



Canadian Study
of Parliament Group

**Les principaux intervenants et les mesures institutionnelles pour
la lutte contre la violence et le harcèlement au Sénat**

Tracey Raney

Professeure agrégée

Université Ryerson

Le 27 février 2021

Table des matières

Remerciements	i
Introduction	1
La violence et le harcèlement en politique, des problèmes d'ordre mondial.....	5
La violence et le harcèlement sur la scène politique fédérale au Canada	10
L'approche utilisée pour comprendre les discussions et les mesures relatives à la lutte contre le harcèlement au Sénat.....	13
Les intervenants clés de l'institution et les thèmes discursifs	21
Les recommandations des principaux intervenants et la réponse de l'institution.....	31
Conclusion	52

Remerciements

Je tiens à remercier le Groupe canadien d'étude des parlements qui a appuyé le présent projet par l'intermédiaire de la subvention de recherche James R. Mallory (2019-2020). Une aide précieuse à la recherche a été apportée par Evangeline Holtz-Schramek, étudiante à la maîtrise en politiques et administration publique de l'Université Ryerson, et par Josel Gerardo, étudiant de premier cycle du programme Politiques et gouvernance. Je souhaite aussi remercier M. Tim Nieguth pour ses commentaires et suggestions perspicaces tout au long du projet.

Introduction

Les mouvements internationaux #MeToo, #TimesUp et #BlackLivesMatter ont mis à l'avant-plan les problèmes de violence fondée sur le sexe et la race. Et le monde politique n'y échappe pas. Au cours des dernières années (avant le mouvement #MeToo), la communauté politique et la fonction publique canadiennes, tous gouvernements et partis confondus, ont dû composer avec le sexisme, le racisme, l'homophobie, le harcèlement et les menaces de violence de la part du public et de collègues. Par exemple, depuis les élections fédérales de 2019, un intrus armé a été arrêté à Rideau Hall après avoir proféré des menaces à l'égard du premier ministre Justin Trudeau; un graffiti vulgaire et misogyne a été peint sur une vitre du bureau de circonscription de la ministre Catherine McKenna; le chef du Nouveau Parti démocratique (NPD), Jagmeet Singh, a été victime de harcèlement dans la rue, événement qui a été largement repris dans les médias sociaux. Bien que les politiciens et employés de sexe masculin blancs, hétérosexuels et cisgenres fassent aussi l'objet de violence, les femmes, les personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) et les membres de la communauté LGBTQ+ sont beaucoup plus susceptibles d'être victimes de tels actes et de menaces sur les médias sociaux et en personne.

Il existe des études sur l'approche adoptée par la Chambre des communes du Canada pour traiter des questions de harcèlement sexuel (voir *Collier et Raney*, 2018a; 2018b), mais très peu ont examiné ces questions dans le contexte du Sénat du Canada. La présente étude vise à examiner la façon dont le Sénat du Canada a traité les questions de violence et de harcèlement au cours des 42^e et 43^e législatures (de 2015 à aujourd'hui). Il est temps de se pencher sur la question au Sénat du Canada. En plus

de jouer un rôle plus actif dans le processus législatif, le Sénat se dote d'un effectif de plus en plus représentatif des genres : en février 2021, 49 % des sièges étaient occupés par des femmes¹. Il s'agit non seulement du plus haut pourcentage de femmes à siéger à la chambre haute depuis sa création, mais aussi du plus haut pourcentage de toutes les législatures fédérales ou provinciales du pays. Le Sénat se classe maintenant au troisième rang mondial pour le pourcentage de femmes occupant un siège dans une chambre haute².

Cette étape importante en matière de représentation est remarquable si l'on considère que le Sénat était, historiquement, une institution réservée à l'élite, composée principalement d'hommes blancs et riches³. Il y a moins d'un siècle, les Canadiennes n'étaient pas autorisées à siéger au Sénat, n'étant pas reconnues comme des « personnes » devant la loi. Après que l'affaire « Personnes » intentée par les « Célèbres cinq » a conclu que les femmes étaient bel et bien des personnes sur le plan juridique, la première femme blanche, Cairine Wilson, a été nommée au Sénat en 1930. Il a fallu attendre encore 54 ans, soit jusqu'en 1984, pour qu'une première femme noire, Anne Cools, siège au Sénat; Thelma Chalifoux a quant à elle été la première sénatrice métisse, nommée en 1997.

L'objectif général de l'étude est de mieux comprendre comment les féministes ont cherché à obtenir des gains en matière d'égalité des sexes (par exemple, une politique anti-harcèlement) à la chambre haute du Canada. Je m'appuie ici sur les principes de l'intervention d'acteurs critiques et de l'institutionnalisme féministe, le premier suggérant que si certaines femmes peuvent représenter les intérêts des femmes, d'autres ne le peuvent pas. Plutôt que de supposer qu'une « masse critique » de femmes produira automatiquement des résultats positifs en matière de genre, les chercheurs sont

encouragés à examiner les acteurs critiques au sein des institutions et la manière dont ils mobilisent le soutien et persuadent d'autres acteurs de mettre en œuvre des changements en matière de genre (Childs et Krook, 2009).

Les acteurs critiques sont encouragés ou freinés par une myriade de facteurs institutionnels, y compris les règles officielles (p. ex. codes et politiques) et non officielles (p. ex. normes, pratiques et coutumes) en place. La recherche sur le féminisme au sein des institutions cherche à expliquer et à analyser la configuration de ces règles à partir d'un prisme sexospécifique, en examinant comment les règles et normes anciennes et « masculinisées » ont historiquement désavantagé les femmes (Waylen, 2014; Collier et Raney, 2018b). Les recherches sur le féminisme au sein des institutions soulignent que les nouvelles règles genrées ne sont pas créées à partir d'une page blanche, mais qu'elles sont plutôt « superposées » ou « enchâssées » aux règles préexistantes qui ont de tout temps privilégié les acteurs masculins blancs (Chappell, 2014). Les efforts du Sénat du Canada pour lutter contre la violence et le harcèlement offrent donc une occasion unique d'étudier les acteurs critiques dans le contexte d'une institution historiquement blanche et dominée par les hommes, qui a récemment atteint la parité numérique entre les sexes.

La présente étude porte sur deux questions de recherche : 1) dans quelle mesure les intervenants de l'institution ont-ils cherché à promulguer une nouvelle politique contre le harcèlement en milieu de travail au Sénat; 2) qu'a fait l'institution jusqu'à maintenant

pour répondre à ce problème? Pour répondre à la première question, j'ai analysé la teneur des débats relatifs aux interpellations sur la politique anti-harcèlement du Sénat au cours des 42^e et 43^e législatures (de 2015 à 2021). L'analyse m'a permis de constater que les acteurs de l'institution (principalement des femmes, mais aussi quelques hommes) ont réussi à braquer les projecteurs sur le harcèlement au Sénat bien au-delà de l'apogée du mouvement #MeToo de 2017 et qu'ils ont proposé des recommandations concrètes sur la façon dont le Sénat devrait procéder pour remédier à la situation.

Afin de répondre à la deuxième question de recherche, j'ai effectué une analyse sexospécifique de la *Politique du Sénat sur la prévention du harcèlement et de la violence* déposée le 16 février 2021⁴. Bien qu'elle soit supérieure à la politique anti-harcèlement du Sénat de 2009, je constate que la politique de 2021 comporte des lacunes et ne répond pas de manière satisfaisante à bon nombre des recommandations formulées par les acteurs critiques dans leurs interpellations. Les lacunes comprennent un manque de transparence publique et le recours continu à d'anciennes pratiques et règles, telles que les accords de non-divulgateion, les contrats de travail à court terme et le privilège parlementaire. Ensemble, ces lacunes sont susceptibles de permettre aux sénateurs et à l'institution d'éviter une responsabilité totale sur les questions liées au harcèlement et à la violence. Même s'il s'agit d'un pas dans la bonne direction, j'estime que des changements plus larges et plus profonds, au-delà de la politique de 2021, sont nécessaires pour faire du Sénat un lieu exempt de harcèlement et de violence et une institution plus équitable dans son ensemble.

Le présent rapport est structuré comme suit. Tout d'abord, je résumerai le contexte mondial en matière de violence et de harcèlement en politique, en me concentrant sur la

littérature récente concernant la violence contre les femmes en politique, de même que le rôle des organisations mondiales dans l'élaboration d'un cadre normatif international sur la violence contre les femmes en politique. Je donnerai ensuite un aperçu de la violence et du harcèlement sur la scène politique fédérale canadienne, en mettant l'accent sur le Sénat. Ensuite, je situerai cette étude dans la littérature universitaire pertinente et je discuterai de mon approche méthodologique. Enfin, je présenterai mon analyse et, dans la dernière section, je formulerai quelques réflexions finales.

La violence et le harcèlement en politique, des problèmes d'ordre mondial

De plus en plus de données révèlent que le sexisme et la violence contre les femmes en politique sont des problèmes mondiaux (Lovenduski, 2014; Krook et Restrepo Sanin, 2019; Krook, 2018; Krook, 2020; Collier et Raney, 2018a; Raney et coll., 2019; Verge, 2020). Dans un rapport de 2016 souvent cité, l'Union interparlementaire a constaté que 82 % des femmes politiques dans le monde avaient subi des violences psychologiques, tandis que 44 % avaient reçu des menaces de viol, de mort, de coups ou d'enlèvement (Union interparlementaire, 2016). Depuis la publication de ce rapport international, le harcèlement, les menaces et les actes de violence se sont poursuivis dans l'hémisphère Nord. Au Royaume-Uni, plusieurs cas très médiatisés de menaces sexistes et racistes, ainsi que d'actes et de menaces de violence à l'égard de femmes et de politiciens noirs ont eu lieu. En 2016, le meurtre de la députée travailliste Jo Cox a été perçu par beaucoup comme un acte motivé par des préjugés sexistes, les députées britanniques évoquant l'incident comme une attaque enracinée dans une « misogynie vitriolique » (Abbott, dans Krook et Restrepo Sanin, 2019, 12). Deux ans plus tard, un rapport d'Amnesty International de 2018 a révélé que la députée travailliste

Dianne Abbott – la première femme noire élue députée britannique – a reçu plus de mauvais traitements que toute autre femme députée au Royaume-Uni (Amnesty International UK, 2018). Citant l'augmentation des menaces de mort et de viol et des actes racistes, plusieurs femmes parlementaires britanniques ont pris la décision de ne pas se représenter aux élections générales de 2019 (O'Donnell, 2019).

Un rapport de février 2021 a révélé qu'en Écosse, les représentantes étaient plus susceptibles que leurs homologues masculins de recevoir des menaces de mort ou de violence sexuelle et de craindre pour leur sécurité personnelle (Wilson, 2021). Cette enquête a été lancée après qu'un homme a été arrêté et accusé d'avoir menacé de violence sexuelle la députée du Parti national écossais, Joanna Cherry. Le même mois, une employée politique australienne a signalé qu'elle avait été violée par un collègue dans le bureau d'un ministre en 2019 et que son parti n'avait pas pris ses allégations au sérieux (Murphy et Remeikis, 2021).

Aux États-Unis, de nombreux cas de harcèlement et de menaces de violence envers des femmes en politique se sont produits au cours de la dernière année, notamment l'arrestation en 2020 de 13 hommes soupçonnés d'avoir organisé un complot terroriste national visant à enlever et à assassiner la gouverneure du Michigan, Gretchen Whitmer. « The Squad », un groupe de femmes de couleur siégeant à la Chambre des représentants, dont Alexandria Ocasio-Cortez, Ilhan Omar, Ayanna Pressley et Rashida Tlaib, ont dénoncé publiquement les menaces sexistes, racistes et islamophobes dont elles ont fait l'objet. Après que le député républicain Ted Yoho a utilisé une insulte sexiste pour la décrire en juillet 2020, M^{me} Ocasio-Cortez a prononcé un discours puissant condamnant la misogynie dans la politique américaine, expliquant que le problème de la violence contre les femmes en politique est

un phénomène culturel :

C'est une culture d'impunité, d'acceptation de la violence et du langage violent à l'égard des femmes, un culture soutenue par toute une structure de pouvoir. À preuve, j'ai été traitée de manière irrespectueuse, notamment par des membres et des élus du Parti républicain, et pas seulement ici. Notre président m'a dit l'année dernière de retourner dans mon pays, sous-entendant que les États-Unis ne voulaient pas de moi. Je n'avais pas encore prêté serment que le gouverneur de la Floride, le gouverneur DeSantis, me traitait de « chose ». Le langage déshumanisant n'est pas nouveau, et on constate que de tels incidents s'inscrivent dans une tendance, celle de manquer de respect aux femmes et de déshumaniser les autres [TRADUCTION].

