

Commissaire à l'intégrité

Rapport au Conseil sur une enquête concernant la conduite du conseiller Chiarelli

Le 3 novembre 2020

LES PLAINTES

- 01 Au total, j'ai reçu cinq plaintes officielles formulées à l'endroit du conseiller Chiarelli entre le 6 septembre 2019 et le 8 octobre 2019. Trois de ces plaintes ont été déposées par des membres du public qui s'étaient présentés à une entrevue pour un emploi dans le bureau du conseiller. Ces trois plaintes ont fait l'objet du rapport que j'ai présenté au Conseil le 15 juillet 2020. J'ai reçu deux autres plaintes officielles de la part de deux anciens membres du personnel du conseiller : la première, déposée le 16 septembre 2019, alléguait que le conseiller Chiarelli avait enfreint l'article 4 (Intégrité générale), l'article 7 (Discrimination et harcèlement) et l'article 10 (Conduite à l'égard du personnel) du Code de conduite des membres du Conseil (« Code de conduite ») et la deuxième, reçue le 8 octobre 2019, alléguait que le conseiller avait enfreint l'article 4 (Intégrité générale), l'article 7 (Discrimination et harcèlement) et l'alinéa 10c [Conduite à l'égard du personnel] du Code de conduite.
- 02 Le présent rapport porte sur les plaintes officielles déposées par les deux anciens membres du personnel du bureau du conseiller Chiarelli. Les allégations détaillées formulées dans chaque plainte officielle sont les suivantes :

Plainte n° 1 :

- Alors que la personne participait à une entrevue d'emploi auprès du conseiller Chiarelli, ce dernier lui a demandé si elle était disposée à accepter des « missions » où elle serait appelée à flirter avec des hommes lors d'événements de réseautage, notamment dans des bars, pour les convaincre de travailler comme bénévoles auprès du bureau du conseiller et de fournir des renseignements à son bureau, et il lui a indiqué que cette pratique était très courante.
- Alors que la personne travaillait au bureau du conseiller Chiarelli, ce dernier :
 - lui a montré dans son téléphone des photos d'anciens membres de son personnel et lui a dit de porter des vêtements suggestifs lorsqu'elle se rendait à l'une de ces « missions », comme l'avait fait une de ses employées;
 - l'a amenée dans un bar, lui a payé à boire jusqu'à 2 h du matin et lui a raconté les fois où ses employées ont fait boire des hommes jusqu'à ce qu'ils soient ivres et ont dansé avec eux jusqu'à ce qu'ils éjaculent. Il lui a dit qu'il

voulait qu'elle convainque des hommes qu'elle aurait des rapports sexuels avec eux pour qu'ils travaillent comme bénévoles auprès du bureau du conseiller ou qu'ils lui donnent des renseignements utiles pour le bureau, mais qu'il la congédierait si jamais elle avait réellement une relation sexuelle avec eux;

- lui a dit, dans un message texte, de porter quelque chose de « sexy » pour se rendre à un événement, sans pour autant avoir l'air d'une « pute », et qu'elle n'avait pas à porter de soutien-gorge;
- a tenu des propos inappropriés concernant, notamment, son apparence et son corps, les surnoms qu'il lui donnait et dont il affublait ses collègues, les activités sexuelles qui s'étaient déroulées au bureau, l'intérêt sexuel que lui portaient les autres et la perception des autres comme quoi il entretenait des relations sexuelles avec des membres de son personnel, y compris avec elle;
- lui a dit de garder secrètes les « missions » au bar et a continué à lui parler des « missions » qu'il souhaitait lui confier et à lui demander de se rendre à des événements qui, selon elle, se déroulaient à des moments inappropriés et auxquels elle estimait n'avoir aucune raison d'assister (par exemple, un événement dans une boîte de nuit);
- a eu un comportement abusif envers elle et ses collègues, notamment en se moquant d'elles et en les dénigrant, en lui disant que les électeurs et ses collègues la détestaient, en instillant la peur au sein du bureau de par les propos menaçants qu'il tenait concernant les mesures préjudiciables qu'il comptait prendre à l'endroit d'un membre du personnel qui avait donné sa démission et en la blâmant pour le départ de ce membre du personnel;
- eu égard à ses fonctions professionnelles, était constamment absent ou en retard aux réunions, s'endormait pendant ces dernières, ne donnait pas de directives à la plaignante quant aux tâches à accomplir et à une occasion, s'est montré fantasque envers un électeur, au point où la plaignante a craint pour sa sécurité.

Plainte n° 2 :

- Alors que la personne participait à une entrevue d'emploi auprès du conseiller Chiarelli, ce dernier :
 - lui a montré une photo d'elle en costume et a insinué qu'elle ne portait pas de soutien-gorge sur cette dernière et que le fait de ne pas en porter pouvait « attirer un homme de l'autre côté de la pièce »;
 - a fait pression sur elle pour qu'elle dévoile des détails intimes sur sa vie personnelle, en insinuant que cela l'aiderait à la « protéger » et que cela démontrerait qu'elle est digne de confiance.
- Alors que la personne travaillait au bureau du conseiller Chiarelli, ce dernier :
 - a tenu des propos inappropriés concernant son apparence et son corps, soit en s'adressant directement à elle, soit en parlant à d'autres personnes;
 - a tenu des propos inappropriés concernant des collègues de la personne (en formulant notamment des commentaires sur leur apparence et leur tenue vestimentaire) et les activités sexuelles de partenaires d'affaires et d'anciens membres du personnel de son bureau;
 - rappelait régulièrement aux membres du personnel de son bureau qu'ils pouvaient en tout temps être congédiés sans motif valable, insinuant ainsi que les cas de harcèlement ou de comportement inapproprié devaient être traités « à l'interne » et laissant entendre qu'un ancien membre du personnel avait perdu son nouvel emploi en raison du « tort causé » au conseiller.

03 Comme je l'ai expliqué dans mon premier rapport au Conseil, les allégations contenues dans les cinq plaintes officielles sont de même nature, d'où ma décision de mener une seule enquête. Néanmoins, chaque plainte a été traitée séparément et fait l'objet de conclusions et de recommandations distinctes. Le présent rapport fait état de mes conclusions et de mes recommandations concernant les plaintes des deux anciens membres du personnel.

RÉSUMÉ ET CONCLUSIONS

- 04 Pour les raisons énoncées dans le présent rapport, je formule les conclusions suivantes concernant les deux plaintes :

Plainte n° 1 : Je considère que le conseiller Chiarelli a enfreint les articles 4 et 7 du Code de conduite. Je conclus que le conseiller Chiarelli n'a pas enfreint l'article 10 du Code de conduite.

Plainte n° 2 : Je considère que le conseiller Chiarelli a enfreint les articles 4 et 7 du Code de conduite. Je conclus que le conseiller Chiarelli n'a pas enfreint l'article 10 du Code de conduite.

PROCESSUS D'ENQUÊTE ET D'ÉTAPES

- 05 J'ai rencontré personnellement chacune des deux plaignantes (séparément) afin d'examiner le processus de traitement des plaintes et les options s'offrant à elles, comme indiqué ci-dessous :

Plainte n° 1 : Le 10 septembre 2019, la première plaignante a communiqué avec moi par courriel pour me demander de tenir une rencontre afin de discuter de son expérience de travail au sein du bureau d'un conseiller municipal. J'ai rencontré la première plaignante dans l'après-midi du 10 septembre 2019 afin de discuter avec elle du processus de traitement des plaintes. Je l'ai rencontrée de nouveau le 16 septembre 2019, et elle a alors déposé une plainte formelle, ainsi qu'une déclaration sous serment.

Plainte n° 2 : Le 1^{er} octobre 2019, la deuxième plaignante a communiqué avec moi par courriel et m'a fait part de la plainte formelle qu'elle souhaitait formuler à l'endroit du conseiller Chiarelli pour avoir enfreint le Code de conduite. Je me suis entretenu par téléphone avec la deuxième plaignante le 4 octobre 2019 afin de discuter avec elle du processus de traitement des plaintes. Je l'ai rencontrée le 8 octobre 2019, et elle a alors déposé une plainte formelle, ainsi qu'une déclaration sous serment.

- 06 Le protocole régissant les plaintes (annexe A du Règlement n° 2018-400, le Code de conduite des membres du Conseil) établit le cadre régissant la réception des plaintes, la conduite des enquêtes et les rapports au Conseil. (Voir l'annexe 1.)

07 Après avoir procédé à l'analyse préliminaire de chaque plainte, j'en ai conclu que la plainte de chaque personne n'était ni futile ni vexatoire. J'ai estimé que j'avais compétence en la matière. Lors de l'examen de mes compétences, j'ai vérifié la Politique sur la violence et le harcèlement au travail de la Ville et la Politique sur les relations entre le Conseil et le personnel, qui stipule que, en cas de divergence entre le Code et la Politique sur les relations entre le Conseil et le personnel, le libellé du Code a préséance. Par conséquent, j'ai décidé que les motifs étaient suffisants pour déclencher une enquête officielle. Conformément au protocole régissant les plaintes, j'ai envoyé un avis d'enquête à chacune des plaignantes et au conseiller, comme indiqué ci-dessous :

Plainte n° 1 : Un avis d'enquête a été envoyé le 20 septembre 2019. Le conseiller s'est vu remettre une copie de la plainte et a été invité à y répondre par écrit au plus tard le 4 octobre 2019.

Plainte n° 2 : Un avis d'enquête a été envoyé le 9 octobre 2019. Le conseiller s'est vu remettre une copie de la plainte et a été invité à y répondre par écrit au plus tard le 24 octobre 2019.

Le défendeur

08 Comme je l'ai indiqué précédemment, j'ai mené une seule enquête à l'égard des allégations contenues dans les cinq plaintes officielles. Mon premier rapport au Conseil concernant les trois premières plaintes formelles déposées par des membres du public a été présenté le 15 juillet 2020. Ce premier rapport faisait état des efforts que j'ai déployés pour obtenir la collaboration du défendeur et du défaut de ce dernier de participer à l'enquête. Je reprends ici ces explications détaillées afin de présenter au Conseil un rapport complet. J'y ai ajouté la correspondance pertinente avec le défendeur depuis le rapport du 15 juillet, ainsi que les détails de ma correspondance initiale concernant chacune des deux plaintes en cause ici.

09 Comme je l'ai mentionné précédemment, l'avis d'enquête concernant la première plainte a été envoyé au défendeur le 20 septembre 2019. Il s'est vu remettre une copie de la plainte et a été invité à y répondre par écrit au plus tard le 4 octobre 2019.

10 Le 24 septembre 2019, j'ai reçu une correspondance de la part du conseiller juridique du conseiller Chiarelli. La lettre soulevait une « première question de procédure » concernant le traitement des plaintes et mon autorité ou ma

compétence pour mener à bien une enquête. Le conseiller juridique représentant le conseiller Chiarelli affirmait que les allégations à l'endroit du conseiller relevaient du champ d'application du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et de la compétence du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario et que, par conséquent, je n'avais pas compétence pour poursuivre mon enquête.

- 11 Le 3 octobre 2019, j'ai répondu au conseiller Chiarelli, par l'intermédiaire de son conseiller juridique. J'ai informé ce dernier que j'estimais que les plaintes officielles dont j'étais alors saisi relevaient clairement de mes compétences de commissaire à l'intégrité et que l'enquête serait menée à bien.
- 12 Ce même jour (le 3 octobre 2019), le conseiller Chiarelli a publié une déclaration dans laquelle il rejetait entièrement les allégations relatives à sa conduite, reprises dans les médias, et contestait mon pouvoir d'enquête en la matière (voir l'annexe 2). Dans sa déclaration, le conseiller s'est exprimé en ces termes : « J'affirme sans la moindre hésitation que je n'ai jamais traité une employée (ni une candidate à un emploi) de manière sexuellement harcelante, discriminatoire ou inappropriée. » Le conseiller a en outre précisé qu'il était prêt à répondre à « toute plainte relative aux droits de la personne que toute ancienne employée ou candidate à un emploi pourrait déposer contre [lui] », et a qualifié la procédure de plainte officielle de « processus qui [l'] empêche manifestement de [se] défendre comme il se doit ».
- 13 Le 9 octobre 2019, j'ai envoyé un avis d'enquête au défendeur concernant la deuxième plainte, accompagné d'une demande l'invitant à y répondre par écrit au plus tard le 24 octobre 2019.
- 14 Le 10 octobre 2019, j'ai reçu un deuxième courrier de la part du conseiller juridique du conseiller Chiarelli, m'informant de l'intention de ce dernier de déposer une demande de révision judiciaire de mon pouvoir juridictionnel. J'y ai également été avisé que : « Le conseiller Chiarelli ne répondra sur le fond à aucune plainte dont [mon] bureau a été saisi à ce jour, ni à aucune autre plainte similaire ou connexe dont il pourrait être saisi, tant que la Cour divisionnaire de l'Ontario n'aura pas rendu de décision judiciaire sur cette question de compétence extrêmement importante. » (Voir l'annexe 3.)
- 15 Le 18 octobre 2019, par l'intermédiaire de mon conseiller juridique, j'ai répondu à la position du conseiller Chiarelli, présenté une analyse juridique de la question

de compétence et confirmé ma compétence en vertu du Code de conduite. (Voir l'annexe 4.)

- 16 Dans cette lettre du 18 octobre 2019, j'ai également informé le conseiller juridique du défendeur de mon intention de procéder à l'enquête et ai offert à ce dernier une nouvelle occasion de confirmer sa volonté d'y participer au plus tard le 29 octobre 2019. Le défendeur a également été prévenu que, s'il décidait de ne pas y participer, je conclurais le processus d'établissement des faits sans sa réponse et remettrais mes rapports au Conseil.
- 17 Ni le défendeur ni son conseiller juridique n'ont réagi à la lettre du 18 octobre 2019.
- 18 Comme le défendeur n'a répondu ni aux avis d'enquête concernant les deux plaintes, ni à la lettre du 18 octobre 2019 envoyée par mon conseiller juridique, et que son conseiller juridique n'a fourni aucun avis d'une demande de révision judiciaire, j'ai poursuivi mon enquête.
- 19 Bien qu'il ait préalablement confirmé son intention de ne pas participer, tenant à assurer une procédure équitable, j'ai demandé à l'enquêtrice d'offrir au défendeur la possibilité d'être interrogé. Le 10 décembre 2019, une demande écrite a été adressée au défendeur l'invitant à une entrevue sous serment, conformément aux dispositions de l'article 33 de la *Loi de 2009 sur les enquêtes publiques*. (Voir l'annexe 5.)
- 20 Trois jours plus tard, le 13 décembre 2019, le conseiller juridique du défendeur a confirmé à mon bureau que le défendeur avait été admis à l'Institut de cardiologie d'Ottawa. Il a fait savoir que le défendeur allait subir une opération à cœur ouvert et qu'il ne lui était donc pas possible d'envisager de participer aux enquêtes tant que son état de santé ne serait pas revenu à un niveau stable et acceptable (approximativement 6 à 12 semaines plus tard). (Voir l'annexe 6.)
- 21 Le 29 janvier 2020, j'ai envoyé un avis au conseiller municipal l'informant de mon intention de rendre compte d'une enquête en cours. Mon rapport provisoire a été publié avec l'ordre du jour du Conseil le 7 février 2020, soit cinq jours civils avant la rencontre, comme l'exigent les Règles de procédure du Conseil. Le soir du 11 février 2020, soit la veille de la réunion du Conseil, le conseiller juridique du défendeur a envoyé une lettre au Conseil municipal et à moi-même (voir l'annexe 7) demandant formellement « la suspension ou la fin de toutes les procédures en cours et enquêtes connexes, engendrant une partialité manifeste

ou une crainte raisonnable de partialité du conseiller Chiarelli ». Dans cette lettre, le défendeur a réitéré son intention de déposer une requête de révision judiciaire, mais a également fait part de son intention d'« épuiser tous les mécanismes internes liés aux politiques et procédures internes de la Ville, afin que l'on ne puisse pas affirmer plus tard qu'une requête de révision judiciaire était quelque peu prématurée ». Dans ma réponse à l'intention du conseiller juridique du défendeur, j'ai rejeté la demande de suspension, réitéré mon désir d'interroger le conseiller et demandé que ce dernier confirme sa volonté de participer. (Voir l'annexe 8.)

- 22 Dans les semaines qui ont suivi, j'ai cherché à confirmer, en communiquant avec son conseiller juridique, l'intention du défendeur de participer volontairement à une entrevue dans le cadre de l'enquête. J'ai été avisé que, compte tenu du problème de santé du défendeur, ce dernier n'était pas en mesure de confirmer s'il participerait ou non à une entrevue une fois que ses médecins l'auraient jugé médicalement apte. (Voir l'annexe 9.) Sans un engagement défini de la part du défendeur, j'ai choisi d'émettre une assignation à comparaître, conformément aux paragraphes 33(1) et (3) de la *Loi sur les enquêtes publiques*, afin de le convoquer à une entrevue. (Voir l'annexe 10.) Cette entrevue devait se dérouler le 6 avril 2020, soit environ une semaine et demie après le retour au travail prévu du défendeur le ou vers le 24 mars 2020, tel qu'il est indiqué dans les certificats médicaux fournis par son conseiller juridique.
- 23 J'ai demandé une première fois au conseiller juridique du défendeur s'il acceptait qu'on lui remette l'assignation à comparaître, au nom de son client, le 28 février 2020. (Voir l'annexe 11.) Je n'ai reçu aucune réponse du conseiller juridique du défendeur. Par conséquent, le 4 mars 2020, j'ai retenu les services d'un huissier afin qu'il signifie l'assignation au défendeur à son domicile. L'huissier a tenté à quatre reprises de délivrer l'assignation au défendeur. Les trois premières fois, soit entre le 4 et le 11 mars 2020, l'huissier a observé des personnes à l'intérieur du domicile, mais elles n'ont pas ouvert la porte. La quatrième fois (le 16 mars 2020), l'huissier est arrivé au domicile du défendeur et, par une fenêtre avant, a vu ce dernier assis devant un ordinateur. Alors qu'il marchait dans l'allée, il a vu le défendeur se lever de sa chaise et s'approcher de la porte d'entrée. Lorsqu'il a frappé à la porte, l'huissier a entendu qu'on la verrouillait. Après qu'il eut frappé et sonné à la porte, il a vu le défendeur regarder par la fenêtre avant. Il a montré l'enveloppe au défendeur et l'a informé qu'il lui signifiait une assignation à comparaître provenant de la Ville d'Ottawa.

Lorsque le défendeur a refusé d'ouvrir, l'huissier a laissé l'enveloppe à la porte et jugé qu'il avait effectué la signification à personne puisqu'il avait attiré l'attention du défendeur sur les documents. L'huissier a ensuite relaté les événements dans une déclaration sous serment. (Voir l'annexe 12.)

- 24 Dans les jours qui ont suivi la signification des documents au défendeur, la situation de la pandémie de COVID-19 a évolué rapidement. Le 17 mars 2020, le premier ministre Ford a déclaré l'état d'urgence dans la province de l'Ontario. Peu après, une série d'actions et de fermetures est entrée en vigueur.
- 25 Le 20 mars 2020, à la lumière des mesures liées à la pandémie de COVID-19, j'ai avisé le conseiller juridique du défendeur que la comparution de ce dernier prévue pour le 6 avril 2020 était reportée *sine die*. (Voir l'annexe 13.)
- 26 Le 25 mars 2020, le maire de la Ville d'Ottawa a déclaré l'état d'urgence en raison de la crise de santé publique liée à la COVID-19. Puis le 28 mars 2020, la Province a pris un décret d'urgence interdisant les rassemblements de plus de cinq personnes. Comme il devenait évident que les mesures prises pour lutter contre la COVID-19 resteraient en place quelque temps, et pour éviter tout délai inutile dans l'enquête, j'ai décidé que l'entrevue devait avoir lieu par téléconférence.
- 27 Pendant ce temps, le défendeur semblait avoir repris certaines de ses fonctions officielles. En l'occurrence, le défendeur a assisté à la réunion du Conseil municipal du 26 février ainsi qu'aux réunions extraordinaires du Conseil municipal les 26 mars et 8 avril derniers (par téléconférence). Il semblait également avoir recommencé à s'acquitter de certaines obligations dans sa circonscription, et était actif sur les médias sociaux (publiant même un message vidéo personnel le 22 mars).
- 28 Ni le défendeur ni son conseiller juridique n'ont donné de nouvelles de l'état de santé du défendeur. J'ai continué à croire que le défendeur devait revenir au travail le 24 mars 2020 (même si, manifestement, il avait déjà repris certaines de ses fonctions pratiquement un mois plus tôt).
- 29 Le 14 avril 2020, j'ai avisé le défendeur et son conseiller juridique qu'en raison de la crise sanitaire liée à la COVID-19, l'entrevue avait été reportée au 6 mai 2020 et aurait lieu par téléconférence. Je leur ai demandé de confirmer la participation du défendeur. (Voir l'annexe 14.)

- 30 Le 17 avril 2020, j'ai reçu une réponse de la part du conseiller juridique du défendeur, qui m'informait que ce dernier avait de nouveau éprouvé un problème de santé le 14 avril 2020. (Voir l'annexe 15.) Elle était accompagnée d'un certificat médical faisant suite à un nouvel examen du défendeur le 26 mars 2020, indiquant que ce dernier ne pourrait pas reprendre le travail avant le 29 juin 2020 (malgré cet avis, le défendeur a participé, là encore, à la réunion du Conseil du 8 avril).
- 31 En plus de cette mise à jour sur l'état de santé du défendeur, le conseiller juridique de ce dernier soutenait que l'assignation à comparaître signifiée à son client ne l'avait pas été dans les règles, à son avis. Compte tenu des efforts déployés au cours des mois précédents, j'ai répondu à son conseiller juridique le 24 avril 2020 (voir l'annexe 16) et ai fait savoir au défendeur que l'entrevue du 6 mai 2020 était annulée et qu'il ne serait convoqué à aucune autre entrevue. Si l'entrevue était allée de l'avant comme prévu et que le défendeur n'avait pas comparu alors qu'il y avait été assigné, j'aurais eu la possibilité de m'adresser à un tribunal, en vertu de la *Loi de 2009 sur les enquêtes publiques*, afin que le conseiller Chiarelli soit reconnu coupable d'outrage pour défaut d'obtempérer à la sommation. Toutefois, j'ai décidé de ne pas m'engager sur cette voie, car les coûts d'une requête déposée devant la cour entraîneraient de nouvelles dépenses pour la Ville. Je suis conscient du fait que ce sont les contribuables qui, au bout du compte, financent l'enquête, et je n'ai aucunement l'intention d'augmenter les coûts en déployant des efforts supplémentaires pour obliger le défendeur à y participer.
- 32 De plus, j'ai avisé le conseiller juridique du défendeur qu'en raison de son manque de participation, je comptais utiliser les déclarations publiques de ce dernier à titre de réponse aux allégations formulées dans les plaintes officielles, puis tirer mes conclusions et rendre compte au Conseil comme il se devait.
- 33 Le 12 mai 2020, j'ai reçu une réponse du conseiller juridique du défendeur dans laquelle il affirmait qu'en fait, le défendeur avait confirmé son intention de participer à l'enquête dans une correspondance précédente, ce que je réfute. (Voir l'annexe 17.) Le défendeur et son conseiller juridique ne l'ont jamais affirmé, ni l'un ni l'autre, dans une seule correspondance. Le conseiller juridique du défendeur précisait également que, à ce titre, il n'était aucunement tenu d'accepter la signification d'une citation à comparaître au nom d'un client. J'ai également été informé que le conseiller juridique du défendeur avait reçu l'instruction de présenter une requête de révision judiciaire.

- 34 Le 12 mai 2020, j'ai donné au défendeur une dernière occasion de s'engager fermement et catégoriquement à participer à l'enquête une fois que son état de santé le lui permettrait, et ce, d'ici la fin de la journée du 15 mai 2020. (Voir l'annexe 18.) Je n'ai reçu aucune réponse de lui ou de son conseiller juridique.
- 35 À tout moment au cours de l'enquête, conformément au protocole régissant les plaintes, le conseiller municipal a eu la possibilité de fournir des réponses écrites, des renseignements et des documents, d'être interrogé et de défendre sa position en réponse aux allégations. En raison de son refus de répondre à une invitation à participer, j'ai fait délivrer une assignation à comparaître afin qu'il témoigne sous serment. Il a contesté l'assignation à comparaître en affirmant qu'elle n'avait pas été dûment signifiée, même si celle-ci a indubitablement été portée à son attention.
- 36 Le 3 septembre 2020, soit peu de temps après la conférence préparatoire à l'audience de demande de révision judiciaire tenue en août 2020, j'ai offert au défendeur, par l'entremise de mon conseiller juridique, la possibilité de participer à une entrevue par écrit. (Voir l'annexe 19.) Mon conseiller juridique n'a reçu aucune réponse à cette offre.
- 37 Par conséquent, j'ai décidé de présenter mon rapport au Conseil et d'utiliser la déclaration publique du défendeur formulée le 3 octobre 2019¹ à titre de réponse sur le fond aux deux plaintes visées par la présente (voir l'annexe 2) :

« J'affirme sans la moindre hésitation que je n'ai jamais traité une employée (ni une candidate à un emploi) de manière sexuellement harcelante, discriminatoire ou inappropriée. »

Obligation de garder le secret

- 38 La *Loi de 2001 sur les municipalités* mentionne ceci :

Obligation de garder le secret

223.5 (1) Le commissaire et les personnes agissant sous ses directives sont tenus de garder le secret sur toutes les questions dont ils prennent connaissance dans l'exercice des fonctions que leur attribue la présente partie. 2006, chap. 32, annexe A, art. 98.

¹ Bien que l'avis d'enquête concernant la deuxième plainte n'eût pas encore été signifié au défendeur, j'ai estimé que sa déclaration s'appliquait également aux allégations contenues dans cette deuxième plainte.

- 39 Au cours de l'enquête, les plaignantes et les témoins ont exprimé la peur et l'anxiété qu'ils ressentait à l'idée de participer à l'enquête. Ils craignaient que le conseiller municipal ne se serve de sa position, de son autorité et de ses contacts puissants au sein de la collectivité pour nuire à leur réputation ou à leur emploi, actuel ou futur, en guise de représailles pour avoir décidé de témoigner.
- 40 Je n'ai reçu aucune preuve de représailles réelles. Je sais qu'un enquêteur privé a tenté de communiquer avec l'une des témoins au nom du conseiller, mais il n'y a pas véritablement eu d'échange entre eux. La témoin a été contactée pour la première fois le 28 avril 2020 et un message vocal lui a été laissé, dans lequel l'enquêteur privé se présente et affirme faire enquête au nom du défendeur. Dans son message vocal, l'enquêteur privé a informé la témoin qu'il souhaitait « clarifier certaines choses avec [elle] et obtenir son avis sur quelques-unes des choses en question ». La témoin n'a pas rappelé l'enquêteur et a été contactée une seconde fois le 7 mai 2020. La témoin n'a pas répondu à ce deuxième appel et aucun message ne lui a été laissé.
- 41 Un défendeur qui exerce des représailles à l'encontre de plaignants et de témoins s'expose à de lourdes conséquences. À la lumière des inquiétudes exprimées et de mon obligation de garder le secret, j'ai de nouveau exercé mon pouvoir discrétionnaire et je n'ai pas dévoilé le nom des plaignantes ni des témoins dans le présent rapport. Néanmoins, eu égard à la preuve documentaire et aux synthèses des témoignages oraux contenus dans le présent rapport, je suis certain qu'à leur lecture, le défendeur sera en mesure d'identifier ces personnes. Les passages caviardés dans le présent rapport visent tout simplement à éviter que les noms des plaignantes et des témoins ne soient divulgués au public.

Délégation des pouvoirs d'enquête

- 42 L'enquête officielle visant la première des cinq plaintes formelles a débuté le 17 septembre 2019. Compte tenu de la nature des allégations, j'ai cherché une personne experte en enquêtes sur le harcèlement. Après avoir passé en revue le profil de quatre entreprises et interrogé trois d'entre elles, j'ai retenu les services de celle qui correspondait le mieux, à mon avis, à la nature complexe de ces plaintes. Cette enquêtrice chevronnée se spécialise tout particulièrement dans les enquêtes sur le harcèlement.

- 43 Cette dernière a été désignée responsable de l'enquête en vertu de l'article 223.3 de la *Loi de 2001 sur les municipalités* :

Délégation

223.3 (3) Le commissaire peut déléguer par écrit à quiconque, à l'exception d'un membre du conseil, les pouvoirs et les fonctions que lui attribue la présente partie. 2006, chap. 32, annexe A, art. 98.

Idem

223.3 (4) Le commissaire peut, malgré la délégation, continuer d'exercer les pouvoirs et les fonctions délégués. 2006, chap. 32, annexe A, art. 98.

- 44 L'enquêtrice s'est vu attribuer les tâches suivantes : recueillir des éléments de preuve, interroger des témoins sous serment et fournir une analyse détaillée des faits pertinents en vue de la préparation d'un rapport d'enquête.
- 45 L'extrait suivant provient du rapport d'enquête et décrit la portée de l'enquête :
- « L'enquête menée visait à interroger les plaignantes et les témoins sous serment. Au total, 34 personnes ont été interrogées dans le cadre de cette enquête, dont 26 ont fourni un témoignage sous serment qui a été enregistré [les 8 autres personnes ont affirmé que leur déclaration était véridique]. Parmi ces 26 personnes figuraient les 5 plaignantes; d'anciens employés du défendeur ainsi que des employés actuels et potentiels; des personnes auxquelles les plaignantes avaient confié leurs expériences; des représentants et des employés de la Ville d'Ottawa. L'enquête a permis d'examiner de nombreux courriels, messages Facebook, photos et messages textes transmis par les plaignantes et les témoins [...] L'enquête a permis d'étudier une longue liste de recherche de [documents] par « mot-clé » et de [...] relevés de téléphones mobiles. Les relevés du Service des ressources humaines de la Ville d'Ottawa ont aussi été scrutés. L'enquête a également permis d'explorer les entrées dans les médias sociaux publics [pertinentes]. »
- 46 Les témoins soit i) se sont adressés au bureau du commissaire à l'intégrité directement, soit ii) ont été identifiés par une plaignante ou un autre témoin et l'enquêtrice a communiqué avec le témoin potentiel. Tous les témoins ont participé de leur plein gré.

