers constituent un manquement aux articles en question.

¹⁷ « Décision de la présidence », *Débats du Sénat*, 20 juin 2019, pp. 8825-8826.

¹⁸ *Épiciers c. Collin*, *supra*, paragr. 46.

(1) Harcèlement (non sexuel)

(i) Crier et hurler

Les six employés interrogés aux fins de la présente enquête ont tous dit avoir entendu M. Meredith hurler contre eux ou d'autres employés dans son bureau au Sénat, mais n'ont pas toujours été en mesure de fournir des précisions.

Les détails des incidents dont ont pu se souvenir les anciens employés sont décrits ci-dessous.

Conduite avant le 16 juin 2014

a) Incident lors d'une téléconférence

L'employé 1 a affirmé pendant son témoignage n'avoir jamais entendu M. Meredith hurler, car son bureau était loin de ceux de M. Meredith et des autres employés. Il a affirmé que M. Meredith n'avait jamais hurlé contre lui. Toutefois, l'employé 1 a mentionné que, en décembre 2013 ou autour de cette période, M. Meredith l'avait rabaissé, dénigré et humilié en critiquant injustement son travail et ses compétences devant les autres membres du personnel. Il a décrit en particulier un incident où M. Meredith l'avait « rabaissé » devant ses collègues lors d'une téléconférence sur un bulletin de nouvelles, bien qu'il ait mentionné plus tard dans son témoignage croire que la téléconférence concernait en fait un discours. L'employé 1 a livré le témoignage suivant :

[... M. Meredith] s'est assuré que tout le monde était autour du téléphone et s'est mis à me rabaïsser sous prétexte que tout ce qui était prévu ne s'était pas passé comme il le voulait.

L'employé 1 a expliqué n'avoir jamais été aussi mal à l'aise dans sa vie. Il a dit ne pas très bien se souvenir de l'incident, car il avait essayé très fort « de l'oublier et de le mettre derrière lui ». Il croit que cet incident a eu lieu quelque part en décembre 2013.

Selon l'employé 1, la conduite de M. Meredith lui a causé tellement de stress qu'il a dû prendre un congé de maladie le 3 décembre 2014 ou autour de cette date et qu'il a finalement démissionné le 18 février 2015. Il a affirmé ce qui suit : « En novembre 2014, le climat toxique et de confusion qui régnait dans le bureau était à son comble. Finalement, le 3 décembre, après 18 mois, mon corps a flanché. »

L'employée 4 a également parlé de cette téléconférence, mais, selon ses souvenirs, elle a eu lieu au cours des deux ou trois premières semaines de janvier 2014. Elle dit avoir reçu un appel de M. Meredith, qui se trouvait alors à Toronto. Il lui avait demandé si l'employé 1 était au bureau, et elle a répondu qu'il n'y était pas encore. L'employée 4 s'est rappelé que M. Meredith lui avait demandé de le prévenir de l'arrivée de l'employé 1. Elle devait communiquer avec M. Meredith lorsque l'employé arriverait, et une réunion aurait lieu. Cette réunion devait se dérouler par téléphone doté de la fonction mains libres entre M. Meredith, alors à Toronto, et les employés 1, 4 et 5, qui étaient à son bureau du Sénat à Ottawa. L'employée 4 a témoigné que, pendant cette téléconférence, M. Meredith avait hurlé contre l'employé 1. Elle nous a dit que M. Meredith avait alors affirmé ne pas savoir pourquoi il payait l'employé 1 s'il allait le « faire passer pour un idiot ».

L'employée 4 a expliqué que M. Meredith était en colère contre l'employé 1 au sujet d'un discours qu'il était censé avoir rédigé pour M. Meredith et qui devait être prêt la veille, mais qu'il n'avait pas eu le temps de rédiger. Elle a dit que l'employé 1 avait oublié ce discours parce qu'il était très occupé à préparer d'autres discours et communiqués de presse pour M. Meredith. L'employée 4 a témoigné que, pendant cette téléconférence, elle a dit à M. Meredith que s'il avait un problème avec elle, elle s'attendait à ce qu'il l'amène à l'écart et lui en parle en privé. Elle nous a dit avoir prévenu M. Meredith qu'elle ne resterait pas en ligne, puisque l'appel semblait concerner davantage des problèmes de « ressources humaines ». Elle a dit ce qui suit :

Donc, après trois ou quatre minutes à l'entendre hurler [...], j'ai dit : « Monsieur le Sénateur, permettez-moi de vous interrompre. Cela ressemble plus à une réunion sur les ressources humaines – ou à un appel sur un problème de ressources humaines plutôt qu'à une réunion, et je suis mal à l'aise d'assister à cela. Si vous avez un problème avec moi, je m'attends à ce que vous m'amenez à l'écart et que vous m'en parliez en privé, comme à une adulte [...] Si [employé 1] ne voit pas d'inconvénient à ce que vous hurliez contre lui, tant mieux. Mais je vais raccrocher. Vous me rappellerez si nous avons une vraie réunion. »

Selon l'employée 4, M. Meredith aurait répliqué qu'il ne considérait pas l'appel comme étant inapproprié et croyait qu'elle devait entendre ce qu'il avait à dire pour ne pas commettre les mêmes erreurs que l'employé 1. Elle a affirmé que, malgré tout, elle n'était pas restée en ligne après cet échange.

L'employée 5 a également parlé de cet appel, bien que, selon ses souvenirs, M. Meredith était insatisfait d'un discours que l'employé 1 avait rédigé, et non du fait qu'il n'avait pas rédigé ledit discours. Elle s'est rappelé que cet appel avait eu lieu en 2014, mais ne se souvenait pas de la date exacte. Elle a dit que M. Meredith l'avait appelée au bureau et lui avait demandé d'établir une téléconférence entre l'employé 1, l'employée 4 et elle-même avec le téléphone doté de la fonction mains libres. L'employée 5 a affirmé que M. Meredith était très mécontent du contenu du discours et avait engueulé l'employé 1 pendant que tous les autres étaient invités à écouter.

b) Incident concernant un appel à une employée durant un congé de maladie

L'employée 3 a témoigné que M. Meredith lui avait demandé de réviser un bulletin de nouvelles du bureau pendant qu'elle était en congé de maladie. Dans un courriel daté du 6 mai 2019 où elle fournit plus de précisions à notre demande, l'employée 3 a expliqué que M. Meredith l'avait contactée à la maison le 8 janvier 2014 et avait demandé à l'employée 4 de lui envoyer par courriel, à son adresse Hotmail personnelle, l'ébauche du bulletin de nouvelles du bureau. Elle a expliqué qu'il était mécontent. Elle pensait que c'est parce qu'il ne se sentait pas bien appuyé au travail. Elle nous a mentionné que M. Meredith lui avait dit que cela faisait beaucoup trop longtemps que son bureau n'avait pas publié de bulletin de nouvelles et qu'il devait en faire envoyer un. Il avait dit que cette édition du bulletin devait être celle du temps des fêtes. Elle a indiqué qu'elle avait apporté des corrections manuscrites sur l'ébauche de bulletin qu'elle avait imprimée chez elle. Elle a ajouté qu'il lui avait alors demandé de réviser une ébauche de communiqué.

L'employée 5 s'est souvenue du même incident. Selon son témoignage, l'employée 3 l'avait appelée, alors que cette dernière était en congé de maladie, au sujet de la préparation du bulletin de nouvelles du bureau en décembre 2013 ou en janvier 2014. L'employée 5 a dit à mon bureau

que l'employée 3 pleurait au téléphone parce que M. Meredith l'avait appelée et avait hurlé contre elle. L'employée 5 a expliqué avoir transféré l'appel à l'employée 4, qui s'occupait à ce moment-là du bulletin de nouvelles.

[...] Il n'était pas content, donc il a appelé [l'employée 3] chez elle. Elle m'a téléphoné en pleurant. Elle m'a dit : « Il crie contre moi et me demande de faire ceci et cela. » L'employée était en congé de maladie. Quelle que soit la raison, elle était en congé de maladie. On n'est pas censé demander à son ancienne employée de faire quoi que ce soit. L'employée 3 a ajouté : « Je ne sais pas quoi faire, je panique. »

Conduite après le 16 juin 2014

c) Incident à l'occasion du jubilé de diamant et autres détails

Lors de son entrevue avec mon bureau, l'employée 3 s'est également rappelé un incident qui s'était produit en novembre 2014 (après son retour de congé de maladie), où M. Meredith avait hurlé contre elle. Elle s'est rappelé que le bureau de M. Meredith participait à la remise des médailles du jubilé de diamant. M. Meredith voulait publier un communiqué énumérant le nom des récipiendaires, mais le Bureau du gouverneur général refusait que les noms soient diffusés avant que le Bureau du gouverneur général ait publié en premier tous les noms. L'employée 3 avait informé M. Meredith qu'il était interdit de publier les noms et avait communiqué avec la « Chancellerie » pour s'assurer de bien comprendre. Elle a allégué que M. Meredith avait hurlé contre elle pour avoir fait cet appel sans son autorisation.

L'employée 3 a prétendu que M. Meredith avait, à plusieurs reprises, crié et hurlé contre elle à son retour au travail en novembre 2014 après un congé de maladie. Elle a dit ce qui suit dans son témoignage :

LE TÉMOIN : C'est vrai que, avant mon congé de maladie, il ne hurlait pas contre moi. Il hurlait contre les autres, mais pas contre moi jusqu'à mon retour de congé de maladie.

L'employée 3 a prétendu que, à son retour de congé de maladie, elle avait également vu M. Meredith hurler contre l'employée 6. Elle nous a raconté que, pendant un certain temps, il n'y avait qu'elle et l'employée 6 au bureau. À ce moment-là, l'employé 1 était en congé de maladie. L'employée 3 a expliqué que M. Meredith, à un moment donné, avait hurlé contre elle, mais l'avait appelée par le prénom de l'employée 6 par erreur.

Lorsqu'on lui a demandé ce qui avait changé après son retour de congé de maladie, l'employée 3 a mentionné que, lorsqu'elle avait questionné M. Meredith à ce sujet entre Noël et le 31 décembre 2014, il lui avait dit avoir l'impression que le personnel ne l'appuyait pas. Elle dit lui avoir répondu que, malgré tout, il ne pouvait pas traiter le personnel de cette façon. Lors de son entrevue, elle a déclaré ce qui suit :

LE TÉMOIN : Oui. J'ai parlé seule à seul avec lui – lorsque je travaillais--- Il était à Toronto, et j'étais au premier étage à ce moment-là, au bureau. Je me rappelle que j'étais dans le bureau – aucun autre employé n'était dans son cubicule. Je crois

même avoir fermé la porte. Je lui ai demandé ceci : Que vous arrive-t-il? Pourquoi êtes-vous si agressif? C'est le qualificatif que j'ai employé. J'ai dit ceci : Vous êtes très agressif, non seulement envers moi, mais envers tout le monde. Et c'était vraiment évident, car, lorsqu'il hurlait contre moi, il m'appelait [employée 6]. Je me suis donc dit : D'accord, [employée 6] dit -- je vous ai entendu hurler contre elle. [Employée 6] dit que vous hurlez tout le temps contre elle, et quand vous m'appelez par son prénom --- [...] Il a répondu : Eh bien, j'ai juste tellement de frustrations, car je n'ai pas été bien appuyé depuis ton départ. C'est ce qu'il a dit. Je lui ai répondu : Oui, mais -- vous savez, ça ne vous donne quand même pas le droit de parler aux gens de cette façon et, vous savez, vous ne pouvez pas traiter les gens de cette façon. Ce n'est pas acceptable. J'ai dit : Vous savez, vous ne pouvez pas vous adresser ainsi à moi et aux autres.

L'employée 3 nous a dit que, au moment de son départ en congé de maladie en août 2013, elle avait communiqué avec les Ressources humaines du Sénat – avec M. Joseph Law, qui était alors conseiller aux ressources humaines du Sénat – pour leur faire part de ses préoccupations concernant le comportement de M. Meredith. M. Law lui avait recommandé d'en parler à M^{me} Reina Bernier – alors conseillère principale à la Direction des ressources humaines du Sénat –, ce qu'avait fait l'employée 3. Pendant son entrevue, l'employée 3 a expliqué que, à ce moment-là, elle était partie en congé de maladie.

Elle nous a également dit que, en décembre 2014, elle avait de nouveau communiqué avec M. Law au sujet du comportement de M. Meredith et lui avait dit que ce dernier criait contre elle et l'employée 6. L'employée 3 nous a dit avoir prévenu M. Law que M. Meredith était menaçant et agressif et qu'il dénigrerait et intimidait le personnel. Elle nous a dit avoir aussi discuté avec M. Law du « climat toxique » qui régnait au bureau de M. Meredith. Dans un courriel daté du 6 mai 2019 dans lequel elle nous a fourni plus de détails au sujet de cet appel à M. Law, elle a déclaré que l'environnement créé par M. Meredith rendait les membres du personnel anxieux, nerveux, inquiets et stressés. Elle a dit qu'il élevait souvent la voix et leur hurlait des ordres. Son témoignage a été corroboré par un courriel qui m'a été transmis, daté du 18 décembre 2014, que Joseph Law avait envoyé à 22 h 19 à Reina Bernier, Darshan Singh (alors directeur des Ressources humaines du Sénat), Michel Patrice (alors légiste du Sénat) et Peter Nunan (alors gestionnaire, Services corporatifs des ressources humaines). Dans ce courriel, M. Law informe les destinataires que l'employée 3 l'avait appelé ce soir-là et lui avait fait savoir que, depuis son retour de congé de maladie, M. Meredith « harcelait » les membres du personnel et était « verbalement agressif » à leur endroit.

Selon l'employée 3, la conduite de M. Meredith lui aurait causé une attaque de panique et aurait finalement mené à son retrait du bureau en février 2015. Elle a relaté que, le 18 février 2015, alors qu'elle se trouvait dans le bureau de M. Meredith, attendant son retour de Toronto vers 14 h, elle avait eu l'impression qu'elle allait avoir une crise cardiaque. Elle avait des palpitations et faisait de l'hyperventilation. Elle raconte avoir été transportée à l'hôpital en ambulance et avoir appris, après les tests, qu'elle avait fait une attaque d'anxiété. L'idée de devoir se retrouver en présence de M. Meredith à son retour à Ottawa l'angoissait. Elle a expliqué qu'elle s'inquiétait aussi du fait qu'il planifiait un voyage en Éthiopie qui n'avait pas été autorisé par le bureau du whip du gouvernement. Elle était de retour au bureau de M. Meredith le 23 février 2015, mais en a été retirée par l'Administration du Sénat le 25 février 2015. En raison des difficultés qu'elle éprouvait

à travailler avec M. Meredith, l'Administration du Sénat lui avait trouvé un poste ailleurs au sein de l'institution.