(États-Unis d'Amérique, 2020)

Les menaces de violence atteignent les sommets de la politique américaine. Depuis l'annonce de sa nomination au poste de vice-présidente des États-Unis, Kamala Harris, la première femme noire et asiatique à accéder à cette fonction, a reçu une avalanche d'attaques misogynes et racistes en ligne (Tumulty et coll., 2020). L'insurrection du 6 janvier 2021 a été alimentée par des menaces misogynes et racistes; défendant un président reconnu pour ses attaques sexistes, les manifestants ont pris d'assaut le Capitole des États-Unis en clamant des slogans et des insultes sexistes qui visaient plusieurs élues (Krook, 2021).

La violence en politique a une portée très large et elle va au-delà des actes physiques et des menaces. Dans son ouvrage révolutionnaire visant à comparer la violence contre les femmes en politique publié en 2020, Krook établit une typologie de la violence, qui comprend les violences physiques, psychologiques, sexuelles et économiques, auxquelles elle ajoute une cinquième catégorie : la violence sémiotique.

La violence physique comprend divers types de contacts non désirés; la violence psychologique inflige un traumatisme à l'état mental d'une personne et peut inclure les menaces de mort et de viol; la violence sexuelle comprend les avances ou les commentaires sexuels déplacés; et la violence économique se rapporte aux comportements qui interdisent ou limitent l'accès des femmes aux ressources économiques, comme la dotation ou les budgets de déplacement. La violence sémiotique fait quant à elle référence aux façons dont on utilise le langage et les images pour dénigrer les femmes qui œuvrent sur la scène politique (par exemple à l'aide de photos de personnes nues truquées qui circulent sur Internet). Bien que toutes les formes de violence en politique ne soient pas nécessairement dirigées contre les femmes, ce cadre conceptuel est utile et permet d'attirer l'attention sur les motivations sexuées (et racialisées) qui mènent à la violence, c'est-à-dire le désir d'exclure les femmes de la vie politique (Krook 2020, 65).

La violence faite à l'égard des femmes et des PANDC en politique coûte cher et est lourde de conséquences. Sur le plan individuel, les victimes peuvent ressentir des symptômes psychologiques et physiques, tels que le manque de sommeil, l'anxiété, des problèmes d'estime de soi, ainsi qu'un stress post-traumatique. Dans les milieux de travail où la violence et le harcèlement sont tolérés, on peut également observer une baisse du moral des individus et des équipes, une augmentation de l'absentéisme et de l'insatisfaction au travail, ainsi qu'un taux de roulement élevé du personnel. En politique, le harcèlement et la violence ont également des conséquences négatives pour la démocratie, les personnes victimes de violence étant moins susceptibles de rester en politique, que ce soit en tant que bénévoles, membres du personnel, candidats ou élus. Le harcèlement public des acteurs politiques sur les médias sociaux a également un effet dissuasif sur

ceux qui pourraient envisager une carrière dans le domaine, ce qui entraîne une perte potentielle de talents et réduit le nombre de décideurs et responsables politiques éventuels.

À l'échelle internationale, plusieurs organisations du monde ont cherché à sensibiliser la population à ce problème et à proposer des solutions pour y remédier. Pensons notamment à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), que le Canada a ratifiée en 1981, ainsi qu'à la Déclaration sur l'élimination de la violence contre les femmes publiée par les Nations Unies en 1993 et qui exhorte les États membres à reconnaître la nécessité pour toutes les femmes d'avoir accès aux droits à l'égalité, à la sécurité, à la liberté, à l'intégrité et à la dignité qui s'appliquent à tous les êtres humains (Nations Unies, 1993). La Déclaration et Programme d'Action de Beijing, adopté en 1995, soulignait aussi l'importance de lutter contre la violence faite aux femmes, et les Objectifs de développement durable de 2030 demandent à tous les États membres des Nations Unies de « veiller à ce que les femmes participent pleinement et effectivement aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique, et y accèdent sur un pied d'égalité » (Nations Unies, 2015).

Plus récemment, en 2018, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté le rapport de la rapporteuse spéciale sur la violence contre les femmes, intitulé « Intensification de l'action menée pour prévenir et éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles : harcèlement sexuel », qui encourage :

[...] les autorités législatives et les partis politiques nationaux, selon qu'il conviendra, à adopter des codes de conduite et des mécanismes d'établissement de rapports, ou à réviser ceux qui existent déjà, affirmant qu'ils appliquent une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel, d'intimidation et de toute autre forme de violence

envers les femmes dans la vie politique.

(Nations Unies, 2018).

En juin 2019, l'Organisation internationale du Travail a adopté la Convention 190, qui représente la première norme internationale en matière de travail visant à lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. La convention reconnaît que la violence et le harcèlement peuvent constituer une violation des droits de la personne ou une atteinte à ceux-ci (Organisation internationale du Travail, 2019). Le Canada n'a pas encore signé cette convention internationale⁵. Les initiatives comme celles-ci et d'autres projets de portée mondiale ont contribué à la création d'un cadre normatif international sur la violence envers les femmes en politique, qui considère celle-ci comme une violation des droits des femmes en politique et qui comporte aussi des points d'action clés en matière de prévention pour aider les États à remédier rapidement aux problèmes dans ce domaine (Ballington et Borovsky, 2019).

La violence et le harcèlement sur la scène politique fédérale au Canada

Comme c'est le cas dans d'autres pays, les femmes, les PANDC et les acteurs politiques de la communauté LGBTQ+ ont aussi fait l'objet de violences sexistes, racistes et homophobes, ainsi que de menaces ici, au Canada. En 2014, les problèmes d'agression et de harcèlement sexuels ont été portés à l'attention du public lorsque les médias ont rapporté que deux députées du NPD auraient été agressées ou harcelées sexuellement par deux députés libéraux masculins. Des élues et des employées de tous les partis politiques actifs sur la Colline du Parlement ont alors commencé à parler de leurs propres expériences en matière de violence. Certaines ont été traitées de noms sexistes et touchées de manière inappropriée, d'autres ont été agressées sexuellement, et d'autres

encore ont été menacées et traquées sur les médias sociaux par des membres du public (Daro, 2013; Payton, 2014; Bueckart, 2015; Tasker, 2016; Csanady, 2016).

Ces événements ont révélé que la Chambre des communes n'avait pas de règles en place pour traiter les plaintes de harcèlement sexuel non criminel. Pour corriger la situation, la Chambre a adopté en 2014 une nouvelle politique en matière de dotation, la *Politique de la Chambre des communes sur la prévention et le traitement du harcèlement*, laquelle visait tous les députés qui jouent le rôle d'employeur pour les membres de leur personnel et les employés des bureaux de recherche. En 2015, la chambre basse a adopté un code de conduite en matière de harcèlement sexuel entre députés pour traiter les plaintes de harcèlement sexuel non criminel entre députés. En 2018, le Parlement du Canada a adopté le projet de loi C-65, Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence), la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017. Le projet de loi visait à mettre à jour les mesures législatives en matière de harcèlement et de violence et s'applique à tous les milieux de travail sous réglementation fédérale, y compris la Colline du Parlement.

En 2020, la chambre basse a annoncé que des mesures de sécurité supplémentaires seraient prévues pour les députés, notamment une sécurité supplémentaire et l'installation de boutons d'alarme dans les maisons des députés, sur demande. Certaines femmes de la scène politique, dont la députée Lenore Zann et la sénatrice Wanda Thomas Bernard, auraient payé de leur poche des améliorations à leur système de sécurité à domicile afin de se protéger et de protéger leur famille du

harcèlement (Wright Allen, 2020). En janvier 2021, le Bureau de régie interne de la Chambre a adopté une nouvelle politique visant le personnel et les membres qui correspond aux dispositions du projet de loi C-65.

Les problèmes du Sénat en matière de harcèlement et de violence ont été rendus publics en 2015, le *Toronto Star* révélant que le sénateur conservateur Don Meredith aurait eu une relation inappropriée avec une jeune fille de 16 ans. Comme à la Chambre des communes, ce scandale – soit les allégations d'inconduite sexuelle avec une jeune fille de 16 ans et de harcèlement formulées par plusieurs employés du Sénat – a révélé que les politiques et les règles du Sénat en matière de harcèlement et d'intimidation étaient absolument inadéquates. Compte tenu de ses répercussions profondes, il convient de revenir brièvement sur l'affaire Meredith.

En 2015, à la lumière de l'évaluation confidentielle du milieu de travail réalisée au bureau du sénateur Meredith pour le Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration (CIBA), le sénateur Leo Housakos a demandé au conseiller sénatorial en éthique de mener une enquête sur le comportement de M. Meredith⁶. L'enquête, qui a duré deux ans en raison de plusieurs retards, a révélé que le sénateur avait violé les obligations générales des sénateurs d'agir avec dignité et d'éviter toute conduite susceptible de nuire au Sénat, comme le prévoit le *Code régissant l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs* (conseiller sénatorial en éthique, 2017). Sur la base de cette enquête, le Comité permanent sur l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs (CONF) a recommandé au Sénat d'expulser M. Meredith de la chambre. Avant que le Sénat ne puisse tenir son vote, cependant, M. Meredith a démissionné de son siège, ce qui lui a permis de conserver sa pension et son titre honorifique à vie. Par la suite, en 2017, le CONF a demandé au conseiller sénatorial en éthique de mener une deuxième enquête, afin

d'examiner les allégations selon lesquelles M. Meredith aurait harcelé ou intimidé plusieurs employés du Sénat. En raison d'autres retards, l'issue de cette deuxième enquête n'a été connue que deux ans plus tard. Celle-ci a permis de trouver des preuves crédibles que M. Meredith avait à nouveau violé les dispositions de conduite générale du *Code d'éthique* en se livrant à du harcèlement, à des gestes de harcèlement sexuel et faisant subir des représailles à plusieurs employés du Sénat. Après plus de cinq ans, en juin 2020, le Sénat a fait une rare déclaration de regrets officielle aux victimes présumées et aux survivants de M. Meredith, leur offrant une compensation financière de 498 000 \$ pour le harcèlement et les abus subis.

Ces événements démontrent les lacunes profondes des politiques en place au Sénat en ce qui concerne le harcèlement, le sexisme et le racisme en milieu de travail, y compris de la politique de 2009 en matière de lutte contre le harcèlement (qui est une mise à jour de la politique adoptée en 1993), ainsi que d'autres règles comme le *Code régissant l'éthique et les conflits d'intérêts* et le *Règlement du Sénat*. Au-delà de cette affaire, les membres du personnel ont déclaré que les problèmes de harcèlement au Sénat sont largement répandus et qu'il faudrait apporter des changements importants aux politiques pour remédier à la situation (Mazereeuw, 2020a).

L'approche utilisée pour comprendre les discussions et les mesures relatives à la lutte contre le harcèlement au Sénat

Pour analyser les efforts déployés par le Sénat afin de résoudre ces problèmes, la présente étude se fonde sur la recherche portant sur deux théories relatives à la représentation des femmes, soit celles de l'intervention d'acteurs critiques et de l'institutionnalisme féministe. On trouve une vaste gamme d'ouvrages explorant la

relation entre la représentation sur le plan du nombre et sur le plan des résultats stratégiques obtenus (Tremblay, 1998; Childs, 2006; Childs et Withey, 2006; Celis et Childs, 2008; Franceschet et Piscopo, 2008; Mackay, 2008; Childs et Krook, 2009). Les chercheurs estiment que ce n'est pas l'atteinte d'un seuil ou d'une masse critique de femmes au sein des assemblées législatives qui permettrait d'obtenir des résultats positifs en ce qui concerne l'égalité des genres, mais qu'il faut plutôt, pour opérer un véritable changement, s'assurer que des personnes influentes occupent des postes clés au sein des différentes institutions (Childs et Krook, 2009). Childs et Krook décrivent les personnes clés en ces termes :

des législateurs qui lancent des propositions politiques de leur propre chef ou encouragent les autres à prendre des mesures pour promouvoir les politiques en faveur des femmes, indépendamment du nombre de représentantes. Il est important de noter qu'il ne s'agit pas nécessairement de femmes : dans certaines situations, les hommes peuvent jouer un rôle crucial dans l'avancement des préoccupations politiques des femmes [...] Bien que les personnes clés puissent agir seules, elles peuvent également inciter d'autres personnes à agir, créant ainsi une dynamique de changement politique [...] Par conséquent, la nature et l'influence des personnes clés ne sont pas absolues [...]
[TRADUCTION]

(2009 : 138-139)

Les personnes clés (femmes et hommes) plaident pour des « changements de politiques favorables aux femmes » en posant des « actes critiques », qui peuvent inclure diverses activités parlementaires, telles que l'introduction de lois, le vote ou l'expression des préoccupations des femmes (Celis et Childs 2008, 421). De tels actes dépendent de la volonté et de la capacité de la minorité à mobiliser les ressources de l'organisation ou de

l'institution afin d'améliorer la situation pour elle-même et pour l'ensemble du groupe minoritaire (Celis et Childs 2008, 420).