- 47 La plus grande partie du travail intensif a été effectuée avant le 10 décembre 2019 afin de respecter les objectifs de 90 et de 180 jours pour le dépôt des rapports, prévus dans le protocole régissant les plaintes.
- 48 J'ai demandé à rencontrer le défendeur à de nombreuses reprises. Tel qu'il a été indiqué précédemment, le défendeur n'a jamais accepté de participer et n'a jamais répondu aux avis d'enquête.
- 49 Le 4 février 2020, l'enquêtrice a déposé un résumé de l'enquête qu'elle avait menée à ce jour, sans les commentaires du défendeur, dans l'attente d'une décision quant à sa participation.
- 50 Conformément au rapport provisoire que j'ai remis au Conseil le 27 mai 2020, j'ai demandé à l'enquêtrice de déposer son rapport d'enquête final, sans l'entrevue du défendeur. Elle me l'a remis le 18 juin 2020.
- 51 Si, dans le cadre d'une enquête, les commissaires à l'intégrité municipaux concluent qu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'une infraction à une autre loi a été commise, ils ont l'obligation de suspendre cet aspect de l'enquête et de renvoyer l'affaire aux responsables intéressés :

Renvoi aux responsables intéressés

223.8 Si le commissaire décide, lors d'une enquête, qu'il y a des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu contravention à une autre loi, à l'exception de la Loi sur les conflits d'intérêts municipaux, ou au Code criminel (Canada), il renvoie immédiatement l'affaire aux responsables intéressés et suspend son enquête jusqu'à ce que l'enquête policière et l'accusation qui peuvent s'ensuivre aient fait l'objet d'une décision définitive. Il fait également rapport de la suspension au conseil. 2006, chap. 32, annexe A, art. 98; 2017, chap. 10, annexe 1, art. 23.

- 52 Après avoir examiné le témoignage de plusieurs personnes interrogées par l'enquêtrice, tant des plaignantes que des témoins, j'ai conclu qu'il y a des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu des contraventions à d'autres lois.
- 53 Comme le prescrit l'article 223.8 ci-dessus, je n'ai pas enquêté sur ces affaires et j'ai renvoyé ces dernières aux responsables intéressés.

- 54 Bien que le protocole régissant les plaintes ne l'exige pas, le 23 octobre 2020, j'ai transmis au défendeur, par l'intermédiaire de son conseiller juridique, une copie de la version préliminaire de mon rapport au Conseil municipal et l'ai invité à le commenter. Je lui ai donné jusqu'au 30 octobre 2020 pour le faire, et je l'ai avisé de mon intention de présenter mon rapport au Conseil le 25 novembre 2020. Mon conseiller juridique a reçu une réponse de la part du conseiller juridique de M. Chiarelli le 30 octobre 2020. (Voir l'annexe 20.) Dans cette lettre, il était indiqué que l'état de santé du conseiller Chiarelli ne lui permettait toujours pas de participer au processus. Le seul commentaire de substance offert par le conseiller juridique du Répondant sur le rapport préliminaire fait référence à l'utilisation délibérée de termes très chargés tel que « manipulation psychologique » et « syndrome de Stockholm ». Il est important de préciser que ce vocabulaire est bien celui utilisé par les plaignants et les témoins. Ni moi, ni l'enquêteur avons choisi ces mots. Le 2 novembre 2020, j'ai demandé à mon conseiller juridique d'offrir au conseiller, par l'entremise de son conseiller juridique, une dernière occasion de confirmer qu'il participerait une bonne fois pour toutes à une entrevue, lorsque son état de santé le lui permettrait, et de proposer des mesures qui pourraient être prises en vue de faciliter ce processus pour le conseiller. (Voir l'annexe 21.) Le conseiller s'est vu accorder un délai de 24 heures pour répondre. Aucune réponse n'a été reçue.
- 55 J'ai étudié le rapport d'enquête, ainsi que les synthèses des témoignages rendus sous serment, les entrevues orales enregistrées et la preuve documentaire réunie par l'enquêtrice. J'ai également examiné attentivement la déclaration du défendeur, publiée le 3 octobre 2019, dans laquelle le conseiller municipal rejetait entièrement les allégations relatives à sa conduite.
- 56 En me fondant sur cet ensemble de preuves, l'analyse des faits, le rapport de l'enquêtrice et la déclaration publique de déni du conseiller municipal, j'ai rédigé mon rapport final au Conseil municipal exposant mes propres conclusions et recommandations.
- 57 Conformément au protocole régissant les plaintes, j'ai versé une copie du rapport final aux dossiers du greffier municipal le 3 novembre 2020.

CONTEXTE ET STRUCTURE DU PRÉSENT RAPPORT

- 58 Dans le cadre de son travail, l'enquêtrice a interrogé chaque plaignante, après lui avoir fait prêter serment ou avoir reçu sa déclaration, et a réuni les preuves documentaires pertinentes pour l'enquête.
- 59 Elle a également interrogé plusieurs témoins. Ces derniers ont affirmé ou prêté serment que leur déclaration était véridique.
- 60 Par souci de commodité, les plaintes sont traitées en respectant la structure suivante :
- chaque plainte est traitée séparément;
 - chacune des allégations contenues dans la plainte est examinée individuellement;
 - pour commencer, le témoignage de la plaignante est résumé, avec mention des documents à l'appui;
 - ensuite, le témoignage des témoins qui se rapporte à chacune des allégations particulières de la plaignante est résumé, avec mention des documents à l'appui.

Preuves de faits similaires

- 61 Certains témoins présentent des preuves corroborantes directes. D'autres présentent ce que l'on appelle des « preuves de faits similaires ». Les preuves de faits similaires sont rarement admissibles dans les affaires criminelles; toutefois, la règle générale en matière de recevabilité est plus souple dans les affaires civiles. J'ai tenu compte des preuves de faits similaires lorsque j'ai jugé celles-ci pertinentes et d'une « similitude frappante », considérant que la preuve d'un fait en cause exige seulement de déterminer l'improbabilité objective d'une coïncidence².
- 62 L'objectif de ces preuves est de démontrer l'existence de comportements établis, qui rendent plus probable que l'inconduite alléguée ait eu lieu; cette question est abordée à la section « Analyse » du présent rapport. Je n'ai pas admis toutes les preuves de faits similaires.

² *R. c. Handy*, 2002 CSC 56 (CanLII), [2002] 2 RCS 908, <canlii.org/fr/ca/csc/doc/2002/2002csc56/2002csc56.html>, au paragraphe 82.

Plainte n° 1

- 63 La première plaignante a travaillé au bureau du défendeur de décembre 2018 à juin 2019. Au cours de cette période, elle a travaillé avec les personnes suivantes :
- Témoin n° 1 : A travaillé pour le défendeur d'octobre 2017 à mai 2019. Elle a d'abord occupé le poste d'agente de liaison de circonscription du bureau, avant de devenir la directrice des Opérations;
 - Témoin n° 2 : A travaillé pour le défendeur de janvier 2019 à avril 2019. Son poste au bureau était principalement axé sur les communications avec les médias.
- 64 L'enquêtrice a également interrogé trois autres témoins, qui ont témoigné au sujet des allégations de la première plaignante. Ces trois témoins ont travaillé au bureau du défendeur quelques mois avant ou après la première plaignante :
- Témoin n° 7 : A travaillé pour le défendeur d'avril 2018 à novembre 2018;
 - Témoin n° 8 : A travaillé pour le défendeur du 25 juin 2018 au 26 juillet 2018;
 - Témoin n° 9 : A travaillé pour le défendeur de juillet 2019 à décembre 2019.
- 65 La première plaignante a été interrogée sous serment par l'enquêtrice le 21 octobre 2019. Dans son rapport final, l'enquêtrice a présenté un résumé de la déclaration sous serment de la première plaignante. Les extraits des résumés de la déclaration et du témoignage de la première plaignante, qui sont pertinents au regard des allégations formulées, sont présentés ci-dessous. Sont également inclus ici les extraits des déclarations des témoins qui se rapportent aux allégations et aux preuves de la première plaignante.
- 66 **Allégation n° 1**
- « Lors d'une entrevue d'emploi auprès du conseiller Chiarelli, ce dernier a demandé à la personne si elle était disposée à accepter des "missions" où elle serait appelée à flirter avec des hommes lors d'événements de réseautage, notamment dans des bars, pour les convaincre de travailler comme bénévoles**

auprès du bureau du conseiller et de fournir des renseignements à son bureau, et il lui a indiqué que cette pratique était très courante. »

- 67 Dans son rapport, l'enquêtrice m'a fourni, dans la partie pertinente, le résumé suivant de l'expérience de la première plaignante lors de son entrevue d'emploi qui l'a amenée à travailler au bureau du défendeur :

« [La première plaignante] travaillait au Ralph's Sports Bar, en décembre 2018, lorsqu'elle a rencontré le défendeur. Il fréquentait l'établissement, où [la première plaignante] occupait un rôle de supervision, et lui a parlé un jour de la possibilité d'utiliser l'endroit pour organiser une petite soirée électorale. Avec le temps, il a été déterminé que l'établissement n'était pas assez grand pour y tenir la soirée. [La première plaignante] a alors supprimé les renseignements du défendeur de son téléphone. Quelques semaines plus tard, le défendeur a communiqué avec elle par messagerie texte pour lui demander si elle souhaitait toujours effectuer de petites missions pour lui. [Voir l'annexe 22.] [La première plaignante] a dû demander à la personne qui la textait de s'identifier. Elle ne se souvenait pas d'avoir discuté avec le défendeur d'éventuelles missions, mais elle pensait que sa demande pouvait avoir un lien avec le service de bar. [La première plaignante] a déclaré que le défendeur lui a indiqué qu'il avait un rôle beaucoup plus important à lui confier et qu'ils ont convenu de se rencontrer au Big Rig Pub le 13 décembre 2018³. [La première plaignante] a affirmé que le défendeur lui a indiqué, dans un message texte, qu'il serait vêtu d'un complet et lui a demandé ce qu'elle porterait. Elle lui a répondu qu'elle s'habillerait de façon décontractée, et le défendeur lui a ensuite demandé : "En passant, quel est votre plan à long terme? Et est-ce que tout ce que nous disons reste confidentiel?" [La première plaignante] l'a rassuré sur ce point, et ils ont convenu de se rencontrer à 21 h le 13 décembre 2018⁴. [La première plaignante] a décrit la rencontre comme étant très informelle. Au début, elle n'était pas certaine qu'il s'agissait d'une entrevue d'emploi puisqu'elle avait un verre de vin et que le défendeur lui parlait de sa carrière à lui et lui posait des questions sur les films, la nourriture et la musique qu'elle aimait. Le défendeur a dit à [la première plaignante] qu'il aimait les films *In the Loop* et *Mission impossible*. [La première plaignante] a affirmé que le défendeur lui a parlé du personnel de son bureau et lui a demandé si elle serait prête à porter un bikini dans un film. Il a déclaré avoir été juge lors d'un festival

³ Date corrigée par rapport au rapport d'enquête (remplacée par le 13 décembre 2018 au lieu du 13 décembre 2019).

⁴ Date corrigée par rapport au rapport d'enquête (remplacée par le 13 décembre 2018 au lieu du 13 décembre 2019).

du film. Il lui a également demandé si elle serait prête à se rendre en Floride pour participer à un tournage et si elle pouvait légalement traverser la frontière. [La première plaignante] a déclaré que le défendeur lui a parlé de façon générale du rôle qu'elle pourrait jouer à son bureau et de certaines tâches qu'elle pourrait accomplir pour aider à recruter des bénévoles. L'entrevue a duré de deux à trois heures. Après la rencontre, une fois qu'elle fut revenue à la maison ce soir-là, le défendeur l'a de nouveau textée pour lui dire : "J'ai oublié de vous parler d'une autre exigence. Pouvez-vous m'appeler une minute?" [Voir l'annexe 23.] Elle a déclaré que lors de cet appel [voir l'annexe 24], le défendeur lui a demandé si elle était prête à effectuer des missions secrètes et il a réitéré la nécessité de garder les choses confidentielles entre eux. Elle a affirmé que le défendeur voulait qu'elle se rende au hasard à des événements de réseautage dans des bars, où elle devrait flirter avec des hommes à la fois pour les convaincre de travailler comme bénévoles et pour obtenir des renseignements pour son bureau. [Voir l'annexe 25.] [La première plaignante] a déclaré qu'elle et le défendeur avaient convenu de se rencontrer de nouveau le 15 décembre 2018⁵ et a décrit cette rencontre comme étant encore plus étrange que la première. [Voir l'annexe 26.] [La première plaignante] a affirmé que le défendeur lui a dit qu'elle serait embauchée et qu'il ferait référence à ses missions en parlant de la "liste NOC", ce qui signifie "non-official cover" [les tâches sous couverture non officielle]; [la première plaignante] a précisé que selon elle, cette expression était tirée du film *Mission impossible*. En ce qui concerne son poste, il serait reconnu comme étant en lien avec les "questions touchant la circonscription". »

« Lors de la deuxième entrevue d'emploi le 15 décembre 2018, [la première plaignante] a dit à [défendeur] qu'elle avait déjà été danseuse, mais qu'elle n'avait pas dansé depuis plus d'un an. [La première plaignante] voulait simplement que [le défendeur] le sache, parce qu'elle tenait à procéder avec honnêteté et transparence. Au cas où cela se saurait, elle ne voulait pas que [le défendeur] soit pris par surprise. »

- **Témoign n° 1** : « [La témoin n° 1] a déclaré avoir eu son premier contact avec le défendeur le 27 août 2017, lorsque ce dernier a communiqué avec elle sur Facebook. Elle a déclaré qu'elle ne le connaissait pas avant cela. [La témoin n° 1] a émis l'hypothèse que le défendeur l'avait peut-être trouvée du

⁵ Date corrigée par rapport au rapport d'enquête (remplacée par le 15 décembre 2018 au lieu du 15 décembre 2019).

fait qu'il avait interrogé l'une de ses collègues de travail. La conversation sur Facebook a commencé à 23 h 27 et s'est poursuivie jusqu'à 2 h 13, le 28 août. [Voir l'annexe 27.] De nombreux sujets ont été abordés lors de cet échange. Le défendeur a fait remarquer à [la témoin n° 1] que l'activité professionnelle qu'il exerçait était probablement semblable à la sienne (dans l'industrie de la restauration), où les femmes étaient un peu victimes de harcèlement sexuel. Le défendeur a ensuite ajouté : "Mais la plupart estiment qu'il n'y a pas lieu d'en faire tout un plat pour bon nombre des raisons mêmes qui vous ont poussées dans ce métier." [La témoin n° 1] a trouvé ce commentaire étrange et ingrat. Elle a répondu au défendeur en lui expliquant de façon détaillée qu'elle savait que le harcèlement sexuel était mal. Le défendeur a ensuite écrit : "Si le problème est important, et si la femme le veut, je peux gérer la situation de façon non conventionnelle." Il a également dit à [la témoin n° 1] qu'elle devrait se forger une identité "caméléon" pour participer à divers événements et lui a donné l'exemple d'une de ses employées qui s'est rendue à trois événements différents en une même journée et qui plus tard était toujours "cette fille" au bar/club, en s'acquittant pendant tout ce temps de sa mission qui, dans bien des cas, n'était évidente pour personne d'autre sur les lieux. Le défendeur a fait référence à la façon dont les gens devraient s'habiller, avant que [la témoin n° 1] ne soit rencontrée en entrevue, en écrivant : "ce que je déteste le plus, c'est lorsqu'elles me demandent ce que je crois qu'elles devraient porter et qu'elles s'offusquent lorsque je leur dis... parce que ce n'est pas ce à quoi elles pensaient" et "je sais ce qui fonctionne". Le défendeur a poursuivi en disant : "Dans bien des cas, une femme peut manipuler les hommes de cette façon, parce que les hommes sont souvent stupides ou, du moins, restent momentanément abasourdis." Alors que la fin de ce même échange approchait et qu'ils cherchaient à fixer une heure de rencontre, le défendeur a dit à [la témoin n° 1] que tout devrait se faire dans le secret et a insisté sur le fait que la loyauté était absolue, tout comme la confidentialité. Le défendeur lui a indiqué qu'elle n'avait pas à porter de tenue de soirée, mais qu'elle pouvait "[s]'habiller comme si [elle] allai[t] à un événement où [elle a] l'habitude d'aller. Mais une tenue trop formelle ferait un peu guindé." [La témoin n° 1] a dit au défendeur qu'elle était douée pour la mode. Le défendeur lui a alors répondu : "Même toi, tu devras parfois sortir de ta zone de confort." La discussion sur la tenue vestimentaire s'est poursuivie, et le défendeur a dit à [la témoin n° 1] : "Certains costumes font peur, d'autres sont

inspirés de l'univers des superhéros. Certains costumes peuvent quasiment être targués de vulgaires, tandis que d'autres sont carrément impressionnants." Le défendeur a clos la discussion en disant à [la témoin n° 1] qu'il était étrange d'avoir une telle discussion sur Facebook, mais qu'il était plus pratique pour lui de faire confiance au hasard que de faire paraître une annonce.

[La témoin n° 1] a participé à une entrevue avec le défendeur le 29 août 2017. [La témoin n° 1] a expliqué que son entrevue s'est déroulée sur plusieurs heures. Le défendeur lui a raconté des histoires au sujet d'anciens membres de son personnel, d'actes sexuels qu'ils avaient commis et de la façon dont ceux-ci avaient pu être perpétrés au bureau. [La témoin n° 1] a entendu divers récits sur les anciens membres du personnel et ce qu'ils portaient et s'est vu expliquer qu'elle serait tenue de s'habiller de toutes sortes de façons. [La témoin n° 1] a affirmé que le défendeur lui a demandé si elle serait disposée ou non à porter seulement un soutien-gorge lors d'événements particuliers. Le défendeur a voulu savoir si elle avait déjà vendu de la drogue, s'était déjà prostituée ou avait déjà été danseuse et si elle avait des enfants, puis lui a dit que rien de tout cela n'aurait d'incidence sur le fait qu'elle soit embauchée ou non, mais que cela jouerait un rôle dans les types d'événements auxquels elle participerait. Au cours des trois mois qui ont précédé l'embauche de [la témoin n° 1], le défendeur lui a envoyé de nombreuses photos d'autres femmes qu'il prétendait avoir rencontrées en entrevue pour le poste qu'elle convoitait, et elle ne comprenait pas pourquoi. »

68 Allégation n° 2

« Il lui a montré dans son téléphone des photos d'anciens membres de son personnel et lui a dit de porter des vêtements suggestifs lorsqu'elle se rendait à l'une de ces "missions", comme l'avait fait une de ses employées. »

- « [La première plaignante] a déclaré qu'au cours d'une discussion avec le défendeur, il a fait allusion au fait qu'il n'était pas nécessaire de porter un soutien-gorge en lui expliquant comment les anciens membres du personnel s'habillaient; il a donné comme exemple la tenue de Daisy Duke pour l'amener à comprendre qu'elle devait porter des vêtements sans soutien-gorge. »

- « [La première plaignante] a demandé à [défendeur] de lui montrer des photos (*sic* : du type de vêtements qu'il voulait qu'elle porte). [Le défendeur] a montré à [la première plaignante] une photo sur laquelle cette dernière a cru reconnaître [nom caviardé], qui portait ce genre de t-shirt blanc sans manches dévoilant le côté de sa poitrine. [La première plaignante] pensait qu'il y avait une photo de [défendeur] à l'arrière du t-shirt, avec le slogan de [conseiller Chiarelli] ou "quelque chose du genre". Le t-shirt était découpé sous le bras pour laisser une grande ouverture. [La première plaignante] a déclaré qu'elle n'arrivait pas à se souvenir si le visage de la personne était visible. [Le défendeur] a montré à [la première plaignante] d'autres photos de [nom caviardé] dans ses uniformes du Comiccon. Les photos étaient assez provocantes, et [la première plaignante] ne savait même pas pourquoi [le défendeur] les avait en sa possession. [La première plaignante] ignorait si [nom caviardé] s'était rendue au Comiccon dans le cadre d'une mission qu'il lui avait confiée ou si ce genre d'événement était simplement un passe-temps qu'elle aimait pratiquer. La photo montrait [nom caviardé] dans sa tenue pour le Comiccon, à savoir un costume de superhéros. [Le défendeur] avait l'habitude de lui dire de porter des vêtements qui laissaient voir le côté de sa poitrine, comme [nom caviardé] l'avait fait lorsqu'elle était en mission. [La première plaignante] ne se rappelait pas si la photo du Comiccon avait été prise lors de l'événement en question ou non, alors que celle dévoilant le côté de la poitrine semblait avoir été réalisée lors d'un événement tenu dans une boîte de nuit ou dans une ambiance du genre. Sur cette photo où elle montre le côté de son sein, [nom caviardé] a la tête légèrement tournée. Il y a également un homme sur cette photo qui pointe l'image à l'arrière de son t-shirt, et [la première plaignante] se souvient que [le défendeur] a fait un commentaire comme quoi l'homme se souciait peu de ce que [nom caviardé] laissait voir parce qu'il était davantage intéressé par le logo de [conseiller Chiarelli]. »
- **Témoin n° 1** : « Le défendeur a parlé d'une ancienne employée [nom caviardé] qui a laissé une boîte de vêtements chez lui lorsqu'elle a quitté le bureau et, plus particulièrement, un chemisier de la fête du Canada, dont le décolleté à l'avant et sur les côtés a été découpé. Le chemisier a été coupé pour en faire un haut court, et le défendeur disait à quel point [l'ancienne employée] avait l'air superbe dans ce haut et qu'il aimerait que d'autres membres de son personnel le portent à l'occasion de la fête du Canada, parce que cela fonctionnait très bien. Un losange avait été découpé pour former le décolleté à l'avant et une ouverture avait été pratiquée sous les aisselles pour dévoiler le "côté de la poitrine". [La témoin n° 1] s'était vu

demander à ce moment-là s'il s'agissait de ses vrais seins ou non puisque cela déterminerait le type de vêtements qu'elle pourrait ou non porter lors des événements. »

- **Témoign n° 2** : « [La témoin n° 2] a déclaré qu'elle connaissait le défendeur depuis environ six ans et qu'elle l'avait rencontré par l'entremise d'amis communs. À la mi-décembre 2018, le défendeur a communiqué avec elle sur Facebook pour lui demander si elle connaissait quelqu'un qui serait intéressé à travailler pour son bureau. [Voir l'annexe 28.] Elle a expliqué qu'il a insisté pour qu'ils se rencontrent en soirée dans un Starbucks afin de discuter de la question, et une rencontre a donc eu lieu entre eux au Starbucks de College Square, de 20 h 30 à 21 h, après que le défendeur se fut présenté avec une heure et demie de retard. Les exigences du poste n'ont réellement fait l'objet de la discussion que durant cinq minutes, alors que pendant la majeure partie de la rencontre d'une heure et demie, le défendeur lui a raconté des histoires au sujet d'anciens membres de son personnel et lui a expliqué de quoi elles avaient l'air et ce qu'elles portaient. [La témoin n° 2] a déclaré qu'il lui a parlé d'une fois où deux employées ont été envoyées dans un bar de Blind River afin d'y obtenir des informations sur un enjeu concernant la Ville. Après avoir quitté les lieux, [la témoin n° 2] n'était pas certaine que la rencontre fut effectivement une entrevue d'emploi puisqu'elle n'avait pas l'impression que c'en fut une. Quoi qu'il en soit, elle s'est présentée peu de temps après à une deuxième entrevue, prévue au Big Rig sur Pinecrest, à Ottawa, à 19 h 30, rencontre à laquelle le défendeur est de nouveau arrivé en retard. La rencontre s'est déroulée de la même façon que la première : le défendeur lui a raconté des histoires de son passé, mais il a parlé principalement d'une des membres du personnel politique, dont il lui a divulgué le nom, qui a exécuté certaines tâches déguisée en personnage. Elle a indiqué qu'il a beaucoup parlé de ce que cette dernière portait, à savoir des vêtements qui laissaient voir sa poitrine, et plus particulièrement le "profil de ses seins". Elle a précisé que le défendeur lui a demandé ce qu'elle porterait [lors d'un événement], ce à quoi elle a répondu qu'elle voudrait s'habiller de manière professionnelle. [La témoin n° 2] a été embauchée par le défendeur [en janvier 2019]. »
- **Témoign n° 8** : « Le défendeur a fait certaines remarques où il suggérait à [la témoin n° 8] de ne pas porter de soutien-gorge, lui disant que d'autres l'avaient fait, mais [la témoin n° 8] ne voulait pas aller à l'encontre de ses

principes. Le défendeur voulait que [la témoin n° 8] choisisse une tenue, dans la collection de vêtements que lui avait laissée une ancienne employée, afin de se préparer pour la fête du Canada. [Voir l'annexe 29.] Ils se sont rencontrés dans un restaurant pour que [la témoin n° 8] puisse essayer les vêtements fournis par le défendeur. [Voir l'annexe 30.] Le défendeur souhaitait que [la témoin n° 8] porte un chemisier de la fête du Canada, mais le vêtement était si décolleté qu'il couvrait à peine ses seins. Aux yeux de [la témoin n° 8], le vêtement avait l'air d'un chiffon, vu la façon dont il avait été découpé. [La témoin n° 8] a choisi le vêtement le moins suggestif parmi tous ceux offerts, sans montrer au défendeur aucun de ceux essayés. Il s'agissait d'un haut décolleté transparent, avec bretelles spaghetti [voir l'annexe 31]. [La témoin n° 8] n'a jamais retourné le chemisier. Le défendeur prévoyait faire un "essai" avec [la témoin n° 8] et [la témoin n° 7], mais l'exercice n'a jamais eu lieu. Il a parlé de [la témoin n° 7] à [la témoin n° 8], la décrivant comme une personne très portée sur le sexe, prête à faire n'importe quoi, prête à faire ce qu'il lui demandait.