Ce témoignage a été corroboré par une série d'échanges de courriels, dont l'employée 3 m'a fourni des copies. Dans un courriel de M^{me} Karma Macgregor, qui était alors conseillère principale du whip du gouvernement, à M. Meredith, envoyé en copie conforme à la sénatrice Marshall et daté du vendredi 20 février 2015, M^{me} Macgregor a avisé M. Meredith que le whip n'avait pas approuvé son déplacement en Éthiopie prévu la semaine suivante et que ce déplacement n'avait pas été sanctionné par le Cabinet du premier ministre ni le ministère des Affaires mondiales. Dans un courriel de l'employée 3 destiné à M^{me} Macgregor et daté du 23 février 2015, l'employée lui explique avoir été victime d'une urgence médicale au travail le lundi 16 février 2015, mais, lors de son témoignage verbal, elle a indiqué que l'attaque de panique avait eu lieu le 18 février. Dans ce même courriel, elle avait informé M^{me} Macgregor que M. Meredith était déjà en route pour l'Éthiopie et ajouté qu'elle aimerait discuter avec elle dès qu'elle le pourrait de la « situation qui ne cesse de s'aggraver ». Dans un courriel ultérieur qu'elle avait envoyé à la sénatrice Marshall, daté du lundi 23 février 2015, l'employée 3 confirme qu'un appel téléphonique avait eu lieu le même jour entre elle et la sénatrice Marshall et indique plus loin avoir parlé au directeur des Ressources humaines du Sénat alors en fonction, M. Singh, concernant la « mauvaise utilisation des ressources du Sénat et l'abus de pouvoir » de la part de M. Meredith. Elle y évoque également les conséquences du comportement de M. Meredith sur sa santé et dit être « forcée de travailler dans un milieu toxique ». Elle ajoute avoir peur de signaler ses agissements par crainte d'être congédiée, « compte tenu de l'historique du sénateur concernant le congédiement », et d'aggraver son état de santé.

J'ai aussi pu obtenir une copie d'un rapport produit par ce qu'on appelait alors les Opérations de sécurité du Sénat au sujet d'un appel fait le 16 février 2015 à 16 h 30 par l'employée 3 à la Sécurité du Sénat. L'employée 3 avait demandé de l'aide, car elle ne se sentait pas bien. Selon le rapport, la Sécurité du Sénat a appelé une ambulance. On peut aussi y lire que l'employée respirait rapidement et se sentait anxieuse.

Position de M. Meredith

Dans ses observations écrites, datées du 14 octobre 2015, l'avocat de M. Meredith mentionne que ce dernier n'a pas eu l'impression d'avoir hurlé ou crié contre l'employée 3 ni aucun autre employé. M. Meredith a toutefois reconnu qu'il peut s'exprimer avec vigueur, en particulier sur des questions qui le passionnent. Son avocat a précisé qu'à l'avenir, M. Meredith s'efforcera d'adoucir le ton et baisser le volume lorsqu'il s'adresse aux membres de son personnel.

Dans la même lettre, l'avocat de M. Meredith fait valoir que ce dernier a été mis au fait de son ton de voix en lisant le Rapport sur le milieu de travail. Son avocat écrit par ailleurs que M. Meredith avait retenu les services d'une équipe de conseillers et qu'il s'était inscrit à des cours, par l'intermédiaire de Landmark, une entreprise de perfectionnement personnel et professionnel, pour améliorer ces aspects.

Lors de son entretien, le 9 mars 2016, M. Meredith a dit que ses collègues au Sénat ne lui avaient jamais demandé « de baisser le ton ». Il a ajouté qu'il s'exprime avec vigueur, mais qu'avec le personnel, « les discussions sont franches, mais il n'y a pas d'intimidation ».

(ii) *Intimidation et menaces*

Les anciens employés interrogés dans le cadre de la présente enquête ont tous signalé avoir subi de l'intimidation ou des menaces de la part de M. Meredith, dont les détails sont présentés plus bas.

Conduite avant le 16 juin 2014

a) Incident concernant un voyage en Macédoine

L'employée 3 a allégué que M. Meredith était impoli envers elle, parfois menaçant, et qu'il pouvait intimider d'autres membres du personnel. Elle s'est souvenue d'un incident en particulier où M. Meredith avait communiqué avec elle, en août 2013, lors de son voyage de retour de la Macédoine au sujet des préparatifs de voyage qu'elle avait faits pour son épouse. Elle a expliqué que c'est le gouvernement de la Macédoine qui s'était occupé des préparatifs de voyage de M. Meredith. Elle nous a dit avoir obtenu un surclassement en première classe pour M^{me} Meredith avec les crédits de déplacement de M. Meredith. Selon l'employée 3, M. Meredith était très fâché parce qu'il n'avait pas été lui aussi surclassé en première classe. Elle l'a décrit comme « extrêmement frustré, impoli, méchant et quelque peu menaçant ». Elle a dit qu'il lui avait envoyé le courriel suivant : « Cela ne se reproduira PAS. » J'ai obtenu une copie du courriel et l'ai examiné. Les échanges de courriels concernant cette affaire sont datés du 26 août 2013.

Message de M. Meredith :

Bonjour [employée 3], je me demande si vous vous êtes assurée que, pour l'étape de vol entre Halifax et la Macédoine, les points Aéroplan ont été accumulés. Si ce n'est pas le cas, pourriez-vous demander qu'ils le soient? J'ai obtenu les points pour le vol de Vienne à Toronto. À Vienne, on n'avait pas ma demande de surclassement dans le système. Je n'ai donc pas pu utiliser mes points pour passer en première classe. Si le trajet et les billets avaient été bien vérifiés la semaine dernière, nous aurions obtenu le surclassement demandé. Les réservations n'ont pas été bien faites, ce qui a entraîné beaucoup de frustrations.

Réponse de l'employée 3 :

Monsieur le Sénateur, encore une fois, ce n'est pas moi qui ai réservé votre billet. Nous avons transmis les numéros à Gordica. Lorsque j'ai appelé, je n'ai PAS pu demander un surclassement pour vous. On m'a bien précisé que vous pouviez le faire SEULEMENT à l'aéroport, car le numéro de billet était différent. Vous m'aviez dit avoir fait ajouter votre numéro à l'aéroport de Halifax. Je vais vérifier si vous avez accumulé des points pour ce vol.

Réponse de M. Meredith :

C'est vrai [employée 3]. Vous n'avez pas réservé mon vol vers la Macédoine, mais je m'attendais à un meilleur suivi de la part de mon [titre du poste de l'employée 3 au bureau] pour que tout soit en règle. Cela ne se reproduira PAS.

b) L'incident du Rapport du greffier concernant les déplacements

L'employée 3 s'est rappelé un autre incident remontant à juin 2014, où M. Meredith lui avait demandé de le rencontrer. Dans un courriel daté du 6 mai 2019, elle a fourni d'autres précisions sur cet incident à notre demande. Elle a dit que M. Meredith lui avait envoyé un message texte pour lui demander de la rencontrer au plus tôt. Elle avait accepté, même si elle était en congé de maladie à ce moment-là. Elle l'avait rencontré pour dîner dans un restaurant au Château Laurier le 29 mai 2014. M. Meredith avait reçu un rapport du greffier du Sénat (« Rapport du greffier concernant les déplacements »), qui concernait ses déplacements et certaines irrégularités à cet égard. L'employée 3 avait accepté d'y jeter un coup d'œil et de conseiller la personne au bureau qui serait chargée d'y répondre, mais a refusé de rédiger la réponse ou de l'examiner. Lorsque nous lui avons demandé pourquoi elle avait accepté de rencontrer M. Meredith même si elle était en congé de maladie, elle a témoigné de ce qui suit :

LE TÉMOIN : Je l'ignore [...] Je me sentais comme si --- Chaque fois qu'on lui disait « non » --- Il nous intimidait. Chaque fois qu'on lui disait « non », il nous le faisait payer. Il était misérable avec nous, il --- J'avais peur de perdre mon emploi, aussi ridicule que ça puisse paraître. Genre, j'avais à ce point peur de perdre mon emploi, absolument.

L'employée 3 a témoigné que, pendant qu'elle était encore en congé de maladie, M. Meredith lui avait envoyé le Rapport du greffier concernant les déplacements un samedi et que, le mardi, il lui avait dit par courriel qu'il lui paierait un supplément à part pour faire le travail. Elle a expliqué que le message était très ferme. Elle a dit qu'il ne voulait pas accepter un refus de sa part. Elle nous a dit qu'elle lui avait écrit qu'elle ne le ferait pas, qu'elle se contenterait de parler à l'employé qui serait chargé de rédiger la réponse afin de lui donner quelques conseils sur les règles et les politiques du Sénat, sans plus. Elle a dit que, par la suite, il n'avait plus insisté auprès d'elle à ce sujet. L'employée 3 a fourni un certain nombre d'échanges de courriels entre elle et M. Meredith datant de la fin mai 2014, dans lesquels M. Meredith lui demande de déjeuner ou de dîner avec lui pour discuter d'un problème. L'employée 3 a affirmé qu'il avait demandé à la rencontrer pour discuter du Rapport du greffier concernant les déplacements, mais les courriels ne font pas explicitement mention de l'objectif de la réunion ni du sujet qui y serait abordé. Nous avons également reçu une copie du Rapport du greffier concernant les déplacements.

L'employée 3 nous a dit que le comportement de M. Meredith était néfaste pour sa santé, qu'il lui avait causé beaucoup d'anxiété, ce qu'elle n'avait jamais connu auparavant. Ce témoignage a été corroboré par le courriel auquel nous avons déjà fait référence plus haut, daté du 23 février 2015, à la whip du gouvernement au Sénat, la sénatrice Marshall, et dans lequel l'employée 3 écrit ce qui suit au sujet de ce problème :

Le comportement [de M. Meredith] a eu des répercussions négatives directes sur ma santé ainsi que sur mon retour au travail, et je suis encore obligée de travailler dans un environnement toxique. Je m'abstiens de rapporter ses comportements pour éviter de perdre mon emploi compte tenu de l'historique du sénateur concernant le congédiement de ses employés (p. ex. le congédiement de mes collègues [employé 1, employée 6, employé 2]) ou d'envenimer la situation ou d'aggraver mon état de santé.

Dans son entrevue, l'employée 3 a aussi affirmé que cette expérience avait ruiné sa carrière en raison des préjugés associés au fait d'avoir travaillé dans le bureau de M. Meredith.

c) Commentaire : « Je te poignarderai dans le dos »

L'employée 5 a affirmé que M. Meredith devenait colérique, qu'il était très intimidant et qu'il avait été agressif et menaçant à son égard.

Elle a déclaré que pendant la période où des rapports des médias faisaient état des dépenses douteuses de M. Meredith, et en particulier ses voyages en première classe (12 février 2014), des journalistes téléphonaient au bureau et envoyaient des courriels. M. Meredith refusait de prendre les appels. Selon le témoignage de l'employée 5, M. Meredith leur avait alors dit, à elle et aux autres membres du personnel, de ne pas répondre au téléphone pendant quelques jours, et de laisser sans réponse les appels et les courriels à ce sujet. L'employée 5 a expliqué que M. Meredith avait dit aux employés qu'il avait droit à ce qui lui était dû, qu'il payait beaucoup d'impôt sur son salaire de sénateur et que c'était là sa façon de se faire rembourser. À un certain moment pendant cette période, lors d'une réunion avec elle, l'employée 5 a prétendu que M. Meredith aurait utilisé les propos menaçants suivants envers elle : « Ce qui se passe dans mon bureau reste dans mon bureau. Si j'apprends que de l'information a été divulguée, je saurai que la source vient de mon bureau. Si jamais cela se produit, si tu me poignardes dans le dos, je te poignarderai dans le dos. » Elle nous a dit que l'employée 4 était présente au bureau à ce moment, mais qu'elle n'a pas assisté à la réunion entre l'employée 5 et M. Meredith. L'employée 5 nous a toutefois précisé que l'employée 4 était en mesure d'entendre la conversation parce que la porte de la pièce où ils se trouvaient était ouverte. L'employée 5 a affirmé avoir discuté de l'incident avec l'employée 4 par la suite.

L'employée 4 a corroboré le témoignage de l'employée 5 à cet égard. Elle nous a dit qu'elle se trouvait effectivement dans le bureau à ce moment et qu'elle a entendu M. Meredith dire à l'employée 5 : « [...] tu n'en parles pas à [l'employée 4]. M'as-tu compris? Si tu me poignardes dans le dos, je te poignarderai dans le dos. » Voici le témoignage de l'employée 4 :

Alors, [l'employée 5] m'a envoyé un message texte au cours de mes deux semaines, mes deux dernières semaines au bureau. Et elle m'a dit qu'elle avait besoin de mon soutien parce qu'elle savait qu'il allait lui crier après et qu'elle ne se sentait pas en sécurité. [...] J'étais donc très inquiète pour elle et son bien-être physique. Retournons à la disposition de la pièce. Elle avait intentionnellement laissé la porte entrouverte (parce qu'il demande de verrouiller les deux portes, c'est-à-dire celle du bureau et celle de son bureau), car si vous vous trouviez à l'avant du bureau, vous pouviez entendre tout ce qui se disait dans son bureau, surtout avec la portée de sa voix. Elle avait donc laissé la porte à l'avant entrouverte pour que je puisse me faufiler à l'intérieur. Elle m'a simplement dit : « Ferme la porte derrière toi. » Je suis donc entrée, et j'écoutais ce qui se passait de l'autre côté de la porte. Je l'ai entendu dire : « [Employée 5], tu ne parles pas à [employée 4]. Tu m'as bien compris? Tu ne parles pas à [employée 4]. Si tu me poignardes dans le dos, je te poignarderai dans le dos. »

Dans un courriel daté du 23 mai 2019 que l'employée 4 nous a fourni à notre demande pour donner plus de détails à ce sujet, l'employée 4 explique qu'elle croyait que ces faits s'étaient produits dans les deux semaines suivant le 24 février 2014, et avant qu'elle quitte le bureau de M. Meredith (le 9 mars 2014). Elle écrit que la période était approximative.

d) Manquement à l'obligation de confidentialité

L'employée 5 a aussi affirmé qu'en novembre 2013 et de nouveau à la mi-février 2014, alors que M. Meredith avait des ennuis avec le bureau du whip de l'époque, il lui avait rappelé ainsi qu'aux autres membres du personnel qu'au moment de leur embauche, ils avaient signé un document les engageant à respecter la confidentialité. Dans ce contexte, l'employée 5 a témoigné que M. Meredith avait menacé de poursuivre ses employés s'ils parlaient de son bureau. Il lui aurait dit ceci : « Si jamais j'apprends que [l'employée 4], [l'employé 1] ou toi avez dit quoi que ce soit au sujet de ce bureau, je vais tenter une poursuite pour manquement à l'obligation de confidentialité. Et vous n'aurez plus d'emploi. Vous serez congédiés. »

M. Meredith a aussi envoyé un courriel à tous ses employés le 5 mars 2013 dans lequel il affirmait que tout écho de problème « provenant de notre bureau » pourrait constituer un « motif de congédiement ». Même si le courriel était poli et respectueux, l'accent mis sur les manquements à l'obligation de confidentialité pouvant constituer un motif de congédiement est conforme au témoignage de l'employée 5 concernant les conversations qu'il avait eues avec elle à ce sujet en novembre 2013 et de nouveau en février 2014.

e) Incident du jour du Souvenir

L'employée 5 a aussi évoqué un incident survenu en novembre 2013 où M. Meredith était insatisfait de son travail et de celui de l'employé 1 relativement à une activité organisée dans le cadre du jour du Souvenir à Toronto. L'employée 5 a expliqué qu'elle avait participé à l'organisation de l'activité à la dernière minute. C'est l'employée 3 qui s'occupait d'organiser cette activité avant de prendre un congé de maladie. Selon l'employée 5, M. Meredith a tenu une réunion de bilan le lendemain dans son bureau du Sénat à laquelle elle et l'employé 1 étaient présents. Elle a dit que M. Meredith « était très fâché » et était devenu très intimidant. L'employée 5 a soutenu qu'il les a menacés de les congédier si leur rendement ne s'améliorait pas.