Se concentrer sur les acteurs critiques signifie que plutôt que de se demander à quel moment les femmes font la différence, les chercheurs devraient évaluer comment assurer une représentation substantielle des femmes (Childs et Withey, 2006, 11). Dans le cadre de l'application de cette approche aux débats sur la réduction des taxes sur les produits d'hygiène féminine à la Chambre des communes britannique, Childs et Withey (2006) ont examiné où se trouvaient les acteurs critiques (c'est-à-dire les députés ou les ministres) et s'ils ont agi individuellement ou collectivement pour aborder cette question. Les résultats montrent comment les députées travaillistes ont réussi à « féminiser » à la fois le programme parlementaire et la législation, malgré le pourcentage relativement faible de femmes à la Chambre des communes à cette époque. Cette étude et d'autres montrent que la relation entre la représentation descriptive et substantielle des femmes dans les législatures n'est pas directe et causale, mais plus vraisemblablement « probabiliste » (Mackay, 2008, 127).

La relation incertaine entre la représentation descriptive et substantielle des femmes est notamment due au fait que tous les acteurs – femmes et hommes – doivent opérer au sein d'institutions et de processus historiques qui renforcent les masculinités blanches et hégémoniques (Chappell, 2006 et 2014; Mackay et coll. 2010; Chappell et Waylen, 2013; Mackay et Waylen, 2014). La recherche sur l'institutionnalisme féministe souligne la façon dont les préjugés sexistes sont intégrés au fonctionnement quotidien des institutions politiques et ont continué à reproduire les normes et les règles dominées par les Blancs et les hommes. Cette logique sexuée de l'adéquation, qui privilégie des formes particulières de masculinité et des comportements dominés par les hommes, est

ancrée dans la plupart des institutions politiques (Chappell, 2006).

Dans les systèmes parlementaires de Westminster, les préjugés sexistes peuvent être observés dans une variété de règles officielles et de normes et pratiques informelles, notamment le manque de congés parentaux adéquats et de garderies sur place, la tenue de séances le soir et la fin de semaine, ainsi que des styles de débat agressifs et contradictoires où les pointes sexistes, les railleries, les cris et autres styles de communication masculinisés sont considérés comme des formes supérieures de débat parlementaire (Lovenduski, 2014; Collier et Raney, 2018a). Ces règles et pratiques préexistantes privilégient les normes masculines et signifient que les institutions doivent être comprises comme intrinsèquement genrées. Comme l'affirment Chappell et Waylen (2013, 601), les préjugés sexistes sont souvent si profondément ancrés dans les institutions que même si les femmes atteignaient la parité numérique avec les hommes, rien ne garantit qu'elles fonctionneraient différemment.

La nature sexuée des institutions a des conséquences pour les acteurs qui cherchent à adopter de nouvelles réformes de genre. En effet, les règles sont souvent « intégrées » ou « superposées » à d'anciennes règles (masculinisées), ce qui complique la réalisation de nouvelles initiatives de réforme du genre (Waylen, 2014, 219). Des recherches antérieures sur le *Code de conduite entre députés de la Chambre des communes : harcèlement sexuel* ont permis d'identifier un certain nombre de lacunes dans le *Code* qui sont susceptibles de permettre une influence partisane sur les processus de grief et de sanction, ce qui peut décourager les victimes ou survivants de déposer une plainte officielle (Collier et Raney, 2018b). Des règles plus anciennes,

comme le privilège parlementaire (par exemple, le droit collectif des assemblées législatives de sanctionner leurs membres ainsi que le droit à la liberté d'expression des députés pendant les procédures parlementaires), peuvent également agir comme des contraintes pour les règles anti-harcèlement, car elles peuvent être invoquées pour affaiblir les procédures d'application et de discipline (Raney et Collier, 2021). Comme l'affirme Mackay (2014, 551), les règles qui remettent en cause les hiérarchies de pouvoir traditionnelles fonctionnent comme des « passifs genrés » pour les institutions dominées par les hommes et nuisent ainsi à l'innovation. Pour que les nouvelles règles en matière de genre soient efficaces, les acteurs critiques doivent identifier, minimiser et, idéalement, supprimer toutes les lacunes et les failles qui pourraient miner ou diluer leur potentiel de transformation (Waylen, 2014, 221).

À partir des perspectives des acteurs critiques et de la recherche sur le féminisme au sein des institutions, cette étude pose deux questions de recherche : 1) comment les acteurs institutionnels ont-ils cherché à mettre en œuvre une nouvelle politique anti-harcèlement dans le milieu de travail du Sénat; 2) qu'a fait l'institution en réponse à ce problème jusqu'à présent? Pour répondre à la première question, j'examine les façons dont les idées et les discours sur le harcèlement des divers acteurs institutionnels ont circonscrit ce problème au Sénat. Pour cette partie de l'analyse, je m'appuie sur l'institutionnalisme discursif (DI), qui cherche à examiner comment les idées et le discours expliquent le changement (et la continuité) politique dans le contexte institutionnel (Schmidt, 2010, 2). La recherche sur l'institutionnalisme discursif s'intéresse à la manière dont les acteurs institutionnels communiquent et se concertent au sein des institutions, afin de :

de se convaincre et de convaincre les autres de changer leur vision des institutions, puis d'agir pour les changer, que ce soit en construisant des coalitions discursives pour changer les intérêts bien ancrés dans la sphère politique de la coordination ou en informant et en orientant le public dans la sphère politique de la communication. Transmettre des idées de bonnes politiques en adoptant un discours persuasif pour aider les acteurs politiques à remporter les élections et leur donne un mandat pour mettre en œuvre leurs idées [TRADUCTION].

(Schmidt, 2010, 16).

L'analyse du discours a été appliquée aux débats sur le harcèlement sexuel dans d'autres législatures (voir Dalton, 2019; Berthet et Kantola, 2020; Collier et Raney, 2021). Dans leur analyse du harcèlement sexuel au Parlement européen, Berthet et Kantola (2020, 8) examinent comment les idées et les discours sont au cœur du changement institutionnel, et soutiennent que toutes les institutions sont ancrées dans des contextes discursifs.

Dans cette étude, j'analyse les débats d'interpellation sur une nouvelle politique de harcèlement qui ont eu lieu au cours des 42^e et 43^e législatures (de 2015 à 2021)⁷. Une interpellation est une procédure du Sénat permettant à tout sénateur d'attirer l'attention de la chambre sur une question particulière, dans le but de fournir des informations et d'en discuter, pourvu que la question ne soit pas liée à un projet de loi ou à une autre question qui est actuellement à l'ordre du jour (Sénat du Canada, 2020). Contrairement à d'autres types de débats (p. ex. les débats sur les projets de loi), les interpellations ne sont pas soumises à un vote : le Sénat ne prend pas de décision et n'exprime pas d'opinion officielle sur la question soulevée. Une interpellation est terminée et rayée du *Feuilleton* lorsqu'aucun autre sénateur ne manifeste son intérêt à discuter de la question ou lorsque le débat est ajourné.

Les interpellations constituent une occasion de recherche unique pour évaluer les stratégies discursives utilisées par les intervenants de l'institution lorsqu'ils ne sont pas aussi contraints par le programme législatif, puisque tous les sénateurs peuvent déposer un avis d'interpellation ou répondre à une interpellation lors d'une séance subséquente. Ainsi, les interpellations permettent aux sénateurs de présenter, à titre individuel, un problème particulier en ce qui concerne une politique, de mobiliser d'autres sénateurs pour attirer l'attention sur une question donnée pendant un certain temps et d'obtenir des appuis au sein de l'institution. Ce sont là des stratégies que les intervenants clés en matière de féminisme peuvent adopter pour favoriser des changements relatifs aux questions de genre (Bacchi, 2008). Fait important, l'analyse des discussions découlant des interpellations ne tient pas compte de l'ensemble des intervenants qui ont milité pour l'adoption d'une nouvelle politique anti-harcèlement au Sénat. En effet, un plus grand nombre d'intervenants féministes, y compris les membres actuels et antérieurs des comités pertinents ainsi que des témoins (qui font partie ou non de l'institution) ont participé aux discussions et à la rédaction de la nouvelle politique⁸. Mon analyse est donc axée sur un sous-groupe d'intervenants clés qui ont parlé publiquement, au Sénat, de la nécessité de créer une nouvelle politique de lutte contre le harcèlement.

Des discussions sur la nouvelle politique de lutte contre le harcèlement au Sénat ont eu lieu à la suite du dépôt, par la sénatrice Marilou McPhedran, d'un préavis d'interpellation sur les politiques et mécanismes pour répondre aux plaintes contre les sénateurs et sénatrices, effectué le 11 mai 2017, ainsi que du préavis d'interpellation déposé le 12 décembre 2019 sur les déficiences ou les lacunes des politiques du Sénat (en matière de harcèlement et d'intimidation) par la sénatrice Lillian Dyck. Tous les sénateurs peuvent prendre la parole dans le cadre de ces interpellations. Au total,

10 discours découlant de ces interpellations ont été prononcés entre 2017 et 2021. À partir d'une approche thématique par induction, tous les discours qui se trouvent dans le harsard à ce sujet ont été codés à la main et analysés à l'aide d'un processus itératif, afin de cibler les thèmes communs à l'ensemble des données. J'ai d'abord lu tous les discours avant de les coder afin de cibler les éventuels thèmes sous-jacents. J'ai ensuite codé des mots-clés, des phrases et des idées dans chacun des discours à la recherche de tendances et de répétitions. Pour qu'une notion soit considérée comme un thème, il faut qu'un groupe d'idées ou de concepts soit répété de façon à capturer ou à unifier la nature ou la base d'une expérience dans un ensemble significatif qui relie des parties importantes des données (Nowell et coll., 2017, 8).

Pour répondre à la deuxième question de recherche, j'ai analysé le contenu de la politique de lutte contre le harcèlement et la violence adoptée par le Sénat en 2021, afin de déterminer si elle répond aux recommandations formulées par les acteurs critiques et dans quelle mesure. Dans le cadre du système de code, les recommandations correspondent aux moments où un intervenant propose une solution que le Sénat devrait mettre en œuvre pour lutter contre le harcèlement et la violence. Certains intervenants ont offert des suggestions de portée générale (la nécessité, par exemple, de changer la culture de l'institution ou de s'attaquer de façon générale aux problèmes de misogynie et de racisme), mais seules les mesures concrètes ont été répertoriées (la nécessité, par exemple, de rendre la formation obligatoire ou d'offrir du soutien juridique aux victimes et aux survivants). En me fondant sur les approches du féminisme au sein des institutions, j'ai aussi pris en considération les différentes façons dont la politique de 2021 pourrait

être interprétée, contestée ou minée en raison des règles plus anciennes du Sénat. Les analyses ont également tenu compte des débats parlementaires pertinents, des débats et des rapports des comités (lorsque cela était possible), des enquêtes du conseiller sénatorial en éthique et des reportages dans les médias⁹. J'ai aussi mené un petit nombre d'entrevues additionnelles semi-structurées axées exclusivement sur la question du harcèlement au Sénat auprès de certains intervenants clés de l'institution. Les entrevues ont eu lieu entre août 2020 et février 2021, pour une durée allant de 45 minutes à deux heures. Toutes les entrevues ont été menées en ligne en raison de la pandémie mondiale.

Les intervenants clés de l'institution et les thèmes discursifs

Le 11 mai 2017, la sénatrice Marilou McPhedran a déposé un préavis d'interpellation pour un débat sur les politiques et mécanismes pour répondre aux plaintes contre les sénateurs et sénatrices. Quelques jours auparavant, le sénateur Don Meredith avait démissionné de ses fonctions après la publication d'un rapport du Comité de l'éthique dans lequel on recommandait son expulsion de la Chambre. Pendant deux ans (de mai 2017 à mai 2019), neuf sénateurs (y compris la sénatrice McPhedran, une femme noire, une femme de couleur et un homme blanc), dont huit femmes, ont continué le débat sur cette interpellation¹⁰. Dans le cadre d'une interpellation distincte sur la nouvelle politique anti-harcèlement, en décembre 2019, la sénatrice Lillian Dyck, la première sénatrice représentante des Premières Nations et première sénatrice canadienne de descendance chinoise, a déposé un préavis d'interpellation pour attirer l'attention sur les lacunes de la politique proposée par le Sénat. Le tableau 1 présente les renseignements biographiques de ces 10 intervenants (neuf femmes et un homme). Presque toutes les biographies de ces sénateurs (neuf sur dix) indiquent que ceux-ci ont acquis de l'expertise professionnelle

dans les questions relatives au genre, à la race, aux Autochtones et aux droits de la personne. Les participants à l'interpellation étaient aussi des nouveaux venus au sein de l'institution et présentaient en moyenne 4,8 années de service (comparativement à 7,42 années pour l'ensemble des sénateurs)¹¹. Certains sont membres du Groupe des sénateurs indépendants, d'autres du Groupe progressiste du Sénat, et l'un des sénateurs n'appartient à aucun groupe.