Le défendeur et [la témoin n° 8] ont assisté au Bluesfest le 7 juillet 2018; il s'agissait là du premier événement auquel [la témoin n° 8] prenait part, étant donné qu'elle n'avait pas effectué l'essai prévu lors de la fête du Canada. Dans les messages textes échangés juste avant l'événement [voir l'annexe 32], le défendeur a dit à [la témoin n° 8] de porter le haut blanc qu'il lui avait donné. La mère de [la témoin n° 8] a vu la tenue que cette dernière prévoyait porter, notamment le haut fourni par le défendeur, et a refusé de laisser sa fille sortir habillée de cette façon. La mère de [la témoin n° 8] a insisté pour qu'elle se change, estimant que [la témoin n° 8] ne pouvait pas représenter la Ville d'Ottawa habillée de vêtements aussi suggestifs. Le festival s'est déroulé sans incident et après coup, [la témoin n° 8] ne voyait aucune raison de prime abord qui justifiait sa présence lors de cet événement. »

69 Allégation n° 3

« Il l'a amenée dans un bar, lui a payé à boire jusqu'à 2 h du matin et lui a raconté les fois où ses employées ont fait boire des hommes jusqu'à ce qu'ils soient ivres et ont dansé avec eux jusqu'à ce qu'ils éjaculent. Il lui a dit qu'il voulait qu'elle convainque des hommes qu'elle aurait des rapports sexuels avec eux pour qu'ils travaillent comme bénévoles auprès du bureau du conseiller ou qu'ils lui donnent des renseignements utiles pour

le bureau, mais qu'il la congédierait si jamais elle avait réellement une relation sexuelle avec eux. »

- « [Le défendeur] a dit à [la première plaignante] que [nom caviardé] dansait avec des hommes jusqu'à ce qu'ils éjaculent et qu'en outre, [nom caviardé] participait également aux événements. [Le défendeur] lui a précisé que [nom caviardé] s'acquittait très bien de cette tâche. »
- « [La première plaignante] a été invitée à expliquer la fois où [le défendeur] l'a amenée dans un bar et lui a payé à boire jusqu'à 2 h du matin. [La première plaignante] n'était pas certaine de ce que [le défendeur] attendait d'elle lors de ces événements de réseautage aléatoires. [Le défendeur] n'a jamais dit à [la première plaignante] de faire ce que [nom caviardé] avait fait, mais il a raconté des histoires à [la première plaignante] pour qu'elle comprenne que c'était là ce à quoi il s'attendait. C'est ainsi que [la première plaignante] l'a interprété. [Le défendeur] a dit à [la première plaignante] qu'il voulait qu'elle convainque des hommes qu'elle aurait des rapports sexuels avec eux pour qu'ils travaillent comme bénévoles auprès du bureau, mais qu'elle n'avait pas à danser avec eux ou quoi que ce soit, juste à flirter avec eux et à les saouler, et qu'ils seraient tellement embarrassés par le fait de s'être enivrés, qu'ils ne voudraient en parler à personne et qu'ils se porteraient volontaires. [Le défendeur] a indiqué à [la première plaignante] que si elle avait réellement des rapports sexuels avec eux, il serait forcé de la congédier. [Le défendeur] a précisé que [nom caviardé] et [nom caviardé] avaient participé à un grand nombre de ces événements, qu'elles raccompagnaient ces hommes chez eux et que [le défendeur] les suivait afin de les ramener; il se rendait dans les bars avec elles. [Le défendeur] a déclaré que si [la première plaignante] participait à l'un de ces événements, il se rendrait dans les bars avec elle également pour s'assurer qu'elle est en sécurité. [La première plaignante] a indiqué qu'elle et [le défendeur] étaient assis à une table près du bar, au Tailgators, et que [le défendeur] poursuivait ses histoires au sujet de ces événements aléatoires. [La première plaignante] cherchait à mieux comprendre ce à quoi ressembleraient les missions de la liste NOC ["non-official cover"], lorsque [le défendeur] lui a dit qu'il voulait qu'elle convainque des hommes (comme expliqué ci-dessus) de travailler comme bénévoles pour le bureau et qu'elle obtienne certaines informations. [Le défendeur] désirait des renseignements sur ses collègues ou les personnes qui pouvaient s'opposer à lui; il ne cherchait pas de renseignements précis, il

voulait savoir ce qu'ils faisaient ou s'ils avaient des informations sur lui. [Le défendeur] comptait se servir de ces hommes à titre d'agents d'infiltration et croyait que le maire avait toujours de tels agents qui envoyaient des courriels à [défendeur]. [Le défendeur] souhaitait que ces personnes effectuent ce travail pour lui sous couverture non officielle (NOC). [La première plaignante] devait convaincre des hommes qu'elle aurait des rapports sexuels avec eux pour s'assurer qu'ils fassent quelque chose en échange pour [le défendeur], essentiellement espionner toute personne qui, d'après [le défendeur], cherchait à s'en prendre à lui. [La première plaignante] en a compris que les gens travaillant comme bénévoles devraient agir comme espions ou comme agents d'infiltration et envoyer des courriels aléatoires ou postuler à un emploi dans les bureaux d'autres personnes afin d'espionner et d'obtenir pour lui des renseignements sur ses collègues. [La première plaignante] n'a jamais réellement participé à l'une de ces missions dans les bars. [Le défendeur] ne lui a jamais demandé d'aborder des personnes en particulier; [la première plaignante] devait plutôt s'asseoir au bar et attendre qu'un homme l'approche, à condition qu'elle soit habillée de la bonne façon. [La première plaignante] devait flirter avec les hommes et ramener la conversation sur le travail comme bénévole auprès du bureau de [défendeur] afin d'effectuer le genre de tâches décrites. [Le défendeur] a dit à [la première plaignante] que si jamais elle avait effectivement des rapports sexuels avec ces hommes, il lui faudrait la congédier, car elle aurait l'air de s'être prostituée pour son bureau et [le défendeur] pourrait avoir des ennuis. [Le défendeur] lui a acheté du vin toute la nuit. [La première plaignante] a déclaré avoir bu au moins cinq verres de vin, peut-être plus, entre 21 h ([la première plaignante] a affirmé que c'était peut-être même avant 21 h) et 2 h. Elle pouvait sentir l'alcool, mais elle était toujours cohérente et elle comprenait ce qui était dit et ce qu'elle faisait. À sa connaissance, [le défendeur] n'a jamais pris un verre d'alcool. »

- **Témoign n° 1** : « Le défendeur lui a raconté qu'une ancienne employée avait dansé de manière aguichante avec un homme, lors d'un événement dans un bar, et que ce dernier avait éjaculé dans son pantalon; comme l'homme était terriblement embarrassé, l'employée avait réussi à l'amener à devenir un très bon bénévole pour le bureau. [La témoin n° 1] ne savait pas qui était cette employée. »

« Il lui a dit, dans un message texte, de porter quelque chose de “sexy” pour se rendre à un événement, sans pour autant avoir l’air d’une “pute”, et qu’elle n’avait pas à porter de soutien-gorge. »

- « En prévision d’un événement le 7 janvier 2019, le défendeur a suggéré à [la première plaignante] de s’habiller “sexy”, mais sans avoir l’air d’une “pute”, et lui a dit qu’elle devait porter du noir, du bleu ou du rouge et que “selon la robe, aucun soutien-gorge n’était nécessaire”. [Voir l’annexe 33.] [La première plaignante] a revêtu une robe de cocktail noire ordinaire. [La première plaignante] a déclaré que lorsqu’elle a demandé au défendeur ce qu’elle devait porter lors de l’événement, elle ne souhaitait pas vraiment recevoir le genre de commentaire qu’il lui a fait. Elle a dit qu’elle voulait en fait savoir si le défendeur souhaitait toujours qu’elle s’habille en tenue de bureau pour qu’elle ait l’air de son assistante ou qu’elle porte une tenue de cocktail. Elle a déclaré qu’en aucun moment elle n’a demandé au défendeur d’être aussi brusque ou de la critiquer de cette façon. »

71 Allégation n° 5

« Il a tenu des propos inappropriés concernant, notamment, son apparence et son corps, les surnoms qu’il lui donnait et dont il affublait ses collègues, les activités sexuelles qui s’étaient déroulées au bureau, l’intérêt sexuel que lui portaient les autres et la perception des autres comme quoi il entretenait des relations sexuelles avec des membres de son personnel, y compris avec elle. »

- La première plaignante a déclaré que « [l]e défendeur tenait à donner des surnoms aux gens afin de garder secret avec qui il s’entretenait ou de quoi il discutait, si jamais quelque chose comme cela arrivait (une enquête). [La première plaignante] trouvait ces surnoms dégradants et offensants. Dans un message texte daté du 4 janvier 2019, le défendeur et [la première plaignante] ont discuté des surnoms. [La première plaignante] était “Isla” – une femme figurant dans une belle scène de combat au couteau dans *Mission Impossible : La Nation Rogue*. [La témoin n° 1] était “Max the Arms Dealer”. [La témoin n° 2] était “Foxy Cleopatra”, un personnage de film. [La première plaignante] ne savait pas si d’autres personnes avaient des surnoms. » [Voir l’annexe 34.]

- « [La première plaignante] a déclaré que le défendeur a dit à l'un de ses collègues qu'il était dommage que [la première plaignante] porte un soutien-gorge lors d'un des événements, parce que le nom de famille de la personne assise en face d'eux était [nom caviardé] et que le défendeur pensait que cela aurait été amusant si [la première plaignante] n'avait pas eu de soutien-gorge et qu'elle avait été assise à côté de cette personne. » (Voir l'annexe 35.)
- « À la suite d'un événement survenu le 7 janvier 2019, le défendeur s'est lancé dans un long échange de messages textes avec [la première plaignante], alléguant qu'une femme présente à l'événement faisait des commentaires à caractère sexuel sur [la première plaignante], notamment qu'elle avait de "gros seins", et que cette femme insinuait que le défendeur et [la première plaignante] avaient des rapports sexuels. [La première plaignante] ne croit pas que la conversation [du défendeur avec "la femme"] ait eu lieu. [La première plaignante] estime que c'était là une façon pour le défendeur de la draguer. [La première plaignante] a déclaré que même si elle faisait des blagues durant cet échange, la conversation la mettait très mal à l'aise. [La première plaignante] a indiqué que dans de nombreuses situations, elle a tenté de changer le ton qu'il donnait à la conversation en ayant recours à l'humour comme mécanisme de défense, parce que cela [la conversation] la rendait mal à l'aise. » (Voir l'annexe 36.)
- « Le 3 juin 2019, le défendeur a entamé un long échange de messages textes sexuellement explicites avec [la première plaignante]. [La première plaignante] s'est sentie très offensée par la conversation et a indiqué qu'il s'agissait là d'un exemple des prétentions du défendeur comme quoi une citoyenne voulait avoir des rapports sexuels avec lui. » (Voir l'annexe 37.)
- « Le défendeur a raconté à [la première plaignante] qu'une des membres du personnel avait des relations sexuelles avec [noms des conseillers caviardés]. Le défendeur a traité cette employée de " salope " et a déclaré qu'elle avait probablement transmis à un autre homme une maladie transmissible sexuellement. Le défendeur a indiqué à [la première plaignante] que d'autres personnes avaient des relations sexuelles sur son bureau et en dessous de ce dernier, et qu'elle devrait le nettoyer avant d'attraper quelque chose. Le défendeur lui a dit qu'un de ses anciens employés avait démonté une chaise de bureau et y avait placé le couvercle d'une boîte de thon avant

de la remonter afin qu'une odeur s'en dégage et que la fille assise là pense que quelque chose n'allait pas chez elle. Le défendeur a affirmé que cet employé avait caché des caméras dans le bureau pour filmer ses ébats sexuels avec n'importe laquelle des filles qui travaillaient au bureau à l'époque. Le défendeur a dit à [la première plaignante] qu'elle n'avait pas à s'inquiéter, car il avait trouvé les caméras et les avait retirées du bureau. »

- « Dans une série de messages textes datés du 17 février 2019, alors que le défendeur et [la première plaignante] discutaient des missions potentielles, le défendeur a fait référence à deux filles de sa connaissance, qui travaillaient comme escortes, et a dit à [la première plaignante] que ces dernières étaient déconcertées par le fait que le défendeur n'ait pas tenté de “coucher” avec elles. » (Voir l'annexe 38.)
 - **Témoïn n° 1** : « Le défendeur a dit à [la témoin n° 1] qu'une ancienne employée, dont il lui a divulgué le nom, mais [la témoin n° 1] ne se souvenait pas de qui il s'agissait, avait eu des rapports sexuels avec [nom du conseiller caviardé] sous son bureau (celui de cette employée), qui était finalement devenu le bureau de [la témoin n° 2]. Les membres du personnel avaient été avisés que des actes sexuels avaient été commis au bureau et que le défendeur s'en était finalement rendu compte, étant donné qu'il avait vu des gens s'introduire dans le bureau après les heures de travail, grâce à une caméra installée dans le couloir des bureaux des conseillers. »
 - **Témoïn n° 2** : « Le défendeur a dit à [la témoin n° 2] : ce bureau là-bas est le vôtre, mais faites attention, car la chaise pourrait être tachée et une odeur pourrait s'en dégager, vu que [la témoin n° 7] et [nom caviardé] ont eu des rapports sexuels sur ce bureau. [La témoin n° 2] ne savait pas si cela s'était réellement produit. Elle aimerait croire que non, jugeant cela tout simplement “mesquin”. Elle en était à sa première journée de travail. [La témoin n° 2] a dit à l'enquêtrice : “Je ne plaisante pas... l'écharpe que je porte maintenant, je l'ai lavée de très nombreuses fois. Je l'ai placée immédiatement sur la chaise et nous en avons commandé de nouvelles [des chaises] la première semaine où j'ai commencé à travailler, mais on ne les a jamais reçues. Je me demandais bien dans quoi je m'étais embarquée! Je ne pouvais pas y croire. C'était choquant.” [La témoin n° 2] a dit qu'elle ne s'assoyait pas sur sa chaise à moins que son écharpe y

soit. Le défendeur a souvent raconté cette histoire. [La témoin n° 2] n'a pas pu préciser à quel moment le défendeur l'a évoquée de nouveau, mais il faisait allusion de temps en temps au fait que des gens avaient des relations sexuelles au bureau. [La témoin n° 2] ne savait pas si tel était effectivement le cas, mais elle espérait sincèrement que le défendeur aurait fait quelque chose à ce sujet. Le défendeur semblait n'avoir aucun problème avec cela. [La témoin n° 2] ne lui a jamais rien dit pour protester; elle ne savait pas comment réagir à ses propos ni comment manifester son désaccord, ne connaissait rien à la politique et ne savait pas si cela était normal. [La témoin n° 2] a indiqué que le jour suivant, elle a apporté des lingettes Lysol et a désinfecté son bureau. Compte tenu de la situation, elle pensait que cela était peut-être toléré, vu la frénésie qui caractérise le monde politique. [La témoin n° 2] se demandait pourquoi le défendeur tenait à lui divulguer des renseignements personnels sur d'autres personnes. Cela lui semblait totalement inapproprié. »

- **Témoin n° 7 :** « Il a également parlé de rencontres sexuelles impliquant d'autres conseillers ou membres du personnel de la Ville et a précisé que [le témoin n° 10] aimait les femmes plus âgées. [La témoin n° 7] n'a jamais eu de relations sexuelles dans le bureau du défendeur. [La témoin n° 7] était d'avis que [la témoin n° 1] embellissait parfois les choses pour donner l'impression que le défendeur était "sympathique".

Le défendeur parlait d'autres femmes qui étaient sexuellement attirées par lui. [La témoin n° 7] a donné comme exemple la fois où le défendeur lui a dit qu'une électricienne âgée avait un faible pour lui, ce qui, selon elle, venait du fait que les vieilles dames l'aimaient. Elle trouvait cela plus amusant que malaisant.

[La témoin n° 7] ne croyait pas que le défendeur était sexuellement attiré par l'un ou l'autre des membres du personnel. [La témoin n° 1] et [la témoin n° 7] plaisantaient en disant qu'il était l'homme le moins attirant qu'elles aient jamais rencontré, mais qu'il était celui qui tenait les propos les plus sensuels qu'elles aient entendus. [La témoin n° 1] et [la témoin n° 7] ne trouvaient pas qu'il était louche, et il ne les mettait pas mal à l'aise; il est vrai qu'il tenait parfois des propos horribles, mais cela n'était jamais pour son propre profit sexuel. [La témoin n° 7] a fait remarquer qu'en dépit des nombreux commentaires à caractère sexuel que le défendeur faisait, il semblait que pour lui, il ne s'agissait là que

d'une tactique, et non d'un comportement sexuel ou inapproprié. Cela semblait toujours être un jeu, comme si les membres du personnel étaient des pions dont il se servait pour l'aider par le sexe, mais jamais pour que lui puisse en profiter. »

- **Témoin n° 9** : « [Le témoin n° 9] a affirmé que le défendeur a parlé du fait qu'un conseiller avait eu des rapports sexuels sur son bureau. Le défendeur n'avait pas donné de détails et avait simplement ri en disant que c'était dans son bureau que les gens avaient des relations sexuelles. »

72 Allégation n° 6

« Il lui a dit de garder secrètes les “missions” au bar et a continué à lui parler des “missions” qu'il souhaitait lui confier et à lui demander de se rendre à des événements qui, selon elle, se déroulaient à des moments inappropriés et auxquels elle estimait n'avoir aucune raison d'assister (par exemple, un événement dans une boîte de nuit). »

- « [La première plaignante] a expliqué que le défendeur voulait qu'elle effectue des missions dans des bars au hasard et qu'elle évite d'en parler avec ses collègues et a rapporté certaines déclarations qu'il a faites concernant [la témoin n° 1] et [la témoin n° 2]. Dans le cas de [la première plaignante], le comportement que cette dernière a décrit comme étant de la “manipulation psychologique” a commencé très tôt, alors que le défendeur discutait avec elle des événements; pour bon nombre d'entre eux, [la première plaignante] dispose de messages textes à l'appui. En voici quelques exemples : le 19 décembre 2018, le défendeur a déclaré, en partie, ce qui suit à [la première plaignante] : “Nous devons revoir le plan encore une fois. Bien qu'il soit assez facile à exécuter, il s'agit malgré tout d'une première pour toi...” [voir l'annexe 39(a)]; le 21 décembre 2018, il lui a dit, en partie, ce qui suit : “... Nous pouvons cibler un autre samedi pour une première tentative secrète de réseautage au hasard à ces endroits...”, et il lui a précisé qu'il mettrait au point un système pour classer les différents types de contacts ou de personnes ayant démontré un intérêt [voir l'annexe 39(b)]; le 4 janvier 2019, le défendeur a décrit [la témoin n° 2] comme étant très à cheval sur les principes, de sorte qu'elle ne serait pas une bonne candidate pour se rendre au hasard à ces événements de réseautage [voir l'annexe 39(c)]; le 26 janvier 2019, à 23 h 44, le défendeur a texté [la première plaignante] pour

lui dire qu'il revenait tout juste de trois événements et a insinué que si elle y avait assisté, elle aurait pu se changer et réussir à obtenir de nouveaux noms pour sa "liste NOC d'hommes de main, lors d'un événement de réseautage auquel ils se seraient rendus au hasard..." [voir l'annexe 39(d)]; le 5 juin 2019, le défendeur a dit à [la première plaignante] qu'elle ou une autre employée à temps partiel qui est douée pour ce genre d'événement, mais pas [nom caviardé], devrait participer à un événement après les feux d'artifice prévus le soir de la fête du Canada [voir l'annexe 39(e)]. »

- « Dans un message texte daté du 28 décembre 2018, après que [la première plaignante] eut demandé au défendeur s'il avait un emploi à offrir à son petit ami, le défendeur lui a demandé si ce dernier serait jaloux ou s'il serait "d'accord" avec ses "missions au bar" et s'il savait qu'elle avait déjà travaillé comme danseuse. Le défendeur a ensuite changé de sujet et a dit à [la première plaignante] qu'il approuvait sa tenue et son apparence lorsqu'elle se présentait au travail. Il a précisé que [la première plaignante] avait "vu juste" quant au choix de ses vêtements et que ses cheveux étaient parfaits. [La première plaignante] a déclaré qu'elle n'a jamais demandé au défendeur de l'analyser de cette façon. [La première plaignante] a répondu "... et merci pour vos commentaires. Je n'ai jamais eu d'emploi dans un bureau auparavant, donc toutes les critiques me sont très utiles. Et je suis contente que vous aimiez mes cheveux mdr." [La première plaignante] a déclaré avoir répondu comme elle l'a fait pour se montrer polie. » (Voir l'annexe 40.)
- « Le 28 janvier 2019, un long échange de messages textes a eu lieu entre le défendeur et [la première plaignante] concernant les missions à accomplir et les personnes à cibler plus particulièrement [voir l'annexe 41]. [La première plaignante] a demandé ce que "NOC" signifiait, car elle ne comprenait pas ce à quoi il faisait référence lorsqu'il parlait des "hommes de main". Il a dit qu'il s'agissait là d'un "terme tiré de *Mission impossible* que j'utilise en référence à une liste de personnes qui nous aideront en faisant ce que nous voulons qu'elles fassent, mais sans jamais révéler qu'elles le font parce que nous le leur avons demandé". Il a dit à [la première plaignante] que cela signifiait "non-official cover" et qu'une "vraie agence d'espionnage s'en servait également". Il a continué : "Tu ne dois pas leur faire confiance [les cibles]. Tu dois te rendre à un point où ils sentent qu'ils ne peuvent pas te trahir. Tu devras approcher uniquement des hommes..." et "il y a une façon de procéder qui fonctionne lorsque la personne sait ce qu'elle fait". Le défendeur

a demandé à [la première plaignante] de ne pas parler des missions NOC devant [la témoin n° 2]. Il a dit : “Je sais ce qui fonctionne alors j’espère que tu seras d’accord...”. Il a dénigré les capacités de [la témoin n° 1] et de [la témoin n° 2], en mentionnant notamment que [la témoin n° 2] n’avait pas de “gros seins”. [La première plaignante] ne croyait pas qu’il s’agissait là de quelque chose que [la témoin n° 2] avait dite, mais plutôt de la façon dont le défendeur la percevait. Il a aussi dit dans ce même échange de messages textes que “[c]e genre de mission est très secret, parce qu’il pourrait être assimilé à de la manipulation”. Le défendeur a dit à [la première plaignante] qu’il avait des exemples de vêtements qu’elle pourrait porter lors des missions de la liste NOC. »

- « [La première plaignante] estimait que le défendeur voulait qu’elle garde les missions secrètes; il savait que [la témoin n° 2] était une personne très professionnelle et que cette dernière aurait su que les missions n’étaient pas appropriées et que le moment de la journée où se déroulaient ces missions n’était parfois pas convenable, et [la première plaignante] était d’avis que parce qu’elle lui avait dit qu’elle avait déjà été danseuse, le défendeur supposait qu’elle était une femme de mœurs légères et qu’il pouvait lui parler de cette façon (pleurs). Le défendeur a dit à [la première plaignante] qu’il ne croyait pas que [la témoin n° 2] était dégourdie [voir l’annexe 39(c)], ce que [la première plaignante] estimait être la façon pour le défendeur de dire que [la témoin n° 2] n’était pas si bête. [La première plaignante] était d’avis que [la témoin n° 2] ne considérerait pas le “réseautage aléatoire” comme étant normal, parce qu’elle avait déjà travaillé dans un bureau et qu’elle savait comment les professionnels étaient censés se comporter. »
- **Témoin n° 1** : « [La témoin n° 1] a indiqué que les bénévoles faisaient partie de cette liste mystérieuse qu’elles devaient toujours chercher à allonger en recrutant de nouvelles personnes, sans jamais recevoir de formation ou de renseignements sur la façon de le faire. La liste NOC regroupait des personnes prêtes à faire des opérations secrètes, de sorte que s’ils voulaient que quelqu’un rédige une page en regard de l’éditorial dans un journal ou publie un gazouillis ou un message sur Facebook en leur nom, ils pouvaient faire appel à des gens qui avaient de vrais comptes Facebook ou Twitter ou à de vrais résidents du quartier qui seraient en mesure de se porter à la défense de [défendeur] en toutes circonstances. »

73 Allégation n° 7

« Il a eu un comportement abusif envers elle et ses collègues, notamment en se moquant d'elles et en les dénigrant, en lui disant que les électeurs et ses collègues la détestaient, en instillant la peur au sein du bureau de par les propos menaçants qu'il tenait concernant les mesures préjudiciables qu'il comptait prendre à l'endroit d'un membre du personnel qui avait donné sa démission et en la blâmant pour le départ de ce membre du personnel. »

- « [La première plaignante] a déclaré que le défendeur semait fréquemment le doute dans l'esprit des membres de son personnel quant à la confiance qu'ils pouvaient avoir envers leurs collègues, d'une manière qui, selon [la première plaignante], était délibérée. Elle a cité, en exemples, les messages textes du 28 décembre 2018 [voir l'annexe 40] et du 4 janvier 2019 [voir l'annexe 39(c)] concernant son ancien emploi. [La première plaignante] a affirmé que ces messages montraient vraiment la façon qu'avait le défendeur de la manipuler et comment il racontait l'histoire et s'empressait de l'utiliser pour rabaisser [la première plaignante] aux yeux de ses collègues. [La première plaignante] a affirmé qu'il n'y avait aucune raison pour que [la témoin n° 1] pense que [la première plaignante] avait travaillé comme danseuse. [La première plaignante] ne parlait jamais de cet épisode de son passé et n'avait pas dansé depuis plus d'un an. Selon [la première plaignante], le défendeur cherchait à créer entre elles un climat de méfiance, en lui disant que [la témoin n° 1] croyait qu'elle était une effeuilleuse, alors qu'en fait, c'était lui qui disait à [la témoin n° 1] qu'elle avait déjà dansé. »
- « Le 3 juin 2019, le défendeur a dit à [la première plaignante] qu'une des filles qui effectuaient des missions pour lui la détestait et était jalouse du fait qu'elle [la première plaignante] passait du temps avec le défendeur. [Voir l'annexe 37.] À une autre occasion, le défendeur a dit à [la première plaignante] que certains électeurs, comme les femmes de [caviardé], la détestaient et ne voulaient pas la rencontrer et que [la témoin n° 1] devait se rendre à ces réunions. [La première plaignante] a affirmé qu'elle n'a rencontré ces femmes qu'une seule fois. [La première plaignante] ne croit pas que ces dernières la détestaient; le défendeur voulait simplement que [la première plaignante] soit constamment mal à l'aise. Dans un autre cas, le défendeur

s'est moqué de [la première plaignante] après qu'elle eut dit son nom en bégayant lors d'une réunion. »

- « En ce qui concerne la conduite et le comportement du défendeur, [la première plaignante] a déclaré qu'au bout d'un certain temps, elle est passée en mode survie lorsqu'il était question du défendeur, puisqu'elle pouvait voir la manipulation à laquelle il se livrait, et [la première plaignante] tentait de relativiser les choses en plaisantant. Les commentaires formulés rendaient [la première plaignante] mal à l'aise et l'amenaient à douter de tout ce qui touchait son poste. [La première plaignante] n'a jamais dit au défendeur de ne pas lui parler de cette façon et ne lui a jamais dit, non plus, qu'elle ne voulait pas qu'il lui fasse part des commentaires des autres, parce qu'elle n'avait pas l'impression qu'elle arriverait à se défendre de cette façon avec lui. [La première plaignante] ne pensait pas qu'elle parviendrait à lui tenir tête, vu la façon dont elle l'avait entendu parler d'autres personnes du bureau qui avaient travaillé pour lui ou étaient toujours à son emploi. »
- « Selon [la première plaignante], le défendeur a réussi à susciter chez les membres du personnel beaucoup d'animosité et de méfiance. Le défendeur dressait les membres du personnel les uns contre les autres et insinuait que les autres parlaient dans le dos de [la première plaignante]. Le message texte [...] du 4 janvier 2019 [voir l'annexe 39(c)] ci-dessus démontre que le défendeur alimentait la méfiance entre ses employés. Vu la situation, [la première plaignante] se rendait au travail en éprouvant de la confusion quant à son rôle et un fort sentiment de défaite, se voyant forcée de travailler avec des gens qui ne l'aimaient pas. Plus tard, [la témoin n° 1], [la témoin n° 2] et [la première plaignante] ont réalisé ce qui se passait et ont commencé à se faire confiance. [La première plaignante] ne comprenait pas pourquoi le défendeur voulait instaurer la méfiance entre ses propres employés. Maintenant, [la première plaignante] croit qu'il s'agissait là d'une tactique du défendeur pour leur faire peur et les contrôler et ainsi arriver à leur faire croire qu'ils ne pouvaient faire confiance à personne d'autre qu'à lui. Pendant que le défendeur tenait de tels propos défavorables auprès de [la témoin n° 1] et de [la témoin n° 2] au sujet de [la première plaignante], il continuait d'être très cordial envers [la première plaignante]. Il pouvait se montrer très fantasque et impatient, puis recommencer à plaisanter. Ce n'est qu'après le départ de [la témoin n° 2] que le défendeur est devenu plus agressif et plus impoli, étant

donné qu'il croyait que [la témoin n° 2] et [la première plaignante] avaient complété la démission de [la témoin n° 2]. »

- « Selon [la première plaignante], le défendeur arrêta son choix sur des femmes bien précises, soit sur celles qu'il pouvait mater et manipuler. Pour [la première plaignante], travailler au bureau du défendeur s'apparentait beaucoup au syndrome de Stockholm⁶, vu la peur qu'il suscitait et la manipulation qu'il effectuait. Il se livrait constamment à de la manipulation psychologique pour essayer de prouver à quel point il était normal de faire ces missions et comment toutes les autres qui avaient travaillé pour lui les avaient réalisées. »
- « [La première plaignante] a déclaré que le défendeur avait sa façon bien à lui de tyranniser tous ses employés. Lorsque le défendeur a découvert que [la témoin n° 2] avait déposé une plainte au bureau du greffier, il a tenu une réunion avec [la première plaignante] et [la témoin n° 1] et leur a dit, en gros, que c'était à cause de toutes leurs discussions sur le sexe au bureau et a déclaré que [la première plaignante] avait créé un milieu de travail toxique. [La première plaignante] a indiqué au défendeur que si [la témoin n° 2] avait déposé une plainte dans laquelle elle insinuait qu'elle [la première plaignante] était à l'origine d'un tel environnement, elle [la première plaignante] voulait alors avoir l'occasion de se défendre et de dire son opinion sur la question. Il a répondu que non. Le défendeur a appelé [la première plaignante] quelques jours plus tard; il s'est lancé dans ce que [la première plaignante] a qualifié de "tourbillon de paranoïa" et a dit que [la témoin n° 2] avait manigancé tout cela et qu'ils allaient maintenant se retrouver avec un scandale sur les bras. [La première plaignante] a déclaré qu'après, le défendeur a commencé à dire qu'il allait poursuivre [la témoin n° 2] et que cette dernière était mieux d'avoir bien aménagé sa maison, car il prévoyait de la lui prendre. [La première plaignante] a affirmé que le défendeur lui a dit qu'elle avait ruiné la carrière de [la témoin n° 2] dans cette ville et qu'elle n'y serait jamais policière, étant donné qu'il userait de ses relations pour veiller à ce que cela n'arrive jamais. [La première plaignante] a indiqué que rien ne s'est produit et que la plainte a disparu. [La première plaignante] savait que la plainte ne visait ni elle ni [la témoin n° 1], mais bien l'environnement de travail créé par le défendeur. »

⁶ « Syndrome de Stockholm : Tendance psychologique d'un otage à tisser des liens avec son ravisseur, à s'identifier à lui, ou à éprouver de l'empathie à son égard. » Source : Dictionnaire Merriam-Webster, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/Stockholm%20syndrome> (page consultée le 6 août 2020).