Selon l'employée 5, lors de cette réunion, M. Meredith a affirmé ceci :

« Il va sans dire que je ne suis pas satisfait de votre travail et du déroulement de l'activité, [employée 5]. Les gens étaient en retard [...] Et je ne suis pas content des photos que vous avez prises de moi, elles ne sont pas professionnelles et ne me mettent pas en valeur. Vous ne sembliez pas très attentive à ce qui se passait. [...] C'était un véritable gâchis. »

L'employée 5 a aussi ajouté ce qui suit :

Nous pensions tous que nous étions les [seuls] responsables de cette situation. [Employé 1] m'avait aidé à rédiger son discours. M. Meredith n'était pas content, et a donc dit à [employé 1] : « Si vous ne vous améliorez pas, je vais devoir vous congédier. » Il ne faisait jamais de commentaire constructif. Il passait son temps à nous faire des menaces.

Lorsqu'on lui a demandé s'il se souvenait de cet incident, l'employé 1 a dit qu'il s'en souvenait seulement vaguement. Dans un courriel daté du 18 avril 2019, il a expliqué qu'il n'était pas responsable de la logistique de cet événement, mais plutôt des communications. Il a affirmé que

l'employée 5 était responsable de la logistique et s'était rendue avec M. Meredith à Toronto pour veiller au bon déroulement de l'activité. Puisque ses souvenirs étaient nébuleux, il n'a pas pu donner plus de détails.

Conduite après le 16 juin 2014

Les preuves recueillies dans le cadre de l'enquête n'ont révélé aucun incident particulier de menace ou de comportement intimidant après le 16 juin 2014.

Position de M. Meredith

Dans sa lettre datée du 14 octobre 2015, l'avocat de M. Meredith a affirmé que ce dernier n'avait pas menacé ses employés, mais a reconnu que ses employés ont pu le percevoir comme étant intimidant de temps à autre. L'avocat a donné l'assurance que M. Meredith s'efforcerait à l'avenir de faire en sorte que son bureau soit positif, inclusif et respectueux. M. Meredith a entrepris de travailler sur le ton, l'effet et la force de sa voix lors de toutes ses communications verbales avec ses employés.

(2) Harcèlement sexuel

Deux de ses anciennes employées et une constable du Sénat ont affirmé que M. Meredith avait eu un comportement de nature sexuelle à leur égard et que ce comportement était déplacé. D'autres témoins ont fait des témoignages qui ont corroboré certaines de ces allégations. Puisque des allégations de harcèlement sexuel ont été formulées par trois personnes, leurs témoignages seront présentés ci-dessous selon la personne, et non par incident (comme dans la section sur le harcèlement non sexuel ci-dessus).

Conduite avant le 16 juin 2014

a) Employée 5

L'employée 5 a témoigné avoir eu des réunions quotidiennes avec M. Meredith. Elle a ajouté que lors de ces réunions quotidiennes, si M. Meredith se trouvait au bureau, il avait l'habitude de l'embrasser et de la serrer dans ses bras. Elle se rappelle la première fois où cette situation s'est produite. Elle a dit que c'était pendant la semaine qui a suivi le discours du Trône en octobre 2013. Elle a expliqué qu'elle devait lui remettre un livre contenant des lettres à lire, des lettres à signer et d'autres documents dont il devait prendre connaissance. M. Meredith lui aurait demandé de venir dans son bureau et aurait ensuite fermé la porte. L'employée 5 a décrit une table ronde avec quatre chaises se trouvant dans son bureau. Elle a affirmé avoir déposé les documents sur cette table ronde pour les lui montrer. Il s'est assis à la table, et elle a donc fait de même. Lorsqu'elle s'est levée pour partir avec les documents après avoir discuté de leur contenu, elle soutient qu'il « l'a simplement prise dans ses bras et l'a embrassée ». Elle a expliqué avoir été en état de choc et avoir tout simplement quitté le bureau au lieu de faire quoi que ce soit.

Pendant son entrevue, l'employée 5 a dit n'avoir parlé à personne de cet incident à ce moment-là parce qu'elle était persuadée que personne ne la croirait. Elle a aussi expliqué que puisqu'elle remplaçait quelqu'un en congé de maladie et qu'elle devait donc occuper ce poste de façon temporaire (son contrat était renouvelé sur une base hebdomadaire), elle ne pensait pas qu'elle

travaillerait à cet endroit encore longtemps et qu'elle serait bientôt partie. Cependant, tout au long de cette période, M. Meredith a continué de renouveler son contrat.

L'employée 5 a aussi déclaré que parfois, si M. Meredith n'avait pas pu être seul avec elle dans son bureau pendant une journée parce qu'elle avait passé beaucoup de temps au téléphone par exemple, il lui demandait de le rejoindre dans la cuisine à la fin de la journée. Elle a affirmé qu'une fois qu'elle était dans la pièce, M. Meredith faisait « tout ce qu'il voulait avec elle avant de partir ». Lorsqu'on lui a demandé ce qu'il faisait exactement, elle a dit : « Il me touchait, m'embrassait, mettait sa main sous ma jupe. »

Pendant son entrevue, on a demandé à l'employée 5 comment elle réagissait à ces avances quotidiennes. Elle a répondu ceci :

La première fois, j'étais en état de choc, mais j'ai rapidement compris que j'étais prise au piège, car je n'avais pas d'autre emploi en vue et il savait qu'il -- les sénateurs ont tous les droits. Les sénateurs peuvent congédier des employés sans avoir à justifier leur décision. C'était un homme de Dieu, comme il aimait le répéter quatorze mille fois par jour, et il en profitait. Donc, si je voulais continuer de nourrir mes enfants et de payer mon hypothèque, je devais endurer ces conditions et continuer d'espérer changer de poste un jour.

L'employée 5 a affirmé avoir dit à M. Meredith en novembre 2013 que ses avances étaient déplacées. Elle s'est rendue à Toronto pour une activité du Jour du Souvenir. M. Meredith est venu la chercher à l'aéroport et l'a amenée à son hôtel pour qu'elle puisse effectuer son enregistrement. Il a dit vouloir l'aider à transporter ses sacs et l'a donc accompagnée à sa chambre. Toujours selon elle, une fois dans la chambre, il lui aurait dit : « D'accord, nous allons devoir faire vite parce que j'ai une entrevue et nous devons aller voir le lieu de l'activité. » Elle a déclaré ceci :

[...] [Il] s'est assis sur mon lit et m'a tirée vers lui en me disant : « Allez. » Je me suis donc assise à côté de lui, et il a commencé à me toucher. C'est alors que je lui ai demandé : « Pourquoi faites-vous ça? Vous savez bien que c'est mal. Vous êtes un pasteur, vous ne pouvez pas faire ça. » Et c'est alors qu'il m'a répondu : « Je suis marié depuis je ne sais plus combien d'années, et je --. » Et je lui ai demandé : « Avez-vous déjà fait ça auparavant? » Il a répondu : « Oui, une fois. » [...] Et je lui ai alors dit : « D'accord, nous devons y aller. Oui, nous devons partir. » J'ai essayé de -- je me suis donc levée, et il m'a dit : « D'accord, je vais t'attendre dans la voiture. Prends le temps de rafraîchir ta toilette pour t'assurer d'être jolie, et je vais t'attendre dans la voiture. »

L'employée 5 a décrit un autre incident qui s'est produit dans la chambre d'hôtel où logeait M. Meredith à l'époque à Ottawa. Elle ne se souvenait pas de la date exacte, mais elle a estimé que l'incident remontait à novembre ou décembre 2013. C'était avant Noël. M. Meredith lui avait demandé de déposer des documents à sa chambre, car il en avait besoin pour une réunion. Elle a expliqué que lorsqu'elle était arrivée à son hôtel avec les documents, il lui avait ouvert la porte et demandé si quelqu'un l'avait vue. Elle avait répondu qu'elle ne le savait pas. Elle a indiqué qu'il ne portait qu'un bas de pyjama. Il lui avait alors demandé de s'asseoir. Elle lui avait dit qu'elle devait retourner au bureau pour répondre au téléphone. Il avait répondu qu'il voulait discuter. Il s'était alors étendu sur le lit et elle a déclaré qu'il avait « [...] exposé ses parties génitales et

commencé à l'embrasser ». Elle lui avait dit qu'elle devait s'en aller. Elle lui aurait dit : « Bon, non, ça suffit. Non, non, non, non. » Il ne l'avait pas obligée à rester.

L'employée 5 a témoigné qu'il arrivait que M. Meredith l'appelle et s'invite chez elle. Elle a expliqué qu'elle avait toujours refusé qu'il se présente à sa résidence.

Elle nous a également dit, dans un courriel daté du 3 mai 2019, que M. Meredith appelait parfois son cellulaire personnel en dehors des heures de travail, en soirée et la fin de semaine, et lui posait des questions d'ordre personnel. Elle a précisé qu'il posait les questions suivantes pendant ces appels : « Que fais-tu? Es-tu seule? Que portes-tu? Peux-tu m'envoyer une photo de toi? Est-ce que tu t'ennuies de moi? »

L'employée 5 a parlé d'un incident lors duquel M. Meredith était absent du bureau. C'était un vendredi, mais elle ne pouvait pas se rappeler la date exacte, ni même donner une date approximative. M. Meredith avait appelé au bureau pour lui parler. Il lui avait demandé ce qu'elle portait. Elle lui avait répondu un jeans et un t-shirt. Il lui avait demandé plusieurs fois de lui envoyer une photo d'elle. Elle avait d'abord refusé, mais vu son insistance, elle avait finalement abdicqué. Elle a indiqué qu'elle avait utilisé son téléphone personnel pour prendre et lui envoyer la photo, mais qu'elle n'a plus ce téléphone.

Elle a décrit un autre incident qui s'était produit peu après son embauche. Il était question de la venue de l'Association parlementaire des Caraïbes sur la Colline. M. Meredith, l'employée 4 et l'employée 5 assistaient à une réunion pour discuter d'une activité liée au Mardi gras. M. Meredith avait proposé à l'employée 5 de porter un costume traditionnel révélateur à l'événement. L'employée 4 a corroboré le témoignage de l'employée 5 à cet égard et a indiqué qu'elle avait trouvé le commentaire de M. Meredith très déplacé. En fin de compte, l'événement du Mardi gras n'avait pas eu lieu.

Décrivant comment le comportement de M. Meredith à son endroit l'avait fait sentir, l'employée 5 a déclaré :

Eh bien, je croyais avoir déjà touché le fond à mon arrivée, mais j'ai découvert qu'on pouvait descendre encore plus bas. Je ne pensais pas pouvoir m'en sortir vivante. J'entrais dans un état de transe pour éviter d'affronter le quotidien. Parce qu'à chaque matin, quand je me réveillais, lorsque je m'habillais et me préparais à aller travailler, je savais ce qui m'attendait. Je me suis en quelque sorte déconnectée de mon corps et de mon esprit pour survivre à tout cela. J'avais du mal à dormir, à manger... vous savez, tout ce qui vient avec un tel stress. Estime de moi perdue. Comme je l'ai mentionné, un jour, j'ai pensé au suicide, parce que j'étais convaincue que personne ne me croirait.

L'employée 5 a aussi expliqué que plus tard, en janvier 2014, elle avait rencontré M. Darshan Singh, à l'époque directeur des Ressources humaines au Sénat. L'employée 4 était aussi présente à cette rencontre. L'employée 5 a témoigné qu'elle avait alors informé M. Singh des avances sexuelles inappropriées de M. Meredith à son endroit. On lui avait offert la possibilité de déposer une plainte formelle en vertu de la *Politique* en vigueur au Sénat sur le harcèlement, mais elle a expliqué qu'elle avait peur d'être la cible de représailles et de perdre son emploi. Elle estimait que la *Politique* ne lui offrait pas suffisamment de protection. Elle a déclaré que M. Singh

l'avait assurée qu'il se chargerait du dossier. Un peu plus tard, M. Singh lui avait dit qu'il en avait discuté avec le Président du Sénat de l'époque.

Elle a aussi témoigné que Mme Macgregor l'aidait à trouver un autre emploi à cause de la situation. L'employée 5 a témoigné qu'elle avait rapporté les avances sexuelles indésirables de M. Meredith à Mme Macgregor lors d'un entretien téléphonique en février 2014. Elle a dit que suite à cette conversation Mme Macgregor l'avait contactée pour lui dire qu'elle avait trouvé un poste pour elle dans un autre bureau de sénateur.

L'employée 5 avait remis une lettre de démission datée du 14 mars 2014, prenant effet le jour même, au bureau de M. Meredith. Une copie de cette lettre m'a été fournie.

b) La constable X

Dans son témoignage, la constable X a décrit différents incidents impliquant M. Meredith. Ces incidents ont été largement corroborés par un courriel de M. Gilles Duguay, ancien directeur général des Services de la Cité parlementaire, à l'intention de la sénatrice Marshall. Dans son courriel daté du 7 mai 2013 que j'ai reçu de la sénatrice Marshall, Gilles Duguay décrit les rencontres que la constable X avait eues avec son superviseur, M. Pat McDonell, les 30 avril et 3 mai 2013, lors desquelles elle avait relaté les incidents dont il a aussi été question dans son entrevue pour la présente enquête.

La constable X a déclaré qu'en 2012, alors qu'elle était postée à l'extérieur du Centre des visiteurs à l'édifice du Centre, M. Meredith s'était approché d'elle et lui avait demandé comment elle allait. Il l'avait ensuite invitée à prendre un café. Il lui avait proposé une rencontre pendant son heure de dîner ou après le travail. Elle lui avait répondu : « Bien, on verra. » Elle a expliqué qu'elle pensait que c'était au sujet d'une possibilité d'emploi. Elle a indiqué qu'elle faisait du bon travail et qu'elle avait cru que c'était peut-être pour cette raison qu'il voulait la rencontrer. Elle a expliqué qu'elle ne s'intéressait pas au sénateur autrement que pour le travail. En fin de compte, la rencontre n'avait pas eu lieu.

Elle a déclaré que M. Meredith l'avait embrassée à deux reprises. À chacun de ces deux incidents, elle était postée à l'édifice du Centre et elle se tenait devant les portes. Elle a témoigné que M. Meredith l'avait approchée et lui avait dit bonjour avant de l'embrasser sur la joue. La constable X a précisé que d'autres constables étaient présents les deux fois, soit au bureau soit à côté d'elle, mais qu'elle ne se souvenait pas qui était là. Elle ne se rappelait pas non plus du moment où ont eu lieu ces incidents, mais un courriel envoyé par M. McDonell à M. Duguay le 7 mai 2013, qui donne le compte rendu de la rencontre que M. McDonell a eue avec la constable X le 30 avril 2013 concernant le comportement de M. Meredith envers elle, indique que les deux incidents se sont produits en 2012, avant Noël. La constable X a expliqué qu'elle était préoccupée par le fait que des collègues aient été témoins de ces incidents. La constable X a déclaré qu'elle n'avait rien dit à M. Meredith à ce moment-là, mais qu'elle s'était juré de « l'avoir à l'œil ». Elle craignait que cela n'entache sa réputation.

La constable X a déclaré qu'à la suite de ces incidents, elle était sur ses gardes quand M. Meredith était dans les parages. Elle nous a dit qu'elle croyait qu'il avait compris que ses avances n'étaient pas les bienvenues, puisqu'il a arrêté de l'approcher pendant un certain temps. Elle a aussi indiqué qu'il n'avait plus jamais essayé de l'embrasser.

La constable X a toutefois décrit deux autres incidents. Elle a déclaré qu'à au moins deux autres occasions, M. Meredith l'avait complimentée sur son apparence. Elle a expliqué qu'une fois, M. Meredith la reluquait en lui disant qu'elle était très belle. Elle nous a dit : « Je ne voulais pas de ce genre d'attention, ni d'un sénateur ni de qui que ce soit. »

Elle a par la suite déclaré qu'à un moment donné, il l'avait dévisagée « de la tête aux pieds, et des pieds à la tête », en lui disant « tu es tout simplement ravissante aujourd'hui. » Elle a indiqué qu'il s'était approché d'une autre constable et elle, et qu'il leur avait demandé comment elles allaient¹⁹. Elle lui avait répondu qu'elles allaient bien, puis il s'était rendu à la Salle de lecture.