Tableau 1 : Profils des intervenants clés de l'institution

Nom du sénateur ou de la sénatrice	Genre	Groupe	Date de nomination	Expertise dans le domaine du genre, de la race ou des droits de la personne*
Bernard, Wanda Thomas	Femme (Noire)	Groupe progressiste du Sénat	2016	Conseillère spéciale en matière de diversité et d'inclusion dans une université; membre fondatrice de l'Association of Black Social Workers (ABSW); ancienne membre du Conseil consultatif sur la condition féminine de la Nouvelle-Écosse
Mary Coyle	Femme	Groupe des sénateurs indépendants	2017	Militante de longue date du leadership des femmes, de l'égalité des sexes et des droits des peuples autochtones
Lillian Dyck	Femme (Autochtone de descendance chinoise)	Groupe progressiste du Sénat	2005	Défenseuse des droits des femmes autochtones, y compris des efforts de lutte contre la violence, et de la présence des femmes dans le domaine de la science
Rosa Galvez	Femme (de descendance péruvienne)	Groupe des sénateurs indépendants	2016	Aucun élément indiqué
Nancy Hartling	Femme	Groupe des sénateurs indépendants	2016	Coprésidente du Groupe de travail de la ministre sur la violence faite aux femmes du Nouveau-Brunswick; membre du

				conseil d'administration du Centre Muriel McQueen Fergusson pour la recherche sur la violence familiale
Frances Lankin	Femme	Groupe des sénateurs indépendants	2016	Membre du conseil d'administration d'À voix égales
Marilou McPhedran	Femme	Groupe des sénateurs indépendants	2016	Cofondatrice du Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes et du Metropolitan Action Committee on Violence against women and children.
Julie Miville-Dechêne	Femme	Groupe des sénateurs indépendants	2018	Présidente du Conseil du statut de la femme au sein du gouvernement du Québec
Grant Mitchell	Homme	Sénateur indépendant	2005	Défenseur de longue date du mariage homosexuel; a travaillé sur les questions de harcèlement sexuel à la Gendarmerie royale du Canada.
Kim Pate	Femme	Groupe des sénateurs indépendants	2016	Directrice générale de l'Association canadienne des Sociétés Elizabeth Fry

*La section relative à l'expérience pertinente n'est pas exhaustive. Les renseignements fournis sont tirés des biographies individuelles telles que publiées sur le site Web du Sénat du Canada, sauf pour la sénatrice Dyck, maintenant à la retraite (https://fr.wikipedia.org/wiki/Lillian_Dyck) et pour le sénateur Mitchell, aussi retraité (<https://sencanada.ca/fr/sencaplus/personnalites/rencontre-avec-le-senateur-grant-mitchell/>).

Un total de quatre thèmes discursifs sont ressortis de ces discussions : 1) la « responsabilité » de l'institution; 2) la « modernité » de l'institution; 3) le caractère « personnel » de la violence; 4) la violence fondée sur le genre et la race.

1. La « responsabilité » de l'institution

Plusieurs sénateurs ont affirmé qu'une nouvelle politique de lutte contre le harcèlement contribuerait à renforcer la responsabilité du Sénat en tant qu'institution. Lors de la présentation de son interpellation en mai 2017, la sénatrice McPhedran a déclaré ce qui

suit :

[...] le Sénat est une institution autoréglementée, et la population lui accorde un haut degré de confiance notamment parce que ses mécanismes de reddition de comptes servent l'intérêt public.

(Parlement du Canada, 30 mai 2017)

Le 24 octobre 2017, au sommet du mouvement #MeToo, la sénatrice Kim Pate a appuyé les arguments de la sénatrice McPhedran et a déclaré dans son discours relatif à l'interpellation que le harcèlement n'est pas l'œuvre de « quelques indésirables » et que :

la légitimité des institutions sera accrue, et non réduite, par une approche axée sur la reddition de comptes et la transparence qui reconnaît les préjugés systémiques, les stéréotypes misogynes et les déséquilibres de pouvoir, ainsi que les préjudices qu'ils peuvent causer, tout en encourageant la prise de mesures diligentes et énergiques pour lutter contre eux.

(Parlement du Canada, 24 octobre 2017)

Un an plus tard, la sénatrice Mary Coyle a déclaré qu'en tant qu'institution autoréglementée, le Sénat a l'occasion : « d'être des leaders visionnaires, intelligents, responsables et bienveillants. Nous avons la chance de donner l'exemple à d'autres institutions parlementaires, et bien sûr, il est manifestement de notre devoir de le faire. » (Parlement du Canada, 30 octobre 2018). Certains sénateurs ont fait référence à la situation du sénateur Meredith en évoquant les façons dont le Sénat a failli à ses employés et à son personnel dans cette affaire, fragilisant ainsi la confiance du public dans l'institution. En juin 2017, la sénatrice Wanda Thomas Bernard a déclaré ce qui suit : « Les anciens employés de M. Meredith qui ont porté plainte ont dit avoir remarqué que, malgré ce que dit le *Règlement*, un employé qui porte plainte après avoir été victime

de harcèlement ou d'abus sexuel de la part d'un sénateur n'est pas assuré d'obtenir justice. » (Parlement du Canada, 21 juin 2017).

Le fait de présenter le harcèlement au Sénat comme une question de responsabilité aurait eu une résonance supplémentaire auprès des décideurs de l'institution à la lumière des autres scandales qui ont terni la réputation de l'institution auprès du public. En 2012, des allégations selon lesquelles plusieurs sénateurs ont présenté des demandes de remboursement inappropriées pour des frais de logement ont fait surface. Ce scandale largement publicisé a donné lieu à des enquêtes de la GRC et à des enquêtes internes du Sénat. En tant que Chambre non élue, le Sénat du Canada a toujours été perçu de façon négative par le public, et tous les scandales qui portent davantage atteinte à sa légitimité peuvent être particulièrement difficiles à gérer. Si les sénateurs souhaitent continuer à exercer leurs pouvoirs constitutionnels plus fréquemment (par exemple, en utilisant leurs pouvoirs pour modifier un plus grand nombre des textes législatifs soumis par la chambre basse), l'institution doit être perçue par le public comme étant tenue à une norme éthique plus élevée. Comme les intervenants clés au titre des interpellations l'ont rappelé à leurs collègues, une politique anti-harcèlement révisée aurait l'avantage supplémentaire de rendre l'institution plus responsable aux yeux du public canadien.

2. La modernité de l'institution

Les mouvements #MeToo et #TimesUp ont attiré l'attention du monde entier sur les problèmes de violence et de harcèlement fondés sur le sexe et la race. Plusieurs sénateurs ont utilisé ces mouvements pour encourager le Sénat à adopter une nouvelle politique en matière de harcèlement afin de s'adapter à l'évolution des normes sociétales

sur ces questions. En décembre 2017, deux mois seulement après le déferlement de la vague #MeToo d'octobre 2017, la sénatrice Nancy Hartling a pris la parole en réponse à l'interpellation de la sénatrice McPhedran, citant le mouvement #MeToo comme une raison pour le Sénat d'agir :

En tant que décideurs et sénateurs, nous avons la responsabilité et le devoir de prêcher par l'exemple, de joindre le geste à la parole, d'être bon apôtre. Nous pouvons être un exemple à suivre pour notre pays et pour le monde. La popularité du mot-clic #MeToo nous montre que le harcèlement sexuel est un problème bien actuel et que nous sommes au début de ce qui me semble être une révolution culturelle très importante. J'espère que nos discussions sur le sujet se poursuivront et je vous encourage à y prendre part, que ce soit dans un cadre officiel ou de manière informelle.

(Parlement du Canada, 5 décembre 2017)

Deux mois plus tard, la sénatrice Frances Lankin a attiré l'attention sur les changements des normes de la société en déclarant ce qui suit : « Les mouvements #MeToo et C'est fini ont créé une onde de choc dans les milieux concernés. L'interpellation d'aujourd'hui nous permet donc de réfléchir à ce que le Sénat peut, ou devrait, faire. » (Parlement du Canada, 13 février 2018). En octobre 2018, à l'occasion du premier anniversaire du mouvement #MeToo, la sénatrice Mary Coyle a repris le débat sur l'interpellation de la sénatrice McPhedran, soulignant que l'évolution du contexte social constituait une bonne raison pour le Sénat d'agir, en mettant particulièrement l'accent sur la couverture médiatique du harcèlement sexuel :

L'aspect dont j'aimerais parler, dans le domaine institutionnel général, concerne les principes fondamentaux qui guident notre politique, nos procédures et nos mécanismes mis à jour. À l'heure où, dans notre monde et notre société, on peut lire, en gros titre, dans l'édition du 29 septembre du magazine *The Economist* : « Sexe et pouvoir : #MeToo, un an plus tard »; À l'heure où des femmes de partout dans le monde proclament #BalanceTonPorc, #MyDressMyChoice, #Cuentalo! et #HearMeToo!;

(Parlement du Canada, 30 octobre 2018)

Afin de s'assurer que le contexte social plus large ne soit pas écarté des délibérations, en mai 2019, la sénatrice Julie Miville-Dechéne a aussi fait référence au mouvement #MeToo en citant des rapports du Canada et du Québec qui révèlent une augmentation des statistiques sur les agressions sexuelles depuis 2017 (Parlement du Canada, 14 mai 2019).

Le fait d'attirer l'attention de leurs collègues sur ces mouvements de société d'une grande ampleur est une stratégie utile, car elle rappelle aux sénateurs que le public est sensible aux problèmes de harcèlement en milieu de travail, que ses attentes évoluent et que le Sénat, en tant qu'institution publique, doit être perçu comme attentif à ces problèmes. L'attention médiatique accrue suscitée par #MeToo, #TimesUp et #BlackLivesMatter a également permis aux intervenants clés de l'institution de faire pression en faveur de cette réforme sexospécifique. Cette stratégie est conforme à la recherche sur le changement institutionnel qui montre comment les événements exogènes, ou les « jonctions critiques », offrent des moments d'incertitude ou de « flou » des règles qui permettent d'assouplir les contraintes institutionnelles pour les intervenants, ce qui facilite le changement (Fioretos et coll., 2016, 10-11).

3. La violence est « personnelle »

Quelques-unes des sénatrices qui ont pris part à cette interpellation ont aussi abordé le harcèlement et la violence de manière très personnelle, certaines allant jusqu'à raconter les mauvais traitements qu'elles avaient déjà subis. La sénatrice Lankin a par exemple expliqué que le harcèlement et l'intimidation étaient omniprésents dans ses anciens milieux de travail (Parlement du Canada, 13 février 2018). Dans une intervention particulièrement poignante, la sénatrice Rosa Galvez a raconté le sexisme et le racisme

dont elle a été victime en tant que femme de couleur évoluant dans des milieux scientifiques et fait état des stratégies qu'elle a développées pour résister et survivre :

Malheureusement, tout au long de mes études et de ma carrière d'ingénieure, j'ai été témoin de cas de harcèlement, d'intimidation et de dénigrement à l'encontre de jeunes femmes et de jeunes hommes par des gens en position d'autorité. J'ai été témoin d'abus physiques et psychologiques commis par des brutes et des narcissiques. J'ai été témoin de moqueries et de commentaires racistes de la part de supérieurs à l'égard d'étrangers. J'ai été témoin de conduites douteuses aux plans déontologique et moral. Dans mon cheminement de carrière, j'ai fait l'expérience d'intimidation et de menaces de la part de mes pairs qui craignaient d'être en concurrence avec moi. J'ai refusé de céder. Je me suis battue et j'ai défendu mon espace vital comme s'il s'agissait d'un passage rituel dans une jungle que je devais conquérir.