- **Témoign n° 1** : « [La témoin n° 1] a été invitée à dire si elle croyait que le défendeur la manipulait ou la contrôlait et s'il en allait de même pour les autres employés du bureau. [La témoin n° 1] a répondu que tel était effectivement le cas et que dès lors où vous étiez rencontré en entrevue, tout était une tactique de manipulation. Le défendeur leur disait constamment qu'il avait fait son stage en droit auprès du Service canadien du renseignement de sécurité et qu'il avait appris comment faire passer le test du polygraphe. Le défendeur contrôlait chaque détail, puisqu'il choisissait des gens ayant des connaissances limitées en matière de politique ou de politique municipale, du moins, et tout était mis en œuvre pour que les gens lui fassent confiance et se méfient de tout le reste. Les employés étaient encouragés à regarder *House of Cards* et *In the Loop*, dans lesquels on retrouve des situations politiquement complexes. Le défendeur cherchait constamment à dénigrer les autres : vos collègues sont stupides; vos collègues sont contre vous; ne faites pas confiance à [la témoin n° 2] parce qu'elle est amie avec quelqu'un du bureau de [nom caviardé]; ne faites pas confiance à [la première plaignante] parce qu'elle a déjà été effeuilleuse; [la témoin n° 7] est comme ceci... Il passait son temps à dénigrer tous ses collègues, à un point tel qu'elle pouvait difficilement en donner un exemple parce que cela se produisait tous les jours avec chacune des personnes qui travaillaient au bureau. Tout le monde se voyait constamment dénigré; il était toujours question de leur incapacité. [La témoin n° 1] pouvait suggérer que les employés bénéficieraient peut-être de plus de formation, d'une meilleure orientation ou de plus d'explications, mais la question était toujours éludée. Les autres étaient invariablement les ennemis, puisque "c'est notre unité qui voit juste". Les propos comme ceux que tenait le défendeur, "vous avez ma pleine confiance et je ne fais pas confiance à tous de la même manière", engendrent le syndrome de Stockholm⁷ – vous devenez paranoïaque et vous commencez à penser que tout le monde veut s'en prendre à vous et au vu de tout cela, au vu de toute cette folie au sujet de SNC-Lavalin et de Blind River et de tous ces événements, vous commencez à croire que la corruption est bien réelle, que tout le monde est corrompu, que nous sommes là pour agir avec honnêteté et que tous les autres ont simplement un rôle à jouer, comme s'ils ne faisaient pas partie de notre unité, de notre équipe. »

⁷ *Ibid.*

- « Le défendeur a également envoyé des messages à [la témoin n° 1], dans lesquels il affirmait que [son épouse] et [sa fille] étaient d'avis que [la première plaignante] devrait être congédiée. Il a tenu ces propos alors que [la première plaignante] travaillait depuis peu pour son bureau⁸. » (Voir l'annexe 42.)
- « En avril 2019, [la témoin n° 2] a déposé une plainte auprès du Service des ressources humaines de la Ville d'Ottawa au sujet d'un cas d'inconduite survenu dans le bureau du défendeur, dans lequel ce dernier était impliqué. [Voir l'annexe 43.] Le défendeur s'est fait un devoir de dire à [la témoin n° 1] que cette plainte était liée à sa conduite [celle de la témoin n° 1] et à celle de [la première plaignante]. [La témoin n° 1] et [la première plaignante] savaient, à l'insu du défendeur, que cela n'était pas le cas puisqu'elles avaient rencontré [la témoin n° 2] avant que cette dernière ne dépose sa plainte. De nombreuses communications ont été échangées au sujet de la plainte de [la témoin n° 2]... [La témoin n° 1] a déclaré que le défendeur tenait personnellement à faire quelques appels afin de détruire les chances que [la témoin n° 2] devienne policière, dans la mesure où [la témoin n° 2] ne se rendait pas compte à quel point le défendeur était puissant. » (Voir l'annexe 44.)

« [La témoin n° 1] a affirmé que tout le monde avait plutôt peur du défendeur. Il laissait très clairement entendre qu'il avait des espions, ce qui a été corroboré lorsque tout cela est arrivé avec [nom caviardé]. Elle a déclaré que le défendeur, en tant que doyen du conseil, avait de toute évidence des liens avec quelqu'un, quelque part; vous vous absteniez donc toujours d'agir et vous vous questionniez quant au genre de pouvoir que cet homme pouvait avoir. Elle redoutait ce qu'il pouvait faire, si elle disait ce qu'il ne fallait pas, si elle quittait son emploi ou si elle le contrariait. Comme il était facile de prévoir qu'il aurait un comportement imprévisible dans diverses situations, comme lorsque [la témoin n° 2] a formulé ses allégations – il allait la poursuivre en justice, il allait l'actionner d'un montant équivalant à la valeur de sa maison, il allait s'assurer qu'elle ne devienne jamais policière –, vous saviez que vous auriez à faire face à tout ce délire, mais vous saviez où étaient les limites. [La témoin n° 1] se demandait quel genre de pouvoir possédait cet homme. Vous restiez

⁸ Tiré du témoignage de la première plaignante et étayé par les messages textes fournis par la témoin n° 1.

pratiquement toujours dans cette étrange zone de peur, pas forcément par peur du défendeur, mais plutôt par peur de ce qu'il pouvait faire. »

- « [La témoin n° 1] craignait tout le temps d'être congédiée; elle n'avait pas une grande expérience du monde politique et 11 autres employés se sont succédé pendant qu'elle était là. Certains ont démissionné, alors que d'autres ont été renvoyés. Le défendeur laissait toujours planer cette impression comme quoi il avait ce pouvoir ultime de mettre à pied des employés comme bon lui semblait. »
- **Témoin n° 2 :** « L'enquêtrice a demandé à [la témoin n° 2] d'expliquer plus en détail ce que le défendeur a fait pour l'amener à croire qu'il la manipulait ou la contrôlait et qu'il en allait de même pour les autres employés du bureau. [La témoin n° 2] a affirmé que le défendeur était du genre à dire que [la première plaignante] avait dit ceci à propos de [la témoin n° 1] ou que [la témoin n° 2] avait dit cela à propos de [la première plaignante] et vice versa. Le défendeur inventait des mensonges afin d'amener les trois femmes à se détester. [La témoin n° 2] a déclaré qu'elles ont toutes cru pouvoir faire confiance au défendeur, alors que ce dernier colportait des mensonges pour obtenir cette confiance. Elle a qualifié ce comportement d'étrange, de manipulateur et de contrôlant. Selon [la témoin n° 2], le défendeur était du genre à lui dire : "Tu sais, [la première plaignante] croit que tu fais trop d'argent. Elle pense que tu ne mérites pas le salaire qui t'est versé", et cela la mettait hors d'elle [la témoin n° 2], car elle ne connaissait pas "cette fille". [La témoin n° 2] était alors furieuse contre [la première plaignante] pour aucune raison, tout comme [la première plaignante] en voulait à [la témoin n° 2] après que le défendeur lui eut dit quelque chose de semblable au sujet de [la témoin n° 2]. Elle a indiqué que telle était la dynamique qui existait entre elles au début de son mandat et que cette atmosphère était malsaine. Au début, lorsqu'elles étaient furieuses l'une contre l'autre, elles ne s'en parlaient pas. »

« [La témoin n° 2] a décrit l'atmosphère comme étant plutôt hostile au départ, puisqu'elles étaient automatiquement amenées à penser que leurs collègues ne les aimaient pas. [La témoin n° 2] a déclaré qu'un soir, au début du mois d'avril [2019], elles sont toutes les trois sorties prendre un verre ensemble après le travail. Un événement avait lieu ce jour-là et le défendeur avait dit une chose à [la témoin n° 1], alors qu'il en avait dit une

autre à [la première plaignante]. Le défendeur était censé assister à cet événement. Il a indiqué à [la première plaignante] de ne pas s'y rendre pour ensuite demander à [la témoin n° 1] : "Où est [la première plaignante], où est-elle censée être?" [La témoin n° 2] ne connaissait pas tous les détails, mais le défendeur a ainsi provoqué un conflit entre elles [la première plaignante et la témoin n° 1] quant à savoir qui était censé se rendre à cet événement. Le défendeur a finalement choisi d'amener sa fille [voir l'annexe 45]. [La témoin n° 1] et [la première plaignante] ont fini par être un peu éméchées ce soir-là et ont commencé à se disputer. En cette même journée du début du mois d'avril, [la témoin n° 2] s'était rendue au bureau de son avocat concernant la maison qu'elle avait achetée. [La témoin n° 2] a affirmé avoir tenté de les calmer et avoir précisé qu'elles en discuteraient le lendemain.

Le jour suivant était un vendredi, et les trois femmes ont discuté de la situation au bureau. [La témoin n° 2] a annoncé qu'elle se cherchait un autre emploi, parce qu'elle ne pouvait plus supporter la situation et a précisé qu'elles devaient discuter de ce qui se passait. [La témoin n° 2] a dit : "Je crois que [le défendeur] est l'élément central à l'origine du fait que nous ne nous entendons pas." Le défendeur ne faisait que leur raconter des mensonges au sujet des autres. À ce moment-là, elles ont décidé de se dire tout de suite ce qu'il dirait sur chacune d'elles. Elles allaient travailler ensemble et non pas les unes contre les autres. [La témoin n° 2] a affirmé que c'est à ce moment-là qu'elles ont commencé à voir le côté "dérangé" du défendeur prendre un peu plus le dessus, étant donné qu'elles décelaient alors ses mensonges à mesure qu'il les disait.

[La témoin n° 2] a affirmé qu'au cours de cette discussion, elles ont décidé d'arrêter de se haïr. [La témoin n° 2] a été invitée à préciser ce qu'elle voulait dire lorsqu'elle a affirmé qu'elles savaient toutes que le défendeur était un peu fou. [La témoin n° 2] a déclaré que ce dernier croyait vraiment aux théories du complot, en particulier lorsque cela concernait Huawei et SNC-Lavalin. Le défendeur était obsédé par ces entreprises et faisait souvent courir ses employés partout à la recherche de renseignements qui étaient littéralement inaccessibles pour des gens comme eux, au gouvernement. [La témoin n° 2] ne savait pas de quelle façon il s'attendait à ce qu'ils obtiennent ce qu'il demandait. [La témoin n° 2] était d'avis que le défendeur avait inventé ces histoires dans sa tête, où il croyait que des

gens travaillaient constamment contre lui et qu'il avait des ennemis partout. »

- « [La témoin n° 2] a fait référence à une liste de récriminations qu'elle a présentée à [nom caviardé] (gestionnaire de programme, Services de soutien au Conseil municipal), lorsqu'elle a quitté son emploi au bureau du défendeur. La plainte déposée par [la témoin n° 2] était composée de deux pages de notes manuscrites ayant pour titre "Toxic & Abusive" et contenait une liste de points qu'elle considérait comme problématiques au sein du bureau. [La témoin n° 2] y soulignait, entre autres, le manque de formation et les attentes déraisonnables; le fait que le défendeur suggérait aux membres du personnel de s'habiller de manière provocante et de se comporter de façon inappropriée lors de différents événements; la tenue de propos extrêmement déplacés concernant les anciens membres du personnel politique, ceux actuellement en poste et d'autres employés; le fait que le défendeur n'était pas souvent présent au bureau, qu'il était en retard aux réunions ou qu'il les annulait, et qu'il ne s'acquittait pas de ses obligations, laissant [la témoin n° 1] s'en charger; les allusions aux rapports sexuels commis au bureau, notamment sur le bureau de [la témoin n° 2]; l'implication de l'épouse du défendeur au sein de son bureau; les manœuvres faites pour dresser les employés les uns contre les autres; les communications nébuleuses et énigmatiques et les tâches inappropriées. » (Voir l'annexe 43.)
- « Lorsque [la témoin n° 2] a été invitée à dire si elle craignait d'être congédiée, elle a indiqué qu'elle se demandait souvent si elle allait avoir des ennuis. Par exemple, lors d'une réunion du Sous-comité de la technologie de l'information, le personnel était assis à une table à laquelle se trouvaient d'autres conseillers, étant donné que le défendeur leur avait demandé de prendre des notes. Le défendeur était en retard, et lorsqu'il est entré, il a regardé les membres de son personnel et leur a sévèrement dit devant tout le monde : "Allez répondre aux courriels." Après la réunion, il est revenu au bureau comme si rien ne s'était passé. Cela démontrait bien toute cette mentalité d'opresseur associée au syndrome de Stockholm. Comme les membres du personnel des conseillers ne bénéficient pas des mêmes protections, ils craignaient toujours d'être congédiés. Le défendeur exerçait un contrôle ultime en ce qui concerne leur avenir à l'hôtel de ville. Il pouvait dire, par exemple, qu'il cherchait

quelqu'un pour faire le travail auprès des électeurs devant [la première plaignante], alors que c'est elle qui en était responsable. C'était là sa façon de présenter les choses, sans jamais vraiment dire "je vais vous renvoyer". Il ne faisait que faire allusion à cette possibilité. »

- « [La première plaignante] n'a reçu aucune formation, mis à part ce que [la témoin n° 1] a pu lui offrir lorsqu'elle a commencé à travailler pour le défendeur. Elle s'est fait dire de regarder les films *In the Loop* et *Mission impossible*. »
- « Le défendeur laissait souvent entendre que [la première plaignante] ne faisait pas son travail et qu'elle était stupide. Lorsque [la première plaignante] posait des questions, le défendeur lui disait qu'elle ne portait pas attention aux choses. [La première plaignante] lui avait clairement indiqué, lors de ses entrevues, qu'elle n'avait aucune expérience en politique. [La première plaignante] a affirmé que son rôle et les attentes du défendeur n'étaient pas clairs. Le défendeur se montrait toujours très imprévisible dans ses réponses et ne lui donnait jamais de réponses franches. Le 27 mai 2019, [la première plaignante] lui a demandé quelle était la date limite pour un dossier touchant la circonscription et le défendeur lui a répondu dans un message texte : "Vu que je n'ai pas été clair..." [La première plaignante] a affirmé que cela témoignait de la méchanceté du défendeur. [Voir l'annexe 46(a).] Le 28 mai 2019, [la première plaignante] lui a demandé où elle pouvait trouver une copie de la proposition du consultant pour l'étude sur les logements locatifs. Le défendeur lui a texté la réponse suivante : "Seigneur! Tu dois porter attention lorsque je t'explique quelque chose. Ce dossier est celui dont on a le plus parlé lors de la dernière campagne électorale..." [La première plaignante] ne travaillait pas encore au bureau du défendeur à ce moment-là. Le défendeur lui envoyait des messages pour faire pression sur elle, ce qui la plaçait dans un tel état de panique qu'elle n'arrivait pas à séparer le travail de sa vie personnelle. Le dimanche 26 mai, à 5 h 28 du matin, il a texté [la première plaignante] pour lui dire : "Seigneur! Nous n'avons presque plus de temps. Nous devons affecter des gens à l'étude sur les logements locatifs..." [Voir l'annexe 46(b).] Il n'était jamais clair quand [la première plaignante] lui demandait des instructions. Après que [la témoin n° 1] eut quitté le bureau, [la première plaignante] a dû accomplir aussi le travail de cette dernière. Le défendeur est arrivé au bureau, un jour, et a commencé à crier après [la première plaignante], lui disant : "Tu ne fais pas ton pu... de travail..." [La première plaignante] avait peur de demander au défendeur de lui payer les

heures supplémentaires que nécessitait tout le travail qu'elle effectuait. [Voir l'annexe 46(c).] »

- « [La première plaignante] a affirmé que le défendeur ne lui donnait jamais de rétroaction sur le travail qu'elle faisait concrètement, se contentant de faire des allusions sibyllines que [la première plaignante] devait elle-même interpréter. En plus des propos très offensants qu'il tenait sur le sexe, le défendeur se montrait très grossier dans les jeux d'esprit auxquels il se livrait, les injures qu'il proférait, la façon dont il rabaissait les trois employées aux yeux des autres et la manière dont il calomniait [la première plaignante]. [La première plaignante] a déclaré qu'elle ne comprenait pas pourquoi le défendeur cherchait à semer un tel chaos entre les membres de son équipe. Au bout du compte, ce qui l'a rendue malade, c'est la manipulation, le contrôle et le pouvoir qu'il exerçait sur eux. »

74 **Allégation n° 8**

« Eu égard à ses fonctions professionnelles, il était constamment absent ou en retard aux réunions, s’endormait pendant ces dernières, ne donnait pas de directives à la plaignante quant aux tâches à accomplir et à une occasion, s’est montré fantasque envers un électeur, au point où la plaignante a craint pour sa sécurité. »

75 L’enquêtrice a indiqué qu’« [i]l existe des preuves que le défendeur était souvent absent ou en retard aux réunions, qu’il s’endormait pendant ces dernières et qu’il ne donnait pas de directives suffisantes à [la première plaignante] quant aux tâches qu’elle devait accomplir. La partie de cette allégation qui concerne le fait qu’elle a “craint pour sa sécurité” a trait à un accident de voiture, où un citoyen a heurté le véhicule du défendeur sur le côté et endommagé son rétroviseur. [La première plaignante] a qualifié de dangereuse la façon de conduire du défendeur, alors qu’il poursuivait le contrevenant, et a fourni une vidéo de la rencontre entre le défendeur et ce citoyen, après que le défendeur l’eut rattrapé. La vidéo ne permet pas d’affirmer qu’il y a quelque chose d’inhabituel ou de fantasque dans la façon dont le défendeur a interagi avec le citoyen, mais l’allégation de [la première plaignante] se rapporte au trajet en voiture qui a précédé la vidéo. »

76 J’ai examiné le témoignage en lien avec cette allégation de la première plaignante.

77 Je ne doute pas un instant que la première plaignante ait eu peur pendant l’incident rapporté ici, mais la preuve est insuffisante pour étayer la partie de l’allégation en lien avec la conduite dangereuse.

78 En outre, j’en suis venu à la conclusion que l’évaluation faite par une ancienne employée du rendement du défendeur, dans l’exercice de ses fonctions de conseiller, peut reposer sur un jugement très subjectif, voire partial. L’allégation voulant qu’il s’endorme ou qu’il soit constamment en retard ne s’inscrit pas, selon moi, dans le cadre de la présente enquête et ne relève pas de la compétence du commissaire à l’intégrité.

Plainte n° 2

79 La deuxième plaignante a travaillé au bureau du défendeur de novembre 2015 jusqu’à ce qu’elle parte en congé de maladie en février 2018.

- 80 Au cours de cette période, elle a travaillé avec les personnes suivantes qui ont, elles aussi, été interrogées par l'enquêtrice :
- Témoin n° 1 : A travaillé pour le défendeur d'octobre 2017 à mai 2019;
 - Témoin n° 3 : A travaillé pour le défendeur de décembre 2015 à juin 2017. Elle était responsable des relations avec les médias;
 - Témoin n° 4 : A travaillé pour le défendeur de janvier 2012 à décembre 2016. Elle occupait le poste d'adjointe, Relations avec la collectivité;
 - Témoin n° 5 : Est retournée travailler pour le défendeur de mars 2013 à octobre 2017, ayant déjà travaillé pour lui auparavant. Elle occupait le poste d'adjointe de direction.
- 81 La deuxième plaignante a également eu des rapports directs avec le témoin n° 10, un ancien conseiller municipal, en lien avec la plainte qu'elle a déposée.
- 82 L'enquêtrice a également interrogé trois autres témoins, qui ont témoigné au sujet des allégations de la deuxième plaignante :
- Témoin n° 6 : A travaillé pour le défendeur d'août 2013 à février 2015;
 - Témoin n° 7 : A travaillé pour le défendeur d'avril 2018 à novembre 2018;
 - Témoin n° 11 : A travaillé pour le défendeur de janvier 2011 à novembre 2012. Il était le chef de cabinet du défendeur.
- 83 La deuxième plaignante a été interrogée par l'enquêtrice le 22 octobre 2019. Dans son rapport final, l'enquêtrice a présenté un résumé de la déclaration sous serment de la deuxième plaignante. Les extraits des résumés de la déclaration et du témoignage de la deuxième plaignante, qui sont pertinents au regard des allégations formulées, sont présentés ci-dessous. Sont également inclus ici les extraits des déclarations des témoins qui se rapportent aux allégations et aux preuves de la deuxième plaignante.

84 Allégation n° 1

« Alors que la deuxième plaignante participait à une entrevue d'emploi auprès du conseiller Chiarelli, ce dernier lui a montré une photo d'elle en costume et a insinué qu'elle ne portait pas de soutien-gorge sur cette dernière et que le fait de ne pas en porter pouvait "attirer un homme de l'autre côté de la pièce". »

85 Dans son rapport, l'enquêtrice m'a fourni, dans la partie pertinente, le résumé suivant de l'expérience de la deuxième plaignante lors de son entrevue d'emploi qui l'a amenée à travailler au bureau du défendeur :

« [La deuxième plaignante] a rencontré pour la première fois le défendeur lors d'un événement organisé pour la veille du Nouvel An, le 31 décembre 2014. [La deuxième plaignante] travaillait comme bénévole au sein de la communauté de la costumade (jeu de rôle en costume), tout comme [nom caviardé], une autre employée du défendeur. [Cette employée] avait présenté une demande pour que des bénévoles costumés se rendent à l'événement axé sur la famille. [La deuxième plaignante] s'y est rendue en personnifiant la version féminine du personnage du Cyclope des X-Men⁹, un costume qui laissait voir son ventre et dans lequel elle a été photographiée.

Peu de temps après cet événement, le défendeur a ajouté [la deuxième plaignante] à son compte Facebook et lui a envoyé un premier message le 4 janvier 2015 pour la remercier d'être venue à l'événement. [Voir l'annexe 47.] Le 30 septembre 2015, comme [la deuxième plaignante] souhaitait changer d'emploi, elle a communiqué avec le défendeur en pensant qu'il savait peut-être qui était responsable de l'embauche à la Ville. À la suggestion du défendeur, ils se sont rencontrés au Starbucks (coin Hunt Club et Merivale) le 2 octobre 2015, après 19 h.

[...]

[La deuxième plaignante] a affirmé que peu de temps après leur premier entretien, elle a de nouveau rencontré le défendeur en soirée, cette fois au pub Tailgat[ors], où ils sont restés pendant au moins trois heures. [La deuxième plaignante] a indiqué au défendeur qu'elle avait vraiment besoin d'un emploi. Le

⁹ Le Cyclope est un des membres de l'équipe de superhéros imaginaires, appelée les X-Men [X-Men, Peter Sanderson et Frank Plowright, Encyclopædia Britannica, <https://www.britannica.com/topic/X-Men>, (page consultée le 14 octobre 2020).]

défendeur lui a dit qu'une des membres de son personnel [nom caviardé, la témoin n° 4] ne faisait pas du bon travail, à son avis, et qu'il pensait que [la deuxième plaignante] pourrait remplir ce rôle. Le défendeur lui a parlé du bureau et des tâches quotidiennes en général, comme participer à des activités communautaires, mais il lui a dit que le poste comportait une autre facette.

Le défendeur lui a expliqué qu'il demandait à ses assistantes de recruter des bénévoles pour les élections et que des personnes comme [nom caviardé] réussissaient à amener des hommes à s'extasier devant elles, au point où ils acceptaient de s'inscrire et de faire tout ce qu'elles voulaient. Le défendeur a parlé des bars en général, mais il a surtout fait référence à l'aspect secret du travail, aux missions d'espionnage, à ce que son personnel pouvait faire et aux tactiques de manipulation qu'il approuvait et qu'il aimait, notamment au fait que son personnel se rendait parfois dans des clubs d'effeuillage (*striptease*) pour espionner les gens.

[...]

Le défendeur ne disait pas forcément que les membres du personnel devaient sortir et flirter avec les gens, mais il aimait raconter les fois où des employées l'avaient fait et préciser à quel point ces dernières avaient du succès pour ce qui est de recruter de nombreux bénévoles, ce qui laissait fortement sous-entendre que le flirt était une méthode très efficace qu'il approuvait. Il lui a raconté la fois où [nom caviardé] a dansé avec un homme lors d'un événement et que l'homme a éjaculé dans son pantalon à cause de leur danse. [La deuxième plaignante] a ri, bien qu'elle n'ait pas compris ce que cela avait à voir avec les bénévoles, mais le défendeur parlait comme s'il aimait le fait que d'autres personnes éprouvent du désir pour ses assistantes ou comme s'il en était fier. Le défendeur avait également l'habitude de raconter plusieurs fois les mêmes histoires et il oubliait parfois de qui il était réellement question, introduisant souvent dans l'histoire des noms différents. [La deuxième plaignante] a entendu deux versions de l'histoire de l'éjaculation; dans la deuxième version, il était question de [nom caviardé, la témoin n° 5], une autre employée. Le défendeur a affirmé que les hommes baissaient parfois leur garde et ne s'attendaient pas à ce qu'une femme soit intelligente si elle était belle, ce qui a donné à [la deuxième plaignante] l'impression que les membres du personnel étaient utilisés comme outils.

Au cours de l'entrevue, le défendeur a demandé à [la deuxième plaignante] si elle savait ce qui pourrait attirer ou séduire un homme depuis l'autre côté de la

pièce. [La deuxième plaignante] était confuse et n'arrivait pas à se rappeler si elle avait répondu, mais le défendeur a alors sorti de son téléphone une photo de [la deuxième plaignante], vêtue comme le personnage de Yuna, et lui a dit que la réponse se trouvait sur la photo. Comme le personnage avait un œil vert et un œil bleu, [la deuxième plaignante] a répondu "les yeux". Le défendeur lui a dit que c'était le fait qu'elle ne portait pas de soutien-gorge. [La deuxième plaignante] a ri et l'a immédiatement corrigé en l'informant qu'elle portait, en fait, un type particulier de soutien-gorge, étant donné qu'elle n'était pas à l'aise avec le fait de ne pas en porter. [La deuxième plaignante] a sorti une photo semblable à celle que le défendeur lui avait montrée, à la différence que sur celle-ci, elle ne faisait pas directement face à l'appareil et sa poitrine n'était pas aussi visible. [La deuxième plaignante] soupçonnait que le défendeur avait obtenu la photo sur un des comptes Facebook de son amie. [La deuxième plaignante] a affirmé qu'il ne lui était pas venu à l'idée de dire au conseiller que cela était inapproprié, étant donné qu'elle avait vraiment besoin d'un emploi, même si elle était mal à l'aise et dégoûtée par ce qu'elle apprenait. [La deuxième plaignante] a déclaré qu'elle croyait que le défendeur lui avait demandé ce qu'elle serait à l'aise ou non de porter et qu'elle pensait l'avoir alors informé qu'elle ne se promènerait pas sans soutien-gorge. »

- **Témoin n° 3 :** « [La témoin n° 3] a expliqué qu'elle travaillait dans un Village des Valeurs lorsque le défendeur s'est mis en quête de la convaincre de travailler pour son bureau. Le défendeur en est venu à embaucher [la témoin n° 3] après être souvent passé à sa caisse au Village des Valeurs, lui avoir finalement laissé sa carte professionnelle et l'avoir invitée à communiquer avec lui, si jamais elle souhaitait obtenir un éventuel emploi au sein de son bureau. [La témoin n° 3] a communiqué avec le défendeur, qui l'a convoquée à une entrevue d'emploi au St. Louis Bar and Grill en cette soirée de 2015, à laquelle le défendeur est arrivé en retard. [La témoin n° 3] a déclaré que lors de l'entrevue – qu'elle a décrite comme étant davantage une conversation – le défendeur lui a expliqué l'utilité d'avoir des femmes habillées de façon provocante pour assister à des événements et attirer de jeunes hommes. Elle a indiqué que le défendeur lui a parlé, plus précisément, des chemisiers qui laissent voir la poitrine des femmes, à laquelle il faisait référence en parlant du "galbe des nichons". [La témoin n° 3] a dit qu'il lui a demandé si elle serait prête à porter des vêtements de ce genre et à ne pas mettre de soutien-gorge. [La témoin n° 3] a par la suite été embauchée par le défendeur [en décembre 2015]. »

86 Allégation n° 2

« Il a fait pression sur la plaignante pour qu'elle dévoile des détails intimes sur sa vie personnelle, en insinuant que cela l'aiderait à la "protéger" et que cela démontrerait qu'elle est digne de confiance. »

- « Le défendeur disait que des gens s'en prenaient à ses assistantes en cherchant à l'attaquer lui, faisant allusion au fait que des personnes tentaient de découvrir des renseignements préjudiciables qu'elles pourraient utiliser contre eux. Il a demandé à [la deuxième plaignante] si elle avait de grands secrets ou quelle était la pire chose qu'elle ait jamais faite puisque, comme il lui a expliqué, il serait ainsi prêt à la protéger. [La deuxième plaignante] a indiqué que le défendeur a prétendu que cela démontrerait qu'il pouvait lui faire confiance et qu'il a fait pression sur elle en lui disant qu'il connaissait le plus grand secret d'un autre membre du personnel. [La deuxième plaignante] a estimé qu'elle devait trouver quelque chose à dire, si elle voulait que le défendeur pense qu'il pouvait lui faire confiance, de sorte qu'elle lui a révélé qu'elle avait [caviardé] un an plus tôt. »

87 Troisième allégation

« A tenu des propos inappropriés concernant son apparence et son corps, soit en s'adressant directement à elle, soit en parlant à d'autres personnes. »

- « Le 15 février 2017 ou aux alentours de cette date, le défendeur, en la présence de [la deuxième plaignante], a montré à [témoin n° 10, dont le nom a été caviardé et qui est aujourd'hui un ancien conseiller] une photo de [la deuxième plaignante] déguisée en cyclope¹⁰ qu'il était allé chercher sur le compte Instagram de cette dernière et sur laquelle on pouvait voir ses abdominaux [voir l'annexe 48]. La situation l'a mise très mal à l'aise. [L'ancien conseiller] a choisi d'en rire et a tenté de changer de sujet. »
- « Dans des circonstances similaires et peut-être le même jour, [la deuxième plaignante] discutait avec deux hommes pendant qu'elle attendait le défendeur lors d'un congrès réunissant des intervenants du secteur de la pierre et du gravier de l'Ontario. Les hommes flirtaient avec elle et lui posaient des questions sur la raison de sa présence à l'événement. Le

¹⁰ *Ibid.*

défendeur est arrivé à ce moment et s'est interposé dans la conversation, affirmant que [la deuxième plaignante] était une superhéroïne et montrant la photo susmentionnée. Le défendeur ayant indiqué que [la deuxième plaignante] était une habituée d'un tout autre genre de convention (Comiccon), les hommes se sont mis à parler de la possibilité de la commanditer afin qu'elle puisse participer au Comiccon de Niagara. Sur le moment, elle n'a pas réalisé à quel point la conversation était déplacée, dégoûtante et choquante, mais elle sait maintenant qu'il n'y avait rien de normal dans celle-ci. Ce n'était pas la première fois que le défendeur parlait de ses « abdominaux », puisqu'il en avait déjà discuté avec d'autres membres du personnel à son bureau. [La deuxième plaignante] croit qu'elle éprouvait un sentiment de dépendance et un besoin de plaire envers le défendeur qui tiraient leur origine d'un comportement adopté par ce dernier qu'elle décrit comme de la manipulation psychologique. Le surnom [de la deuxième plaignante] dans le téléphone du défendeur était « Abigail », en référence à ses « abdominaux ». [La deuxième plaignante] a affirmé qu'elle avait souvent recours à l'humour et aux rires forcés pour alléger le malaise que provoquait chez elle ce genre d'échanges. »