La constable X a témoigné qu'une fois, alors qu'elle était au poste 256 au deuxième étage, tout près d'une salle de comité, M. Meredith était venu lui dire qu'il avait remarqué ses menottes. Il lui avait dit : « vous devriez venir les essayer avec moi dans mon bureau. » Dans le courriel du 7 mai 2013 (mentionné plus haut) que M. McDonell a envoyé à M. Duguay et qui porte sur la rencontre entre M. McDonell et la constable X, M. McDonell indique que l'incident a eu lieu vers le début d'avril 2013.

La constable X a déclaré qu'à la suite de cet incident, elle avait discuté de cette affaire avec son supérieur, Pat McDonell, qui était à l'époque directeur de la Sécurité. Elle avait rencontré M. McDonell deux fois dans son bureau. Comme cela fait déjà un moment, elle ne se souvenait pas des dates exactes de ces rencontres, mais des courriels de M. McDonell à M. Duguay datés du 7 mai 2013 indiquent que M. McDonell a rencontré la constable X le 30 avril 2013 et le 3 mai 2013. Ces courriels indiquent également qu'une autre femme constable, déjà mentionnée ci-dessus, était aussi présente aux deux rencontres entre la constable X et M. McDonell.

Dans son témoignage, M. McDonell a largement corroboré le témoignage de la constable X. Il a indiqué que la constable X l'avait rencontré en 2013 pour lui dire que M. Meredith l'avait approchée plusieurs fois, lui disant qu'il la trouvait séduisante et l'invitant dans son bureau. M. McDonell a confirmé que la constable X lui avait dit qu'elle ne voulait pas des avances de M. Meredith et qu'elle souhaitait que cela cesse, car cela la mettait très mal à l'aise.

La constable X a également affirmé qu'elle avait rencontré M. Duguay peu de temps après ses rencontres avec M. McDonell. M. McDonell et M. Duguay étaient ensuite venus la voir pour lui dire que « les choses avaient été réglées ». M. Duguay a confirmé qu'il avait rencontré la constable X. Il se rappelait avoir été accompagné par M. McDonell, mais pas de la date. M. Duguay avait conclu que le but de cette rencontre était de rassurer la constable X, lui disant qu'elle pouvait déposer une plainte sans crainte de représailles malgré le statut de M. Meredith, qui était alors sénateur. Faisant référence aux paroles de M. Meredith rapportées par la constable X, M. Duguay a déclaré ceci :

Si je me souviens bien, [M. Meredith] voulait qu'elle le rejoigne dans son bureau ou ailleurs, ce qui est totalement... cela ne se fait pas. Ce n'est pas du tout la norme qu'un sénateur demande à une constable de le rejoindre dans son bureau ou ailleurs et de le rencontrer en dehors des heures de travail.

¹⁹ Bien que la constable X ait nommé cette autre constable pendant son entrevue, j'ai décidé de taire son nom comme je l'ai fait pour les anciens employés qui ont participé à cette enquête et la constable X et pour les mêmes raisons.

M. Duguay a indiqué qu'il avait demandé à la sénatrice Marshall la permission d'en discuter avec M. Meredith. Un échange de courriels entre M. Duguay et la sénatrice Marshall, le 7 mai 2013, confirme que M. Duguay a rencontré la sénatrice Marshall et qu'il lui a fait part de la situation concernant la constable X. Il a témoigné de ce que la sénatrice Marshall lui avait dit que ce genre de comportement ne serait absolument pas toléré et elle lui avait permis d'en discuter avec M. Meredith. M. Duguay et M. McDonell ont rencontré M. Meredith dans une salle de réunion à l'arrière de l'enceinte du Sénat. M. Duguay avait informé M. Meredith que ses avances envers la constable X n'étaient pas les bienvenues. M. Duguay a déclaré que M. Meredith n'avait pas nié les gestes, mais qu'il avait semblé surpris d'apprendre que la constable X n'en était pas flattée. M. Meredith avait dit à M. Duguay qu'il adorait tous les constables et qu'il respectait leur travail. Selon M. Duguay, les choses s'étaient arrêtées là. Peu de temps après, M. Duguay avait fait un suivi auprès de M. McDonell pour s'assurer que M. Meredith avait cessé ses avances à l'endroit de la constable X. M. McDonell avait confirmé que la situation était réglée. L'échange de courriels du 7 mai 2013 montre aussi que la sénatrice Marshall a rencontré M. Meredith le même jour et a demandé à M. Duguay de suivre le développement de la situation et de l'aviser si, après sa rencontre avec Mr. Meredith, la situation avait été réglée. La sénatrice Marshall a confirmé, lors de notre entretien, que cette rencontre avec Mr. Meredith avait bien eu lieu, mais elle ne se rappelait pas à quelle date.

Comportement après le 16 juin 2014

c) Employée 6

Selon le témoignage de l'employée 6, M. Meredith avait l'habitude d'envahir l'espace personnel des employées du bureau, y compris elle-même. Il pouvait entre autres se glisser derrière elle quand elle était assise à son bureau et mettre une main sur sa chaise. L'employée 6 a déclaré que cela la rendait mal à l'aise et qu'elle se demandait : « Pourquoi est-ce que mon patron doit mettre la main sur ma chaise juste à côté de moi [...] »

Lors de son témoignage, elle a indiqué qu'un mois ou deux après avoir commencé à travailler au bureau de M. Meredith (au printemps 2014), il a tenté de la serrer dans ses bras lorsqu'elle s'apprêtait à quitter le bureau à la fin de la journée. La première fois qu'il a tenté de le faire, l'employée 6 a affirmé avoir été prise « au dépourvu » et lui avoir dit « non ». Il lui a alors répondu qu'elle serrait ses amis députés dans ses bras. Elle a dit à M. Meredith qu'elle les connaissait depuis de nombreuses années. Quelques semaines après le premier incident, M. Meredith a de nouveau tenté de la serrer dans ses bras. L'employée 6 a expliqué qu'en juin 2014, à la fin de son premier mandat au bureau, elle a fait part de ses préoccupations à propos de M. Meredith à une agente des ressources humaines du Sénat, M^{me} Reina Bernier.

En août 2014, l'employée 6 est retournée travailler au bureau de M. Meredith parce qu'elle était incapable de trouver un autre emploi. Elle a affirmé qu'un autre incident s'est produit en octobre 2014. L'employée 6 a conduit M. Meredith à l'Hôpital Bruyère afin de remettre un certificat à un patient mourant. Elle l'a attendu à l'extérieur de l'hôpital, dans sa voiture. M. Meredith est revenu dans la voiture et elle l'a conduit à l'Hôtel Westin. Avant de sortir de la voiture, il s'est penché vers elle pour lui donner un baiser d'au revoir. L'employée 6 a affirmé s'être reculée, avoir dit « non merci », puis lui avoir serré la main. Lorsqu'elle a dit « non merci », M. Meredith a répondu « oh, d'accord ».

Lors de son témoignage, l'employée 6 a indiqué que peu de temps après cet incident en octobre 2014, M. Meredith lui a indiqué que sa période d'essai était prolongée. La relation de travail entre l'employée 6 et M. Meredith s'était alors détériorée. M. Meredith lui parlait à peine, et quand il le faisait, son ton était brusque et abrasif. Elle a indiqué que M. Meredith rendait l'environnement de travail très inconfortable pour elle. La Direction des ressources humaines du Sénat lui a indiqué que M. Meredith avait justifié sa décision de prolonger la période d'essai en affirmant qu'elle ne lui avait pas transmis certaines invitations et en formulant des plaintes concernant son étiquette au téléphone.

En novembre 2014, l'employée 6 a parlé de la situation une deuxième fois avec M^{me} Bernier. Elle lui a demandé de l'aide pour trouver un autre emploi en raison des conditions de travail difficiles au bureau de M. Meredith. Lors de son entrevue, l'employée 6 a expliqué qu'elle croyait que M. Meredith la traitait mal parce qu'elle n'acceptait pas les avances qu'il lui faisait.

L'employée 6 a décrit deux situations où M. Meredith l'a appelée « ma chérie ». Elle ne se rappelait pas des détails des deux incidents, mis à part le fait que la première fois que cela s'est produit, elle ne lui a pas répondu, et que la deuxième fois que cela s'est produit, elle lui a répondu « Ce n'est pas mon nom. Je m'appelle [prénom de l'employée 6]. » Elle a indiqué qu'il avait alors ri et qu'il était parti. Alors que M. Meredith s'éloignait, elle avait ajouté : « Eh bien, c'est comme ça que mes parents m'ont appelée. Ils ne m'ont pas appelée ma chérie. Ils m'ont appelée [prénom de l'employée 6]. »

L'employée 6 a affirmé qu'en janvier 2015, elle en avait assez de la situation et a parlé de nouveau avec M^{me} Bernier. Elle lui a demandé de convaincre M. Meredith de la laisser aller. Voici le témoignage de l'employée 6 :

Je n'en pouvais plus d'être traitée de la sorte. Je n'en pouvais plus d'être harcelée. Je n'en pouvais plus, vous savez, d'être agressée verbalement, vous savez, avec un langage dégradant, et, non, pas le langage, mais le ton. Et d'être dans cette situation. Parce que j'ai une bonne réputation. Et lorsque [employée 3] est revenue, il était évident qu'il y avait toujours quelque chose. J'ai pensé : « Je n'en peux plus d'être liée à cette personne. Je pars. C'est assez. »

Elle a également indiqué ce qui suit :

Et c'est la raison pour laquelle je suis retournée [voir M^{me} Bernier] et je lui ai dit : « Je ne peux plus travailler ici. Vous devez me faire sortir de ce bureau. Mais je ne peux pas démissionner, parce que si je le fais, je n'obtiendrai pas de prestations. » Reina l'a alors appelé et l'a amené à croire que c'était lui qui décidait de me laisser aller. Mais c'était bel et bien moi. Je suis allée voir Reina et je lui ai dit : « Je n'en peux plus, mais vous devez faire en sorte qu'il me laisse aller. » C'est donc la seule chose qu'elle a faite pour moi; elle m'a aidée à la fin. Elle s'est arrangée pour qu'il pense que c'était lui qui me laissait aller.

Position de M. Meredith

Dans ses observations écrites en date du 14 octobre 2015, M. Meredith nie toutes les allégations en matière de harcèlement sexuel. M. Meredith affirme néanmoins qu'il veillerait à ce que toute formation qu'il suivrait comprenne une formation sur les questions de genre, les différences culturelles et les rapports acceptables entre superviseur et employés.

(3) Environnement de travail empoisonné

Les six anciens employés qui ont été interrogés aux fins de cette enquête ont décrit l'environnement de travail au bureau de M. Meredith comme étant empoisonné.

Ils ont tous indiqué directement que l'environnement de travail difficile était créé par M. Meredith. Les employés 1 et 3 ont utilisé le terme « toxique ». L'employée 6 l'a qualifié de « propice au harcèlement, terrible », « à couper au couteau »; elle a affirmé qu'il s'agissait de « la pire expérience professionnelle » de sa vie. L'employé 2 a qualifié l'environnement de travail de « tendu » et a indiqué qu'il devait « marcher sur des œufs ». L'employée 4 a affirmé que l'environnement de travail était « plutôt inconfortable ». L'employée 5 l'a décrit comme « un environnement stressant » et « très strict » et a indiqué qu'elle « avait l'impression d'être en prison ». L'employée 5 a décrit l'environnement de travail plus en détail :

[...] eh bien, ce n'est pas une conversation précise, mais plutôt [...] un climat. Lorsqu'il n'est pas content, c'est comme si vous [...] vous savez, il peut exploser à tout moment.

D'autres témoins ont présenté des témoignages corroborant ces allégations.

Les anciens employés ont aussi donné des exemples précis pour illustrer comment l'environnement de travail était empoisonné au bureau de M. Meredith. Vous les trouverez ci-dessous.

a) Interactions avec le bureau du whip

L'employée 5 a décrit un incident survenu en février 2014 concernant un événement auquel M. Meredith a assisté, le Petit déjeuner-prière national à Washington. Elle a prétendu que M. Meredith n'était pas autorisé à se rendre à cet événement et que le bureau du whip du gouvernement lui avait précisément dit qu'il n'était pas autorisé à y aller parce qu'il devait assister à des réunions de comité pendant ce temps. L'employée 5 soutient que lorsqu'elle l'a dit à M. Meredith, il lui a ordonné de ne pas écouter M^{me} Karma Macgregor, qui était alors conseillère principale du whip du gouvernement. L'employée 5 a affirmé que M. Meredith lui avait dit ceci : « [de ne pas] écouter cette noire, cette grosse conne. Elle n'a qu'à baiser mon gros cul noir ».

L'employée 5 nous a également indiqué que M. Meredith lui avait dit de ne pas répondre aux appels téléphoniques provenant du bureau du whip.

L'employée 4 a aussi indiqué que M. Meredith avait qualifié M^{me} Macgregor de « conne ». Dans un courriel daté du 23 mai 2019, l'employée 4 nous a dit ne pas se souvenir si ce commentaire avait été fait en personne ou par téléphone. Elle a écrit que c'était arrivé à la fin de janvier ou au début de février 2014, avant le départ de M. Meredith pour le Petit déjeuner-prière national à

Washington. Elle a dit qu'il avait fait ce commentaire lorsque son personnel lui avait relayé l'insistance du whip du gouvernement pour qu'il reste à Ottawa et ne se rende pas à Washington. Elle ne se souvenait pas des autres membres du personnel qui étaient présents lorsque ce commentaire avait été formulé.

Lors de son entrevue, l'employée 4 a affirmé que M. Meredith avait accusé la sénatrice Elizabeth Marshall, qui était alors whip du gouvernement, ainsi que M^{me} Macgregor, d'être racistes. Elle a précisé, à notre demande, dans un courriel daté du 23 mai 2019, que M. Meredith avait fait ce commentaire la même fois qu'il avait appelé M^{me} Macgregor une « conne » et dans le même contexte. Dans son entrevue, l'employée 5 a également témoigné que M. Meredith les avait qualifiées, elles et d'autres, de racistes et avait dit qu'ils étaient « tous contre ses croyances religieuses ».

L'employé 1 a également témoigné que M. Meredith avait ordonné au personnel de ne pas interagir avec le bureau du whip du gouvernement. On lui a demandé plus de détails à ce sujet et dans un courriel en date du 18 avril 2019, il nous a indiqué que M. Meredith est devenu de plus en plus « paranoïaque », croyant qu'il y avait « des gens qui voulaient s'en prendre à lui », particulièrement en raison du scandale des dépenses au Sénat, mais également en raison des mauvaises conditions de travail dans son bureau. Dans le même courriel, l'employé 1 nous a dit que les directives étaient très claires. M. Meredith les avait énoncées à la fois dans le cadre de réunions formelles et informelles du personnel. Il ne se souvenait pas des dates et des heures exactes auxquelles ces communications avaient eu lieu, mais il croyait qu'elles avaient commencé après le voyage que M. Meredith avait effectué pour assister au Petit déjeuner-prière national à Washington, DC, un voyage qui n'avait pas été autorisé par le bureau du whip.

L'employé 1 a indiqué ce qui suit lors de son témoignage :

Q : Le sénateur Meredith a-t-il déjà parlé avec vous tous des discussions avec le bureau du whip, de la manière de les gérer?

LE TÉMOIN : Oh oui, oh oui, oh oui, on nous interdisait complètement de communiquer ou d'interagir ---

Q : On vous interdisait?