(Parlement du Canada, 11 juin 2018)

Quatre mois plus tard, la sénatrice Mary Coyle racontait qu'elle a déjà été agressée et harcelée sexuellement :

Même si je jouis de tous les privilèges associés à mon statut de femme blanche, instruite, en bonne santé, hétérosexuelle et née au Canada, j'ai déjà, dans certains de mes anciens emplois, été agressée et harcelée sexuellement, j'ai été humiliée et j'ai fait l'objet d'attouchements non désirés ainsi que d'intimidation grave. Je me suis fait dire par mon superviseur de me taire lors d'une rencontre internationale de professeurs d'université pour lesquels je travaillais dans le cadre de mes études supérieures. Dans ma jeunesse, j'ai œuvré dans le domaine du développement international. J'ai fait du travail de terrain et, une fois sur place, je me suis fait caresser un sein par un des donateurs. Je me suis aussi fait dire que je pourrais perdre mon emploi si je n'accédais pas aux demandes d'un collègue à l'époque où j'étais vice-présidente d'un institut universitaire.

(Parlement du Canada, 30 octobre 2018)

Dans le cadre de l'interpellation qu'elle a lancée en février 2020, la sénatrice Lillian Dyck a aussi révélé avoir été harcelée et intimidée au Sénat même. À l'époque où elle faisait partie du Comité permanent des peuples autochtones, « certains sénateurs [l]'ont

continuellement traitée avec condescendance, rabaissée et dépréciée dans [s]on rôle de présidente du comité. Leur conduite déshonorable contrastait nettement avec ce qui est attendu d'un sénateur » (Parlement du Canada, 6 février 2020). Elle a également constaté des lacunes importantes dans la politique actuelle sur le harcèlement après avoir tenté de porter plainte officiellement :

Honorables sénateurs, le privilège dont il est question dans la politique du Sénat contre le harcèlement est unilatéral. Alors que le privilège parlementaire de l'auteur du harcèlement est pris en compte pour le protéger, celui de la victime est négligé. Le privilège de la victime devrait aussi être pris en compte afin que cette dernière puisse remplir ses fonctions parlementaires sans ingérence ou obstruction injustifiée causée par le harcèlement. Dans le cas où un sénateur harcelerait un autresénateur en réunion de comité, les deux ont leurs propres privilègesparlementaires, et ces privilèges devraient être égaux. Cependant, notre politique actuelle sur le harcèlement tient compte seulement du privilège parlementaire du harceleur. On ne peut donc pas parler d'égalité entre pairs. C'est clairement discriminatoire pour les victimes de harcèlement.

(Parlement du Canada, 6 février 2020)

Par leur bravoure, ces prises de parole ont ajouté une dimension émotive aux discussions du Sénat et en ont souligné l'urgence. C'était également la toute première fois que plusieurs sénatrices prenaient la parole au Sénat pour dénoncer collectivement le harcèlement et les mauvais traitements dont elles avaient été victimes. En plus d'avoir réussi à persuader les autres sénateurs d'agir, les histoires personnelles de ces femmes ont remis une nouvelle fois en cause la neutralité présumée des institutions politiques en matière de genre et de race, neutralité qui est très rarement contestée dans la sphère publique.

4. La violence a une couleur et un sexe

Selon le dernier thème commun qui est ressorti des débats sur les interpellations, la future politique devra s'articuler autour du genre et de la race. C'est du moins ce qui est ressorti des débats sur le harcèlement sexuel qui ont eu lieu au Parlement européen (Berthet et Kantola, 2020). Plusieurs sénatrices ont insisté sur le fait que l'institution du Sénat devait changer de culture et prendre acte de la misogynie qui y règne. L'une d'elles a pressé ses collègues de « trouver des causes et des lacunes possibles dans nos pratiques, puis [de] commencer à adopter des mécanismes pour faire face à notre culture patriarcale et misogyne profondément enracinée et pour prévenir le harcèlement ou, à tout le moins, pour réduire énormément sa fréquence » (Parlement du Canada, 5 décembre 2017). Selon une autre, « [n]ous sommes influencés, tous autant que nous sommes, par des siècles de mythes sur l'homme et la femme et, tant que notre culture, notre langue et notre mentalité ne changeront pas, nous ne pourrons jamais véritablement aider les victimes de harcèlement sexuel » (Parlement du Canada, 24 octobre 2017).

Enfin, plusieurs personnes ont affirmé que le Sénat devait se pencher sérieusement sur le déséquilibre des forces en son sein et trouver des solutions efficaces faisant passer les intérêts des victimes et des survivants avant tout le reste. La sénatrice Nancy Hartling a invité le nouveau comité à examiner la politique actuelle avec un œil critique et selon une approche axée sur l'analyse comparative entre les sexes plus afin de pouvoir cerner les préjugés et les suppositions qui y sont enchâssées (Parlement du Canada, 5 décembre 2017). Le seul fait de prendre la parole au Sénat pour attirer l'attention sur le déséquilibre des forces du point de vue du genre et de la race est

subversif en soi, car il braque les projecteurs sur les différentes façons dont les hommes blancs ont toujours été privilégiés au sein des institutions – et le sont encore aujourd’hui.

Les recommandations des principaux intervenants et la réponse de l’institution

En plus d’expliquer le problème en termes clairs, plusieurs sénateurs ont transmis leurs recommandations au Sénat. Certaines de ces recommandations ont reçu l’appui d’autres sénateurs, que ce soit dans le cadre des débats, lors de réunions de comités ou dans les médias; je renverrai à ces déclarations de soutien chaque fois que ce sera possible¹². Avant d’entrer dans l’analyse elle-même, je tiens à donner d’abord un aperçu de la plus récente politique du Sénat, qui a été déposée en février 2021.

La Politique du Sénat sur la prévention du harcèlement et de la violence (février 2021)

La politique ayant été présentée en 2021 s’applique à tous les sénateurs, à toute personne employée par le Sénat, aux personnes qui fournissent des services à un sénateur ou à l’Administration du Sénat ainsi qu’aux étudiants, aux stagiaires et aux bénévoles qui travaillent dans les bureaux des sénateurs ou à l’Administration du Sénat. Elle définit ainsi le harcèlement non criminel et la violence :

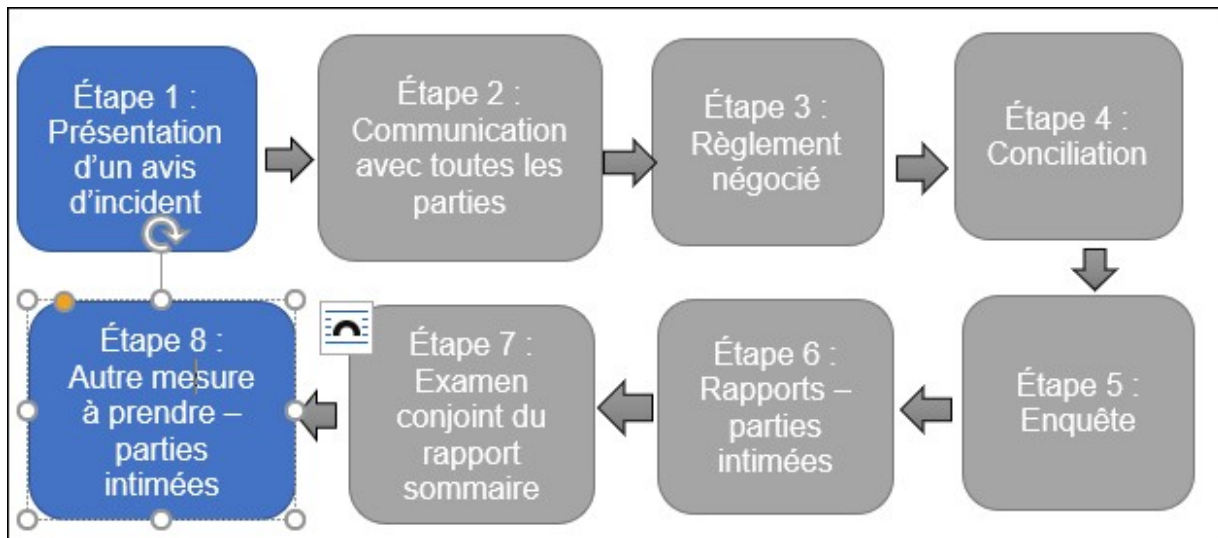
Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire. (Sénat du Canada, 2021a, p. 3).

Cette définition reprend celle du *Code canadien du travail* [paragraphe 122(1)] et aligne les définitions employées au Sénat avec celles se trouvant dans le projet de loi C-65, c’est-à-dire la loi fédérale sur le harcèlement et la violence à laquelle sont assujettis la

totalité des milieux de travail fédéraux, y compris le Parlement. Cette loi a reçu la sanction royale en 2018.

La figure 1 résume le processus de règlement prévu dans la politique. Soulignons ici que chaque étape est assortie d'un délai bien défini et que le processus au complet ne doit pas prendre plus de six mois. À l'étape 1, la personne qui subit (la « partie principale ») du harcèlement ou de la violence en milieu de travail ou qui en est témoin est d'abord invitée à en aviser le « destinataire désigné » ou un superviseur. Le destinataire désigné est une tierce partie neutre qui restait à déterminer au moment où ces lignes ont été écrites. À l'étape 2, le destinataire désigné communique avec la « partie principale », soit la victime ou le survivant, ou le témoin à l'origine du signalement afin d'accuser réception de sa plainte et de l'informer des étapes du processus de règlement. La « partie intimée », soit l'auteur présumé de l'acte répréhensible, reçoit la même information. L'étape 3 sert à la négociation d'un règlement; le destinataire désigné communique avec la partie principale afin de tenter d'arriver à un règlement. À cette étape, le destinataire désigné évalue si des mesures de prévention ou de précaution (p. ex. changement de lieu de travail) sont requises. Si le destinataire désigné et la partie principale ne s'entendent pas à savoir si l'incident est conforme à la définition de la politique, la partie principale a l'option de poursuivre le processus de règlement ou de réclamer une enquête (Sénat du Canada, 2021a, p. 11).

Figure 1 : Politique du Sénat sur la prévention du harcèlement et de la violence : le processus de règlement (février 2021)



*Figure préparée par l'autrice.

L'étape 4 est celle de la conciliation. Pour qu'il y ait conciliation, les deux parties doivent s'entendre sur une façon de procéder et choisir ensemble la personne qui s'en chargera. L'étape 5 est celle de l'enquête, que la partie principale peut réclamer à tout moment du processus de règlement. Dans un tel cas, le destinataire désigné choisit un enquêteur parmi la liste élaborée conjointement par le sous-comité du comité CIBA et le comité d'orientation. Seules les personnes qui remplissent les exigences énoncées dans le règlement d'application du projet de loi C-65¹³ peuvent faire office d'enquêteur.

L'étape 6 est celle du rapport. L'enquêteur doit remettre au destinataire désigné un rapport détaillé de l'affaire, dans lequel il précise si la politique a été enfreinte ou pas, ainsi qu'un rapport sommaire contenant ses recommandations « pour éliminer ou réduire au minimum le risque d'un incident similaire » (Sénat du Canada, 2021a, p. 12). Lorsque la partie intimée n'est pas un sénateur, le destinataire désigné doit fournir une copie du

rapport final aux deux parties et à l'autorité décisionnelle (DMA), et une copie du rapport sommaire aux deux parties, à l'autorité décisionnelle et au comité local¹⁴. Lorsque la partie intimée est un sénateur, le destinataire désigné remet une copie du rapport final aux deux parties et au conseiller sénatorial en éthique et une copie du rapport sommaire aux deux parties, au sous-comité et au comité local. Les deux parties peuvent répondre par écrit aux rapports. Précisons ici qu'aucun des deux rapports ne peut révéler l'identité des personnes en cause.

L'examen conjoint du rapport sommaire a lieu à l'étape 7. L'autorité décisionnelle et le comité local « se réunissent pour choisir les recommandations du rapport sommaire de l'enquêteur qui doivent être mises en œuvre » (Sénat du Canada, 2021a, p. 13). Cette étape n'a pas pour but d'envisager des mesures disciplinaires, mais bien d'évaluer les mesures que le Sénat peut prendre afin d'éliminer ou de réduire au minimum le risque d'un incident similaire. L'étape 8 permet d'établir toute « autre mesure » à prendre par les parties intimées. Si la partie intimée n'est pas un sénateur, « l'autorité décisionnelle décide si elle accepte ou rejette, en tout ou en partie, le rapport final » (Sénat du Canada, 2021a, p. 14). Elle détermine en outre s'il y a lieu d'imposer des mesures réparatrices, correctives ou disciplinaires à la partie intimée. Si la partie intimée est un sénateur, le conseiller sénatorial en éthique prend connaissance du rapport final et peut choisir de faire rapport au Comité permanent sur l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs. Celui-ci peut alors choisir d'« examiner » le rapport du conseiller sénatorial en éthique et recommander des mesures disciplinaires, y compris la suspension ou l'expulsion du Sénat; il peut aussi renvoyer l'affaire de façon confidentielle au sous-comité du CIBA, qui déterminera s'il y a lieu de prendre des mesures réparatrices ou correctives.