- **Témoin n° 10** : « Le 29 novembre 2019, l'enquêtrice a rencontré [le témoin n° 10], un ancien conseiller, pour une entrevue sous serment lors de laquelle elle lui a demandé de revenir sur le jour où il se trouvait dans le bureau du défendeur pour affaires et ce dernier lui avait montré une photo de l'une de ses employées. [Le témoin n° 10] a déclaré en toute franchise que, s'il ne se rappelait pas avec précision les événements de cette journée-là, il pouvait cependant dire de façon générale que le défendeur avait souvent tenu des propos déplacés en sa présence, que ce soit à son bureau, lors d'événements ou à d'autres endroits, mais lui avait rarement montré des photos sur son téléphone. Cela ne signifie pas que le défendeur ne l'a jamais fait, a précisé [le témoin n° 10], simplement qu'il ne se rappelle pas exactement si le défendeur lui a montré des photos de personnes précises sur son téléphone. [Le témoin n° 10] a demandé à l'enquêtrice s'il était possible de lui donner des indices pour l'aider à se rappeler la rencontre en question, comme des personnes présentes ou des événements particuliers cette journée-là. L'enquêtrice a répondu à [témoin n° 10] que la photo en question était une photo de [la deuxième plaignante]. [Le témoin n° 10] a répondu qu'il croyait savoir de qui il s'agissait et qu'il se peut très bien qu'un tel événement ait eu lieu. Il

a ensuite demandé s'il était possible de lui dire en quoi consistait la photo. L'enquêtrice lui a répondu qu'il s'agissait d'une photo montrant [la deuxième plaignante] en superhéroïne. [Le témoin n° 10] a alors dit qu'il se rappelait vaguement un tel événement, mais qu'il n'avait rien de concret à ajouter concernant celui-ci, puisqu'il s'agissait purement et simplement d'un autre moment « typiquement Rick ». L'enquêtrice a dit à [témoin n° 10] que le défendeur, au moment de montrer la photo, aurait fait une remarque au sujet de son ventre ou de ses abdominaux, ce à quoi [le témoin n° 10] a répondu qu'il était effectivement possible que le défendeur ait fait une remarque de ce genre au sujet de [la deuxième plaignante]. Il a reconnu que l'événement s'était probablement produit, ajoutant qu'il se le rappelait maintenant que l'enquêtrice en faisait mention, mais que ce n'était pas un événement dont il se serait précisément souvenu sinon. Il est selon lui probable que le défendeur ait fait ces remarques et qu'il ait parlé de son apparence, de son corps et de sa silhouette, mais il ne serait pas en mesure de se rappeler les détails. Il arrivait souvent que le défendeur tiennne ce genre de propos, notamment au sujet d'employées qui travaillaient ou avaient travaillé pour lui. [Le témoin n° 10] a indiqué que le défendeur ne semblait pas le faire dans l'intention de blesser ou d'être grossier, mais il a reconnu que les propos dénotaient un manque de respect envers les personnes dont il était question. Il était cependant d'avis que le défendeur ne parlait pas ainsi pour être méchant ou vulgaire et que son intention était plutôt humoristique. Lorsque [le témoin n° 10] rendait visite au défendeur à son bureau et qu'il y avait des membres du personnel avec eux, ces derniers riaient de ce genre de propos, tout en secouant la tête. [Le témoin n° 10] a ajouté qu'il se peut cependant que le défendeur ait agi différemment ou tenu d'autres propos en présence d'autres personnes ou dans ses interactions avec des membres du personnel, compte tenu de ce qu'il a vu dans les médias au sujet du défendeur qui aurait usé de manipulation et adopté d'autres comportements déplacés. »

- **Témoin n° 3** : « Outre les vêtements, le défendeur aimait parler de l'apparence des membres du personnel. Il a parlé des abdominaux de [la deuxième plaignante] et, voyant que [la témoin n° 3] avait pris beaucoup de poids, a cherché à savoir si elle avait tenté l'entraînement en salle ou les vêtements qui la feraient se sentir sexy, parce qu'elle refusait de porter les vêtements qu'il aurait voulu la voir porter. »

- **Témoign n° 5** : « Le défendeur a aussi parlé des muscles abdominaux de [la deuxième plaignante]. [La témoin n° 5] ne se rappelait pas les détails, mais on lui a montré une photo de [la deuxième plaignante] déguisée en personnage de l'univers des *X-Men*¹¹. »

88 Quatrième allégation

« A tenu des propos inappropriés concernant les collègues de la personne (en formulant notamment des commentaires sur leur apparence et leur tenue vestimentaire) et les activités sexuelles de partenaires d'affaires et d'anciens membres du personnel de son bureau. »

- « Après les entrevues d'emploi, le défendeur a continué de tenir des propos inappropriés sur différentes personnes. Il parlait de l'apparence des membres de son personnel et de leurs formes de certaines manières. Il a décrit [une ancienne employée] comme une « blonde canon » gâtée par la nature à qui il était déjà arrivé de porter un chandail laissant entrevoir, sur le côté, le galbe de ses seins. [La deuxième plaignante] était d'ailleurs d'avis que le défendeur semblait en quelque sorte obsédé par cette partie bien précise du corps des femmes, qu'il aimait voir dévoilée. Il avait des photos de [ancienne employée] qui portait à l'occasion du Festival d'animation un t-shirt arborant dans le dos une version animée du défendeur en Marty McFly, du film *Retour vers le futur*, et laissant entrevoir le côté de ses seins parce que les manches étaient faites grandes. Le défendeur a dit à [la deuxième plaignante] que la grossesse avait détruit le corps de [la témoin n° 5] et qu'il se demandait comment elle allait pouvoir bien représenter son bureau désormais. Tout, dans ces propos, avait profondément choqué [la deuxième plaignante], puisqu'aucune femme qui donne naissance à un enfant ne devrait avoir à s'inquiéter de son corps qui ne répondrait dès lors plus à des normes arbitraires uniquement pour attirer des bénévoles. Il était aussi courant pour le défendeur de parler de la vie sexuelle d'autrui, affirmant à une occasion que [la témoin n° 4] avait couché avec [nom caviardé]. »
- **Témoign n° 3** : « Le défendeur prenait plaisir à montrer des photos de [ancienne employée, nom caviardé] costumée au Comiccon ou portant un haut dévoilant le galbe latéral de ses seins, ou encore une photo de [la témoin n° 4] dans un haut semi-transparent et sans soutien-gorge au

¹¹ *Ibid.*

travers duquel on pouvait deviner ses mamelons. Le défendeur soutenait que [la témoin n° 4] avait choisi le haut en question, mais [la deuxième plaignante] et [la témoin n° 3] en doutaient fortement. Le défendeur médissait aussi souvent au sujet de [la témoin n° 4] afin de causer de la discorde au sein du personnel. Il a plus tard montré des photos de [la deuxième plaignante] en costume au Comiccon. »

« Le défendeur a raconté des anecdotes sexuelles au détriment d'une autre personne, a parlé de [la témoin n° 5] qui avait des pratiques sexuelles ouvertes, de [témoin n° 11] qui a eu des relations sexuelles au bureau et de [la témoin n° 4] qui trompait son partenaire. »

- **Témoin n° 4** : « Il a été demandé à [la témoin n° 4] si elle avait eu des relations sexuelles avec [nom caviardé], comme l'avait raconté le défendeur à d'autres membres du personnel. Ce n'était pas le cas. Le défendeur avait confié à un autre membre du personnel que [la témoin n° 4] avait trompé son conjoint et qu'elle avait eu une aventure pendant qu'elle travaillait pour lui. »
- **Témoin n° 5** : « (D'après les entrevues réalisées dans le cadre de l'enquête, il a également été avancé que le défendeur avait soutenu que [la témoin n° 5] avait eu des relations sexuelles avec [nom caviardé].) Il a été demandé à [la témoin n° 5] si elle avait eu des relations sexuelles avec [nom caviardé], ce qu'elle a nié. Elle a cependant affirmé que le défendeur lui avait dit que [la deuxième plaignante] avait eu une aventure avec [nom caviardé] et que [nom caviardé] avait couché avec d'anciennes adjointes, mais [la témoin n° 5] ignorait qu'elle était citée parmi celles-ci. Le défendeur a également dit que [un ancien employé qui est le témoin n° 11] et [nom caviardé] avaient eu une aventure, qu'une ancienne employée et son conjoint avaient eu des relations sexuelles dans le bureau de quartier, que [nom caviardé] avait fait une « pipe » à [nom caviardé] dans le stationnement de l'Hôtel de Ville ou peut-être sur la pelouse devant le bâtiment – ou les deux – et que l'incartade aurait été filmée par les caméras de sécurité, faisant craindre à [nom caviardé] qu'on la voie aux manchettes de la CBC en train de faire une pipe à cet homme alors qu'elle était mariée. Les histoires à caractère sexuel racontées par le défendeur ne s'arrêtaient pas là, lui qui a également affirmé que [nom caviardé] avait eu une aventure avec l'une de ses assistantes et qu'il avait déjà fait l'acte contre une fenêtre donnant sur la

devanture de l'Hôtel de Ville pendant qu'un concert avait lieu sur la pelouse avant, et que [nom caviardé] avait l'habitude de faire des « pipes » à [nom caviardé] au travail. »

« [Une ancienne employée] a porté un haut révélateur au Festival de l'animation en 2015 qui arborait le visage du défendeur, mais [la témoin n° 5] ignorait si c'était le défendeur qui lui avait demandé de porter ce haut puisqu'il lui a seulement montré les photos. Le haut en question était coupé sous les bras et [la témoin n° 5] ne croyait pas que [nom caviardé] portait un soutien-gorge. Sur une autre photo, qui semble être de [nom caviardé], celle-ci portait une robe de bal assez chic qui dévoilait une grande partie du galbe latéral de ses seins. [La témoin n° 5] se rappelle avoir été encouragée à s'habiller de manière provocante et à exploiter sa sexualité afin que le défendeur en récolte les fruits et puisse avancer sur le plan professionnel. Elle a précisé que ce n'était pas une « obligation », mais que c'était évident avec tous ses sous-entendus. »

- **Témoin n° 6 :** « [La témoin n° 6] a affirmé que le défendeur lui avait raconté des anecdotes sur d'autres membres du personnel, comme [le témoin n° 11] qui avait eu des relations sexuelles sur un bureau avec une autre membre du Conseil et était un coureur de jupons qui refusait d'enlever son complet pendant l'acte, ou encore une employée et son conjoint qui avaient eu des relations sexuelles à la Place-Ben-Franklin et s'étaient fait prendre sur le fait par un électeur. Il y a également eu l'histoire d'une employée qui avait fait éjaculer un homme pendant qu'ils dansaient dans une boîte de nuit, de [la témoin n° 4] qui trompait son conjoint, ou de [la témoin n° 5] qui avait trop bu et qui chantait lors d'un karaoké pendant que le défendeur l'enregistrait. »
- « Le 11 septembre 2016, le défendeur a écrit à [la deuxième plaignante] au sujet de [nom caviardé], une étudiante en relations publiques du Collège Algonquin qu'il avait embauchée, indiquant que [l'étudiante] demandait à le rencontrer en privé et que cette rencontre devait rester secrète. [La deuxième plaignante] se demandait pourquoi [l'étudiante] voulait que cette rencontre demeure secrète, ce à quoi le défendeur a répondu "[...] Elle croit peut-être qu'elle sera la première à tenter la manipulation féminine. Elle a de beaux cheveux, le genre de cheveux qui masque tout, même les mauvaises intentions". [La deuxième plaignante] a répondu à la blague "haha, la seule

chose qui me vient à l'esprit est le film *Mean Girls*... c'est pourquoi ses cheveux sont si abondants... ils sont pleins de secrets". Le défendeur a répondu "Elle est soit dangereuse, soit une princesse innocente". De l'avis de [la deuxième plaignante], il s'agissait d'une description typique du défendeur au sujet de leur apparence et de la manière dont elles pouvaient être utilisées. » (voir l'annexe 49)

- « [La deuxième plaignante] a affirmé que le défendeur lui avait raconté des anecdotes sur d'anciens employés, dont [le témoin n° 11] qui aurait perdu son emploi pour cause d'agression ou de harcèlement sexuel. Le défendeur est resté ami avec [le témoin n° 11], qu'il décrit comme un coureur de jupons. Selon ce que le défendeur a dit à [la deuxième plaignante], après un événement auquel elle et [le témoin n° 11] avaient assisté, ce dernier aurait dit qu'il aurait pu coucher avec elle, mais qu'il s'y était abstenu par égard pour le défendeur. À une autre occasion, le défendeur lui avait dit que [le témoin n° 11] lui avait fait savoir qu'il se trouvait au bar Crazy Horse et qu'il pouvait y voir [la deuxième plaignante]. Or, celle-ci se trouvait à la maison ce soir-là. Le défendeur semblait prendre beaucoup de plaisir à raconter des histoires au sujet de [témoin n° 11], relatant notamment que [ancienne employée] avait trouvé un poil pubien sur le bureau de [témoin n° 11] après que ce dernier a eu des relations sexuelles au bureau; que [le témoin n° 11] aimait beaucoup le sexe anal; et que [le témoin n° 11] avait déjà utilisé un rideau d'hôtel pour s'essuyer les parties après avoir eu des relations. Toujours selon le défendeur, [le témoin n° 11] aurait des photos d'employées nues, notamment [une ancienne employée]. [La deuxième plaignante] trouvait répugnante la nature graphique des anecdotes racontées par le défendeur. »

89 D'autres témoins rencontrés par l'enquêtrice se sont également fait raconter des histoires au sujet du témoin n° 11, notamment les suivantes :

- **Témoin n° 1** : « [La témoin n° 1] a appris que [le témoin n° 11] couchait à droite et à gauche et que cela constituait un problème pour le bureau du défendeur. Elle n'a pas su le nom de ces soi-disant conquêtes, seulement qu'il avait couché avec une collègue. »
- **Témoin n° 3** : « Le défendeur racontait des anecdotes sexuelles aux dépens d'une autre personne (...) [Le témoin n° 11] a eu des relations sexuelles au bureau [...]. »

- **Témoign n° 4** : « Il lui a raconté que [...] et [le témoin n° 11] qui couchait avec des employées du bureau et deux autres conseillères. »
- **Témoign n° 5** : « [...] Le défendeur a également soutenu que [le témoin n° 11] et [nom caviardé] avaient eu une aventure [...]. »
- **Témoign n° 6** : « [Le témoin n° 6] a déclaré que le défendeur lui avait raconté des histoires concernant d'autres membres du personnel, par exemple [le témoin n° 11] qui avait eu des relations sexuelles sur l'un des bureaux avec une autre membre du Conseil, ou encore [le témoin n° 11] qui était un coureur de jupons et refusait d'enlever son complet pendant l'acte sexuel [...]. »

90 L'enquêtrice a rencontré le témoin n° 11 le 16 décembre 2019 et a fourni le résumé suivant des extraits pertinents de son témoignage :

« [Le témoin n° 11] a déclaré qu'à l'exception de [nom caviardé], il n'avait eu de relations sexuelles avec personne dans le bureau et n'avait jamais discuté de ses préférences ou de son comportement sur le plan sexuel avec le défendeur. Il a expliqué que son aventure avec [nom caviardé] est la raison pour laquelle il a quitté le bureau. Le défendeur avait remarqué les relations tendues entre lui et la femme en question et leur avait dit de régler leurs différends, et c'est à ce moment que [le témoin n° 11] a dit au défendeur qu'il était celui à blâmer pour la relation tendue entre eux, lui précisant simplement qu'ils s'étaient fréquentés. Le défendeur lui a répondu qu'il devait s'en aller dans les circonstances, et [le témoin n° 11] a manifesté son accord. [Le témoin n° 11] regrette cette relation. Il n'a fourni aucun détail au défendeur autre que d'accepter sa responsabilité pour la dynamique empreinte de tension dans le bureau et croyait que le défendeur avait bien saisi la situation.

Il assure n'avoir jamais eu de relations sexuelles avec quiconque au bureau, pas même avec une conseillère de la Ville. Il n'a jamais discuté avec le défendeur de sexe ou de ses expériences sexuelles. Il a nié s'être rendu au bar Crazy Horse et n'a donc pas pu dire au défendeur qu'il y avait vu une collègue. Pendant toute la durée de son emploi, il n'a jamais vu quiconque donner des directives à ses collègues féminines sur la façon de s'habiller en vue d'événements auxquels elles devaient assister. Il n'a jamais entendu parler de la pratique selon laquelle des collègues étaient envoyées dans des bars ou des boîtes de nuit. Il était cependant au courant d'un incident où une

employée s'était plainte à lui qu'un membre du personnel s'était montré trop affectueux lors d'un événement et qu'il avait relaté ces détails, dont il n'avait plus aucun souvenir, au défendeur, qui lui avait dit qu'il se chargerait de régler la situation. Il ne se souvenait plus de qui il s'agissait cependant. Il n'a jamais pris de photos de collègues, et le défendeur ne lui a jamais montré de photos de collègues ou de femmes sur son téléphone. Il n'a jamais installé de caméras dans le bureau. S'il y a eu photos de collègues, c'était pour les afficher sur un site Web ou sur Internet dans un but lié au travail. »

- 91 Exception faite d'une relation sexuelle avec une collègue du bureau, le témoin n° 11 a affirmé sans équivoque lors de son témoignage qu'il n'avait jamais eu d'activités sexuelles de quelque nature que ce soit au bureau ni partagé ses expériences sexuelles avec le défendeur.
- 92 Le témoignage de la deuxième plaignante se poursuit ainsi :
- « À une autre occasion, lors d'une conversation survenue le 7 novembre 2017 sur la plateforme BBM qui a été fournie par [la deuxième plaignante], le défendeur parle du fantasme qu'éveillent en [nom caviardé] les atouts de [nom caviardé] et du fait que [nom caviardé] couche avec plusieurs femmes chaque mois [voir l'annexe 50]. L'emoji qu'elle envoie en réponse démontre sans l'ombre d'un doute que [la deuxième plaignante] ne souhaite pas discuter de ce sujet. Dans son message, le défendeur désigne [nom caviardé] par [caviardé] et parle des "atouts" de [nom caviardé] pour désigner son vagin. [Nom caviardé] administrait un site Web appelé [caviardé], soit le surnom que le défendeur lui avait attribué. [La deuxième plaignante] était dégoûtée. Elle n'a pas donné suite au message du défendeur sur le moment, se contentant d'en rire de manière un peu forcée. Le 7 février 2018, le défendeur a envoyé un message à [la deuxième plaignante], qu'elle a fourni, dans lequel il laissait entendre qu'il avait surpris un autre politicien en train de harceler sexuellement l'une de ses employées [voir l'annexe 51]. Lorsque [la deuxième plaignante] lui a demandé de préciser ce qu'il avait vu, le défendeur a répondu "[...] Je n'aurais aucune gêne à être vu en ville avec elle à mon bras [...]. Ce n'est pas vraiment du harcèlement à mon avis. Tout au plus un comportement un peu pervers. En plus, [nom caviardé] n'a pas vraiment cette réputation. Son comportement est irréprochable et elle est d'un abord très amical. C'est peut-être selon moi ce qui lui donne cet attrait? Un attrait différent [...]". Le défendeur avait dit à [la deuxième plaignante] que [nom caviardé] était un peu plus sobre dans sa manière de s'habiller, un

commentaire qu'il avait fait au sujet d'une autre employée appelée [nom caviardé]. Il craignait que [l'autre employée] ne soit pas en mesure de s'acquitter du rôle de séduction qui lui était demandé et est allé jusqu'à citer cette préoccupation, qui lui semblait être une faiblesse chez cette personne, lorsqu'il lui a offert un poste à temps plein. [L'autre employée] a refusé l'offre d'emploi. [La deuxième plaignante] a fortement découragé [l'autre employée] d'accepter l'offre d'emploi. Le défendeur a dit à [l'autre employée] qu'elle ne savait pas à quel point elle était belle et insinuait essentiellement qu'il aimerait qu'elle serve d'appât. (Remarque : [Nom caviardé] a travaillé pour le défendeur de février à avril 2018.) »

- « [La deuxième plaignante] a affirmé que le défendeur aimait recruter des personnes qui attireraient les gens en usant de séduction, laissant entendre que ces personnes savaient comment se comporter ou s'habiller. Les employées devaient avoir un essaim d'hommes autour d'elles afin de recruter des bénévoles, peu importe la nature de l'événement. En pénurie de personnel, le défendeur embauchait des personnes possédant peu d'expérience ou qui étaient, comme il le disait, des « diamants bruts » lorsqu'il s'agit des qualités typiques qu'il recherchait, laissant entendre qu'elles deviendraient de bonnes séductrices. Leurs compétences professionnelles ou leurs capacités à faire du travail administratif n'entraient même pas en ligne de compte. »
- « [La deuxième plaignante] a affirmé qu'elle était parvenue à demeurer dans les bonnes grâces du défendeur. Elle ne savait trop comment, mais elle croyait que c'était parce que les hommes continuaient de flirter avec elle, même si elle s'habillait sobrement. Pendant son emploi pour le défendeur, [la témoin n° 3] a pris beaucoup de poids et était en proie au découragement parce qu'aucun homme ne la draguait et qu'elle était incapable de recruter des bénévoles pour les listes. Le défendeur donnait l'exemple de [la deuxième plaignante] lorsqu'il comparait [la témoin n° 3] afin de l'humilier encore davantage. Les jeux de séduction étaient devenus un élément indispensable de leur emploi pour satisfaire le défendeur. »

93 Cinquième allégation

« Rappelait régulièrement aux membres du personnel de son bureau qu'ils pouvaient en tout temps être congédiés sans motif valable, insinuant ainsi que les cas de harcèlement ou de comportement inapproprié devaient être

traités “à l’interne” et laissant entendre qu’un ancien membre du personnel avait perdu son nouvel emploi en raison du “tort causé” au conseiller. »

- « [la deuxième plaignante] a affirmé que le défendeur rabaissait [la témoin n° 4] et [la témoin n° 3] devant elle, un comportement qui était en quelque sorte devenu chose courante dans le bureau. [La deuxième plaignante] a fourni l’explication suivante : “On cherche en quelque sorte à détourner l’attention sur quelqu’un d’autre afin de ne pas être soi-même le bouc émissaire, le maillon faible”. Le défendeur ciblait souvent des membres du personnel qui n’en faisaient pas assez selon lui, ou qui ne répondaient pas aux attentes, et ces personnes étaient dès lors en quelque sorte blâmées pour tous les problèmes du bureau. Le défendeur voulait que les gens parlent de lui en bien et confrontait ceux qui ne le faisaient pas. [La deuxième plaignante] était si désespérée qu’elle avait demandé à un ami de répondre à un gazouillis (« tweet ») du maire pendant la période du budget et avait demandé à des amis, à des membres de sa famille et même à d’anciens copains de fournir de l’aide chaque fois que c’était possible. [La deuxième plaignante] voyait un peu le défendeur comme une mauvaise figure paternelle. Celui-ci tissait un lien de dépendance avec vous en envoyant des messages à toute heure du jour et de la nuit et en vous confiant tout, de sorte que vous aviez l’impression d’être dans une relation, le genre de relation étroite que l’on tisse avec un ami qui nous est cher et non le genre de relation qui lie un employeur et une employée.

[Selon la deuxième plaignante], son travail consistait essentiellement à jongler avec les théories du complot et les sempiternelles listes de bénévoles du défendeur et ses véritables tâches professionnelles. Les listes de bénévoles étaient centrées sur les élections et le Jour de l’An, mais [la deuxième plaignante] n’a jamais vu aucune des listes être utilisée. Concernant le Jour de l’An, il s’agissait essentiellement d’étudiants qui effectuaient les heures obligatoires de bénévolat pour obtenir leur diplôme. Le défendeur obligeait ses employés à utiliser des noms de code pour tout, y compris le nom de code « Betty » qu’il utilisait pour désigner le maire. Dans son téléphone, elle avait attribué le surnom de « King Pin » au défendeur, mais d’autres noms de code y étaient utilisés pour désigner d’autres employés du bureau. »

- **Témoign n° 4 :** « [La témoin n° 4] a déclaré que le défendeur choisissait des femmes qu'il voyait comme étant jeunes et naïves et qui habitaient loin de chez elles ou avaient une vie de famille difficile. Il s'agissait dans bien des cas de personnes qui avaient une forme de trouble de santé mentale ou de dépendance et qu'il croyait sottes. [La témoin n° 4] a ajouté que sa santé mentale s'était vraiment détériorée (diagnostic posé par un médecin) pendant son emploi pour le défendeur. Il faisait tout ce qu'il pouvait pour constamment tenter de manipuler le système et menaçait sans cesse de vous congédier. Il a instauré un climat de travail des plus toxique dans lequel il distribuait tâche après tâche sans jamais fournir d'aide ou de consignes. S'il daignait se présenter au bureau, il ne faisait qu'ajouter au climat de tension qu'il avait instauré. Il tentait par tous les moyens de provoquer des discordes au sein du personnel et de les monter les uns contre les autres en répandant des mensonges. Poussée à bout, [la témoin n° 4] s'est un jour complètement effondrée dans le bureau, a dit qu'elle démissionnait et est partie. »

- **Témoign n° 6 :** « [La témoin n° 6] a affirmé s'être sentie très manipulée. [Nom caviardé] (une collègue) lui avait dit que le fait de travailler avec le défendeur pouvait se comparer à une relation avec un conjoint abusif, une comparaison qui était tout à fait juste de l'avis de [la témoin n° 6]. Elle a déclaré "[...] juste le pouvoir [...] la différence de pouvoir [...] la manipulation psychologique [...]", il veillait à ce que les employés ne se rapprochent pas les uns des autres, lui avait dit que les autres ne l'aimaient pas ou médisait sur [la témoin n° 4] lorsqu'il lui parlait. Il manipulait [la témoin n° 6] en lui confiant des secrets ou des faits embarrassants au sujet d'autres employés. (La témoin n° 6 a affirmé qu'il brandissait "[...] la menace du congédiement comme une épée de Damoclès. Il ne vous menaçait pas uniquement de congédiement, il menaçait de rendre votre vie misérable, de vous rendre inemployable, de sorte que vous n'aviez pas uniquement peur de perdre votre emploi."¹²) [La témoin n° 6] a mentionné qu'il avait le don de faire en sorte que vous vouliez le satisfaire. Au départ, il se montre très prévenant, et vous croyez qu'il a vos intérêts à cœur. Il fait des promesses et, une fois qu'il gagne votre confiance, commence à demander des petites choses ici et là, des choses qui "vous rendent un peu mal à l'aise [...]" et il repousse sans

¹² Extrait du témoignage de la témoin n° 6.

cesse les limites un peu plus [...]”, jusqu’à ce que vous ne soyez plus que l’ombre de vous-même, que vous ne puissiez plus vous opposer à son pouvoir et que vous deveniez effrayée. [La témoin n° 6] a soutenu qu’il avait pleinement le contrôle sur elle. »

- **Témoin n° 3** : « La dégradation de la santé mentale et physique de [la témoin n° 3] s’est accentuée pendant son emploi pour le défendeur et s’est manifestée par un gain de poids, l’apparition d’un problème de consommation excessive d’alcool et une grave dépression. Cette dégradation s’explique selon elle en partie par le fait que les hommes ne tentaient plus de la séduire et que le défendeur faisait constamment des remarques désobligeantes sur son rendement. Le climat de travail essentiellement toxique instauré par ses comportements manipulateurs et contrôlants était une source de satisfaction pour le défendeur. Il laissait entendre qu’aucun poste n’était permanent, les faisant travailler à l’extrême et jusqu’à l’épuisement et rendant impossible tout équilibre entre le travail et la vie personnelle. La méfiance et l’animosité régnaient, car il voulait que les employés se méprisent, et les employés faisaient tout en leur pouvoir pour ne pas devenir l’une de ses cibles. Il fallait à tout prix que les employés soient loyaux envers le défendeur, et il faisait partie de leurs tâches de prendre sa défense en toutes circonstances. [La témoin n° 3] croyait que le défendeur embauchait des femmes jeunes, inexpérimentées et vulnérables qui avaient en commun un certain vague à l’âme, notamment des filles ayant grandi sans figure paternelle et qui voyaient le défendeur comme un modèle masculin. »
- « En octobre ou novembre 2017, [la deuxième plaignante] avait des pensées suicidaires. Vers la fin de 2017, elle a commencé à fréquenter un homme qui était au fait de ce qui se passait et lui a dit que la situation était malsaine. [La deuxième plaignante] disait sans cesse à son conjoint qu’elle devait passer au travers de la période des élections, car le défendeur disait que le fait de travailler dans le cadre d’une élection serait bénéfique pour sa carrière. En réalité, elle a réalisé que le défendeur voulait qu’elle travaille bénévolement pendant cette période. Le défendeur lui avait également fait croire qu’il l’aiderait à décrocher un diplôme d’équivalence, ce qui était important pour elle et qu’elle désirait ardemment. Ce n’est qu’après avoir pris un congé de maladie en février 2018 [voir l’annexe 52] que [la deuxième plaignante] a réalisé le stress intense qu’elle subissait et qui est la cause de son congé

d'invalidité et, finalement, de sa démission. Il a été très difficile pour [la deuxième plaignante] de lâcher prise, car elle voulait donner le défendeur à titre de référence. Le défendeur usait de manipulation psychologique, et ce n'est que tout récemment, soit après la sortie publique d'autres employées, qu'elle a réalisé qu'elle n'était pas folle. »

- **Témoin n° 5** : « [La témoin n° 5] a décrit l'environnement de travail comme excessivement stressant. Le défendeur se plaignait de [la témoin n° 4] à [la témoin n° 5] sans cesse, disant à quel point elle était incompétente et abrupte, alors qu'elle manquait uniquement d'expérience. [La témoin n° 5] tentait de communiquer les doléances à [la témoin n° 4] en faisant preuve de tact, mais le mécontentement la gagnait de plus en plus parce qu'elle était toujours celle qui en faisait les frais. Il était déjà arrivé au défendeur de congédier l'ensemble de son personnel et il menaçait SANS CESSER de recommencer. [La témoin n° 5] lui avait un jour demandé pourquoi il ne congédiait pas [la témoin n° 4] si elle était si incompétente, mais il s'y refusait. Aujourd'hui, elle comprend qu'il avait le contrôle sur [la témoin n° 4] et que s'il lui avait demandé d'enlever son soutien-gorge, elle l'aurait fait.