LE TÉMOIN : Oui, ne leur dites pas – j'étais aussi au courant, il y a donc des choses qui me reviennent maintenant [l'employée 5] puis [l'employée 6] ont été sanctionnées – elles devaient donc se cacher pour interagir avec le bureau du whip parce qu'il ne voulait vraiment pas qu'ils soient au courant de ses affaires, peu importe ce dont il s'agissait.

b) Isolement et comportement contrôlant

L'employée 5 a également donné des détails sur son sentiment d'isolement. Elle a témoigné que M. Meredith lui avait donné comme directive en décembre 2013 de garder la porte principale de son bureau verrouillée en tout temps. Dans un courriel daté du 3 mai 2019, elle a précisé que cette directive est demeurée en vigueur jusqu'à son départ du bureau de M. Meredith en mars 2014.

L'employée 5 a également décrit en détail à quel point M. Meredith la contrôlait. Elle nous a dit qu'il lui demandait : « Où étais-tu? As-tu parlé à quelqu'un? » Elle a prétendu que M. Meredith la terrorisait.

Elle a affirmé que M. Meredith lui avait dit de ne parler à personne, y compris le whip, et de « s'isoler du reste de la Colline ». Elle nous a dit, en particulier, que M. Meredith lui avait demandé de décrire la nature de sa relation avec l'employé 1. Elle soutient que lorsqu'elle a répondu qu'ils étaient amis, M. Meredith lui avait dit ceci : « Tu n'es pas censée te faire des amis au travail; garde les choses pour toi. » Dans un courriel daté du 3 mai 2019 qu'elle nous a envoyé à notre demande pour fournir plus de détails, l'employée 5 a expliqué que M. Meredith lui avait dit cela plus d'une fois. Dans le même courriel, elle nous a dit que la première fois qu'il l'avait fait, l'employé 1 était dans son bureau à elle alors que M. Meredith tentait de le joindre dans son bureau à lui. Elle ne se rappelait pas à quelle date précise ces commentaires avaient été faits; cependant, elle a expliqué que ce comportement contrôlant avait débuté environ à la même époque où M. Meredith avait commencé à lui faire des avances sexuelles, dont les détails sont décrits ci-dessus, dans la section 'Harcèlement sexuel'. Elle nous a dit que si elle n'était pas à son bureau quand il appelait de Toronto, il lui demandait où elle se trouvait et il était contrarié s'il devait ressayer plusieurs fois avant qu'elle réponde.

L'employée 4 a indiqué qu'après avoir arrêté de travailler pour M. Meredith, elle avait reçu de nombreux messages texte de l'employée 5, dans lesquels l'employée 5 indiquait qu'elle ne pouvait plus continuer et qu'elle vivait beaucoup de stress. Lors de son entrevue, l'employée 4 a dit à mon bureau que l'employée 5 lui avait écrit ceci : « Je n'en peux plus. C'est trop pour moi. J'ai envie d'abandonner [...] parce que je n'arrive plus à gérer tout ça. Je suis tellement stressée. » L'employée 4 a expliqué que ces messages textes avaient été envoyés au cours de la période de la mi-mars à avril 2014.

c) Menaces de congédiement

Comme nous l'avons indiqué précédemment, à de nombreuses occasions, M. Meredith a menacé de congédier des employés en raison de prétendus manquements de leur part. Les détails à cet égard sont relatés dans la section *Harcèlement* qui précède.

Position de M. Meredith

Dans ses observations écrites en date du 14 octobre 2015, le conseiller juridique de M. Meredith a écrit que « le sénateur Meredith nie en grande partie l'interprétation que fait le Rapport [sur le milieu de travail] du climat de travail dans son bureau. Cependant, il y a sans contredit des domaines et enjeux soulevés où il est possible d'apporter des améliorations. Le sénateur Meredith est déterminé à agir, en coopération avec l'Administration du Sénat et son personnel, pour s'assurer de créer un milieu de travail inclusif, positif et respectueux ». Il a également écrit que M. Meredith envisageait alors différentes formations et différents programmes d'encadrement pouvant l'aider à atteindre cet objectif.

Lors de son premier entretien le 9 mars 2016, M. Meredith a indiqué que l'environnement dans son bureau était « ouvert » et « inclusif ». Il a d'ailleurs indiqué ce qui suit à ce sujet :

J'ai donc créé un environnement ouvert et transparent où tout le monde pouvait participer et se sentir à l'aise de donner ses idées, sans peur d'être surveillé, vous

savez, sans quelque sorte de critique que ce soit. Personne, aucun de mes employés n'est jamais venu me voir. Je leur disais tout le temps : « Si vous avez un problème qui me concerne, n'hésitez pas à venir m'en parler. » Personne ne l'a jamais fait.

Il a ajouté ce qui suit : « Il n'y avait pas de problèmes de volatilité ou quelque type d'animosité que ce soit. »

Il a indiqué qu'il était absolument sidéré d'apprendre que ses anciens employés considéraient que l'environnement de travail était empoisonné.

En fait, il a indiqué que ce n'est qu'en février 2014 qu'il a été informé que des employés avaient soulevé des préoccupations à propos de son bureau. Il nous a dit qu'il l'a découvert lors d'une réunion avec la sénatrice Marshall, qui était alors le whip du gouvernement, et le sénateur Stephen Greene, qui était whip adjoint. Lors de son témoignage, il a affirmé qu'on lui avait dit ceci pendant cette réunion :

Il y a des rumeurs. Il n'y a pas d'allégations sexuelles, il n'y a pas d'allégations de harcèlement à votre endroit, Monsieur le Sénateur. Il n'y a absolument rien, ce ne sont que des rumeurs, mais nous voulions que vous soyez au courant.

Il nous a dit que le whip et le whip adjoint lui avaient fait part de « rumeurs » voulant qu'il crie et qu'il blasphème dans son bureau, mais également de problèmes concernant son utilisation des ressources du Sénat. Il a affirmé avoir remercié le whip et le whip adjoint d'avoir porté ces rumeurs à son attention, mais il a ajouté que les Ressources humaines ne lui en avaient pas fait part et que c'était leur responsabilité de protéger les employés, de même que les sénateurs.

CONSTATATION DES FAITS

Évaluation de la crédibilité et de la fiabilité

Afin de formuler des constatations de faits, je dois évaluer la crédibilité des personnes que ma prédécesseure et moi avons interrogées, ainsi que la fiabilité de leurs témoignages.

On évalue la crédibilité en tenant compte d'un certain nombre de critères bien définis, notamment si le témoin semble honnête, si le témoin a un intérêt dans l'issue de l'affaire, si le témoin a été en mesure de formuler des observations exactes et complètes, si le témoin semble avoir une bonne mémoire, si le témoin a présenté un témoignage direct plutôt que de l'information transmise par quelqu'un d'autre, si la version du témoin était raisonnable et cohérente (en elle-même et à la lumière des témoignages des autres témoins). On évalue en outre le comportement du témoin lors de son témoignage. Ce dernier critère ne devrait toutefois pas être le seul pris en compte ou le critère dominant pour évaluer la crédibilité d'un témoin parce qu'il a été reconnu que le comportement peut être un facteur trompeur.

De plus, comme la Cour d'appel de l'Ontario l'a observé :

La crédibilité et la fiabilité sont deux choses différentes. La crédibilité concerne la véracité d'un témoin tandis que la fiabilité concerne l'exactitude du témoignage d'un témoin. L'exactitude est liée à la capacité du témoin de bien

- i. observer;
- ii. se souvenir; et
- iii. relater

les événements en jeu. Tout témoin qui ne présente pas des éléments de preuves crédibles sur une question ne peut pas présenter un témoignage fiable sur la même question. La crédibilité, par contre, n'est pas un gage de fiabilité : un témoin crédible peut présenter des éléments de preuve qui ne sont pas fiables [...].²⁰

Vous trouverez ci-dessous mon évaluation de la crédibilité des témoins, ainsi que mon évaluation de la fiabilité de leurs témoignages.

Je considère que l'employée 5 est crédible. Son témoignage était cohérent, tant en lui-même qu'avec les témoignages des autres témoins. De plus, même si l'employée 5 a affirmé que les actes de harcèlement sexuel se produisaient tous les jours au travail, je considère qu'elle n'a pas exagéré les incidents qu'elle nous a décrits. Par exemple, lorsqu'elle a décrit l'incident survenu avec M. Meredith dans une chambre d'hôtel d'Ottawa en 2013, elle a librement reconnu qu'il ne l'a pas forcée à rester lorsqu'elle a décidé de partir. Il était raisonnable que l'employée 5 ne se souvienne pas de détails concernant des événements qu'on ne s'attendait pas à ce qu'elle consigne à l'époque. L'employée 5 a également présenté son témoignage de manière claire et franche, mais je conviens que l'attitude n'est pas nécessairement un indicateur fiable de la crédibilité. Elle semblait décrire ses sentiments de manière franche et sincère et elle a expliqué en détail l'incidence qu'a eue sur elle la conduite de M. Meredith. Dans l'ensemble, en tenant compte de la situation d'emploi précaire dans laquelle se trouvait l'employée 5 pendant la période en cause, je considère que sa version des événements est raisonnable. Je la considère également comme fiable.

M. Meredith a tenté de miner la crédibilité de l'employée 6 en soutenant qu'il était difficile de travailler avec elle et que c'était la raison pour laquelle il avait dû la congédier. Il a affirmé qu'elle était impolie et colérique et qu'elle manquait de professionnalisme au téléphone. M. Meredith a également indiqué qu'elle ne lui transmettait pas ses invitations. Il a soutenu que l'employée 6 et l'employée 3 ne s'entendaient pas bien et qu'elles se querellaient, notamment au sujet d'un espace de stationnement qui appartenait à l'employée 3 au départ, mais qui avait été accordé à l'employée 6 pendant que l'employée 3 était en congé de maladie. Il a affirmé que l'employée 6 était contrariée parce que l'espace avait été réattribué à l'employée 3 à son retour de congé de maladie. Toutefois, malgré ces allégations, je suis convaincu que l'employée 6 n'a pas menti. Elle a répondu aux questions de manière claire et directe et ses réponses étaient très cohérentes. De plus, il y a de solides éléments de preuve qui confirment que l'employée 6 s'est plainte du comportement de M. Meredith auprès de son collègue (employé 1), de la sénatrice Marshall et du bureau du whip.

En outre, l'employée 6 n'a pas enjolivé son témoignage. Par exemple, lorsqu'on lui a demandé si elle considérait que le fait que M. Meredith l'appelle « ma chérie » était dégradant ou sexiste, l'employée 6 a indiqué que la qualification juste était « inapproprié ». M. Meredith a affirmé que l'employée 6 était impolie, agressive et colérique et qu'elle manquait de professionnalisme au téléphone, mais après avoir examiné attentivement l'ensemble de son témoignage et sa réponse à

²⁰ R. c. H.C., 2009 ONCA 56, paragr. 41, par Watt JA [EN ANGLAIS SEULEMENT].

cette affirmation de M. Meredith, je conclus qu'il est plus probable que l'employée 6 se soit comportée de manière professionnelle et que M. Meredith ait inventé un motif pour expliquer leur relation de travail difficile. Son témoignage m'a paru fiable.

J'ai déterminé que la constable X est très crédible et que son témoignage est fiable. Elle a livré son témoignage de manière directe et franche, et ses réponses étaient cohérentes, tant en elles-mêmes qu'avec celles d'autres témoins (dont plusieurs ont corroboré l'essentiel de ses déclarations). Il convient également de noter que la constable X a corroboré des éléments importants du témoignage de l'employée 5.

J'ai déterminé également que les employés 1, 3 et 4 sont crédibles. Ils ont tous trois livré leur témoignage de manière directe et franche, et leurs réponses étaient presque entièrement cohérentes, tant en elles-mêmes qu'avec celles d'autres témoins.

Il n'est pas raisonnable de s'attendre à ce que les anciens employés de M. Meredith se souviennent de tous les détails entourant les événements qui se sont produits pendant qu'ils travaillaient à son bureau, mais l'employé 2, qui a été interrogé dans le cadre de l'enquête, a été incapable de fournir assez de détails concernant ses allégations pour être en mesure de nous aider de manière significative.

M. Meredith a été coopératif tout au long de l'entretien et il a répondu à toutes les questions qui lui ont été posées à ce moment-là. Bien que je l'ai parfois trouvé crédible, il est arrivé à de nombreuses occasions que ses réponses soient incohérentes, tant en elles-mêmes qu'en comparaison avec les réponses des autres témoins. Il est également arrivé que ses réponses ne soient pas plausibles ou qu'elles ne constituent pas une justification suffisante pour sa conduite. Dans bon nombre de cas, il ne semblait pas conscient de son comportement et de l'incidence de ce dernier; il semblait croire que sa conduite était justifiée. Il a également tenté de justifier son comportement en pointant souvent du doigt les anciens employés qui ont pris part à l'enquête et leur rendement au travail. Il a reconnu qu'il peut parfois être intimidant, mais il n'a jamais reconnu les répercussions que son comportement avait pu avoir sur un ou l'autre des employés.

Aucun des employés n'a déposé de plainte officielle contre M. Meredith, mais je conclus que cela ne compromet pas leur crédibilité. Leurs déclarations reflètent leur inquiétude sincère concernant la conduite de M. Meredith tout au long de leur emploi, ainsi que leurs tentatives visant à régler la situation par différents moyens, comme nous l'avons déjà décrit plus en détail. Il est également raisonnable qu'ils se soient inquiétés des conséquences que pourrait avoir sur leur carrière et leur emploi le fait de présenter de manière plus officielle des allégations concernant M. Meredith. Pendant la période pertinente, il y avait un déséquilibre de pouvoir marqué entre chacun d'entre eux et M. Meredith.

Dans l'ensemble, je n'ai aucune raison de douter de la crédibilité des six anciens employés de M. Meredith ni de la constable X. Je les ai généralement trouvés ouverts, honnêtes, francs et équilibrés lors de la présentation de leurs témoignages. Je n'ai relevé aucune manifestation de collusion entre les anciens employés qui ont pris part à l'enquête et j'ai constaté que leurs témoignages étaient non seulement en grande partie cohérents, mais qu'ils étaient également soutenus par les documents et par les témoignages des autres témoins. Les anciens employés ont admis s'être demandé des conseils et s'être soutenus les uns les autres, mais il s'agissait d'un comportement raisonnable compte tenu du harcèlement persistant et souvent grave de la part de

M. Meredith, comme nous l'avons mentionné précédemment. Après avoir examiné soigneusement les éléments de preuve, je ne considère pas qu'il y a eu collusion entre eux.

Compte tenu des conclusions qui précèdent en matière de crédibilité, lorsqu'il y avait des contradictions entre les témoignages livrés par les anciens employés et celui livré par M. Meredith, j'ai accepté ceux des anciens employés, à moins d'indication contraire ci-dessous.

Afin de formuler des constatations de faits, je dois déterminer dans chaque cas si la conduite s'est produite « selon la prépondérance des probabilités », ce que l'on désigne parfois comme le fardeau de la preuve en matière civile. Pour ce faire, je me suis demandé s'il était plus probable ou improbable que la conduite alléguée se soit produite. Il s'agit d'un seuil considérablement inférieur à celui de la norme criminelle de preuve, c'est-à-dire « hors de tout doute raisonnable ».

À la lumière de l'examen de nombreux courriels, documents et témoignages de témoins, ainsi que des conclusions qui précèdent en matière de crédibilité, j'en arrive aux constatations de faits qui suivent.