Analyse du contenu : La version de 2021 de la politique du Sénat sur le harcèlement

Le tableau 2 reprend les 12 recommandations formulées par les sénateurs ayant pris part aux débats sur les interpellations, avec la date où chaque recommandation a été faite et le nom de la personne qui l'a faite. En comparant ces recommandations avec la version de 2021 de la politique du Sénat, il sera possible d'évaluer ce que l'institution a fait pour régler les problèmes soulevés par ce groupe de parlementaires et à quel point elle a réussi à y remédier. Pour chaque recommandation, nous préciserons si, au moment où ces lignes ont été écrites, le Sénat l'avait mise en œuvre entièrement, partiellement ou pas du tout.

Recommandation 1 : Révision de la politique actuelle Recommandation mise en œuvre

L'une des principales mesures réclamées par les sénateurs ayant pris part aux débats sur les interpellations était l'adoption d'une nouvelle politique sur le harcèlement. La chronologie des événements montre bien que les autorités du Sénat ont pris cette recommandation au sérieux et ont travaillé d'arrache-pied pour doter l'institution d'une nouvelle politique. Deux mois après le début des mouvements #MeToo et #TimesUP, en octobre 2017, le Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration (le comité CIBA) a mis un sous-comité sur pied. Ce dernier, le Sous-comité sur les ressources humaines, a reçu le mandat d'examiner et d'harmoniser les conditions de travail de tous les employés du Sénat et de procéder à la révision de la politique actuelle du Sénat sur le harcèlement, qui datait de 2009. En mars 2019, le comité CIBA déposait son 37^e rapport, *Modernisation de la politique du Sénat contre le harcèlement : Ensemble pour un milieu de travail sain*, qui comportait 28 recommandations visant à ce que l'Administration du Sénat « [prépare] une nouvelle politique contre le harcèlement, plutôt

que de simplement réviser la politique actuelle » (Sénat du Canada, 2019, p. 7).

Tableau 2 : Principales recommandations des sénateurs ayant pris part aux débats sur les interpellations

Recommandations	Sénateur et date	État
1. Révision de la politique actuelle sur le harcèlement	McPhedran (mai 2017); Bernard (juin 2017); Pate (octobre 2017); Lankin (février 2018); Galvez (juin 2018); Coyle (2018); Miville-Dechêne (mai 2019)	Mise en œuvre
2. Création d'une formation obligatoire	Pate (octobre 2017)	Mise en œuvre
3. Réalisation d'une ACS+ assortie de définitions claires	Pate (octobre 2017); Hartling (décembre 2017); Lankin (février 2018)	Partiellement mise en œuvre
4. Correction des inégalités plombant les relations de travail	Bernard (juin 2017); Pate (octobre 2017)	Pas encore mise en œuvre
5. Surveillance externe de toutes les affaires liées à la politique	McPhedran (février 2020); Downe (février 2020)	Pas encore mise en œuvre
6. Soutien financier et juridique aux victimes et aux survivants	McPhedran (mars 2019)	Pas encore mise en œuvre
7. Communication aux victimes et aux survivants des mesures disciplinaires prises, le cas échéant	McPhedran (février 2020)	Pas encore mise en œuvre
8. Transparence publique	Lankin (février 2018); Miville-Dechêne (mai 2019)	Pas encore mise en œuvre
9. Interdiction des ententes de non-publication	McPhedran (février 2020)	Pas encore mise en œuvre
10. Sanctions rigoureuses pour les auteurs d'actes répréhensibles	Miville-Dechêne (mai 2019)	Pas encore mise en œuvre
11. Interdiction d'invoquer le privilège parlementaire pour les sénateurs accusés de harcèlement	Dyck (février 2020)	Pas encore mise en œuvre
12. Révision du Code d'éthique afin qu'il y soit fait mention du harcèlement et de l'intimidation	Dyck (février 2020)	Pas encore mise en œuvre

Le 6 février 2020, le comité CIBA présentait son troisième rapport, *Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail au Sénat*¹⁵, qui proposait à l'institution une nouvelle politique sur le harcèlement (ci-après : « version proposée en 2020 de la politique »). Le comité recommandait également au Sénat de confier divers

aspects de la politique au Comité permanent du Règlement, de la procédure et des droits du Parlement ainsi qu'au Comité permanent sur l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs, chacun devant faire rapport au Sénat au plus tard le 30 avril 2020. Les aspects en question portaient respectivement sur les questions liées au privilège parlementaire et sur les révisions à apporter au Code d'éthique.

Après que la sénatrice McPhedran a proposé un amendement portant que la politique soit renvoyée à un troisième comité (le Comité sénatorial permanent des droits de la personne) afin qu'il procède à une analyse des droits de la personne, le débat a été ajourné et le rapport est mort au *Feuilleton* lors de la prorogation du Parlement (ce qui signifie que la version proposée en 2020 de la politique n'a pas pu être adoptée) (Parlement du Canada, 20 février 2020). Un an plus tard, le comité CIBA déposait son quatrième rapport, la *Politique du Sénat sur la prévention du harcèlement et de la violence* (Sénat du Canada, 2021a). La version de 2021 de la politique (voir section précédente) harmonise les façons de faire du Sénat avec le règlement d'application du projet de loi C-65, qui a été annoncé par le gouvernement fédéral en juin 2020 (gouvernement du Canada, 2020). Il a alors été déterminé que la version de 2021 de la politique relevait du comité CIBA et qu'elle n'avait donc pas besoin de l'approbation en bonne et due forme du Sénat; elle est donc considérée comme « adoptée¹⁶ ».

Recommandation 2 : Création d'une formation obligatoire Recommandation mise en œuvre

Les sénateurs réclamaient également que le Sénat se dote d'une formation obligatoire sur le harcèlement. Cette recommandation a été mise en œuvre, elle aussi. En juin 2018, le Sous-comité sur les ressources humaines recommandait que tous les

sénateurs, les personnes exerçant des fonctions de supervision ou de gestion au sein de l'Administration du Sénat, les employés des sénateurs et les employés de l'Administration du Sénat suivent une formation obligatoire dans un laps de temps prédéterminé (Sénat du Canada 2019). En mai 2019, 103 des 105 sénateurs et 96 % des employés avaient suivi cette formation (Evelyn, 2019).

La version de 2021 de la politique précise en outre que le Sénat fournit aux sénateurs et aux employés du Sénat une formation qui couvre les éléments de la politique, les motifs de distinction illicites prévus par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la relation entre le harcèlement et la violence dans le lieu de travail ainsi que « la façon de reconnaître, de réduire et de prévenir le harcèlement et la violence dans le lieu de travail » (Sénat du Canada, 2021a, p. 6). Tous les sénateurs et les employés du Sénat nouvellement nommés doivent suivre cette formation une première fois dans les trois mois suivant leur entrée en fonction et au moins tous les trois ans par la suite. La politique ne précise toutefois pas si cette formation a lieu en ligne ou en personne; les formations en ligne sont généralement considérées comme moins efficaces que celles qui ont lieu en personne.

Recommandation 3 : Soumettre la politique à une analyse comparative entre les sexes et ajout des définitions pertinentes

Recommandation partiellement mise en œuvre

Lorsqu'il a élaboré la nouvelle politique, le Sous-comité sur les ressources humaines a bel et bien procédé à une analyse comparative entre les sexes ayant pour sujet le harcèlement au Sénat. Rendu public en mars 2019, le rapport *Modernisation de la politique du Sénat contre le harcèlement – Ensemble pour un milieu de travail sain* présente la liste des témoins entendus, qui comprend un certain nombre d'avocats

spécialisés dans les droits de la personne et de spécialistes de la violence fondée sur le sexe. En plus de contenir des extraits des comptes rendus des comités, le rapport nous révèle que, selon plusieurs témoins, le harcèlement et la violence sont des phénomènes éminemment sexistes et qu'il s'agit essentiellement d'abus de pouvoir sexistes (Sénat du Canada, 2019). À partir des témoignages entendus, le comité a formulé 28 recommandations, qu'il a réunies dans le rapport publié en 2019. Selon la recommandation numéro 5, la nouvelle politique du Sénat sur le harcèlement devrait reconnaître l'existence du « harcèlement sexiste » et en donner une définition « reconnaissant ainsi les répercussions profondes que cette forme de harcèlement peut avoir sur le bien-être psychologique et la satisfaction professionnelle d'un individu » (Sénat du Canada, 2019, p. xii).

Malgré la recommandation du comité CIBA, la violence fondée sur le sexe n'est pas explicitement mentionnée dans la version de 2021 de la politique et il n'y est nulle part fait mention de la violence et du harcèlement découlant du déséquilibre des forces, notamment sur le plan du sexe et de la race. La politique comporte plutôt une annexe (annexe A) donnant différents exemples de comportements constituant du harcèlement ou de la violence, y compris « ridiculiser un employé en raison de son identité de genre », faire des remarques sexistes, racistes, homophones ou transphobes, « faire des commentaires sexistes sur les caractéristiques physiques, les manières ou la conformité aux stéréotypes sexuels » ou encore injurier ou menacer une personne en raison de son genre ou de son orientation sexuelle (Sénat du Canada, 2021a, p. 31). Puisque la nature sexiste de la violence n'est pas abordée explicitement dans la politique et que celle-ci ne donne pas de définition du harcèlement sexiste, cette recommandation a seulement été mise en œuvre partiellement par le Sénat, du moins jusqu'ici.

*Recommandation 4 : Correction des inégalités plombant les relations de travail
Recommandation pas encore mise en œuvre*

Certains sénateurs ont souligné que le déséquilibre des forces entre les sénateurs et les employés du Sénat devrait être corrigé pour que la nouvelle politique sur le harcèlement soit efficace. Comme milieu de travail, le Sénat est très hiérarchisé, et les sénateurs, qui ne sont pas élus et qui siègent jusqu'à l'âge de 75 ans, sont tout en haut de la pyramide. Rappelons également que, techniquement, ce ne sont pas non plus des employés du Sénat et qu'ils sont protégés par divers privilèges parlementaires (comme la liberté de parole dans toutes les délibérations du Parlement). Enfin, les sénateurs ont une très forte emprise sur leurs employés, qui sont liés par des contrats à court terme qui ne doivent pas excéder 12 mois (Sénat du Canada, 2017, p. 7). Les employés des sénateurs ne jouissent pas des droits prévus dans la *Loi sur les relations de travail au Parlement* et ne peuvent pas contester les décisions liées à leur emploi (Sénat du Canada, 2019, p. 50). En somme, s'ils veulent garder leur emploi, les employés doivent tout faire pour demeurer « dans les bonnes grâces » du sénateur qui les embauche¹⁷. Comme le fait très nettement ressortir le rapport du conseiller sénatorial à l'éthique de 2019, c'est par crainte de perdre leur emploi ou de subir des représailles que les personnes qui ont été victimes des agissements de l'ex-sénateur Don Meredith ou qui y ont survécu ne se sont pas prévaluées de l'actuelle politique sur le harcèlement (qui date de 2009) pour porter officiellement plainte. La version de 2021 de la politique dresse une liste de « facteurs liés à l'emploi » susceptibles de contribuer au harcèlement et à la violence en milieu de travail :

- important déséquilibre de pouvoir entre les personnes visées par la présente politique;
- précarité d'emploi chez les membres du personnel des sénateurs qui sont embauchés aux termes de contrats annuels

- renouvelables et ne sont pas visés par le régime prévu par la *Loi sur les relations de travail au Parlement*;
- degré élevé de discrétion des sénateurs en ce qui concerne la gestion de leur personnel.

(Sénat du Canada, 2021a, p. 5)

Même si elle reconnaît l'existence de ces problèmes, la version de 2021 de la politique ne réussit pas à les résoudre. En fait, le Sénat devra sans doute aller plus loin que sa politique actuelle s'il souhaite s'y attaquer. Quoiqu'il en soit, pour le moment, l'institution n'a toujours rien fait pour y remédier et les règles actuelles d'embauche continuent d'alimenter un net déséquilibre des forces. L'élimination des contrats annuels pour les employés des sénateurs pourrait par exemple faire partie des solutions.

Recommandation 5 : Surveillance externe de toutes les affaires de harcèlement et de violence

Recommandation pas encore mise en œuvre

Les principaux intervenants du Sénat ont également recommandé que la nouvelle politique prévoie que les affaires de harcèlement et de violence fassent l'objet d'une surveillance externe. La version de 2021 de la politique introduit la notion de « destinataire désigné », poste qui sera occupé par une tierce partie neutre et indépendante du Sénat (quoique liée à lui par contrat). La politique prévoit également que les enquêtes seront confiées à un enquêteur indépendant dûment formé, grâce à quoi les plaignants auront la garantie que les enquêtes seront menées par un professionnel spécialisé dans les cas de harcèlement et de violence.