[La témoin n° 5] a expliqué que la manipulation et le contrôle prenaient la forme d'un "détournement cognitif", dans lequel il normalisait un environnement très toxique et malsain. [La témoin n° 5] a dit que le badinage, les ragots et les conversations vulgaires n'avaient pas leur place dans un environnement de travail normal. Il les montait les uns contre les autres, mais il voulait en même temps qu'ils soient tous loyaux envers lui et lui fassent confiance. Il isolait ses employés et ne voulait pas qu'ils s'entendent bien ou qu'ils tissent des liens. Le défendeur lui confiait de l'information, mais lui disait qu'elle n'était pas autorisée à la partager avec les autres employés.

Aux yeux de [la témoin n° 5], l'environnement de travail était définitivement malsain. Lorsqu'il entrait dans l'une de ses crises de paranoïa, le défendeur avait l'habitude d'envoyer des messages PIN aux employés à 3 h du matin pour leur dire à quel point ils étaient incompétents et quel désastre c'était de travailler avec eux. La plupart du temps, il le faisait au téléphone, mais il arrivait aussi que ce soit par messages texte ou en personne. Ce genre de traitement est devenu normal aux yeux des

employés, qu'il encourageait à intimider le personnel de la Ville afin qu'il exécute les tâches souhaitées ("sois impitoyable", "sois sans pitié"). »

- **Témoign n° 7** : « Lors d'un dîner avec [la deuxième plaignante] pendant une période où [la témoin n° 7] et [la témoin n° 1] ne se sentaient pas appréciées à leur juste valeur et se sentaient surmenées, [la deuxième plaignante] leur a dit que sa santé mentale s'était détériorée lorsqu'elle travaillait pour le défendeur, qu'elle avait dû prendre congé et qu'elle n'allait pas bien. Elle a ajouté qu'après avoir démissionné, elle avait fait de meilleurs choix de vie et forgé des relations plus saines. Elle a dit à [la témoin n° 7] que l'atmosphère au bureau était incroyablement toxique. »

Voici ses propos : « Il n'y avait aucun équilibre entre le travail et la vie personnelle dans le bureau du défendeur. [La témoin n° 7] a affirmé qu'à la fin de la journée, elle et [la témoin n° 1] étaient si épuisées qu'elles rentraient directement chez elles ou se saoulaient. C'était tellement malsain; elles étaient fatiguées et frustrées, et [la témoin n° 7] s'est retrouvée dans quelques situations embarrassantes. Sur le plan psychologique, rien n'allait. Ses parents lui disaient de démissionner, elle gagnait et perdait du poids, ne dormait pas assez et tombait malade. À partir d'octobre, [la témoin n° 1] et [la témoin n° 7] discutaient chaque jour des conséquences qu'avait cet emploi sur leur santé. »

- « [La deuxième plaignante] a déclaré que le défendeur lui avait raconté l'histoire d'une personne qui avait eu un comportement déplacé envers l'un des membres de son personnel. Or, au lieu que l'employée en question dépose une plainte, ils ont fait en sorte de faire payer ce comportement déplacé à son auteur en lui faisant perdre un contrat qui devait être approuvé par le Conseil municipal. Le défendeur a insinué qu'un membre du personnel qui dépose une plainte est par la suite « étiqueté » comme étant une personne avec qui il est difficile de travailler. Une plainte pour harcèlement a un effet néfaste sur les perspectives d'emploi futures. Le défendeur a instillé la peur chez son personnel en lui disant qu'il serait informé de tout ce qu'il dirait. Le défendeur a cité [nom caviardé] pour bien marquer ses propos, affirmant qu'elle veillait à ce qu'une personne qui quitte le bureau du défendeur soit congédiée de son emploi suivant. Le défendeur leur avait également dit qu'il pouvait congédier n'importe qui à n'importe quel moment, mais qu'il préférerait quand une personne quittait son emploi amicalement. [La

deuxième plaignante] se souvenait en détail de son deuxième jour de travail pour le défendeur et du départ abrupt de [nom caviardé]. Elle n'avait aucune idée de ce qui se passait. [La témoin n° 5] lui avait expliqué que le défendeur était très en colère et était parti, laissant à [nom caviardé] l'impression qu'elle venait d'être congédiée. [Nom caviardé] avait dit à [la deuxième plaignante] qu'il était déjà arrivé au défendeur de congédier des employés de cette façon et que c'est la raison pour laquelle [nom caviardé] croyait avoir été congédiée. [La deuxième plaignante], craignant elle aussi d'être congédiée, faisait tout en son pouvoir pour rester dans les bonnes grâces du défendeur. Elle faisait tout ce qu'on lui demandait parce qu'elle avait besoin de cet emploi et qu'elle s'y était tellement investie qu'elle ne voyait pas d'autres issues. »

- **Témoin n° 4** : « [La témoin n° 4] a déclaré que le défendeur isolait son personnel afin de pouvoir diriger son bureau comme il l'entendait et agir de cette façon sans se faire réprimander. [La témoin n° 4] a déclaré qu'au moindre « non », le défendeur menaçait votre emploi et vous disait des choses comme “cela fait partie de ton emploi, tu dois assister à ce genre d'événement”. [La témoin n° 4] a affirmé qu'elle était constamment au pied du mur. Si elle est refusait ou tentait de refuser, le défendeur se mettait en colère immédiatement et, lorsque cela arrivait, sa colère était explosive. [La témoin n° 4] a ajouté que le défendeur menaçait alors votre emploi et vous étiez réduite à vous demander si vous alliez être congédiée si vous n'alliez pas aux événements. »
- **Témoin n° 5** : « [La témoin n° 5] a affirmé que le défendeur menaçait de les congédier régulièrement, surtout lorsqu'il était question de la liste des bénévoles. Elle a relaté un incident où le défendeur avait fait une crise parce qu'il avait entendu dire qu'on parlait de lui et avait renvoyé tous les employés chez eux. [Nom caviardé] était partie en larmes, une chose que [la deuxième plaignante] n'avait jamais vu et qui l'avait choquée, tandis que [la témoin n° 5] n'a pas réagi parce que cela arrivait si souvent. »
- **Témoin n° 6** : « En février 2015, [la témoin n° 6] savait qu'elle devait quitter cet emploi même si elle avait peur de le faire. Elle savait qu'il était important qu'elle le fasse pour sa santé mentale et pour sa relation avec son conjoint. Elle se sentait prise au piège dans cet emploi, mais voulait le quitter en bons termes après avoir entendu si souvent le défendeur dire qu'il avait le pouvoir de rendre les gens inemployables et de gâcher leur

vie. Au départ de [la témoin n° 6], le défendeur était très inquiet et lui demandait fréquemment s'ils resteraient amis. Elle a eu l'impression que c'était sa façon à lui de s'assurer qu'elle lui resterait loyale et de conserver son contrôle sur elle. »

- **Témoin n° 7** : « [La témoin n° 7] avait très peur d'être congédiée. Elle a déclaré qu'elle avait l'impression que si elle devait l'être, elle ne le verrait pas venir, comme ce fut le cas pour d'autres employés. [La témoin n° 7] était présente lors du congédiement de [nom caviardé] et se rappelait lorsque le défendeur lui avait dit qu'il pouvait la congédier pour son retard, alors qu'elle avait travaillé tard plusieurs soirs d'affilée à tenter de faire le rapprochement entre les reçus sans avoir reçu de directives et sans savoir comment s'acquitter de cette tâche. Le même jour, le défendeur avait demandé à [la témoin n° 7] de se présenter à la Place-Ben-Franklin pour remettre son travail réalisé pendant ses heures supplémentaires, mais il ne s'est jamais présenté. Elle a laissé les documents et sa clé dans le bureau, a demandé à l'agent de sécurité de verrouiller la porte et a quitté son emploi ce jour-là, le 3 janvier 2019. »

ANALYSE

Les conclusions de l'enquêtrice

94 En ce qui a trait aux allégations formulées par la première plaignante, l'enquêtrice a formulé les commentaires suivants :

« Dans le cas de [la première plaignante], celle-ci soutient ce qui suit :

- (1) Le conseiller avait demandé à la plaignante si elle acceptait d'aller en "mission de séduction" à des événements de réseautage, certains dans des bars, afin de convaincre des hommes de travailler bénévolement pour son bureau et de lui divulguer divers renseignements utiles pour le bureau, précisant qu'elle serait appelée régulièrement à le faire. La preuve, qui comprend des éléments dont le défendeur est lui-même l'auteur, démontre amplement qu'il s'agissait d'une pratique à laquelle il avait fréquemment recours. De fait, de nombreux messages texte entre le défendeur et [la première plaignante] démontrent qu'il lui avait demandé à maintes reprises de participer à des événements de réseautage de toutes sortes et qu'elle l'a fait. **L'enquête conclut que cette allégation est établie.**

- (2) Le conseiller a montré à la plaignante des photos enregistrées dans son téléphone d'anciennes employées et lui a dit de porter des vêtements révélateurs, comme un membre de son personnel l'avait fait, lorsqu'elle « allait en mission ». Les témoignages des plaignantes et des témoins démontrent hors de tout doute que le défendeur montrait souvent des photos d'employées vêtues de façon révélatrice. **L'enquête conclut que cette allégation est établie.**
- (3) Le conseiller l'a amenée dans un bar, lui a payé à boire jusqu'à 2 h du matin et lui a raconté les fois où ses employées ont fait boire des hommes jusqu'à ce qu'ils soient ivres et ont dansé avec eux jusqu'à ce qu'ils éjaculent. Il lui a dit qu'il voulait qu'elle convainque des hommes qu'elle aurait des rapports sexuels avec eux pour qu'ils travaillent comme bénévoles auprès du bureau du conseiller ou qu'ils lui donnent des renseignements utiles pour le bureau, mais qu'il la congédierait si jamais elle avait réellement une relation sexuelle avec eux. *Ce modus operandi* revient sans cesse dans le processus d'embauche du défendeur, et les messages texte entre lui et [la première plaignante] corroborent hors de tout doute cette allégation. **L'enquête conclut que cette allégation est établie.**
- (4) Le conseiller lui a dit, dans un message texte, de porter quelque chose de « sexy » pour se rendre à un événement, sans pour autant avoir l'air d'une « pute », et qu'elle n'avait pas à porter de soutien-gorge. **L'enquête conclut que cette allégation est établie.**
- (5) Le conseiller a tenu des propos inappropriés concernant, notamment, son apparence et son corps, les surnoms qu'il lui donnait et dont il affublait ses collègues, les activités sexuelles qui s'étaient déroulées au bureau, l'intérêt sexuel que lui portaient les autres et la perception des autres comme quoi il entretenait des relations sexuelles avec des membres de son personnel, y compris avec elle. La preuve, dont des messages entre le défendeur et [la première plaignante], démontre amplement que le défendeur a eu ce comportement avec elle et avec d'autres personnes. **L'enquête conclut que cette allégation est établie.**
- (6) Le conseiller lui a dit de garder secrètes les « missions » au bar et a continué à lui parler des « missions » qu'il souhaitait lui confier et à lui demander de se rendre à des événements qui, selon elle, se déroulaient à

des moments inappropriés et auxquels elle estimait n'avoir aucune raison d'assister (par exemple, un événement dans une boîte de nuit). À l'instar de la première allégation, la preuve est abondante et provient de nombreux témoins et plaignantes. **L'enquête conclut que cette allégation est établie.**

(7) Le conseiller a eu un comportement abusif envers elle et ses collègues, notamment en se moquant d'elles et en les dénigrant, en lui disant que les électeurs et ses collègues la détestaient, en instaurant un climat de peur dans le bureau par ses propos menaçants concernant les mesures préjudiciables susceptibles d'être prises à l'endroit d'un membre du personnel ayant donné sa démission et en rejetant sur elle la responsabilité du départ de ce dernier. La preuve démontre que le défendeur a eu un comportement abusif envers [la première plaignante] directement, et indirectement en parlant d'elle à [la témoin n° 1]. Il a été abondamment démontré que le défendeur avait instauré un climat de terreur dans le bureau en manipulant plusieurs personnes et en ayant recours aux mensonges. **L'enquête conclut que cette allégation est établie.** »

- 95 L'enquêtrice a fait la déclaration suivante relativement à la huitième allégation : eu égard à ses fonctions professionnelles, le conseiller était constamment absent ou en retard aux réunions, s'endormait pendant ces dernières, ne donnait pas de directives à la plaignante quant aux tâches à accomplir et, à une occasion, s'est montré fantasque envers un électeur, au point où la plaignante a craint pour sa sécurité.
- 96 Cela dit, comme je l'ai mentionné précédemment aux paragraphes 76 à 78, j'ai examiné attentivement les témoignages et je suis arrivé à la conclusion qu'il y a suffisamment d'éléments de preuve pour corroborer les préoccupations de la plaignante relatives à sa sécurité et que l'évaluation du rendement du défendeur dans le cadre de ses fonctions de conseiller n'est pas au cœur de cette plainte et ne relève pas de ma compétence.
- 97 Sans mettre en doute les affirmations de la première plaignante concernant le comportement qu'elle reproche au défendeur, qui dépeignent selon moi fidèlement l'image qu'elle s'en était faite, j'estime cependant que ce genre de jugement peut être extrêmement subjectif.

98 Il n'existe aucune description de travail qui énonce dans les moindres détails les fonctions d'un conseiller municipal. Des absences ou des retards chroniques aux réunions, l'absence de directives claires sur les tâches à réaliser et l'omission de rémunérer le personnel pour le travail réalisé en dehors des heures de bureau relèvent plus de l'incompétence que du *Code de conduite*. Il est préférable de laisser ce genre de jugement et d'évaluation du rendement d'un conseiller dans le cadre de ses fonctions aux électeurs qui, lors du scrutin, détiennent le pouvoir d'établir un constat et de retenir la sanction ultime : le retrait de la charge publique.

99 En ce qui a trait aux allégations formulées par la deuxième plaignante, l'enquêtrice a formulé les commentaires suivants :

« Dans le cas de [la deuxième plaignante], elle soutient que, lors d'une entrevue pour l'obtention d'un poste dans son bureau, le défendeur :

(1) Lui a montré une photo d'elle en costume et a insinué qu'elle ne portait pas de soutien-gorge sur cette dernière et que le fait de ne pas en porter pouvait « attirer un homme de l'autre côté de la pièce ». La preuve recueillie dans le cadre de la présente enquête abonde en incidences illustrant l'obsession du défendeur pour les femmes ne portant pas de soutien-gorge et le fait qu'il ne voyait aucun problème à exploiter la sexualité de la femme pour ses propres fins politiques. **L'enquête conclut que cette allégation est établie.**

(2) A fait pression sur elle afin qu'elle dévoile des détails intimes sur sa vie personnelle, en insinuant que cela l'aiderait à la « protéger » et que cela démontrerait qu'elle est digne de confiance. À cet égard, la preuve recueillie, notamment des courriels à d'autres personnes, démontre amplement que le défendeur posait des questions de cette nature aux candidates potentielles. **L'enquête conclut que cette allégation est établie.**

(3) A tenu des propos inappropriés concernant son apparence et son corps, que ce soit directement à elle ou à d'autres. Le témoignage de [la deuxième plaignante], à l'instar de ceux de [la première plaignante], de [la témoin n° 1] et d'autres témoins, corroborent cette habitude qu'avait le défendeur. **L'enquête conclut que cette allégation est établie.**

(4) A tenu des propos inappropriés concernant ses collègues (notamment sur leur apparence et leurs vêtements), de même que les activités sexuelles de partenaires d'affaires et d'anciens employés du bureau. **L'enquête conclut que cette allégation est établie.**

(5) Réitérait régulièrement aux employés du bureau qu'ils pouvaient être congédiés sans préavis et sans motif valable, laissant entendre que toute allégation de harcèlement ou de comportement inapproprié devait être résolue « à l'interne » et qu'une ancienne employée avait perdu le nouvel emploi qu'elle avait trouvé parce qu'elle avait tenté de lui nuire. **L'enquête conclut que cette allégation est établie. »**

La réponse du défendeur aux deux plaintes

100 Tel que je l'ai indiqué plus tôt, le défendeur, par l'entremise de son avocat, a refusé de répondre par écrit aux deux plaintes comme l'exige le Protocole régissant les plaintes; il a refusé de planifier une entrevue pour témoigner dans le cadre de l'enquête; et il a délibérément cherché à éviter qu'on lui signifie une assignation à comparaître devant moi pour être interrogé sous serment conformément à la *Loi de 2009 sur les enquêtes publiques*.

101 Le défendeur a eu amplement le temps de répondre par écrit à chacune des deux plaintes. Il a refusé de le faire. Il a même refusé au début de septembre 2020 l'offre de répondre à des questions écrites. Le 23 octobre 2020, il a reçu la version préliminaire de ce rapport afin de lui laisser la chance de le commenter. Aucun commentaire concernant les allégations n'a été reçu. Le 2 novembre 2020, j'ai demandé à mon avocat de lui offrir une dernière chance d'accepter de participer à une entrevue lorsqu'il recevrait l'autorisation de le faire par ses médecins, lui assurant que des mesures pouvaient être prises pour assurer son confort. Aucune réponse n'a été reçue.

102 Il a choisi de ne pas participer et de ne pas contester, durant l'enquête, l'ensemble des preuves déposées contre lui. S'il n'a pas répondu aux allégations au cours de l'enquête, il a fait une déclaration publique dans les médias.

103 Le 3 octobre 2019, le défendeur a répondu publiquement, affirmant notamment (voir l'annexe 2) ce qui suit :

« J'affirme sans la moindre hésitation que je n'ai jamais traité une employée (ni une candidate à un emploi) de manière sexuellement harcelante, discriminatoire ou inappropriée. »

104 C'est la seule déclaration pertinente émise par le défendeur en réponse aux plaintes. C'est un déni pur et simple.

105 Par conséquent, en l'absence de toute autre réponse ou de tout autre commentaire de la part du défendeur, j'ai estimé que cette déclaration publiée constitue une réponse substantielle et exhaustive aux plaintes déposées à l'endroit du défendeur et j'ai tenu compte de ce déni en formulant mes conclusions.

Utilisation de la preuve de faits similaires

106 Bon nombre des interactions entre le défendeur et les première et deuxième plaignantes ont eu lieu sans témoin. Pour les incidents avec témoins, j'ai examiné et retenu les témoignages pertinents des témoins (notamment les témoins n^{os} 1, 2, 3, 4, 5 et 10).

107 Un certain nombre de témoins ont fourni une preuve qui doit être évaluée selon les principes de la preuve de faits similaires, puisqu'elle ne cite pas les incidents précis dénoncés dans les allégations des première et deuxième plaignantes. Mon rôle ne consiste pas à rendre une décision ayant force exécutoire, mais plutôt à formuler ma recommandation au Conseil. Cela dit, j'ai jugé important de tenir compte des principes juridiques qui s'appliquent à l'admissibilité de la preuve de faits similaires. C'est ce qui m'a amené à demander conseil auprès d'un avocat sur les circonstances dans lesquelles un décideur peut avoir recours à la preuve de faits similaires.

108 « Une telle preuve n'est généralement pas admissible, puisqu'elle tend à nuire au juge des faits. Elle est cependant admissible si la valeur probante de la preuve l'emporte sur ses effets préjudiciables. »¹³

109 La Cour suprême du Canada a énoncé dans *R. c. Handy*, 2002 CSC 56, que les « dangers du raisonnement fondé sur la propension » est que la propension

¹³ *Ordre des médecins et des chirurgiens c. Peirovy*, 2018 ONCPSD 6, p. 8.

inférée de faits similaires « peut retenir indûment l'attention du juge des faits. Elle risque sérieusement de causer un préjudice, de détourner l'attention du jury et d'entraîner un délai excessif, et ces inconvénients l'emportent presque toujours sur sa valeur probante »¹⁴. Le danger vient du fait que le juge des faits sera amené à croire que le défendeur est une « mauvaise personne » et est donc susceptible d'avoir commis les gestes reprochés ou à se laisser influencer par la décision relative aux allégations en question¹⁵.

110 Au moment de décider d'inclure la preuve de faits similaires dans mon rapport, j'ai suivi ce processus en trois temps :

- a. évaluer la valeur probante de la preuve;
- b. évaluer le préjudice pour le défendeur;
- c. évaluer la valeur probante par rapport au préjudice.

111 Pour évaluer la valeur probante de la preuve, j'ai relevé des points précis pour lesquels la preuve de faits similaires était pertinente. Ceux-ci sont évidents à la lumière de la section précédente sur la structure du rapport.

112 J'ai examiné les facteurs reliant les faits similaires qui sont énoncés dans l'arrêt *R. c. Handy*, à savoir : la mesure dans laquelle les autres actes ressemblent dans leurs moindres détails à la conduite reprochée, la proximité temporelle des actes similaires, les circonstances entourant les actes similaires ou s'y rapportant, la fréquence des actes similaires, tout trait distinctif commun aux épisodes, et tout autre facteur susceptible d'étayer ou de réfuter l'unité sous-jacente des actes similaires¹⁶. Je suis arrivé à la conclusion que la preuve établie dans la section sur les faits était pour ainsi dire liée en tout point aux incidents allégués. Si l'on prend, par exemple, les allégations voulant que le défendeur racontait des anecdotes à caractère sexuel dans le bureau et montrait des photos d'anciennes employées en tenue révélatrice, l'une des principales questions à se poser est la suivante : le défendeur interagissait-il ainsi avec ses employées afin de normaliser un milieu de travail sexualisé dans lequel les employées avaient l'impression qu'il était plus acceptable de s'acquitter des « missions » qui leur étaient demandées? Concernant le milieu de travail toxique, l'une des principales questions à se poser est la suivante : le défendeur a-t-il

¹⁴ *Ordre des médecins et des chirurgiens c. Peirovy*, 2018 ONCPSD 6, p. 8, citant *R. c. Handy*, 2002 CSC 56, par. 37 (*Handy*).

¹⁵ *R. c. Arp* [1998] 3 R.C.S. 339, par. 40.

¹⁶ *R. c. Handy*, par. 82.

instauré un climat de travail toxique dans lequel les employées avaient des impressions négatives au sujet de leurs collègues et des interactions tout aussi négatives avec elles, craignaient perpétuellement pour leur emploi et croyaient qu'elles devaient suivre à la lettre toutes les demandes du défendeur?

- 113 L'essentiel de la preuve étant corroboré par de la documentation, il m'a été plus facile de déterminer qu'on pouvait raisonnablement ajouter foi à la preuve. Je suis arrivé à la conclusion que la preuve ne permettait pas de conclure à un quelconque motif de collusion. Tous les témoins ne faisant plus partie du bureau du défendeur, l'issue de l'enquête n'avait aucun effet direct sur leur emploi ou leur sécurité financière.
- 114 Je me suis attardé sur la question de savoir s'il n'y avait que des similarités vagues ou générales dans la preuve. J'ai ainsi pu constater que les interactions présentaient des caractéristiques distinctives importantes. Citons, par exemple, les photos d'anciennes employées costumées pour l'événement Comiccon qui ont été montrées; le défendeur qui a tenu des conversations à caractère sexuel lors d'entrevues ou dès que les témoins commençaient à travailler dans son bureau, banalisant son comportement; le défendeur qui fournissait à des membres de son personnel des vêtements révélateurs à porter aux événements; le défendeur qui a envoyé des messages texte à des membres du personnel pour leur dire quoi porter; et le défendeur qui manigançait pour dissuader les membres du personnel de se parler et qui a instauré un climat de méfiance entre eux.
- 115 Le préjudice potentiel se trouve dans le préjudice de raisonnement, dans l'image que le décideur pourrait se faire du défendeur comme étant une « mauvaise personne » sur la foi de la preuve de faits similaires. J'ai néanmoins conclu que je ne serais ni distrait ni influencé par les éléments de preuve de faits similaires.
- 116 En déterminant la valeur probante en fonction du préjudice, je n'entreprendrai pas un exercice mécanique ou mathématique consistant à additionner les similarités et les divergences dans la preuve pour arriver à un solde net. Il s'agit plutôt ici d'exercer son jugement¹⁷.
- 117 Puisque les allégations portaient à la fois sur des incidents précis et l'environnement de travail en général, j'ai examiné la preuve des témoins n^{os} 1,

¹⁷ *Ordre des médecins et des chirurgiens c. Peirovy*, 2018 ONCPSD 6; *R. c. Shearing*, 2002 CSC 58, par. 73.

2, 3, 4 et 5, qui ont toutes travaillé sur place, dans le bureau du défendeur, en même temps qu'au moins une des plaignantes. Dans la mesure où la preuve corroborante fournie ne traitait pas du même incident décrit par la plaignante, j'ai examiné si on pouvait ajouter foi à la preuve en vertu du principe de la preuve de faits similaires et je suis arrivé à la conclusion que la valeur probante de la preuve l'emportait sur le préjudice causé par le fait que j'en tiens compte.

- 118 Bien que la témoin n° 7 ne travaillât pas pour le défendeur lorsque la deuxième plaignante travaillait pour lui activement, elle a été embauchée seulement deux mois après le départ de la deuxième plaignante en congé de maladie. Quant à la témoin n° 1, elle avait le statut d'employée ordinaire pendant la période d'emploi de la témoin n° 7 et de la deuxième plaignante. Les témoins n^{os} 1 et 7 ont interagi directement avec la deuxième plaignante lors d'un dîner où cette dernière leur a expliqué pourquoi elle était partie en congé de maladie. J'ai déterminé que le témoignage de la témoin n° 7 sur les anecdotes racontées par le défendeur (notamment sur l'intérêt sexuel que lui portait une femme et les incartades sexuelles au bureau) ainsi que sur le climat de travail toxique avait une valeur probante quant à un certain nombre d'allégations. Bien que je sois conscient du préjudice que peut causer cet élément de preuve, je conclus que sa valeur probante l'emporte sur celui-ci.
- 119 Les témoins n^{os} 6, 8 et 9 ont été embauchés dans les huit mois ayant suivi l'embauche des première et deuxième plaignantes, ce qui satisfait à mon avis au critère temporel de l'analyse de la preuve de faits similaires. La version des faits relatée par ces témoins, dont le témoin n° 9 qui est un homme, se rejoint sur plusieurs points, notamment les anecdotes à caractère sexuel racontées par le défendeur. La témoin n° 6 a également parlé des menaces de congédiement qui planaient sur le personnel, tandis que les témoins n^{os} 6 et 8 ont toutes les deux témoigné des demandes de ne pas porter de soutien-gorge ou de porter des vêtements précis, révélateurs. Ces éléments de preuve témoignent d'un comportement caractéristique du défendeur envers ses employés entre août 2013 et juin 2019.
- 120 La preuve démontre que le défendeur employait généralement deux ou trois employées en même temps et qu'il évaluait par la suite s'il arriverait à exploiter la sexualité de certaines d'entre elles pour ses propres fins. Ce ne sont pas tous les témoins qui ont eu droit à ce comportement précis (comme les demandes pour aller « en mission ») et ce constat peut s'appliquer à l'ensemble de cette période de six ans. Le défendeur choisissait plutôt soigneusement la

personne qu'il enverrait dans les bars pour recruter des bénévoles après s'être assuré qu'elle « accepterait » de s'acquitter de ce mandat à caractère sexuel. Aux autres employées, il racontait des anecdotes à caractère sexuel, et il montait les employés les uns contre les autres. La preuve de faits similaires a été nécessaire pour confirmer ce comportement.

- 121 Le témoin n° 11 ayant été le sujet de plusieurs anecdotes racontées par le défendeur, son témoignage a été qualifié de pertinent dans le cadre de l'enquête. Ce témoin a déclaré avoir vécu une expérience tout à fait différente des plaignantes et des témoins n^{os} 1 à 8 dans le bureau du défendeur entre janvier 2011 et novembre 2012. J'ai donc conclu qu'il était nécessaire de prendre le témoignage de la témoin n° 8 en considération puisqu'il pouvait être disculpatoire.
- 122 Pendant l'enquête, j'ai examiné les témoignages de neuf autres témoins. Ces témoins ont abordé des sujets qui ne concernaient ni la première ni la deuxième plaignante. Cela étant, j'ai assimilé ces éléments de preuve à la preuve de faits similaires. J'ai ensuite entrepris une évaluation de la valeur probante de cette preuve de faits similaires, pour arriver à la conclusion que la preuve présentée par ces témoins ne satisfaisait pas au critère de la valeur probante. Je n'ai donc pas tenu compte de cette preuve dans le présent rapport.

Analyse de la crédibilité et de la fiabilité

- 123 La crédibilité et la fiabilité sont des principes fondamentaux lors de l'évaluation d'un témoignage. « La crédibilité fait référence à la sincérité du témoin et à sa volonté de dire la vérité parce qu'il ou elle croit que c'est la vérité. La fiabilité fait référence à la capacité du témoin à observer les événements en cause avec attention, à s'en souvenir avec précision et à les relater fidèlement. »¹⁸ Je suis conscient qu'un « témoin honnête peut malgré tout faire erreur, ce qui suppose qu'on ne peut ajouter foi à son témoignage, bien qu'il soit donné en toute sincérité. »¹⁹
- 124 Pour évaluer la crédibilité et la fiabilité, je tiens compte de l'ensemble de la preuve et j'essaie de repérer toute incohérence (et, le cas échéant, l'incidence de celle-ci).