(1) Harcèlement

J'estime que les incidents décrits par les anciens employés de M. Meredith, comme ils ont été énoncés précédemment, ont bel et bien eu lieu. Je fais plus précisément référence aux incidents suivants : l'incident de la téléconférence, l'incident de l'appel pendant le congé de maladie concernant le bulletin de nouvelles, l'incident du jubilé de diamant, l'incident du voyage en Macédoine, l'incident du Rapport du greffier concernant les déplacements, le commentaire « je te poignarderai dans le dos », le commentaire concernant l'atteinte à la confidentialité et l'incident de l'événement du jour du Souvenir.

M. Meredith a soutenu qu'il n'avait pas l'impression de crier après ses employés, mais il a convenu qu'il pouvait parler « avec vigueur ». À mon avis, le poids de la preuve étaye l'allégation selon laquelle il criait et hurlait après son personnel. Je crois également la version des événements décrite par les employés, telle qu'elle a été décrite précédemment, concernant l'attitude menaçante et intimidante de M. Meredith à l'égard de son personnel.

(2) Harcèlement sexuel

J'estime que les incidents décrits par les employées 5 et 6 et par la constable X impliquant un comportement de nature sexuelle ont réellement eu lieu. Comme je l'ai indiqué précédemment, il s'agissait de témoins crédibles qui ont présenté des témoignages fiables. Je favorise leurs témoignages plutôt que celui de M. Meredith concernant cette question.

(3) Environnement de travail empoisonné

Après avoir examiné l'ensemble des éléments de preuve en l'espèce, j'estime également que l'environnement de travail était bel et bien empoisonné dans le bureau de M. Meredith et que cela était directement attribuable au comportement de ce dernier. Mes conclusions reposent sur les éléments suivants :

a) Interactions avec le bureau du whip

Je crois que les incidents liés aux interactions avec le bureau du whip se sont produits, comme l'ont déclaré les anciens employés. Leurs déclarations ont été corroborées par M^{me} Macgregor qui a indiqué que le bureau du whip avait du mal à joindre le bureau de M. Meredith. M^{me} Macgregor a affirmé ce qui suit :

Pendant qu'il était sénateur, nous avons toujours du mal à obtenir des réponses de son bureau. Lorsque nous appelions à son bureau, on ne nous répondait pas ou on ne nous transmettait pas l'information. Et j'ai été informée à plusieurs reprises, par, je dirais, quatre employés différents de ce bureau je crois, qu'on leur avait explicitement dit de ne pas répondre au bureau du whip, à moins qu'il leur indique qu'ils pouvaient le faire. Ce n'est pas normal.

Je ne m'intéresse pas ici à la dynamique entre le bureau de M. Meredith et celui du whip. Ce qui m'intéresse au sujet de ces interactions, c'est la manière extrême par laquelle M. Meredith a ordonné à son personnel d'éviter le bureau du whip et de ne pas lui répondre, au point de les rendre mal à l'aise et nerveux, et la manière désobligeante dont il parlait du whip et de son personnel. Il a exacerbé la tension dans le bureau et a suscité l'anxiété des membres du personnel quand le bureau du whip tentait de les joindre, contribuant ainsi à un climat de travail hostile et peu accueillant.

b) Isolement et comportement contrôlant

Je crois également le témoignage de l'employée 5 concernant les tentatives de M. Meredith de s'assurer qu'elle était isolée des autres employés du bureau et des personnes à l'extérieur du bureau. J'estime que cela a contribué à créer un environnement de travail empoisonné et insoutenable pour elle. Elle a dit craindre des représailles si elle parlait à d'autres personnes, ce qui l'a placée dans une position où elle ne pouvait même pas demander de l'aide et du soutien.

c) Menaces de congédiement

Tel qu'indiqué précédemment à de nombreuses occasions, M. Meredith a menacé de congédier des employés en raison de prétendus manquements de leur part. Ces menaces étaient parfois exprimées explicitement par M. Meredith et elles étaient parfois sous-entendues par ses paroles ou ses gestes. Un grand nombre d'éléments de preuve le démontrent, particulièrement en ce qui concerne les employés 1, 3 et 5. Ils concernent les incidents suivants, entre autres : l'incident du Rapport du greffier concernant les déplacements, le commentaire « Je te poignarderai dans le dos », le problème concernant l'atteinte à la confidentialité et l'incident de l'événement du jour du Souvenir. Ces menaces ont eu des effets extrêmement négatifs dans le milieu de travail; tout le monde semblait craindre d'être congédié. Les témoignages révèlent clairement que M. Meredith a créé et a favorisé un climat de peur, de sorte que toute erreur perçue pouvait exposer l'employé au risque d'être congédié par M. Meredith, qu'il s'agisse d'une erreur grave ou non. Cela a sans contredit contribué à rendre l'environnement de travail toxique.

d) Autres preuves du milieu de travail empoisonné

Je suis par ailleurs convaincu que les incidents décrits précédemment se sont produits, contribuant à créer un milieu de travail empoisonné. C'est ce qui ressort des preuves indépendantes que j'ai recueillies auprès de plusieurs sources indiquant que les employés de M. Meredith avaient signalé ces questions à différents agents du Sénat. D'abord, la sénatrice Marshall a remis des notes de réunion, ainsi que des notes qu'elle avait prises au moment des incidents, qui relataient des discussions qu'elle avait eues avec certains anciens employés et d'autres agents du Sénat au sujet des problèmes au bureau de M. Meredith. Ces informations lui ont été transmises, soit directement par les employés concernés, soit par l'ancien directeur des Ressources humaines du Sénat ou d'autres agents du Sénat.

La sénatrice Marshall m'a remis un courriel daté du mercredi 12 février 2014 que M. Singh, le directeur des Ressources humaines en place à ce moment, lui avait envoyé au sujet du roulement de personnel élevé au bureau de M. Meredith au cours de la période visée. Une copie conforme de ce courriel avait été envoyée au greffier du Sénat en exercice, M. Gary O'Brien. Dans son message, M. Singh fournissait des données sur le taux de roulement dans les bureaux des sénateurs, et concluait comme suit :

Au fil des ans, nous avons constaté un taux de roulement d'environ un employé sur trois. Pour le sénateur en question [M. Meredith], nous avons constaté un taux de roulement trois fois plus élevé.

DISPOSITIONS PERTINENTES DU *CODE*

Les dispositions suivantes du *Code* s'appliquent en l'occurrence :

Conduite générale

7.1 (1) Le sénateur adopte une conduite qui respecte les normes les plus élevées de dignité inhérentes à la charge de sénateur.

(2) Le sénateur s'abstient de tout acte qui pourrait déprécier la charge de sénateur ou l'institution du Sénat.

Conduite : fonctions parlementaires

7.2 Le sénateur exerce ses fonctions parlementaires avec dignité, honneur et intégrité.

Norme de preuve

48 (11) La conclusion voulant qu'un sénateur a manqué à ses obligations aux termes du présent code est faite selon la prépondérance des probabilités.

QUESTIONS

Selon moi, cinq questions se posent dans ce dossier :

- (1) M. Meredith s'est-il conduit envers ses employés au Sénat d'une manière qui constitue du harcèlement de nature non sexuelle?
- (2) M. Meredith s'est-il conduit envers ses employés au Sénat d'une manière qui constitue du harcèlement de nature sexuelle?
- (3) Si M. Meredith s'est-il conduit envers ses employés au Sénat d'une manière qui constitue du harcèlement, de nature sexuelle ou non, a-t-il manqué à son obligation d'adopter une conduite qui respecte les normes les plus élevées de dignité inhérentes à la charge de sénateur en contravention du paragraphe 7.1(1) du *Code*?
- (4) Si M. Meredith s'est-il conduit envers ses employés au Sénat d'une manière qui constitue du harcèlement, de nature sexuelle ou non, a-t-il agi d'une manière qui pourrait déprécier la charge de sénateur ou l'institution du Sénat en contravention du paragraphe 7.1(2) du *Code*?
- (5) Si M. Meredith s'est-il conduit envers ses employés au Sénat d'une manière qui constitue du harcèlement, de nature sexuelle ou non, a-t-il manqué à son obligation d'exercer ses fonctions parlementaires avec dignité, honneur et intégrité, en contravention de l'article 7.2 du *Code*?

Conformément au paragraphe 48(11) du *Code* énoncé ci-dessus, la conclusion voulant qu'un sénateur ait manqué à ses obligations aux termes du *Code* doit être faite selon la prépondérance des probabilités. Puisque les deux premières et les trois dernières questions sont interreliées, j'ai appliqué cette norme de preuve à chacune de ces questions.

ANALYSE

Pour commencer, j'analyse les questions touchant le harcèlement, dont l'abus de pouvoir, et le harcèlement sexuel.

A. Harcèlement

- (1) M. Meredith s'est-il conduit envers ses employés au Sénat d'une manière qui constitue du harcèlement de nature non sexuelle?
- (2) M. Meredith s'est-il conduit envers ses employés au Sénat d'une manière qui constitue du harcèlement de nature sexuelle?

Loi sur le harcèlement et Politique du Sénat en matière de harcèlement

Harcèlement

La *Politique du Sénat sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail* définit comme suit le harcèlement²¹ :

²¹ *Politique*, paragr. 1.5, précité.

Harcèlement

Tout comportement inopportun et injurieux, d'une personne envers une ou envers d'autres personnes en milieu de travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il peut s'agir d'un geste isolé ou d'une série continue d'incidents. Le harcèlement sexuel, selon la définition de la *Loi canadienne des droits de la personne*, la discrimination et le dépôt d'une plainte fait de mauvaise foi constituent des formes de harcèlement en vertu de la présente politique.

Le harcèlement ne comprend pas les activités de gestion normales, pourvu qu'elles ne revêtent aucun caractère discriminatoire ou abusif.

Largement reconnue, cette définition du harcèlement est conforme à celles qu'on trouve dans des politiques s'appliquant à différentes institutions publiques et privées canadiennes.

Pour déterminer si une personne a été victime de harcèlement, il faut établir que la personne accusée de harcèlement savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement était importun²², ce qui implique un critère subjectif et un critère objectif.

Donc, pour analyser si une personne accusée de harcèlement savait ou aurait raisonnablement dû savoir que son comportement pouvait offenser ou causer préjudice, il faut non seulement examiner si la personne accusée était consciente des conséquences de son comportement, mais aussi déterminer si une personne raisonnable aurait dû savoir que de tels commentaires ou actes pouvaient causer préjudice.

Par conséquent, même si la personne accusée de harcèlement affirme qu'elle ne savait pas que le comportement était importun, il suffit qu'elle aurait dû raisonnablement le savoir dans les circonstances pour déterminer qu'il y a eu harcèlement. Si une personne fait fi, intentionnellement ou par négligence, des signes indiquant que le comportement est importun, ce critère objectif permet quand même de la tenir responsable de son comportement²³.

Par ailleurs, il n'est pas nécessaire de prouver que la personne accusée de harcèlement avait l'intention d'offenser l'autre. Autrement dit, il n'est pas nécessaire d'examiner si l'accusé avait réfléchi aux conséquences que son comportement pourrait avoir sur la personne visée. L'intention de l'accusé d'avoir le comportement en question est suffisante²⁴.

Pour que le comportement constitue du harcèlement, il faut aussi qu'il soit importun pour la personne prétendument harcelée²⁵.

²² Malcolm MacKillop, Jamie Knight et Meighan Ferris-Miles. *Investigating harassment in the Workplace*, 2^e édition, Toronto, Carswell, 2011, p. 3 [« MacKillop et coll., *Investigating harassment* »].

²³ *Ibid.*, p. 3.

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Ibid.*

Abus de pouvoir

Considéré comme une forme de harcèlement, l'abus de pouvoir est défini comme suit dans la *Politique* :

Abus de pouvoir

Le fait d'exercer de façon indue l'autorité ou le pouvoir inhérent à son poste dans le dessein de compromettre l'emploi d'une autre personne, d'entraver l'exécution de son travail, de mettre son moyen de subsistance en danger ou de s'ingérer de façon négative dans sa carrière. L'abus de pouvoir inclut l'humiliation, l'intimidation, les menaces et la coercition²⁶.

Comme on peut le constater, le harcèlement et l'abus de pouvoir comportent des points communs. Dans le présent rapport d'enquête, je traite de l'abus de pouvoir dans la section sur le harcèlement.

Harcèlement sexuel

La *Politique* donne la définition suivante de harcèlement sexuel :

Harcèlement sexuel

Tout comportement, propos, geste, ou contact d'ordre sexuel, qu'il s'agisse d'un incident unique ou d'une série continue d'incidents, dont il est raisonnable de penser qu'ils puissent choquer ou humilier ou qu'ils puissent raisonnablement être interprétés comme l'assujettissement d'ordre sexuel par rapport à un emploi ou à des possibilités de formation ou de promotion²⁷.

Milieu de travail empoisonné

Certains spécialistes du domaine font également référence au concept de « milieu de travail empoisonné ». La création d'un tel milieu constitue en soi une forme de harcèlement²⁸. Un de ces spécialistes définit comme suit cette expression²⁹ :

Un milieu de travail empoisonné est un lieu de travail où les comportements créent un environnement de travail hostile et rébarbatif pour les employés qui a une incidence négative sur la communication et la productivité.

Les auteurs expliquent en outre ce qui suit³⁰ :

Il est important de noter que, pris isolément, certains incidents ne démontrent pas l'existence d'un milieu de travail empoisonné, mais que mis ensemble, ils peuvent révéler un milieu de travail qui est empoisonné pour certains employés.

²⁶ *Politique du Sénat sur le harcèlement, supra*, paragr. 1.5.

²⁷ *Ibid.*

²⁸ MacKillop et coll., *Investigating Harassment, supra*, p. 15.

²⁹ *Ibid.*, p. 14.

³⁰ *Ibid.*

Le Guide du Conseil du Trésor *S'agit-il de harcèlement? Outil au service des employés*³¹ contient la définition ci-dessous de « milieu de travail empoisonné » :

Il s'agit d'un milieu de travail dans lequel des commentaires ou des comportements créent un environnement hostile ou offensant pour les individus ou des groupes et qui ont pour effet de nuire à la communication et la productivité. Ces activités (p. ex., crier sans viser quiconque en particulier ou taper d'exaspération sur un bureau) ne sont pas nécessairement dirigées vers quiconque en particulier.

En Ontario, la Commission ontarienne des droits de la personne explique comment le *Code des droits de la personne* de la province interdit la création d'un milieu de travail empoisonné³² :

8. Harcèlement et milieu empoisonné

[...]

En outre, le Code interdit la création d'un milieu empoisonné. Un milieu empoisonné est une forme de discrimination et peut découler d'un seul incident. Il peut découler des commentaires ou des gestes de n'importe quelle personne, quel que soit son statut. Il peut même s'agir de commentaires ou de gestes qui ne visent pas une personne en particulier.

Bien que la *Politique du Sénat sur la prévention et le règlement du harcèlement du travail* ne contienne pas de définition semblable, j'ai examiné, aux fins de la présente enquête, les éléments de preuve à la lumière de ce concept puisque le libellé des articles 7.1 et 7.2 du *Code* est suffisamment large pour me permettre de le faire.

La conduite de M. Meredith constitue du harcèlement

Il est clair, d'après les témoignages, que M. Meredith s'est conduit d'une manière déplacée et offensante à l'égard des anciens employés qui ont participé à la présente enquête. S'ils étaient examinés séparément, certains de ces incidents ne constitueraient pas en soi du harcèlement, mais mis ensemble, ils démontrent que M. Meredith a répété des comportements qui rabaissaient, dénigraient et humiliaient ses anciens employés en milieu de travail. Voici mon analyse de chacun des incidents pertinents :

³¹ Gouvernement du Canada, « S'agit-il de harcèlement? Outil au service des employés », modifié le 21 août 2015, consultable au <<https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/travail-sain/prevention-resolution-harcelement/harcelement-outil-service-employes.html#c9>> [« Guide sur le harcèlement »].