Bien que la création de ces postes rende le processus plus indépendant (par rapport à la version de 2009, qui prévoyait que les whips des partis devaient y prendre part), nous n'en sommes pas encore à une surveillance externe pleine et entière. La politique prévoit différents processus de règlement selon l'identité de la « partie intimée »,

soit l'auteur présumé de l'acte répréhensible. S'il ne s'agit pas d'un sénateur, le rapport sommaire de l'enquêteur doit être envoyé à l'autorité décisionnelle, c'est-à-dire le comité directeur du comité CIBA, qui est composé de sénateurs. Dans de tels cas, l'autorité décisionnelle peut « décide[r] si elle accepte ou rejette, en tout ou en partie, le rapport final » (Sénat du Canada, 2021a, p. 14). Dans les faits, cette disposition donne aux sénateurs le pouvoir de rejeter le rapport de l'enquêteur indépendant ou d'en faire fi à leur guise. Si, au contraire, la partie intimée est un sénateur, l'autorité décisionnelle est alors le sous-comité du comité CIBA, qui est lui aussi composé de sénateurs. Même si la politique ne précise pas si le sous-comité peut aussi accepter ou rejeter le rapport final de l'enquêteur, toutes les mesures prises à partir de cette étape le sont par des politiciens, dont très peu sont des spécialistes du harcèlement sexiste ou raciste.

*Recommandation 6 : Soutien financier et juridique aux victimes et aux survivants
Recommandation pas encore mise en œuvre*

Il était également recommandé au Sénat de soutenir financièrement et juridiquement les victimes et les survivants de harcèlement et de violence. Bien que la version de 2021 de la politique indique que toute personne faisant l'objet de harcèlement ou de violence peut obtenir de l'aide auprès du Programme d'aide aux employés et à leurs familles (qui offre des services de consultation), elle ne crée aucun nouveau

mécanisme permettant de soutenir les victimes et les survivants, que ce soit financièrement ou juridiquement. Cette lacune est étonnante quand on sait ce qui est arrivé aux employés de l'ex-sénateur Don Meredith. Après avoir publié, en juin 2020, une rare « déclaration de regrets » aux victimes et aux survivants présumés de l'ex-sénateur, le Sénat a embauché une évaluatrice indépendante afin d'analyser leurs allégations. Après la publication du rapport de l'évaluatrice en question, en octobre 2020, le Sénat a convenu de verser 498 000 \$ à neuf membres du personnel en guise d'indemnisation, et 30 000 \$ de plus en frais juridiques engagés par certains membres¹⁸. Les sénateurs ne pouvaient pas puiser dans le budget de leur bureau pour couvrir les frais juridiques des employés qui avaient été harcelés¹⁹.

Recommandation 7 : Communication aux victimes et aux survivants des mesures disciplinaires prises, le cas échéant
Recommandation pas encore mise en œuvre

Les principaux intervenants ont en outre recommandé que les victimes et les survivants sachent si l'auteur des gestes qu'ils ont subis a été sanctionné par l'institution ou son employeur. Malheureusement, la version de 2021 de la politique ne prévoit rien de tel. Elle précise au contraire que, même si l'autorité décisionnelle doit informer la partie intimée des mesures réparatrices, correctives ou disciplinaires à imposer (s'il y a lieu), ces mesures « demeurent confidentielles – sauf s'il faut les divulguer pour les mettre en œuvre – et ne sont pas communiquées à la partie principale » (Sénat du Canada, 2021a, p. 14)²⁰. Le fait que les victimes et les survivants puissent ne jamais savoir si l'auteur des gestes qu'ils ont subis a été sanctionné constitue un problème, car il est probable qu'ils ne sachent jamais si leur employeur (le Sénat) a demandé des comptes à la personne en cause. Cette lacune pourrait décourager les futurs survivants et les futures victimes

de signaler les mauvais traitements dont ils font l'objet, surtout s'ils sont convaincus que l'auteur de ces gestes ne pas sera confronté à de réelles (ou quelconques) conséquences.

Recommandation 8 : Transparence quant à la manière dont les affaires de harcèlement et de violence sont traitées

Recommandations pas encore mise en œuvre

Certains sénateurs ont recommandé au Sénat de dévoiler publiquement et dans les détails toutes les allégations de harcèlement et de violence portées à son attention (tout en prenant soin de préserver l'anonymat des victimes et des survivants). La version de 2021 de la politique prévoit que le « destinataire désigné » (tierce partie neutre) fournit « des données statistiques pertinentes » sur l'usage qui est fait de la politique au dirigeant principal des ressources humaines et au sous-comité du comité CIBA. Les rapports doivent contenir les éléments suivants :

- nombre total d'incidents;
- nombre d'incidents liés aux différents types de violence (harcèlement, harcèlement sexuel, etc.);
- nombre d'incidents ayant entraîné le décès d'un employé;
- nombre d'incidents fondés sur chacun des motifs de distinction illicite prévus dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;
- endroit où les incidents ont eu lieu;
- types de relations professionnelles qui existaient entre la partie principale et la partie intimée;
- façons prévues à l'article 32 du *Règlement* par lesquelles les processus de règlement ont été menés à terme;
- durée moyenne pour mener à terme le processus de règlement d'un incident.

(Sénat du Canada, 2021a, p. 27 et 28)

Même s'il s'agit d'un pas en avant, ces mesures de transparence ne vont pas assez loin, car elles permettent aux sénateurs ayant été reconnus coupables à titre de partie intimée d'avoir enfreint la politique de demeurer anonymes, et ce, non seulement auprès de leurs victimes et survivants, mais aussi des autres personnes qui travaillent au Sénat et de la population canadienne.

Ajoutons que ces dispositions supportent assez mal la comparaison. Le *Code régissant l'éthique et les conflits d'intérêts*, qui traite des autres gestes contraires à l'éthique que les sénateurs pourraient poser (p. ex. l'usage abusif des fonds publics), exige que tous les rapports d'enquête du conseiller sénatorial à l'éthique portant sur un sujet relevant du *Code* soient affichés publiquement sur le site du conseiller (<https://seo-cse.sencanada.ca/fr>). De son côté, la Chambre des lords britannique, qui est aussi une chambre haute dans un Parlement de type Westminster, affiche tous les rapports portant sur des causes comparables sur le site Web du comité chargé d'examiner la conduite des lords (Lords' Conduct Committee). Ces rapports comportent le nom du lord en cause (s'il s'agit de la partie intimée), mais tout ce qui pourrait permettre d'identifier les victimes et les survivants y est caviardé. À l'opposé, le nom des sénateurs canadiens qui se rendent coupables de harcèlement ou de violence (y compris ceux qui récidivent) pourrait bien demeurer à jamais secret si l'on se fie à la version de 2021 de la politique.

Recommandation 9 : Interdiction des ententes de non-divulgence dans les affaires de harcèlement et de violence

Recommandation pas encore mise en œuvre

Même s'il a été recommandé au Sénat d'interdire les ententes de non-divulgence dans les affaires de harcèlement et de violence, la version de 2021 de la politique n'aborde pas cet enjeu. Ce qui rend la situation encore pire, c'est que le recours à ce type d'ententes ou aux ententes de règlement (notamment avec d'anciennes victimes de harcèlement) par l'institution est entouré du plus grand secret. Quand le *Hill Times* a voulu savoir si le Sénat avait déjà demandé à un employé de signer ce genre d'entente, le porte-parole de l'Administration du Sénat a répondu que ces accords comprennent généralement des clauses de confidentialité qui ne peuvent pas être discutées en public,

et qu'ils peuvent aussi comporter des dispositions obligeant les employés du Sénat à garder le silence (Mazereeuw, 2020b).

Les ententes de non-divulgence sont problématiques parce qu'elles servent à empêcher les victimes et les survivants à signaler les gestes subis aux autorités ou même, selon les formules employées dans le texte, à en parler dans divers contextes²¹. Dans les affaires de harcèlement et de violence, elles ont une incidence accrue sur les femmes, car les statistiques montrent que celles-ci sont beaucoup plus susceptibles d'être l'objet de harcèlement en milieu de travail que les hommes (Statistique Canada, 2018).

Recommandation 10 : Sanctions rigoureuses et concrètes pour les auteurs d'actes répréhensibles

Recommandation pas encore mise en œuvre

Les sénateurs qui ont pris part aux débats sur les interpellations ont également recommandé que la nouvelle politique sur le harcèlement prévoie des sanctions rigoureuses contre les personnes qui se rendent coupables de harcèlement ou de violence. La version de 2021 de la politique dresse la liste des conséquences auxquelles s'exposent les employés du Sénat qui enfreignent les termes. Ces conséquences vont des excuses à la cessation d'emploi, en passant par une formation sur le harcèlement, le mentorat en leadership, la suspension et la rétrogradation. Pour les sénateurs, la politique prévoit que les cas les plus graves peuvent mener à leur suspension ou à leur expulsion. Même s'il est tout à fait utile de dresser la liste des sanctions possibles, les autres lacunes constatées dans la politique rendent peu probable l'imposition de sanctions conséquentes à ceux qui l'enfreindront, surtout s'il s'agit de sénateurs. S'il en est ainsi, c'est parce que la politique prévoit que toutes les décisions portant sur les sanctions à

imposer aux sénateurs demeurent entre les mains de leurs collègues membres du Comité permanent sur l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs, et que celui-ci « peut » tenir compte de l'opinion du conseiller sénatorial en éthique, mais qu'il n'y est pas tenu²². Le bilan de l'institution à cet égard est particulièrement révélateur, car le Sénat a très rarement suspendu l'un de ses membres et n'en a jamais expulsé aucun. Cela ne veut pas dire pour autant que les sénateurs membres du comité sur les conflits d'intérêts ne recommanderont jamais qu'un des leurs soit sévèrement puni – au contraire, puisqu'ils ont recommandé que l'ex-sénateur Meredith soit expulsé pour les gestes qu'il a posés – mais le simple fait que le Sénat ait rarement choisi d'exercer les pouvoirs qui lui permettent de sanctionner l'un de ses membres prouve qu'il est tout à fait possible que des règles ancrées dans le temps viennent contrecarrer les objectifs de la nouvelle politique sur le harcèlement.

Le fait que les sénateurs puissent éviter d'être sanctionnés en se soustrayant à un (rare) vote d'expulsion doit aussi être pris en compte. Deux cas récents illustrent bien la teneur du problème. Comme nous le disions plus haut, quand le comité de l'éthique a recommandé l'expulsion de l'ex-sénateur Meredith, en 2017, ce dernier a pu démissionner avant que le Sénat soit appelé à se prononcer, ce qui lui a permis de conserver son titre d'honorable et de toucher une pension à vie. Risquant elle aussi de faire l'objet d'un vote d'expulsion au début de 2021, la sénatrice Lynn Beyak a évité d'être sanctionnée une nouvelle fois pour ses remarques racistes et anti-Autochtones en démissionnant²³. Il n'est évidemment pas question de retirer aux sénateurs le droit de prendre une retraite anticipée, mais il y aurait sans doute moyen d'envisager d'autres mesures disciplinaires à leur encontre. On pourrait par exemple leur retirer le titre

d'honorable, les priver d'une partie de leur pension de retraite ou leur imposer des sanctions financières. La version de 2021 de la politique ne prévoit rien de tel.

Recommandation 11 : Interdiction d'invoquer le privilège parlementaire pour les sénateurs accusés de harcèlement
Recommandation pas encore mise en œuvre

Lorsqu'elle s'est adressée au Sénat, la sénatrice Dyck a demandé que le privilège parlementaire ne s'applique jamais aux cas relevant de la politique sur le harcèlement et mettant un sénateur en cause. Même si le privilège parlementaire est mentionné dans la version de 2021 de la politique du Sénat (mais pas dans la version proposée de 2020), celle-ci ne propose aucun changement à apporter aux façons de faire et réaffirme au contraire la validité des règles sénatoriales consacrant le privilège parlementaire. Voici ce qu'on peut y lire :

Le Sénat et, sujet à l'autorité du Sénat, ses comités, disposent du pouvoir exclusif de régir leurs délibérations. Les personnes qui prennent part aux délibérations parlementaires sont assujetties au privilège parlementaire, ce qui permet au Sénat et aux sénateurs de remplir leurs fonctions constitutionnelles sans ingérence, obstruction ou crainte de représailles extérieures. Ce privilège est essentiel à la démocratie parlementaire et permet aux sénateurs de s'exprimer pleinement.