¹⁸ *Ontario (Ordre des médecins et des chirurgiens de l'Ontario) c. Phipps*, 2018 ONCPSD 48.

¹⁹ *Ibid.*

125 Pour nombre de ces femmes, il n'a pas été facile de témoigner comme elles l'ont fait, certaines en la qualité de plaignantes, certaines en la qualité de témoins. En dépit de cela, elles ont fait ce qu'elles croyaient être la bonne chose et ont affirmé ne pas regretter d'avoir été témoins dans le cadre de cette enquête. Elles ont décidé de participer à l'enquête et de partager ce qu'elles ont vécu afin d'éviter à d'autres femmes une expérience semblable.

126 Dans l'ensemble, je suis d'avis que les plaignantes et les témoins étaient crédibles et fiables.

127 Pour tirer cette conclusion, j'ai examiné minutieusement les possibilités de collusion ou d'invention d'une histoire.

Conspiration par des « adversaires politiques »

128 Dans sa déclaration publique citée précédemment, le défendeur a soutenu que ces plaintes faisaient partie d'une conspiration politique organisée parce qu'il cherchait à obtenir de l'information au sujet du programme d'approvisionnement du train léger sur rail (TLR). Plus précisément, il a déclaré ce qui suit :

« Les gens savent sans doute que j'ai officiellement retenu les services d'un avocat en juillet de cette année, après avoir appris que j'étais ciblé en raison de mes démarches visant à instaurer une plus grande transparence dans le programme d'approvisionnement du TLR. J'ignorais complètement à ce moment la direction que prendraient ces attaques politiques. Par la suite, nous avons appris que l'un de mes adversaires politiques tentait de persuader plusieurs femmes de s'unir pour parler de moi en mal. »

129 Pendant l'enquête, l'enquêtrice a appris l'existence d'un message texte en circulation dans lequel il était demandé si une personne acceptait de venir parler aux médias au sujet de son expérience de travail pour le défendeur afin de constituer une « masse critique » (voir l'annexe 53). La circulation de ce message a également été mentionnée dans les médias.

130 J'ai examiné les témoignages détaillés des personnes ayant contribué à faire circuler ce message. Voici un résumé de la suite des événements et de la manière dont le défendeur a appris l'existence de ce message :

- Le 27 juillet 2019, l'ancienne rivale politique du défendeur a appris qu'une femme avait eu une entrevue d'emploi avec le défendeur, que celui-ci lui avait demandé de faire des tâches tout à fait déplacées et qu'elle avait

l'intention de raconter son histoire dans les médias. On a demandé à l'ancienne rivale politique du défendeur si elle connaissait une autre personne qui avait vécu la même expérience ou avait entendu quoi que ce soit pendant la campagne précédant l'élection municipale de 2018.

- L'ancienne rivale politique du défendeur s'est souvenue d'une personne parmi ses amis qui connaissait une personne ayant déjà travaillé pour le défendeur et qui pourrait avoir raconté des expériences de travail particulières pendant qu'elle travaillait pour le défendeur.
- Le 28 juin 2019, l'ancienne rivale politique du défendeur a envoyé un message texte à son ami (voir l'annexe 53), qui a pris une capture d'écran du message et l'a transférée à l'ancienne employée.
- Le 4 juillet 2019, l'ancienne employée a transféré le message texte à la témoin n° 4, qui était une collègue pendant son emploi pour le défendeur.
- Le même jour, la témoin n° 4 a parlé au défendeur et lui a envoyé le message texte par courriel.

131 Je suis convaincu que ce message texte est à l'origine de l'allégation d'action concertée et de théorie du complot citée par le défendeur dans son déni public du 3 octobre 2019. L'ancienne rivale politique du défendeur, l'ancienne employée et la témoin n° 4 ont toutes été interrogées sous serment par l'enquêtrice.

132 Toutes les parties ont été franches et honnêtes au sujet de leur participation dans la circulation du message texte.

133 J'ai examiné les témoignages et la preuve qui révèlent que l'ancienne rivale politique du défendeur ignorait les noms des plaignantes et n'a jamais communiqué directement avec l'un ou l'autre des témoins.

134 L'ancienne rivale politique du défendeur était au fait des reportages dans les médias du 28 juin 2019 et a communiqué avec un ami pour discuter du défendeur, mais aucune information crédible ne permet de conclure qu'il y a eu une quelconque forme de conspiration politique organisée ou de masse critique à la suite de ce message texte. Le message texte de l'ancienne rivale politique du défendeur traite de l'expérience vécue par une plaignante pendant une entrevue d'emploi qui est abordée dans mon rapport au Conseil du

15 juillet 2020. Il n'y a absolument rien dans la preuve au regard des deux plaintes qui soit pertinent à l'échange de textes mentionné aux présentes.

- 135 De plus, l'allégation du défendeur voulant qu'il soit « *ciblé en raison de mes démarches visant à instaurer une plus grande transparence dans le programme d'approvisionnement du TLR* » est sans aucun fondement. Ni les plaignantes ni les témoins n'ont fait mention de cette question dans leurs témoignages, et l'enquêtrice n'a mis au jour aucun élément de preuve ayant un lien de près ou de loin avec cet enjeu.
- 136 La première et la deuxième plaignante n'ont pas travaillé ensemble dans le bureau du défendeur. Les témoignages des deux plaignantes traitent tous les deux de conditions de travail toxiques et abusives. Malgré cela, je n'ai pu trouver dans leurs témoignages des déclarations ou des expressions communes qui laisseraient deviner une forme de collaboration entre les deux venant miner leur crédibilité.
- 137 Je conclus donc qu'il n'y a jamais eu de mouvement conspirateur ni de collusion dans les plaintes.

Possible collusion concernant la première plaignante et ses collègues de travail

- 138 La première plaignante et les témoins n^{os} 1 et 2 ont été collègues dans le bureau du défendeur entre décembre 2018 et mai 2019. Pour autant que je sache, la première plaignante est toujours à l'emploi du défendeur, mais elle est en congé de maladie pour cause de stress. Les témoins n^{os} 1 et 2 ont toutes les deux quitté leur emploi en mai 2019 et ont confirmé les allégations de la première plaignante dans leurs témoignages. En fait, leurs témoignages corroborent celui de la première plaignante sur de nombreux points, surtout celui voulant que le défendeur monte les employés les uns contre les autres et instaure à dessein un climat de travail toxique.
- 139 Lorsque j'ai examiné les témoignages sous serment des trois employées ayant été collègues, j'ai remarqué qu'elles avaient toutes utilisé la même expression, soit le « syndrome de Stockholm »²⁰, lorsqu'elles avaient expliqué à l'enquêtrice pourquoi elles avaient continué de travailler dans un environnement où régnait la peur, la manipulation et le harcèlement. Aux fins de vulgarisation, le syndrome

²⁰ « Syndrome de Stockholm : Tendance psychologique d'un otage à tisser des liens avec son ravisseur, à s'identifier à lui, ou à éprouver de l'empathie à son égard. » Source : Dictionnaire Merriam-Webster (<https://www.merriam-webster.com/dictionary/Stockholm%20syndrome>) (page consultée le 6 août 2020).

de Stockholm est un terme couramment utilisé pour décrire les relations problématiques allant de légères à graves. Le fait que les trois témoins aient utilisé sous serment le même terme et le même vocabulaire soulève toutefois des doutes quant à la possibilité de témoignages fabriqués de toutes pièces.

- 140 Les trois collègues ont toutes raconté qu'elles avaient découvert à la fin de mars ou au début d'avril 2019 que le défendeur les manipulait chacune de leur côté et leur racontait à toutes des mensonges au sujet de leurs collègues. Elles ont compris ce qui se passait à la suite d'une dispute entre la première plaignante et la témoin n° 1 concernant un malentendu au sujet d'un événement auquel le défendeur avait assisté avec sa fille au lieu de la première plaignante, comme cela était prévu au départ (voir l'annexe 45). C'est à ce moment que les trois collègues ont réalisé que le défendeur les montait les unes contre les autres et ont convenu d'enterrer la hache de guerre au travail et d'unir leurs forces afin de minimiser les conséquences néfastes qu'avait la conduite du défendeur sur leurs vies.
- 141 De mon point de vue, cette rencontre peut être interprétée comme une forme de collusion, mais une forme de collusion par trois femmes qui tentaient de survivre à une relation toxique aux mains d'un employeur abusif. C'est un scénario que l'on voit malheureusement trop souvent et dans trop de milieux de travail.
« Comment pouvons-nous unir nos forces pour supporter notre patron abusif et ainsi atténuer le stress subi au travail? » Compte tenu du climat qui régnait dans le bureau du défendeur, il n'est pas étonnant que les trois femmes aient cherché à se soutenir mutuellement pour passer au travers de leurs journées. Elles subissaient toutes les mêmes conditions de travail dégradantes. Il est donc tout à fait probable qu'elles en soient toutes arrivées au même constat, soit que leur situation s'apparentait, au fil du temps, à une forme de syndrome de Stockholm.
- 142 Le 1^{er} mai 2019, la témoin n° 2 a quitté son emploi en raison des conditions de travail toxiques. Ce jour-là, elle a déposé une plainte écrite auprès du gestionnaire de programme des Services de soutien au Conseil (voir l'annexe 43). Ce grief a été discuté par les trois employées, et il a été déposé lors d'une entrevue où la témoin n° 2 a remis sa démission et qui a eu lieu bien avant la plainte déposée par la première plaignante le 16 septembre 2019.
- 143 Considérant les conditions dans lesquelles les trois collègues travaillaient, l'utilisation aujourd'hui répandue du terme « syndrome de Stockholm » pour décrire ce genre de relations et le fait que rien dans leurs témoignages après

septembre 2019 ne donne lieu de croire qu'il aurait pu y avoir collusion, j'ai décidé d'accepter les témoignages comme étant une preuve crédible.

Témoign n° 11 et aventures sexuelles qui lui sont attribuées

- 144 Le témoin n° 11 est un ancien employé qui a fait l'objet de nombreuses anecdotes d'aventures sexuelles alléguées que le défendeur racontait à tout vent en changeant constamment la version des faits. Le témoin n° 11 a confirmé à l'enquêtrice avoir eu une relation sexuelle consensuelle avec une collègue et que c'est la raison pour laquelle il a quitté son emploi pour le défendeur. Il a cependant nié et réfuté dans son témoignage sous serment toutes les activités sexuelles qui lui auraient été attribuées. Il a assuré n'avoir jamais eu de relations sexuelles au bureau.
- 145 Il est important de noter qu'aucun témoin n'a affirmé dans son témoignage avoir été partie ou spectateur à l'un ou l'autre des événements relatés dans les histoires répétées à maintes reprises par le défendeur.
- 146 J'estime qu'il n'y a aucune raison de douter de la version des faits du témoin n° 11 ou des témoignages des plaignantes ou de plusieurs autres concernant les anecdotes à caractère sexuel du témoin n° 11 racontées par le défendeur.
- 147 Je conclus que le témoignage du témoin n° 11 est exempt d'incohérences et qu'il est crédible.

Recherche générale d'incohérences dans la preuve et les témoignages

- 148 La témoin n° 2 a déclaré qu'on ne lui avait jamais demandé d'aller en mission secrète dans les boîtes de nuit et les bars pour recruter des jeunes hommes afin qu'ils se portent bénévoles. Son témoignage démontre bien que le défendeur ne confiait pas les mêmes tâches aux trois employées et que seule la première plaignante avait été choisie pour ces missions dans les bars.
- 149 Responsable des communications avec les médias au sein du bureau, elle était régulièrement appelée à assister à des événements où les médias seraient présents, comme, par exemple, l'inauguration des travaux d'un complexe d'habitation communautaire ou un congrès du secteur immobilier. La première plaignante était présente à la plupart des événements organisés après les heures de travail, le genre d'événement où il se boit de l'alcool et qui se termine tard. La témoin n° 2 était plus une personne à qui l'on confiait des tâches de jour,

tandis que la témoin n° 1 était celle qui travaillait dans le bureau depuis le plus longtemps et qui était généralement appelée à assister aux événements réunissant la classe politique, comme un événement du secteur de la construction auquel de nombreux conseillers municipaux étaient conviés.

- 150 Le témoin n° 11 a déclaré qu'en 2011 et 2012, soit lorsqu'il travaillait pour le défendeur, le personnel était pour ainsi dire libre de décider de la répartition des tâches et des nombreux événements, sans que le défendeur s'en mêle. Le but de ce genre d'événement est d'interagir avec les électeurs, de sonder ces derniers sur des enjeux précis et de faire en sorte qu'un suivi est effectué. Le témoin n° 11 a témoigné qu'il n'avait jamais entendu parler de missions dans les boîtes de nuit afin d'aller y glaner de l'information ou d'espionner qui que ce soit. Ce témoignage semble s'écarter de ceux des autres témoins et des plaignantes. Cela dit, ce témoin, contrairement aux autres, a travaillé pour le défendeur il y a bon nombre d'années. Puisque le *Code de conduite* n'était pas en vigueur en 2011 et 2012, je suis arrivé à la conclusion que je ne pouvais me fier à aucune déclaration des témoins remontant à cette période et j'ai exclu tous les témoignages reçus de témoins qui portaient sur leurs expériences pendant cette période.
- 151 L'incohérence qui semble se dégager de ces déclarations ne fait carrément pas le poids contre les témoignages détaillés et la preuve documentaire étoffée présentés par les autres témoins qui étaient des employées du défendeur. Aucune des expériences vécues par ces employées n'était identique, certes, mais elles avaient toutes un point en commun : le défendeur choisissait minutieusement à qui il demanderait d'exploiter sa sexualité pour son propre bénéfice personnel. Son *modus operandi* pour recruter ces employées était également le même : il analysait avec soin si la personne s'intégrerait bien au milieu de travail et décidait comment l'utiliser au mieux pour ses missions douteuses. Le défendeur a également veillé à instaurer un climat de travail toxique et conflictuel, un climat de travail incitant les employées à se méfier les unes des autres et à garder leurs expériences de travail pour elles.
- 152 Je conclus que les témoins n^{os} 2 et 11 disent tous deux la vérité, mais que leurs expériences différaient simplement de celles des employées ayant été choisies par le défendeur précisément pour « ses missions dans les bars ».
- 153 Le témoin n° 10, un ancien conseiller municipal, n'arrivait pas à se rappeler précisément si le défendeur lui avait déjà montré une photo de la deuxième

plaignante costumée en superhéroïne et avait fait des remarques sur ses abdominaux, mais il n'avait pas de mal à le croire (c.-à-d. que cela s'est vraisemblablement passé). Le témoin n° 10 a confirmé que le défendeur parlait souvent des femmes qui travaillaient dans son bureau ou qui y avaient déjà travaillé. Bien qu'il ait précisé qu'il ne croyait pas que l'intention du défendeur était de blesser ou d'être vulgaire, le témoin n° 10 a néanmoins affirmé que les propos dénotaient un manque de respect envers les personnes dont il parlait, même s'ils étaient dits avec humour. Le témoin n° 10 était selon moi crédible et fiable. Il a lui-même reconnu ne pas se souvenir précisément d'un incident en particulier, mais a confirmé de façon générale que le défendeur avait l'habitude de parler de ses employées actuelles et passées.

- 154 Dans mon examen de l'ensemble des déclarations faites par les plaignantes et les témoins, je ne relève aucune incohérence digne de mention qui démontrerait une quelconque manipulation de la vérité. Aucune des expériences ou des rencontres de nature abusive rapportées dans les témoignages de nombreux témoins n'était identique, mais elles avaient toutes une trame de fond somme toute analogue : raconter des anecdotes sur des expériences sexuelles et demander à la personne si elle était disposée à exploiter sa sexualité pour les fins politiques du défendeur, puis analyser si la personne s'intégrerait bien au milieu de travail et décider comment l'utiliser de façon à servir ses intérêts.
- 155 J'ai trouvé les deux plaignantes crédibles, honnêtes et franches. Chacune d'elles avait des souvenirs précis de son expérience de travail pour le défendeur et ni l'une ni l'autre ne semblait avoir d'intérêt quant à l'issue (autre qu'un désir de tenir le défendeur responsable de ses actes). Chaque plaignante a offert un témoignage cohérent et corroboré par une preuve documentaire, dont la fiabilité m'a également convaincu.
- 156 J'ai également trouvé les témoins crédibles. Leurs témoignages ont été utiles pour corroborer le témoignage des plaignantes et évaluer les questions d'invention d'une histoire et de collusion. Il n'y avait aucune incohérence significative par rapport aux témoignages et aux preuves documentaires des plaignantes.
- 157 Je ne vois aucune raison pour laquelle les plaignantes ou les témoins mentiraient ou feraient de fausses déclarations, et avec certitude elles ont toutes affirmé que leurs déclarations étaient vraies.

Crédibilité de la réponse publique du défendeur

158 La déclaration publique du défendeur dans laquelle il nie en bloc les événements a été publiée le 3 octobre 2019 et allait comme suit :

« J'affirme sans la moindre hésitation que je n'ai jamais traité une employée (ni une candidate à un emploi) de manière sexuellement harcelante, discriminatoire ou inappropriée. »

159 Le défendeur a refusé de prendre part à l'enquête. Au vu de la teneur de l'ensemble des témoignages et des documents déposés en preuve, le déni du défendeur est tout simplement difficile à croire.

Analyse de la preuve documentaire

Première plaignante

160 En plus de ses déclarations et de son témoignage sous serment, la première plaignante a fourni des messages texte entre elle et le défendeur. Les messages couvrent la période de son emploi pour le défendeur, soit à partir du moment où il a communiqué pour la première fois avec elle en décembre 2018 pour lui demander si elle accepterait de faire de « petites missions » pour lui jusqu'à ce qu'elle quitte le bureau du défendeur en juin 2019 pour un congé de maladie pour cause de stress.

161 Certaines portions du témoignage de la première plaignante sont corroborées par deux témoins qui ont travaillé dans le bureau du défendeur pendant la même période. La témoin n° 1 a également présenté une preuve documentaire étoffée qui confirme des aspects du témoignage de la première plaignante, notamment la façon dont le défendeur parlait de cette dernière à ses collègues.

Deuxième plaignante

162 En plus de ses déclarations et de son témoignage sous serment, la deuxième plaignante a fourni des messages sur les plates-formes BlackBerry et Facebook.

163 Le témoignage de la deuxième plaignante est corroboré en détail par celui de trois témoins qui travaillaient pour le défendeur pendant la même période.

Preuve documentaire

- 164 Les deux plaignantes et de nombreux témoins ont présenté une preuve documentaire sous forme de captures d'écran de messages texte et de conversations sur Facebook entre eux et le défendeur. Certains témoignages et documents précèdent l'adoption du *Code de conduite* que doivent respecter les membres du Conseil et qui est entré en vigueur en mai 2013. Par conséquent, je n'ai pas tenu compte des témoignages et des documents traitant d'événements survenus avant mai 2013.
- 165 Une grande proportion des messages texte joints au présent rapport démontre hors de tout doute que les rencontres entre le défendeur et les membres de son personnel sont bel et bien survenues et précisent les dates, les heures et les numéros de téléphone. Ces éléments ajoutent de la crédibilité aux témoignages offerts.
- 166 De plus, certains des messages texte sont très révélateurs des intentions du défendeur, comme son obsession pour les missions secrètes comportant une dimension d'exploitation sexuelle auxquelles il astreignait des membres de son personnel, son attitude envers les femmes dans le milieu de travail et le harcèlement sexuel qui y avait cours. D'autres confirment les demandes déplacées, de même que le contenu, les sous-entendus et les propos inappropriés.
- 167 Les extraits suivants sont directement tirés de la preuve documentaire et sont des déclarations provenant du défendeur lui-même.
- 168 **Concernant des événements de réseautage secrets et confidentiels de tout genre :**
- Dans l'annexe 25 :

« Je parlais du plan initial, celui dont il était question lorsque tu as été embauchée, le plan qui consistait à faire du réseautage au hasard au bar demain soir. Or, ce ne sera plus demain soir, ce sera un autre samedi. »
 - Dans l'annexe 27 :

« Vrai. Certaines femmes, celles qui sortent de l'école et ont peu d'expérience, ne sont pas très bonnes lorsqu'il s'agit d'adopter une identité

« caméléon », souvent nécessaire aux genres d'événements où nous devons aller. »

« Tu sais, une employée peut, en une seule soirée, devoir s'habiller et se distinguer à un méchoui à Fitzroy, pour ensuite se comporter avec classe à un gala dans une bibliothèque, pour finalement être "cette fille" à un événement dans un club ou un bar. Le tout en s'acquittant de sa mission, à l'insu, souvent, de tout le monde présent à ces événements. »

- Dans l'annexe 29 :

« Pour ce qui est de nos "missions dans les bars", je ne suis pas certain de savoir laquelle des formules que nous avons testées jusqu'à maintenant serait la plus efficace en ce qui te concerne. Mais nous avons du temps pour nous décider. Nous avons jusqu'à la veille des célébrations pour la fête du Canada. »

- Dans l'annexe 39(b) :

« Nous pouvons cibler un autre samedi pour une première tentative secrète de réseautage au hasard à ces endroits. Par la suite, on peut opter pour un événement plus formel un autre jour ou un autre soir? »

« Et veille à ce que je n'y échappe pas. »

« Puis, nous perfectionnerons un système pour classer les différents types de contacts ou de personnes ayant démontré un intérêt. »

« Je parlais du plan initial, celui dont il était question lorsque tu as été embauchée, le plan qui consistait à faire du réseautage au hasard au bar demain soir. Or, ce ne sera plus demain soir, ce sera un autre samedi. »

- Dans l'annexe 39(d) :

« Ouais. Donc, si tu m'avais accompagné et que nous avons fait cela au lieu de nous contenter de parader, cela aurait été payant. Tu aurais pu aussi te changer et nous serions partis de cet événement pour nous rendre à un autre événement de réseautage au hasard afin de recruter un autre candidat à ajouter à notre liste d'hommes de main. »

« Puis, il se peut que nous options pour la stratégie suivante : nous classons les événements selon qu'ils sont 1) des événements de réseautage de tous

genres (trois types en tout) pour recueillir de l'information et recruter des personnes pour chacune de nos trois listes; 2) des événements d'interactions publiques comme des consultations citoyennes; et 3) des rencontres avec des groupes avec qui nous avons déjà établi des liens. Selon moi, tu pourrais probablement faire tous les événements tombant dans la première catégorie. Je doute que [nom caviardé] soit efficace dans ce genre d'événement, et nous ne pouvons demander à [nom caviardé] de les faire puisqu'elle doit déjà se charger des événements des deuxième et troisième catégories. »

- Dans l'annexe 39(e) :

« Je te rappelle que toi, ou une autre employée à temps partiel douée pour ce genre d'événement (pas [nom caviardé]), devez m'accompagner pour une petite tournée de réseautage après les feux d'artifice qui auront lieu le soir de la fête du Canada. »

- Dans l'annexe 40 :

« Voudra-t-il toujours que tu ailles en mission de réseautage dans les bars s'il est proche de notre immeuble? »

- Dans l'annexe 41 :

« Cela signifie que nous ne ferons pas appel à [nom caviardé] ni même à [nom caviardé] pour les événements de réseautage au hasard le soir dans les bars lors desquels nous tentons de recruter des gens pour notre « liste NOC ». Tu seras celle qui sera chargée de la majorité, voire de la totalité, de ces événements. Nous confierons les événements lors desquels nous ciblons des personnes précises à [nom caviardé]. »

« C'est un terme tiré de *Mission impossible* que j'utilise en référence à une liste de personnes qui nous aideront, mais sans jamais révéler qu'elles le font parce que nous le leur avons demandé. »

« Tu ne dois pas leur faire confiance. Tu dois te rendre à un point où ils sentent qu'ils ne peuvent pas te trahir. Tu devras approcher uniquement des hommes. Cependant, il y aura des soirs où tu recruteras des personnes pour nos autres listes, et la tâche sera un peu plus facile. »

« Nous devons éviter de parler des missions de recrutement pour la liste NOC devant FoxyCleopatra – du moins pour le moment – parce que je ne

suis pas certain qu'elle devrait être mise au courant ET qu'elle pourrait le faire et obtenir de bons résultats. Je ne veux donc pas lui demander de faire ce genre de choses. Mais il y a une façon de procéder qui fonctionne... lorsque la personne sait ce qu'elle fait. »

« Tu peux accompagner [nom caviardé] lors des missions de recrutement pour les listes autres que la liste NOC. Elle pourrait te donner de bons trucs. Je ne crois pas qu'elle ait jamais fait une mission de recrutement pour la liste NOC et, entre toi et moi, je crois que tu serais meilleure qu'elle pour ce genre de mission. Je sais ce qui fonctionne, donc j'espère que tu seras d'accord, ou que tu me crois à tout le moins. »

« Oui. Je doute qu'elle obtienne de bons résultats lors des événements de réseautage dans les bars et les boîtes de nuit. Mais elle devrait être bonne dans d'autres types d'événements. »

« Ce type de mission est très secret, parce qu'il pourrait donner l'apparence d'être de la manipulation. »

169 Concernant l'image que devraient projeter les employées et les vêtements provocateurs qu'elles devraient porter :

- Dans l'annexe 26 :

« J'aimerais également connaître la taille de chandail qui te va le mieux (pour que cela épouse ton corps)? Je veux te commander un t-shirt avec mes initiales. »

- Dans l'annexe 27 :

« Si je comprends bien, une personne différente toutes les 5 minutes. Le scénario idéal, on dirait ☺ Mais, même si l'employée n'est pas très bonne pour ce genre de chose, ce que je déteste le plus est lorsqu'elle me demande ce qu'elle devrait porter et qu'elle se fâche de ma réponse [...] parce que je n'ai pas dit ce qu'elle voulait que je dise. »

« Je sais ce qui fonctionne. »

« OK. Et inutile de t'habiller de façon trop formelle! »

« En fait, tu peux t'habiller comme si tu allais à un événement où tu as l'habitude d'aller. Mais une tenue trop formelle ferait un peu guindé. »

« Même toi, tu devras parfois sortir de ta zone de confort. »

« Une autre femme qui travaille dans mon bureau est une costumadière (« cosplayer ») accomplie. L'une des employées, je veux dire. »

« Oui. Certains costumes font peur, d'autres sont inspirés de l'univers des superhéros. Certains costumes peuvent quasiment être targués de vulgaires, tandis que d'autres sont carrément impressionnants. »

« Si tu as un don pour la mode, si ce que tu choisis de porter est tendance, cela dénote une fibre artistique chez toi. »

- Dans l'annexe 29 :

« Ha. Je peux tout expliquer. Mais même si tu es un peu maladroite dans certains événements, ce sera quand même mieux que les autres qui ne prennent même pas la peine de se présenter:)

Oh, elle a voulu prétexter qu'elle n'avait rien à se mettre. Je lui ai dit que nous avions une garde-robe complète de vêtements de toutes tailles assemblée par une ancienne employée. Elle a changé de sujet. »

« Oui. On lui a dit ce qu'elle devait porter (deux tenues, une pour chaque événement) une semaine à l'avance. Elle avait accepté, puis, le soir de l'événement, elle a cité cette raison parmi quatre autres pour dire qu'elle restait à la maison pour dormir. »

Quoi qu'il en soit, j'ignore comment tu t'habilles habituellement – exception faite de ton uniforme Metro qui te va à ravir, bien sûr :) Mais je crois que tu pourrais porter pendant la première semaine essentiellement des tenues qui ressemblent à ce que [nom caviardé] (ou moi) pourrait recommander. Je ne m'attends pas à ce que tu renouvelles ta garde-robe. »

- Dans l'annexe 30 :

« OK. Je peux aussi apporter quelques trucs que tu pourras essayer dans la salle de bain du restaurant pour te faire une idée. »

« OK. Assure-toi de porter des vêtements faciles à enlever pour que tu puisses te changer en un tournemain. Un chandail ou quelque chose du genre. Pas de robe. »

- Dans l'annexe 32 :

Témoign n° 8 (T8) : « C'est seulement que je ne suis pas sûre à 100 % de ce que je dois porter. »

Défendeur (D) : « Fais-moi part des choix que tu as. »

T8 : « J'ai le haut blanc que tu m'as donné, que je pourrais agencer avec un short en jeans ou des *leggings*. »

T8 : « Je ne veux pas avoir froid. »

D : « OK. Porte ça. Il fera 19 °C et même plus jusqu'à ce que nous partions. »

T8 : « Je vais le porter avec des jeans. »

D : « OK. »

T8 : « J'ai un bustier que je peux porter en dessous. Cela devrait faire l'affaire. »

D : « 19 °C est quand même chaud pour certaines personnes, mais froid pour d'autres? »

T8 : « Je suis indécise. »

T8 : « Il se peut que j'aie froid, mais il y aura beaucoup de monde. »

D : « Il n'y aura pas de problème. »

- Dans l'annexe 33 :

Première plaignante (PP) : « C'est écrit "tenue de cocktail". »

D : « Oui. Donc, habille-toi de manière féminine. Sexy. »

PP : « Je crois que j'irai acheter une robe demain. »

D : « C'est plus facile pour les hommes. »

PP : « OK. Je m'en occupe. »

D : « Tu m'as dit d'être franc, alors voici : pas une tenue vulgaire, mais, selon la robe évidemment, pas de soutien-gorge de préférence. Les couleurs noir, bleu ou rouge fonctionnent habituellement. »

D : « Pas besoin de dépenser une fortune. »

- Dans l'annexe 35 :