³² Commission ontarienne des droits de la personne, « *Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées* », « 8. Harcèlement et milieu empoisonné », consultable au <<http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-discrimination-fond%C3%A9e-sur-l%C3%A2ge-%C3%A0-lendroit-des-personne-%C3%A2g%C3%A9es/8-harc%C3%A8lement-et-milieu-empoisonn%C3%A9>>.

(1) Harcèlement

(i) Crier et hurler contre le personnel

a) Incident de la téléconférence

Le fait que M. Meredith ait convoqué tout le personnel pour crier contre l'employé 1 et dénigré son travail de rédaction de discours était clairement offensant pour cet employé; cela était aussi offensant pour les employées 4 et 5, qui ont indiqué dans leurs témoignages que cet appel les avait troublées et consternées. L'employée 4 a même dit à M. Meredith sur le coup qu'elle avait trouvé l'appel inapproprié et qu'elle y avait mis fin tellement elle se sentait mal à l'aise. Bien que M. Meredith, en tant qu'employeur, avait le droit d'exprimer son insatisfaction à l'égard du travail d'un de ses employés, j'estime qu'en demandant au reste du personnel de participer à l'appel, il n'avait d'autre but que de rabaisser l'employé 1 et de lui faire honte, et du même coup intimider ses trois employés en montrant ce qui leur arriverait s'ils ne répondaient pas à ses attentes.

Le témoignage de l'employé 1 montre clairement que le comportement de M. Meredith était importun : cet employé a dit qu'il ne s'était jamais senti aussi mal à l'aise dans toute sa vie professionnelle.

Cet incident correspond clairement à la définition contenue dans la *Politique*: il s'agit d'une conduite qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne – une personne raisonnable aura dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser.

b) Incident concernant un appel à une employée en congé de maladie

Les témoignages révèlent que M. Meredith a appelé l'employée 3 au téléphone, alors qu'elle était en congé de maladie. L'incident, qui s'est produit en décembre 2013 ou janvier 2014, concernait la préparation du bulletin de nouvelles du bureau. Les témoignages des employées 3 et 5 établissent que M. Meredith a crié contre l'employée 3 pendant cet appel. Par ailleurs, il est clair que l'employée 3 était très bouleversée par le comportement de M. Meredith; selon l'employée 5, elle était « prise de panique » par la situation.

La définition de harcèlement contenue dans la *Politique* interdit tout comportement injurieux envers autrui. Il a été établi que l'employée 3 était très bouleversée parce que M. Meredith avait crié et hurlé contre elle. Il est mal avisé d'appeler une personne en congé de maladie dans le meilleur des cas. Crier ou hurler contre un employé durant un appel ne peut faire autrement que de blesser la personne. M. Meredith aurait raisonnablement dû savoir que son comportement serait offensant.

c) Incident à l'occasion du jubilé de diamant

Cet incident est survenu en novembre 2014 au retour du congé de maladie de l'employée 3. Il concerne un communiqué de presse que M. Meredith voulait publier pour annoncer le nom de certains récipiendaires de la Médaille du jubilé de diamant. L'employée 3 avait communiqué avec la Chancellerie afin de savoir si les noms des récipiendaires pouvaient être publiés. Elle a appris qu'il était interdit de publier les noms avant l'annonce officielle. Lorsqu'elle a informé M. Meredith que la Chancellerie ne voulait pas que les noms soient annoncés avant la publication

de la liste de tous les récipiendaires, M. Meredith s'est mis à crier et à hurler contre elle. Il n'existe aucune raison de douter de la véracité du témoignage de l'employée 3 à cet égard; par ailleurs, le comportement offensant était semblable à celui affiché par M. Meredith lors de l'incident décrit précédemment (M. Meredith avait crié contre l'employée 3 pendant qu'elle était en congé de maladie).

Encore une fois, la *Politique* interdit ce genre de comportement. Il est clair que l'employée 3 était offensée par les cris et les hurlements de M. Meredith. Il est également clair que le fait de crier et de hurler contre un employé dans de telles circonstances aurait été offensant et blessant pour quiconque se trouvant dans la situation de l'employée 3; M. Meredith aurait raisonnablement dû le savoir.

(ii) *Intimidation et menaces*

a) Incident concernant un voyage en Macédoine

L'employée 3 a donné l'exemple de cet incident pour montrer que M. Meredith était impoli et faisait des menaces. Cet incident concerne les préparatifs de voyage en Macédoine de M. Meredith et son épouse. Selon l'employée 3, M. Meredith était contrarié par le fait que M^{me} Meredith avait été surclassée en première classe avec ses crédits de voyage, mais pas lui. Bien que l'employée 3 ait indiqué que M. Meredith avait été impoli, méchant et menaçant, son courriel du 26 avril 2013 ne le confirme pas. M. Meredith a simplement mis le mot « pas » en majuscules, en disant à l'employée 3 : « Cela ne se reproduira PAS ». Tout compte fait, je ne trouve pas que cet incident constitue du harcèlement, même si M. Meredith était démesurément contrarié.

b) L'incident du Rapport du greffier concernant les déplacements

L'employée 3 était en congé de maladie au moment de cet incident. Elle a indiqué que M. Meredith avait utilisé un ton très agressif lorsqu'il lui avait demandé de l'aider avec le Rapport du greffier concernant les déplacements, même si elle était en congé de maladie. Je crois le témoignage de l'employée 3 à ce sujet. Je crois également que l'employée 3 avait accepté au départ d'aider M. Meredith parce qu'elle se sentait intimidée et qu'elle avait peur de faire face à des représailles, entre autres perdre son emploi, si elle disait non. L'employée 3 était crédible. Son témoignage, en combinaison avec celui de l'employée 5 (qui a déclaré qu'elle avait reçu un appel de l'employée 3 étant extrêmement bouleversée qu'on lui ait demandé de travailler alors qu'elle était en congé de maladie), montre l'effet que le comportement intimidant de M. Meredith a eu sur l'employée 3. Il est raisonnable de penser que M. Meredith aurait dû savoir que son comportement agressif à l'égard de l'employée 3 était offensant. À mon avis, toutes ces informations sont probantes et établissent que le comportement de M. Meredith constitue du harcèlement.

c) Commentaire : « Je te poignarderai dans le dos »

Cet incident est un autre exemple de comportement, exhibé par M. Meredith, constituant du harcèlement au sens de la définition mentionnée précédemment. Le commentaire qu'il a fait à l'employée 5, et que l'employée 4 a entendu, était une menace. Manifestement, le but était de menacer et d'intimider l'employée 5 pour assurer son silence, ce qui est interdit par la *Politique*. Même s'il ne s'agit pas d'une menace de violence physique, ce genre de propos n'a pas sa place dans un milieu de travail respectueux, et toute personne raisonnable dans la situation de

M. Meredith aurait dû le savoir. Considérant ma conclusion selon laquelle M. Meredith a également harcelé sexuellement l'employée 5 lorsqu'elle travaillait à son bureau, ce comportement est particulièrement aberrant et constitue du harcèlement.

d) Manquement à l'obligation de confidentialité

Il est certes permis de rappeler aux employés leurs obligations. Or, si l'on examine la manière dont M. Meredith traitait ses employés, il était clairement offensant pour eux que M. Meredith menace de les poursuivre pour manquement à l'obligation de confidentialité; ce dernier devait savoir ou aurait dû savoir que ce genre de menaces étaient offensantes ou injurieuses. En tant qu'employeur, M. Meredith avait le droit de s'attendre à ce que ses employés respectent sa confidentialité, mais les menacer de poursuites était un moyen de les intimider et de les forcer à garder le silence. Cela constituait du harcèlement.

Ce comportement est particulièrement aberrant dans le cas de l'employée 5 qui, d'après mes conclusions, a également été harcelée sexuellement par M. Meredith comme je l'explique plus bas.

e) Événement du jour du Souvenir

En tant que gestionnaire, M. Meredith était en droit d'exprimer son insatisfaction à l'égard du travail de ses employés, abstraction faite de la question de savoir s'il avait agi de manière raisonnable dans la situation donnée. Or, l'employée 5 a indiqué que M. Meredith était très fâché contre elle et l'employé 1. Dans son témoignage, elle a précisé que M. Meredith avait menacé de les congédier si leur rendement ne s'améliorait pas. Ce comportement aurait clairement été offensant pour l'employé 1 et l'employée 5. Dans le contexte plus vaste du traitement que M. Meredith réservait à ses employés, le fait de les menacer de congédiement, comme ce fut le cas lors de cet incident, constitue du harcèlement. Une personne raisonnable aurait su qu'un tel comportement était offensant. L'insatisfaction de M. Meredith à l'égard des résultats de cette activité était particulièrement offensante et inappropriée puisque M. Meredith a aussi harcelé sexuellement l'employée 5, comme je le conclus plus loin, surtout à la lumière des avances sexuelles importunes qu'il a faites à Toronto au moment de cet événement.

(iii) *Position de M. Meredith*

M. Meredith nie la plupart des allégations concernant les incidents susmentionnés. Cependant, on peut conclure qu'il y a eu harcèlement s'il est clair que l'inconduite alléguée était importune ou offensante pour la personne ciblée, et qu'une personne raisonnable aurait su que son comportement était importun pour cette personne dans les circonstances. Par conséquent, même si un employé n'a pas dit précisément à M. Meredith que le comportement était importun, je conclus qu'une personne raisonnable aurait dû reconnaître que les comportements décrits précédemment envers d'anciens employés étaient offensants et importuns pour ceux-ci.

(2) *Harcèlement sexuel*

Je conclus que la conduite décrite par l'employée 5 et la constable X constitue du harcèlement sexuel. Si l'on retourne au libellé de la *Politique*, je conclus sans difficulté que le comportement répond à la définition de « comportement, propos, geste, ou contact d'ordre sexuel, qu'il s'agisse d'un incident unique ou d'une série continue de incidents, dont il est raisonnable de penser qu'ils

puissent choquer ou humilier ou qu'ils puissent raisonnablement être interprétés comme l'assujettissement d'ordre sexuel par rapport à un emploi ou à des possibilités de formation ou de promotion³³ ».

Je conclus également que la conduite de M. Meredith envers l'employée 6 constitue du harcèlement sexuel, à la lumière de la définition de harcèlement sexuel dans la *Politique*. Selon moi, vu le déséquilibre des pouvoirs caractérisant cette relation, M. Meredith a empiété sur l'espace personnel de l'employée 6 (comme il l'avait fait avec d'autres employées) en cherchant à la câliner, à l'embrasser et en l'appelant « chérie », ce qui équivaut à un « comportement, propos, geste, ou contact d'ordre sexuel, qu'il s'agisse d'un incident unique ou d'une série continue d'incidents, dont il est raisonnable de penser qu'ils puissent choquer ou humilier ». Bien que l'employée 6 n'ait pas nécessairement été humiliée puisqu'elle a su se défendre en informant M. Meredith que ses attentions étaient importunes et en signalant à d'autres la situation, cela ne change en rien la nature de sa conduite. De même, ce n'est pas parce que l'employée 6 a réagi ainsi que *l'on ne peut pas* raisonnablement s'attendre à ce que le comportement de M. Meredith soit offensant ou humiliant. Quoique les perceptions et les réactions de l'employée ne puissent pas influencer la présente analyse, je conclus, en me fondant sur les preuves qui m'ont été présentées, que l'on pouvait raisonnablement s'attendre à ce que le comportement de M. Meredith soit offensant et humiliant, et que l'employée 6 a été offensée.

(3) Milieu de travail empoisonné

J'ai déjà établi, dans les paragraphes précédents, qu'il y avait d'abondantes preuves me permettant de conclure que la conduite de M. Meredith avait contribué à créer un environnement de travail empoisonné pour ses employés. Les témoignages montrent que le milieu de travail était hostile et rébarbatif pour les employés, et que cela avait certainement eu une incidence négative sur la communication et la productivité. Les employés ont indiqué qu'ils se sentaient nerveux et tendus. L'employé 1 a remis sa démission parce que le milieu de travail l'avait rendu malade. L'employée 3 a eu une crise d'anxiété en raison du milieu de travail hostile. L'employée 5 a déclaré qu'elle avait l'impression d'être isolée et qu'elle ne se sentait pas en sécurité au bureau. Elle a dit que ce comportement « était trop » pour elle. Certains employés travaillaient dans la peur constante d'être congédiés et de perdre leur emploi.

Selon moi, M. Meredith est celui qui a assujetti son personnel à un milieu de travail négatif.

B. Articles 7.1 et 7.2 du Code

Je retourne maintenant aux questions trois à cinq mentionnées précédemment.

- (3) Si M. Meredith s'est conduit envers ses employés au Sénat d'une manière qui constitue du harcèlement, de nature sexuelle ou non, a-t-il manqué à son obligation d'adopter une conduite qui respecte les normes les plus élevées de dignité inhérentes à la charge de sénateur en contravention du paragraphe 7.1(1) du *Code*?
- (4) Si M. Meredith s'est conduit envers ses employés au Sénat d'une manière qui constitue du harcèlement, de nature sexuelle ou non, a-t-il agi d'une manière qui pourrait déprécier la

³³ *Politique du Sénat sur le harcèlement*, paragr. 1.5.

charge de sénateur ou l'institution du Sénat en contravention du paragraphe 7.1(2) du *Code*?

- (5) Si M. Meredith s'est conduit envers ses employés au Sénat d'une manière qui constitue du harcèlement, de nature sexuelle ou non, a-t-il manqué à son obligation d'exercer ses fonctions parlementaires avec dignité, honneur et intégrité, en contravention de l'article 7.2 du *Code*?

Même si les articles 7.1 et 7.2 du *Code* sont exposés dans les pages précédentes de ce rapport d'enquête, je les reproduis ici pour qu'il soit plus facile de s'y référer :

7.1. (1) Le sénateur adopte une conduite qui respecte les normes les plus élevées de dignité inhérentes à la charge de sénateur.

(2) Le sénateur s'abstient de tout acte qui pourrait déprécier la charge de sénateur ou l'institution du Sénat.

7.2 Le sénateur exerce ses fonctions parlementaires avec dignité, honneur et intégrité.

Les articles 7.1 et 7.2 du *Code* interdisent aux sénateurs d'avoir une conduite indigne. Le but de cette interdiction est important : préserver la confiance du public à l'égard de l'intégrité et de la fiabilité d'une profession, d'une charge ou d'une institution. En adoptant les articles 7.1 et 7.2 du *Code*, le Sénat a jugé bon d'interdire toute conduite qui pourrait miner la confiance du public à l'égard de la charge de sénateur ou de l'institution du Sénat³⁴.

Ces obligations n'ont rien d'inhabituel, même si leur application aux sénateurs est relativement nouvelle. Elles s'inscrivent communément dans le contexte des règles régissant les professions, en particulier celles qui suscitent la confiance du public. Par exemple, les lois et règlements à l'échelle du pays régissant les professions d'avocats et de médecins interdisent aux titulaires de licence d'avoir une conduite indigne³⁵.

J'ai déjà déterminé que M. Meredith s'était conduit à l'égard de ses employés au Sénat d'une manière qui constitue du harcèlement sexuel et non sexuel (les détails sont exposés dans les pages précédentes) et que sa conduite avait créé un milieu de travail empoisonné pour les employés.