« Je crois que pour la toute première fois, j'ai impressionné [Nom caviardé]. Cela fait du bien de voir que j'ai réussi à le convertir. Aussi, si [la première plaignante] n'avait pas porté de soutien-gorge ce soir (pour lui donner une allure sexy sans montrer trop de poitrine), cela aurait été amusant parce que nous étions assis avec un entrepreneur indien appelé "[nom caviardé]". Qui semblait le seul à ne pas savoir ce que son nom signifiait. »

- Dans l'annexe 36 :

« En passant, tu étais très jolie et ton choix de tenue était parfait ce soir. »

- Dans l'annexe 40 :

« Oh, cela me fait penser que tu m'as demandé de te faire part de mes commentaires sur ton APPARENCE au travail. Au bureau jusqu'à maintenant, ton choix de tenue est parfait. Tout comme tes cheveux. »

- Dans l'annexe 41 :

« Tu portes du petit ou du moyen en taille de chandail, n'est-ce pas? »

« Je vais apporter quelques vêtements pour te montrer ce que je veux. »

170 **Concernant le langage et les commentaires sexuellement explicites :**

- Dans l'annexe 36 :

« Et elle pense que je couche avec toi parce que tu veux juste "frôler la perfection". »

« Elle a dit que tu as une belle poitrine et de très beaux yeux. »

« Ouais. Elle veut savoir si je te trompe et si je couche avec d'autres employées. »

« Oui. Et là, elle dit que tes lèvres sont trop sexy et que je t'ai sûrement choisie à cause d'elles. »

- Dans l'annexe 37 :

« [...] et a dit "J'ai besoin de passer seulement un peu de temps avec toi. Je vais parler avec franchise. J'aimerais jouer avec toi. N'importe quand. Plusieurs fois. Avoir plusieurs rendez-vous, pas seulement un. Et je ne suis pas ce genre de personne. Je n'ai couché qu'avec quatre hommes dans ma vie. Donc, ce n'est vraiment pas mon style. Mais tu comptes tant pour moi!" »

« Elle m'a invité à une "séance" de 24 heures d'affilée au cours de laquelle nous irions "au fond des choses". Cela me semble si épuisant. »

- Dans l'annexe 37 :

« Elle a dit que si elle avait su que je serais à cet événement ce soir ou à tout autre événement, elle y serait venue elle aussi, vêtue de manière provocante et maquillée [...] "juste pour t'aider et, oh, OK, pour passer un peu de temps de qualité avec toi. Je n'ai jamais fait cela auparavant avec quelqu'un d'autre". Donc, une tenue provocante lors d'une soirée électrisante au cocktail ayant lieu au musée. *Je parle de la femme timide. Pas celle qui te déteste. »

- Dans l'annexe 41 :

« Oui. Elle devra apprendre à moins s'offusquer, parce que c'est le genre de commentaire qu'elle va entendre partout, et surtout par des hommes en chasse. »

« Aussi, elle me rappelle chaque jour que c'est dommage qu'elle n'ait pas de gros seins. »

- Dans l'annexe 38 :

« Et deux filles qu'il connaît, qui travaillent dans une certaine profession, voudraient que je les engage, et elles semblent être toutes les deux surprises que je tente de coucher avec elles. »

- Dans l'annexe 50 :

« Également, à titre informatif, [nom caviardé] fantasme toujours sur les atouts de [nom caviardé]. Mais, lorsqu'il a finalement fait le premier pas, [nom caviardé] couchait avec 16 femmes différentes par mois en moyenne. Et tout cela gratuitement! "Mais ce n'est tout simplement pas pareil". »

« Trois par fin de semaine et une en milieu de semaine. »

171 **Concernant le harcèlement sexuel dans le monde de la politique :**

- Dans l'annexe 27 :

« D'un autre côté, notre milieu ressemble sans doute un peu au vôtre (quoiqu'il se peut que ce soit pire dans le vôtre), c'est-à-dire que les hommes harcèlent en quelque sorte les femmes sur le plan sexuel. (Je ne parle pas de moi! 😊) Mais, pour bien des gens dans notre milieu, il n'y a pas de quoi fouetter un chat pour bien des raisons qui doivent s'appliquer aussi à votre milieu? »

« Lorsqu'une personne arrive de la rue et fait des commentaires, ce genre de chose, on dit qu'il n'y a pas de raison de laisser aller les choses. »

« Eh bien, si c'est important, et si la femme le veut, je peux m'en occuper en ayant recours à des moyens non conventionnels 😊 »

- Dans l'annexe 51 :

« À la ZAC hier soir, [nom caviardé] faisait de son mieux pour tenter de nous voler [nom caviardé] sous le nez. J'ai été témoin de quelques gestes qu'il a commis et qui pourraient techniquement être qualifiés de harcèlement sexuel à son endroit. »

« Des commentaires comme "Je n'aurais aucune gêne à être vu en ville avec elle à mon bras". »

« Ce n'est pas vraiment du harcèlement à mon avis. Tout au plus un comportement un peu pervers. »

« En plus, [nom caviardé] n'a pas vraiment cette réputation. Son comportement est irréprochable et elle est d'un abord très amical. C'est peut-être selon moi ce qui lui donne cet attrait? Un attrait différent. »

172 **Concernant la chosification sexuelle des employées**

- Dans l'annexe 27 :

« Dans bien des cas, une femme peut manipuler les hommes de cette façon, parce que les hommes sont souvent stupides ou, du moins, restent momentanément abasourdis. »

« Et parce qu'ils aiment se vanter auprès des femmes. »

« Parfois, prétendre d'être saoul fonctionne aussi 😊 »

173 Concernant le fait de monter les employés les uns contre les autres et d'instaurer un climat de travail toxique :

- Dans l'annexe 39(c) :

« Oui, eh bien, j'ignore si j'arriverai à mener cela à bon port. Si je n'y arrive pas, le scandale nous guette. En passant, ne dis pas tout à [nom caviardé]. Elle a beaucoup de forces, mais elle n'est pas aussi dégourdie que toi. »

174 Les déclarations échangées par messages texte avec les plaignantes et d'autres témoins ainsi que le vocabulaire explicite du défendeur lui-même démontrent hors de tout doute la véracité de certaines des allégations.

CONCLUSIONS

175 Comme je l'ai fait pour mon rapport au Conseil du 15 juillet 2020, je tire ces conclusions sans la participation directe ou une réponse précise du défendeur. Comme je l'avais souligné alors, il existe des précédents où des commissaires à l'intégrité ont dû communiquer leurs conclusions et formuler des recommandations lorsque des défendeurs avaient choisi de ne pas participer aux enquêtes ([Toronto Parking Authority and Emery Village BIA \(Re\)](#), [2019 ONMIC 12 \(CanLII\)](#); [Ford \(Re\)](#), [2016 ONMIC 11 \(CanLII\)](#)).

Norme de preuve : prépondérance des probabilités

176 En tirant des conclusions de faits, les commissaires à l'intégrité de la province de l'Ontario satisfont à la norme de preuve pour les enquêteurs en matière civile, que l'on nomme aussi la « prépondérance des probabilités ». Cette norme est clairement expliquée dans *F.H. c. McDougall*, [2008 CSC 53 \(CanLII\)](#), [2008] 3 R.C.S. 41, 61; 2008 CSC 53 (CSC) :

Toutefois, au civil, lorsque les témoignages sont contradictoires, le juge est appelé à se prononcer sur la véracité du fait allégué selon la prépondérance des probabilités. S'il tient compte de tous les éléments de preuve, sa conclusion que le témoignage d'une partie est crédible peut fort bien être décisive, ce témoignage étant incompatible avec celui de l'autre partie. Aussi, croire une partie suppose explicitement ou non que l'on ne croit pas l'autre

sur le point important en litige. C'est particulièrement le cas lorsque, comme en l'espèce, le demandeur formule des allégations que le défendeur nie en bloc [...].

- 177 La norme de preuve de prépondérance des probabilités exige une conclusion où il est plus probable qu'improbable qu'un fait allégué se soit produit et exige que cette conclusion soit fondée sur une preuve qui est claire, convaincante et persuasive²¹.
- 178 La norme du droit pénal « hors de tout doute raisonnable » ne s'applique pas.
- 179 Il me faut donc me prononcer sans réponse écrite ou témoignage du demandeur. Pour ce faire, je ne dispose d'un côté que de son déni public et catégorique, tandis que de l'autre, j'ai les témoignages et la preuve documentaire présentés par les plaignantes et les témoins.

Chaque allégation doit être prouvée séparément

- 180 L'enquêtrice est arrivée à la conclusion que la preuve recueillie confirmait les allégations relatives au comportement du défendeur.
- 181 J'ai pris connaissance des témoignages et de la preuve documentaire ainsi que du déni public du défendeur dans le cadre de l'enquête. Sur la base de cet examen, j'ai tiré les conclusions suivantes relativement aux plaintes déposées à l'endroit du conseiller Chiarelli.
- 182 Pour tirer mes conclusions, j'ai traité chaque allégation séparément, en fonction de sa valeur intrinsèque, et en tenant compte du libellé et des dispositions des articles pertinents du *Code de conduite*.

Concernant l'article 4 (Intégrité générale) du Code de conduite

- 183 Le premier point de l'article 4 qui est pertinent est le suivant :

(4.1) Les membres du Conseil s'engagent à s'acquitter de leurs tâches avec intégrité, responsabilité et transparence.

²¹ *F.H. c. McDougall*, 2008 CSC 53, par. 49 et 46.

184 Le dictionnaire Merriam-Webster définit l'« intégrité » comme suit :

« firm adherence to a code of especially moral or artistic values »²².

[Traduction] « respect indéfectible d'un code aux valeurs particulièrement morales ou artistiques. »

185 Le deuxième point pertinent de l'article 4 est le suivant :

(4.4) Les membres du Conseil doivent en tout temps servir et être perçus comme servant les intérêts de leurs électeurs et de la Ville de manière consciencieuse et diligente et aborder la prise de décisions avec un esprit ouvert.

186 J'ai conclu selon la prépondérance des probabilités que le défendeur :

- 1) a eu, en sa qualité d'employeur de la fonction publique, un comportement déshonorant et allant à l'encontre des intérêts de ses électeurs;
- 2) a manipulé deux plaignantes en exerçant des pressions sur elles afin qu'elles exploitent leur sexualité dans le but douteux de recruter des bénévoles de sexe masculin et d'espionner des collègues au sein du Conseil ou de recueillir des renseignements à leur sujet;
- 3) a à maintes reprises relaté des anecdotes à caractère sexuel au sujet d'employés du bureau, de collègues et de membres du public qui étaient choquantes et dénotaient un manque de respect.

187 Rien de ce qui précède ne reflète un comportement « consciencieux et diligent » ou un respect d'un code « aux valeurs particulièrement morales ». Rien de ce qui précède ne sert le bien public ni ne correspond à la définition du mot « intégrité ». Un comportement de ce genre mine la confiance que les citoyens éprouvent envers les titulaires d'une charge publique élus. Un comportement aussi déshonorant cause du tort aux personnes qui en ont été ou en sont victimes.

²² « Integrity » (intégrité), définition tirée du Dictionnaire Merriam-Webster, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/integrity> (page consultée le 19 juin 2020).

188 Par conséquent, j'estime que les allégations sont fondées et que **le défendeur a enfreint les articles (4.1) et (4.4) du Code de conduite à l'égard de chacune des deux plaignantes.**

Concernant l'article 7 (Discrimination et harcèlement) du Code de conduite

189 Le *Code de conduite* des membres du Conseil énonce ce qui suit :

7. Tous les membres du Conseil ont l'obligation de traiter leurs collègues, les membres du personnel et ceux du public avec respect et sans faire preuve de violence ni d'intimidation, de même que la responsabilité de veiller à ce qu'il n'y ait pas de discrimination ni de harcèlement dans le milieu de travail. Le Code des droits de la personne de l'Ontario s'applique, et s'il y a lieu, la Politique sur le harcèlement en milieu de travail de la Ville s'applique également.

190 Le paragraphe 10(1) du *Code des droits de la personne de l'Ontario* définit « harcèlement » comme suit :

« harcèlement » Fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.

191 La *Politique sur la violence et le harcèlement au travail* de la Ville d'Ottawa définit « harcèlement » comme suit :

« un incident, un comportement, des gestes ou des commentaires qui sont :

- a) vexatoires*
- b) importuns ou dont le caractère importun est évident. »*

192 La politique comprend aussi des exemples de types de comportement définis comme harcèlement, notamment :

- a) remarques désobligeantes, blagues, insinuations importunes au sujet du corps, des manières, des vêtements, du sexe, de la race, de l'origine ethnique ou de la religion d'une personne, de son orientation sexuelle ou de son handicap;
- b) regard concupiscent (ou obscène) ou tout autre geste explicite de nature sexuelle;

- c) contacts physiques importuns, comme les attouchements, les baisers, les tapotements ou les pincements;
- d) flirt sexuel importun, avances ou propositions avec promesse de récompense si elles sont acceptées;
- e) refus de travailler ou de collaborer avec un employé en raison de son origine ethnique, raciale ou religieuse;
- f) communication ou attention persistante et non désirée après la fin d'une relation consensuelle;
- g) comportements qui nuisent ou qui peuvent saboter l'efficacité d'un employé;
- h) comportements qui menacent le moyen de subsistance de l'employé.

193 Le paragraphe 1(1) de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* répertorie les définitions suivantes :

« harcèlement au travail » S'entend :

a) du fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns;

(b) du harcèlement sexuel au travail; (« workplace harassment »)

« harcèlement sexuel au travail » S'entend :

a) du fait pour une personne d'adopter, pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle, une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.

194 La *Politique sur les relations entre le Conseil et le personnel* énonce ceci :

« La Ville d'Ottawa favorisera des relations et un lieu de travail empreints de respect et de tolérance et exempts de harcèlement pour les membres du Conseil et les dirigeants et employés de la municipalité guidés par le Code de conduite des membres du Conseil, le Code de conduite du personnel, la Politique sur la violence en milieu de travail, la Politique sur le harcèlement en milieu de travail et le Règlement de procédure.

- 195 Alors que le harcèlement fait souvent référence à une ligne de conduite contre une personne en particulier, il englobe aussi un incident unique comme indiqué dans la *Politique sur la violence et le harcèlement au travail* de la Ville d'Ottawa.
- 196 Il est précisément exigé des membres du Conseil à l'article 7 du *Code de conduite* de traiter « *les membres du personnel [...] avec respect et sans faire preuve de violence ni d'intimidation, et [...] de veiller à ce qu'il n'y ait pas de discrimination ni de harcèlement dans le milieu de travail* ».
- 197 Je répète que j'ai évalué chaque allégation en fonction de sa valeur intrinsèque en tenant compte des principes éthiques susmentionnés.
- 198 Tout d'abord dans leurs plaintes officielles et de nouveau dans leurs témoignages sous serment, les deux plaignantes ont soutenu que le défendeur avait relaté des anecdotes à caractère sexuel, montré des photos et tenu des propos déplacés et de nature sexuelle. Elles ont témoigné que le défendeur leur avait dit à maintes reprises que le fait de s'habiller de manière provocante et de ne pas porter de soutien-gorge constituait une stratégie de recrutement de bénévoles dans les bars et aux événements dont l'efficacité n'était plus à prouver. Ces allégations sont explicitement corroborées par des messages texte fournis par la première plaignante. D'autres témoins ont également présenté une preuve documentaire dans laquelle le défendeur tient des propos similaires concernant la façon dont les employées devraient s'habiller et les « techniques qui fonctionnent ».
- 199 Les anecdotes et les commentaires ont débuté dès l'entrevue d'emploi des deux plaignantes avec le défendeur, alors qu'elles étaient de simples citoyennes, et se sont poursuivis tout au long de leur emploi pour celui-ci. Un témoin (la témoin n° 7) a affirmé qu'elle ne croyait pas que le défendeur ait eu un intérêt sexuel quelconque envers les employées et rien dans la preuve ne permet de conclure qu'il y a eu attouchement ou agression. Cela dit, plusieurs témoins ont confirmé que le défendeur racontait régulièrement des anecdotes à caractère sexuel, au point où un discours de cette nature était devenu chose courante dans le bureau. Ces histoires n'étaient pas uniquement de nature sexuelle, elles portaient aussi la plupart du temps sur de supposées incartades sexuelles de collègues du défendeur au sein du Conseil et d'employées actuelles et passées survenues dans le cadre de leurs fonctions.

- 200 Les deux plaignantes ont déclaré que le comportement du défendeur les mettait mal à l'aise, leur faisait peur et les troublait, en plus d'avoir été néfaste pour leur santé mentale.
- 201 Le défendeur avait souvent recours aux menaces de congédiement et de représailles après emploi pour leur faire accepter des missions douteuses et instaurer une culture de peur. Il a exploité ces employées en usant du pouvoir qu'il avait sur elles.
- 202 Dans une décision rendue en 2017 dans la Ville de Vaughan, la commissaire à l'intégrité a très bien décrit la relation de pouvoir :

[Traduction]

Le défendeur jouit d'un net avantage dans le rapport de forces qui l'oppose à la plaignante et il faut en tenir compte. Les cours et les tribunaux reconnaissent désormais qu'un tel avantage peut éroder, voire anéantir, la croyance de la plaignante selon laquelle elle est en droit de refuser des avances non désirées. La victime craint des conséquences imprévues, tant sur le plan personnel que professionnel. Dans ce genre d'affaire, il est courant de voir les victimes de harcèlement tolérer le comportement importun pendant une période excessivement longue. La Commission ontarienne des droits de la personne note qu'une personne peut avoir été victime de harcèlement ou peut faire valoir les droits qui lui sont garantis en vertu du Code même si elle n'a pas dénoncé le geste sur le coup. De même, on ne saurait conclure au consentement de la victime de harcèlement à une activité sexuelle ou à un autre comportement de même nature uniquement parce qu'elle y a pris part. »²³

- 203 Dans l'affaire dont je suis saisi, rien dans la preuve ne permet de conclure à des avances ou à des attouchements non sollicités, mais il demeure que le défendeur a délibérément et systématiquement exploité le rapport de forces qui existait entre lui et ses employées. Ses gestes reproduisent un scénario que l'on a malheureusement vu si souvent : l'agresseur masculin occupe un poste dominant et plus élevé dans la hiérarchie que la victime féminine et abuse de son pouvoir sur elle en ayant recours à des stratégies de manipulation graduelles dans le dessein pur et simple de contrôler son comportement et son rendement.

²³ *Di Biase (Re)*, 2017 ONMIC 22 (CanLII), <<http://canlii.ca/t/j9sfh>>.

- 204 Dans sa déclaration publique, le défendeur a affirmé qu'il « n'a jamais traité une employée (ni une candidate à un emploi) de manière sexuellement harcelante, discriminatoire ou inappropriée ».
- 205 À la lumière des témoignages détaillés et convaincants des deux plaignantes ainsi que de la preuve documentaire et de vive voix de nombreux témoins, je ne peux accepter son déni public et en bloc comme une réponse crédible aux allégations.
- 206 Je conclus que la conduite du défendeur dénote un manque flagrant et choquant de respect à l'égard des plaignantes, un respect qui leur était pourtant dû et qui était exigé de lui en vertu du *Code de conduite*. Il s'agit d'incidents de harcèlement incompréhensibles qui correspondent en tout point aux définitions énoncées dans les politiques municipales susmentionnées. Le défendeur a délibérément tenu des propos vexatoires et préoccupants concernant de nombreuses personnes. Il planifiait et mettait à exécution de soi-disant campagnes de recrutement de bénévoles en exploitant la sexualité de ses employées; il a abusé de son personnel en lui demandant de s'acquitter de tâches et de fonctions qui n'avaient pas leur place; il a eu recours à l'intimidation et à des stratagèmes visant à diviser le personnel, notamment des menaces de congédiement et de représailles afin d'obliger les employés à se soumettre à ses demandes. Usant de préméditation, il s'est comporté d'une façon qui va totalement à l'encontre de chaque principe et chaque valeur énoncés dans le *Code de conduite* et les politiques en milieu de travail adoptées par le Conseil.
- 207 En résumé et conformément aux principes énoncés dans l'arrêt *F.H. c. McDougall*, 2008 CSC 53, je crois les plaignantes et je conclus selon la prépondérance des probabilités que le défendeur a enfreint l'article 7 du *Code de conduite* relativement à la première et à la deuxième plaignante.
- 208 **Je conclus que le défendeur a enfreint la *Politique sur la violence et le harcèlement au travail* et l'article 7 du *Code de conduite*.**

Concernant l'article 10 (Conduite à l'égard du personnel) du Code de conduite

209 L'article 10 va comme suit :

Conduite à l'égard du personnel

10.

1. *La Loi de 2001 sur les municipalités établit les rôles des membres du Conseil et de l'administration municipale, y compris les rôles spécifiques des agents légaux, comme le directeur général, le commis, le trésorier, le vérificateur général et le commissaire à l'intégrité.*
2. *Les membres du Conseil doivent :*
 - a. *représenter le public et tenir compte du bien-être et des intérêts de la municipalité;*
 - b. *élaborer et évaluer les politiques et les programmes de la municipalité;*
 - c. *déterminer les services que fournit la municipalité;*
 - d. *faire en sorte que des politiques, des pratiques et des procédures administratives de même que des politiques, des pratiques et des procédures en matière de contrôle soient en place pour mettre en œuvre ses décisions;*
 - i. *veiller à la responsabilisation et à la transparence des activités de la municipalité, y compris les activités de ses cadres supérieurs;*
 - e. *préserver l'intégrité financière de la municipalité;*
 - f. *exercer les fonctions du Conseil prévues par la présente loi ou toute autre loi.*
3. *Le personnel de la Ville doit :*
 - a. *mettre en œuvre les décisions du Conseil et établir des pratiques et des procédures administratives pour exécuter les décisions du Conseil;*
 - b. *entreprendre des recherches et conseiller le Conseil sur les politiques et les programmes municipaux;*

- c. exécuter d'autres tâches exigées en vertu de la Loi de 2001 sur les municipalités ou de toute autre loi, et d'autres tâches assignées par la municipalité.*
- 4. Le Conseil a dans l'ensemble le pouvoir d'approuver le budget, les politiques, la gouvernance et d'autres questions semblables. Sous la direction du directeur municipal, le personnel de la Ville, et le personnel des bureaux du vérificateur général et du commissaire à l'intégrité servent l'ensemble du Conseil et les intérêts regroupés de tous les membres comme le montrent les décisions du Conseil.*
- 5. Les membres du Conseil doivent respecter le rôle du personnel lorsqu'il s'agit de donner des conseils fondés sur la neutralité politique et l'objectivité et sans influence indue d'un membre ou d'un groupe de membres du Conseil.*
- 6. Les membres du Conseil doivent éviter :*
 - a. de porter atteinte, avec malveillance ou à tort, à la réputation professionnelle ou éthique des membres du personnel ou à leurs idées ou pratiques;*
 - b. de contraindre les membres du personnel à participer à des activités politiques partisans, ou les menacer ou faire preuve de discrimination à leur endroit parce qu'ils ont refusé de participer à de telles activités;*
 - c. d'utiliser, ou de tenter d'utiliser, leur autorité ou leur influence à des fins d'intimidation, de menace, de coercition, de domination ou d'influence d'un membre du personnel dans le but de s'ingérer dans les tâches de celui-ci.*

210 À l'issue d'un examen attentif du libellé de l'article 10 et, en particulier, de l'utilisation du terme « personnel » tout au long des dispositions, je suis arrivé à la conclusion que cet article ne s'applique pas.

211 S'il est plausible d'interpréter le terme « personnel » de manière à ce qu'il englobe les assistants des conseillers, j'estime cependant que cet article a été rédigé afin d'encadrer plus précisément la relation qui existe entre les membres du Conseil et les employés professionnels municipaux occupant un poste permanent et les agents indépendants du Conseil.

212 Comme j'ai déterminé que ledit article ne s'appliquait pas en l'espèce, je conclus que le défendeur n'a pas enfreint l'article 10 du *Code de conduite*.

213 J'ai l'intention de soulever cette interprétation de l'article en question dans mon prochain rapport annuel au Conseil de la Ville pour en clarifier le sens.

RECOMMANDATIONS

214 Comme le prévoient le paragraphe 223.4(5) de la *Loi de 2001 sur les municipalités* et l'article 15 du *Code de conduite* auxquels sont assujettis les membres du Conseil, le commissaire à l'intégrité peut formuler des recommandations au Conseil de la Ville en ce qui a trait aux sanctions et autres mesures disciplinaires lorsqu'il est d'avis qu'il y a eu violation du *Code de conduite*.

215 L'article 15 du *Code de conduite* se lit comme suit :

1. *Les membres du Conseil doivent respecter les dispositions du Code de conduite. La Loi de 2001 sur les municipalités autorise le Conseil, dans les cas où ce dernier a reçu un rapport du commissaire à l'intégrité dans lequel, à son avis, il y a eu une infraction au Code de conduite, à imposer une des sanctions suivantes :*
 1. *une réprimande;*
 2. *une suspension de paye du membre en ce qui concerne ses services à titre de membre du Conseil ou d'un conseil local, selon le cas, pendant une période pouvant aller jusqu'à 90 jours.*
2. *Le commissaire à l'intégrité peut également recommander que le Conseil impose une des sanctions suivantes :*
 1. *la formulation d'excuses publiques de vive voix ou par écrit;*
 2. *une restitution des biens ou un remboursement de leur valeur ou des sommes d'argent dépensées;*
 3. *la destitution du membre d'un comité;*
 4. *la démission comme président d'un comité.*
3. *Le commissaire à l'intégrité a l'autorité finale de recommander une des sanctions susmentionnées ou une autre mesure corrective à sa discrétion.*

- 216 À titre de commissaire à l'intégrité, il m'incombe de recommander des sanctions quand les conclusions, après une enquête en bonne et due forme, établissent qu'il y a eu violation des dispositions du *Code de conduite*.
- 217 La sanction la plus sévère est la suspension de la rémunération versée au conseiller pour une période de tout au plus 90 jours. Comme je l'ai dit dans mon rapport précédent au Conseil (daté du 15 juillet 2020), cette sanction devrait normalement être utilisée de manière progressive, soit de 30/60/90 jours, en fonction de l'expérience du conseiller, du caractère plus ou moins flagrant du comportement et s'il y a eu reconnaissance de l'écart de conduite, et expression de remords ou de regrets. Cette sanction devrait être réservée aux pires violations du *Code de conduite*. Elle devrait aussi s'appliquer uniquement quand il n'y a aucune voie acceptable de réparation ou aucune circonstance atténuante qui pourrait en partie expliquer le comportement offensant.
- 218 Il convient de noter que conformément au paragraphe 5(2.1) de la *Loi sur les conflits d'intérêts municipaux*, le défendeur aura la possibilité de répondre au présent rapport en participant au débat lorsque le Conseil examinera mes recommandations :

(2.1) Les règles suivantes s'appliquent si l'affaire discutée lors d'une réunion ou d'une partie de réunion vise à décider s'il y a lieu de suspendre la rémunération versée au membre en vertu du [paragraphe 223.4\(5\)](#) ou [\(6\)](#) de la [Loi de 2001 sur les municipalités](#) ou en vertu du [paragraphe 160\(5\)](#) ou [\(6\)](#) de la [Loi de 2006 sur la cité de Toronto](#) :

- 1. Malgré les alinéas (1) b) et c), le membre peut prendre part à la discussion relative à l'affaire, notamment présenter des observations au conseil ou au conseil local, selon le cas, et peut tenter d'influencer le vote sur une question relative à l'affaire, et ce, avant, pendant ou après la réunion. Toutefois, il ne lui est pas permis de voter sur une question relative à l'affaire.*

- 219 Les deux plaintes sont similaires de nature et ont été regroupées aux fins du présent rapport. Au moment de formuler la conclusion et d'examiner la sanction à recommander cependant, chaque plainte a été traitée individuellement.
- 220 Ayant tenu compte des principes mentionnés précédemment et du fait que le conseiller est à l'échelon le plus élevé des titulaires d'une charge publique élus au sein du Conseil, et considérant qu'il pratique ce style de gestion honteux pour

tout employeur digne de ce nom et adopte ce comportement personnel choquant depuis au moins l'adoption du *Code de conduite* en mai 2013, je détermine que les sanctions les plus sévères s'imposent en l'espèce.

221 Par conséquent, je recommande que le Conseil municipal :

1. prenne connaissance du présent rapport ainsi que de la conclusion selon laquelle le conseiller Chiarelli a enfreint les articles 4 et 7 du *Code de conduite*;
2. impose les sanctions suivantes pour chacune des contraventions au *Code de conduite* :

Plainte n° 1 – Suspension de la rémunération versée au défendeur pour ses services en qualité de membre du Conseil pour une période de 90 jours;

Plainte n° 2 – Suspension de la rémunération versée au défendeur pour ses services en qualité de membres du Conseil pour une période de 90 jours;

3. veille à ce que les recommandations susmentionnées relativement à la suspension de la rémunération prennent effet immédiatement après la fin des suspensions de la rémunération du défendeur approuvées par le Conseil le 15 juillet 2020 et qu'elles soient consécutives;
4. retire le défendeur de tous les comités et autres conseils, conseils locaux, organismes ou commissions au sein desquels il a été nommé par le Conseil pour le reste de son mandat qui a débuté en 2018 et prendra fin en 2022;
5. suspende tous les pouvoirs qu'il a délégués au défendeur au regard de l'embauche de personnel ainsi que de l'engagement et de l'approbation de toutes dépenses budgétaires pour le reste de son mandat jusqu'en 2022, et veille à ce que les pouvoirs ainsi retirés au défendeur soient dévolus, conformément aux recommandations, au greffier municipal dans un rapport distinct au Conseil.

222 Le présent rapport est rédigé conformément à l'article 11 de la partie II du Protocole régissant les plaintes.

Le tout respectueusement soumis,

A handwritten signature in black ink, reading "Robert Marleau". The signature is written in a cursive style with a large, looping initial 'R'.

Robert Marleau, C.M.
Commissaire à l'intégrité