Par contre, est-ce que ces cas de harcèlement et de harcèlement sexuel peuvent constituer une violation des articles 7.1 et 7.2 du *Code*, étant donné que des incidents constituant du harcèlement non sexuel, seulement celui concernant le jubilé de diamant est survenu après le 16 juin 2014 et que le seul cas de harcèlement sexuel qui s'est produit après cette date concernait l'employée 6? Tout comme dans le cadre de l'approche adoptée pour le rapport d'enquête du 9 mars 2017 sur l'ancien sénateur Meredith produit par ma prédécesseure, j'estime que les articles 7.1 et 7.2 m'autorisent à examiner toute conduite semblable survenue avant le 16 juin 2014 pour situer le contexte et évaluer si la conduite survenue après le 16 juin 2014 va à l'encontre du *Code*. Lorsque ce contexte est pris en compte, je conclus que la conduite survenue après le 16 juin 2014

³⁴ Pour une analyse plus détaillée des articles 7.1 et 7.2, voir Conseiller sénatorial en éthique, *Rapport d'enquête en vertu du Code régissant l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs concernant la sénatrice Beyak*, 19 mars 2019.

³⁵ *Ibid.* Voir aussi, par exemple, *Loi sur le Barreau*, L.R.O., 1990, ch. L-8, art. 33; Barreau de l'Ontario, *Code de déontologie*; *Code des professions de la santé*, alinéa. 51(1)c); annexe 2 de la *Loi sur les professions de la santé réglementée*, 1991, L.O. 1991, ch. 18, et *Professional Misconduct*, O. Reg. 856/93.

contrevient aux paragraphes 7.1(1) et 7.1(2), ainsi qu'à l'article 7.2 du *Code*. L'analyse qui suit mène à cette conclusion.

Examinons d'abord le paragraphe 7.1(1) : en harcelant sexuellement et non sexuellement ses employés et en créant pour eux un milieu de travail empoisonné, M. Meredith a-t-il manqué à son obligation d'adopter une conduite « qui respecte les normes les plus élevées de dignité inhérentes à la charge de sénateur »? Je conclus que M. Meredith n'a pas respecté ces normes.

Il ne fait aucun doute pour moi qu'en adoptant, envers ses employés, des comportements qui constituent du harcèlement, y compris du harcèlement sexuel, pendant qu'il était sénateur, M. Meredith n'a pas respecté « les normes les plus élevées de dignité inhérentes à la charge de sénateur ».

La conduite de M. Meredith non seulement ne respectait pas les normes les plus élevées de dignité, mais elle était même contraire à ces normes, d'autant plus que la charge de sénateur est un poste qui doit inspirer la confiance du public. Comment les Canadiens peuvent-ils avoir confiance dans la charge de sénateur ou l'institution du Sénat si un sénateur harcèle ses employés? De toute évidence, ce comportement est incompatible avec la notion de respect des normes les plus élevées de dignité. De plus, M. Meredith était dans une position d'autorité et de pouvoir par rapport à ses employés, ce qui rend sa conduite encore plus répréhensible.

Examinons maintenant le paragraphe 7.1(2) : en se conduisant envers ses employés au Sénat d'une manière qui constitue du harcèlement de nature sexuelle et non sexuelle (les détails figurant dans les pages précédentes), M. Meredith a-t-il agi d'une manière « qui pourrait déprécier la charge de sénateur ou l'institution du Sénat »? À mon avis, M. Meredith a non seulement agi d'une manière qui pourrait déprécier la charge de sénateur et l'institution du Sénat, il a agi d'une manière qui déprécie la charge de sénateur et le Sénat, contrairement au paragraphe 7.1(2) du *Code*. De toute évidence, le comportement de M. Meredith constitue une conduite qui a entaché la réputation de la charge de sénateur et le Sénat dans son ensemble. Ce comportement est inacceptable dans la société canadienne d'aujourd'hui; il est encore plus répréhensible lorsque la personne se comportant ainsi occupe une charge publique, qui exige la confiance du public, et que l'on s'attend à ce que cette personne inspire la confiance du public à l'égard de cette charge.

Enfin, pour ce qui est de l'article 7.2, je conclus que lorsque M. Meredith faisait affaire avec ses employés au Sénat, il agissait dans l'exercice de ses fonctions parlementaires, et que lorsqu'il s'est conduit d'une manière qui constituait du harcèlement, de nature sexuelle et non sexuelle, sa conduite était indigne et déshonorable; il n'a pas agi avec intégrité dans sa façon de gérer ses employés et ses interactions avec eux.

Cela dit, mes conclusions quant aux articles 7.1 et 7.2 du *Code* ne s'appliquent pas aux comportements exhibés avant le 16 juin 2014, y compris la conduite décrite par l'employée 5 et la constable X qui, selon mes conclusions, constituaient du harcèlement sexuel. Bien que M. Meredith ait répété des comportements harcelants et ait harcelé sexuellement l'employée 5 et la constable X, je ne peux pas conclure que les actions de M. Meredith allaient à l'encontre des articles 7.1 ou 7.2 du *Code*, car ces dispositions sont entrées en vigueur seulement le 16 juin 2014.

Si j'avais constaté que M. Meredith s'était conduit de cette façon après le 16 juin 2014, j'aurais conclu que la conduite allait à l'encontre de l'article 7.1 (car elle ne respectait pas les normes les plus élevées de dignité inhérentes à la charge de sénateur et pouvait certainement déprécier la

charge de sénateur et l'institution du Sénat) de même que l'article 7.2 (car il n'a pas exercé ses fonctions parlementaires avec dignité, honneur et intégrité). En ce concerne l'article 7.2, comme je l'ai laissé entendre précédemment, je reconnais qu'en interagissant avec leurs employés – même de manière inappropriée – les sénateurs agissent dans l'exercice de leurs fonctions parlementaires. Cette conclusion est logique puisque les interactions avec le personnel font partie des « obligations et activités se rattachant à la charge de sénateur ». S'il n'avait pas été sénateur, M. Meredith n'aurait pas eu un bureau au Sénat, ni accès aux ressources du Sénat, y compris les employés du Sénat³⁶.

CONCLUSION

Comme je l'explique dans les pages précédentes, je conclus que M. Meredith a enfreint les articles 7.1 et 7.2 du *Code* en ayant, après le 16 juin 2014, un comportement qui constitue à la fois du harcèlement et du harcèlement sexuel.

Normalement, lorsque je détermine qu'un sénateur a manqué à ses obligations en vertu du *Code*, comme c'est le cas ici, je dois, conformément au paragraphe 48(14) du *Code*, indiquer si le sénateur a consenti ou non à des mesures correctives à ma satisfaction et noter l'absence ou l'inutilité de telles mesures. Comme je l'ai noté précédemment, M. Meredith a refusé de participer aux dernières étapes du processus d'enquête; cependant, même s'il avait accepté d'y prendre part, il aurait été inutile de discuter avec lui de mesures correctives puisqu'il avait démissionné du Sénat.

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES

Dans son Troisième rapport, en plus de demander à ma prédécesseure de reprendre l'enquête suspendue dans l'affaire dont il est ici question, le Comité sénatorial permanent sur l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs l'a invitée à faire des recommandations découlant de l'affaire qui concerne le *Code* et son interprétation (paragraphe 48(12) du *Code*). Le Comité s'est dit d'avis que le rapport d'enquête du conseiller sénatorial en éthique pourrait fournir des directives concernant l'interprétation et l'application des règles de conduite générale dans des affaires d'abus de pouvoir et de harcèlement au travail. Plus particulièrement, il pourrait aider à déterminer les cas où les écarts de conduite des sénateurs peuvent être considérés comme étant indignes en vertu du *Code* (articles 7.1 et 7.2). Selon le Comité, les recommandations présentées par le conseiller sénatorial en éthique dans ce dossier seraient utiles pour toutes les autorités du Sénat dans l'examen des pratiques exemplaires en matière de prévention du harcèlement en milieu de travail. Le Comité a également fait observer que mon rapport pourrait aussi apporter des précisions sur les rôles respectifs du conseiller sénatorial en éthique et du Comité, ainsi que sur celui du CIBA.

³⁶ Voir Conseiller sénatorial en éthique, « Rapport d'enquête en vertu du *Code régissant les conflits d'intérêts des sénateurs* concernant le sénateur Pierre-Hugues Boisvenu », le 25 juin 2014.

En réponse à l'invitation du Comité à cet égard, j'ai inclus ces recommandations sous forme d'annexe au présent rapport.

Pierre Legault
Conseiller sénatorial en éthique

Le 28 juin 2019

ANNEXE

Avis offert par le conseiller sénatorial en éthique en réponse au troisième rapport du Comité sénatorial permanent de l'éthique et des conflits d'intérêts des sénateurs

Le 21 juin 2017, le Comité sénatorial permanent de l'éthique et des conflits d'intérêts des sénateurs (le comité) a déposé son troisième rapport, conformément au paragraphe 48(21) du *Code régissant l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs* (le *Code*). Le rapport visait à établir si le conseiller sénatorial en éthique devait mener à terme les deux enquêtes qui étaient en cours lorsque le sénateur Meredith a démissionné.

Le comité a écrit :

Le comité estime qu'il y a lieu de compléter l'enquête sur les allégations de harcèlement sexuel, de harcèlement et d'abus de pouvoir en milieu de travail par souci d'équité pour les employés concernés et l'ancien sénateur Meredith. Il s'agit là d'une des responsabilités du Sénat en tant qu'institution et en tant qu'employeur. [...]

Toutefois, le rapport d'enquête de la conseillère sénatoriale en éthique peut inclure, en plus de ses conclusions, ses motifs et ses recommandations touchant l'affaire du sénateur Meredith, « des recommandations découlant de l'affaire qui concerne le présent code et son interprétation » (paragraphe 48(12) du *Code*). De l'avis du comité, le rapport d'enquête de la conseillère sénatoriale en éthique pourrait fournir des directives concernant l'interprétation et l'application des règles de conduite générale dans des affaires d'abus de pouvoir et de harcèlement au travail. Plus particulièrement, il pourrait aider à déterminer les cas où les écarts de conduite des sénateurs peuvent être considérés comme indignes en vertu du *Code* (articles 7.1 et 7.2). Le rapport d'enquête pourrait également apporter des précisions sur les rôles respectifs de la conseillère sénatoriale en éthique et du présent comité ainsi que du Comité sénatorial permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration. Les recommandations de la conseillère sénatoriale en éthique dans ce dossier seraient très utiles pour toutes les autorités du Sénat dans l'examen des pratiques exemplaires en matière de prévention du harcèlement en milieu de travail.

Voici maintenant mes opinions et réflexions sur les enjeux relatifs aux rôles et aux responsabilités dans les affaires de harcèlement, y compris les cas de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir, ainsi que sur d'autres questions connexes :

1. Précision des rôles et responsabilités

a) Le Sénat et le conseiller sénatorial en éthique

À l'instar du comité, je suis d'avis que les allégations de harcèlement, y compris en matière de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir au travail, devraient faire l'objet d'enquêtes exhaustives. Je crois aussi qu'il est de la responsabilité du Sénat, en tant qu'institution et employeur, de le faire selon ses politiques internes en la matière, et de prendre les mesures correctives nécessaires prévues à ses politiques.

Le conseiller sénatorial en éthique n'est pas l'employeur et son rôle n'est pas d'usurper le rôle d'employeur du Sénat en interprétant et en appliquant les politiques du Sénat. Le conseiller sénatorial en éthique n'a pas la responsabilité de mener ce genre d'enquêtes.

Le rôle du conseiller sénatorial en éthique est de faire appliquer le *Code* et de mener des examens préliminaires ainsi que des enquêtes, en vertu du Code, dans les cas d'infractions potentielles.

Ce n'est que lorsque le Sénat s'est acquitté de ses responsabilités d'employeur, en enquêtant sur les allégations de harcèlement au travail, y compris les cas de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir, et seulement si les allégations ont été corroborées, qu'un sénateur devrait être autorisé à demander à titre personnel que le conseiller sénatorial en éthique procède à une enquête en vertu du *Code*. L'objet de l'enquête serait évidemment de déterminer si les faits déjà établis par le Sénat constituent une infraction au *Code*. Comme le veut le *Code*, le sénateur qui présente la demande aurait à présenter les motifs raisonnables permettant de croire que le sénateur, dont on a établi qu'il a commis les actes en question, n'a pas respecté ses obligations en vertu du *Code*. Dans tous les futurs cas, si les allégations de harcèlement n'ont pas été corroborées par le Sénat, le conseiller sénatorial en éthique estimera qu'aucun motif raisonnable n'a été établi en vertu du *Code*, et il ne sera pas saisi de l'affaire.

b) Privilège parlementaire

Dans le présent cas, le CIBA a invoqué le privilège parlementaire à un certain nombre de reprises, de sorte qu'il a été impossible d'obtenir et d'utiliser des renseignements sur certaines questions. Refuser de donner des renseignements au conseiller sénatorial en éthique en invoquant ce privilège pourrait se traduire par un manque de preuve concernant l'affaire, ce qui pourrait avoir une incidence sur les conclusions du conseiller sénatorial en éthique. Le recours au privilège parlementaire peut aussi nuire à l'image du processus que doit suivre le conseiller sénatorial en éthique.

Si l'affaire est renvoyée à juste titre au conseiller sénatorial en éthique afin qu'il mène une enquête, le privilège parlementaire doit être invoqué le moins possible pour ce qui est des documents, des témoins et de l'information qui se rapportent à l'enquête et le Sénat devrait parfois renoncer au privilège afin de faciliter le travail du conseiller sénatorial en éthique dans la conduite d'enquêtes. Les affirmations voulant que l'on ne renoncera pas au privilège parlementaire pour *l'ensemble du matériel* fourni par le Sénat sont beaucoup trop générales et incertaines.

Le Sénat pourrait songer à la façon de trouver le bon équilibre entre, d'une part, la nécessité de mener rapidement des enquêtes avec toutes les preuves pertinentes nécessaires, et d'autre part, la revendication du privilège parlementaire.

De plus, dans l'enquête en question (comme dans d'autres enquêtes), le CIBA décidait d'approuver ou de rejeter chacune de mes demandes de renseignements auprès de l'Administration du Sénat. Ces renseignements comprenaient des dossiers, des rapports, des comptes rendus de réunions, des papiers et des courriels. Le fait de devoir attendre que le CIBA approuve mes demandes et, dans

certain cas, les rejette tout en demandant plus de détails à leur sujet, pourrait entraîner des retards inutiles et pourrait compromettre mon indépendance.

2. Quand une inconduite en milieu de travail constitue-t-elle une infraction aux articles 7.1 et 7.2?

Il importe de noter que toutes les inconduites en milieu de travail ne constitueront pas nécessairement une infraction aux articles 7.1 et 7.2. Si les conditions de travail dans un bureau peuvent être indésirables et devoir être corrigées par le Sénat dans le cadre de ses responsabilités d'employeur, il se peut qu'elles ne relèvent pas des articles 7.1 et 7.2 du *Code*. Les conditions de travail en question doivent être telles, qu'elles ont une incidence sur la réputation du bureau du sénateur et/ou du Sénat en tant qu'institution. La norme de conduite attendue des sénateurs aux articles 7.1 et 7.2 est élevée, mais ces dispositions n'ont pas pour but de régler les problèmes de gestion qui surviennent dans les bureaux des sénateurs. Ce genre de problèmes devrait être traité par des moyens autres que le *Code*.

Il s'ensuit que tous les comportements dont une enquête du Sénat a déterminé qu'ils constituent une inconduite en milieu de travail ne devraient pas nécessairement être renvoyés au conseiller sénatorial en éthique afin de déterminer s'ils constituent des infractions aux termes des articles 7.1 et 7.2 du *Code*. Il doit y avoir des motifs raisonnables permettant de croire qu'il y a eu infraction au *Code* – c'est-à-dire que, dans ce contexte, vu sa gravité la conduite relève de l'article 7.1 ou 7.2 du *Code*.