(Sénat du Canada, 2021a, p. 2)

La politique précise aussi qu'elle ne s'applique pas aux comportements inopportuns ou non désirés dans le contexte des délibérations parlementaires et que ces derniers doivent plutôt être portés à l'attention de la présidence du Sénat ou du comité concerné²⁴. L'une des annexes de la politique décrit brièvement ce qui arrive présentement quand un sénateur se comporte de manière inopportune ou non désirée dans le contexte des délibérations parlementaires. On y précise que les sénateurs doivent « maintenir l'ordre

et le décorum » en toutes circonstances et, s'ils estiment qu'un comportement inopportun ou non désiré s'est produit dans le contexte des délibérations du Sénat, ils peuvent :

invoquer le Règlement ou soulever une question de privilège sous réserve de certaines conditions [...] Au besoin, le président décidera s'il y a, à première vue, matière à question de privilège. Cette décision peut faire l'objet d'un appel au Sénat.

(Sénat du Canada, 2021a, p. 29)

Cette annexe nous rappelle les mesures que doivent prendre les sénateurs quand ils estiment que leurs privilèges ont été violés (par exemple par des commentaires ou des gestes sexistes, racistes ou homophobes). Il faut toutefois se rappeler que les règles actuelles qui encadrent le privilège parlementaire n'ont pas suffi à éliminer ce type de comportements, comme le montre l'expérience de la sénatrice Dyck à la présidence d'un des comités permanents. Hélas, la version de 2021 de la politique n'aborde pas ces enjeux plus vastes et oblige au contraire les personnes les plus directement touchées par les propos offensants (comme les femmes, les Noirs, les Autochtones, les personnes de couleur et les membres de la communauté LGBTQ+) à invoquer le Règlement *après* avoir été l'objet de commentaires désobligeants.

Le conseiller sénatorial en éthique a aussi jugé que le privilège parlementaire avait constitué un problème dans l'affaire de l'ex-sénateur Meredith. Selon le rapport qu'il a produit en 2019, certains sénateurs ont en effet invoqué le privilège parlementaire pour s'abstenir de fournir les documents nécessaires à l'enquête (certaines réunions de comités ayant eu lieu à huis clos) et refuser d'être interviewés dans le cadre du processus d'établissement des faits. Même s'ils ne sont pas les seuls, ces facteurs ont grandement retardé le processus et contribué à la retraumatisation des victimes et des survivants

présupposés de l'ex-sénateur, qui ont été forcés de raconter les mauvais traitements subis à de multiples personnes au cours d'une période qui aura duré cinq ans au total (conseiller sénatorial en éthique, 2019). Le Sénat n'a toujours rien fait pour empêcher que les sénateurs puissent nuire aux futures enquêtes sur les cas de harcèlement et de violence en invoquant le privilège parlementaire.

*Recommandation 12 : Révision du Code régissant l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs afin qu'il y soit fait mention du harcèlement et de la violence
Recommandation pas encore mise en œuvre*

La dernière recommandation des sénateurs serait que le *Code régissant l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs* soit révisé de façon à ce que le harcèlement et la violence y soient inclus. Pour le moment, le *Code* contient deux dispositions d'ordre général sur la conduite des sénateurs (articles 7.1 et 7.2) :

7.1 (1) Le sénateur adopte une conduite qui respecte les normes les plus élevées de dignité inhérentes à la charge de sénateur. (2) Le sénateur s'abstient de tout acte qui pourrait déprécier la charge de sénateur ou l'institution du Sénat.

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

(Sénat du Canada, 2014, p. 4).

Au moment de la rédaction de ces lignes, le Code d'éthique n'interdit pas explicitement aux sénateurs de se livrer à du harcèlement ou à des actes de violence. Il n'interdit pas non plus les propos et les comportements sexistes, racistes, homophobes et transphobes. Ces lacunes persistent malgré le fait que plusieurs sénateurs, dont Peter Harder et Frances Lankin, aient réclamé que le Code d'éthique soit révisé de sorte qu'il interdise ce genre d'agissements dans les médias. Au début de 2021, l'ex-sénatrice Lillian Dyck a publié, dans le *Hill Times*, un texte d'opinion dans lequel elle évoque le « racisme systémique » qui caractérise les protocoles actuels du Sénat en matière

d'éthique et la manière dont il a été mis en lumière par les suites qui ont été données aux propos anti-Autochtones de l'ex-sénatrice Lynn Beyak (Dyck, 2021).

La version de 2021 de la politique soulève également de grandes questions quant à savoir si un sénateur qui enfreint la politique pourrait aussi contrevenir au Code d'éthique et, si oui, dans quelles circonstances. Dans la section « Autres recours », la politique dit ceci : « [L]e sénateur dont le comportement contrevient à la présente politique peut également contrevenir au *Code régissant l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs* » (Sénat du Canada, 2021a, p. 8). Or, si le conseiller sénatorial en éthique ne remplit pas les exigences établies dans le projet de loi C-65 pour faire office d'enquêteur dans les affaires de harcèlement et de violence, on voit mal comment ces affaires pourraient lui être déférées sans que le *Code* soit modifié.

Conclusion

Les constatations de la présente étude montrent à quel point les sénateurs ont réussi à attirer l'attention sur les problèmes de violence et de harcèlement et à en faire un enjeu législatif. De 2017 à 2021, les interpellations n'ont pas cessé de braquer les projecteurs sur eux, alors que les mouvements #MeToo et #TimesUp battaient leur plein. Les sénateurs qui ont alors pris la parole ont employé diverses stratégies afin de persuader les autorités de s'attaquer au harcèlement au sein de l'institution. Ils ont par exemple rappelé que le Sénat doit rendre des comptes à la population canadienne, ils ont évoqué l'évolution des mentalités et des normes sociales concernant le harcèlement sexuel en milieu de travail (pensons au mouvement #MeToo) et ils ont expliqué en quoi les problèmes de violence et de harcèlement constituent bien souvent un abus de pouvoir prenant racine dans le déséquilibre des forces, notamment en matière de sexe et de race.

Le sexe des parlementaires a aussi influé sur la teneur des débats. La plupart des personnes qui ont pris la parole étaient des femmes, et très souvent des femmes nouvellement nommées. Comme l'a dit l'une des personnes interviewées : « Quand je suis arrivée [ici], je me sentais perdue. Quand l'affaire Meredith a été mise au jour, je me suis dit : "Je sais ce que c'est; je peux faire connaître certains des problèmes en cause" [TRADUCTION]²⁵. » Les sénatrices ayant pris part aux interpellations ont aussi reçu l'appui de certains de leurs collègues masculins, qui estimaient eux aussi que le Sénat devait resserrer ses règles sur le harcèlement. La quasi-totalité des personnes qui ont pris la parole avait de l'expérience professionnelle ou de l'expertise dans les domaines liés au genre, à la race et aux droits des Autochtones. Dans des témoignages bouleversants et éminemment personnels, elles ont raconté le harcèlement qu'elles ont subi. Ensemble, ces « lignes narratives communes » constituent ce que Schmidt (2009, p. 533) a qualifié de « coalition discursive [TRADUCTION] » de parlementaires ayant su tirer parti de leurs prises de parole afin de persuader les autorités et le grand public qu'une réforme institutionnelle s'imposait. En révélant l'histoire personnelle des sénatrices en cause et en tissant des liens avec les thèmes plus vastes de la misogynie, du sexisme et du racisme, ces lignes narratives communes ont fait ressortir le déséquilibre sexiste et raciste des forces qui est généralement considéré comme naturel par les institutions à prédominance blanche et masculine et qui est rarement exposé à la vue de tous.

Pourtant, les sénatrices qui ont pris part aux interpellations représentaient une part relativement petite des femmes qui siégeaient alors au Sénat (environ le quart). Au lieu de partir du principe voulant que ces femmes aient agi ainsi parce que toutes les femmes agissent dans l'intérêt des femmes, on pourrait dire de ces sénatrices qu'elles sont les

« représentantes caractéristiques et favorables [...] d'un groupe historiquement défavorisé à l'égard duquel elles ont un profond sentiment d'appartenance, et vice versa, [et qui] ont le sentiment mutuel que leur destin est lié à celui des autres membres du groupe [TRADUCTION] » (Dovi, 2002, p. 736). Comme l'a dit une des personnes interviewées : « C'était très important pour moi [de participer au débat sur la nouvelle politique de lutte contre le harcèlement] et il ne s'agit pas d'un exercice égoïste, mais d'une mise à profit d'années d'expérience sur le terrain [TRADUCTION]²⁶ ». Les études à venir devraient s'intéresser à la manière dont le sexe, la race et l'identité professionnelle des femmes (et des hommes) influent sur leur travail dans les autres sphères d'activité du Sénat, comme les comités, les groupes partisans ou les réseaux de femmes, qu'ils soient officiels ou non.

Bien que la version de 2021 de la politique constitue un pas en avant, je constate malgré tout que le Sénat n'a toujours pas donné suite à une bonne part des recommandations formulées par les sénatrices ayant participé aux interpellations, même si plusieurs d'entre elles ont une vaste expérience professionnelle de la violence fondée sur le genre. En tout et pour tout, seulement 3 des 12 recommandations qui sont ressorties des discours prononcés de 2017 à 2021 ont été mises en œuvre (dont une seulement partiellement), et rien n'a encore été fait pour 9 d'entre elles. Ce qui est particulièrement problématique, c'est qu'on n'ait rien fait pour modifier les vieilles règles qui rendent obligatoires les contrats à court terme pour les employés des sénateurs et permettent l'invocation du privilège parlementaire. Si ces règles – et bien d'autres encore – demeurent inchangées, la nouvelle politique sur le harcèlement pourrait être interprétée et appliquée de manière à l'empêcher de bien s'attaquer à la violence. Les lacunes et les défauts constatés risquent fort d'avoir de graves conséquences pour les employés féminins, noirs,

autochtones, de couleur et de la communauté LGBTQ+, qui sont beaucoup plus susceptibles que les autres de faire l'objet de harcèlement ou d'actes de violence.

De manière plus globale, ces constatations pourraient servir à d'éventuels travaux de recherche sur la représentation politique des femmes. La présente étude montre en effet combien l'égalité réelle est difficile à atteindre même lorsqu'une assemblée législative est composée presque à parts égales d'hommes et de femmes. Loin de considérer les (in)actions du Sénat comme un échec de la part des féministes, qui n'auraient pas su faire bouger les choses, la présente étude montre à quel point les contraintes institutionnelles peuvent empêcher le remplacement de règles désuètes et ancrées dans le temps par d'autres tenant compte de la réalité des femmes²⁷. Comme le disait Mackay (2014, p. 551) : « la ténacité des vieilles façons de faire (qu'elles aient un caractère formel ou non) en matière de genre [...] et la manière dont la nouveauté peut constituer une contrainte expliquent on ne peut plus clairement pourquoi il est si difficile de faire en sorte que les réformes perdurent dans le temps [TRADUCTION] ». *L'examen qui est fait ici des efforts déployés par les sénateurs pour mettre fin au harcèlement et à la violence au sein du Sénat du Canada nous permet donc de constater que l'égalité réelle entre les hommes et les femmes n'est jamais garantie et doit être obtenue de haute lutte, malgré l'atteinte de la parité parlementaire.* La présente étude prouve bien que les préjugés sexistes (masculinisés) sont profondément ancrés dans les institutions et qu'ils ne s'estompent pas simplement parce que les femmes sont plus nombreuses parmi les législateurs. Pour changer la « définition sexiste » de ce qui est considéré comme

adéquat, que ce soit au Sénat du Canada ou dans les institutions politiques en général, il faudra aller beaucoup plus loin que les simples efforts visant à « accroître le nombre de femmes ».

Cela dit, on peut espérer que le Sénat cherche à régler certains des problèmes qui contribuent au harcèlement et à la violence au sein de son organisation. Outre la nouvelle politique dont il s'est doté, il a en effet annoncé en février 2021 qu'il offrira la possibilité à tous les sénateurs et tous les employés qui le souhaitent de suivre une formation sur les préjugés inconscients (Ryckewaert, 2021). Le Sous-comité sur les ressources humaines du comité CIBA analyse les changements qu'il serait possible d'apporter aux contrats des employés des sénateurs, tandis que le Comité permanent sur l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs étudie une série de modifications à apporter au Code d'éthique. L'instauration de règles visant à modifier la culture institutionnelle, qu'il s'agisse de celles évoquées plus haut ou d'autres inédites, aiderait la nouvelle politique sur le harcèlement et la violence à rendre le milieu de travail plus inclusif. Même si le changement se fait de manière progressive, certains signes montrent que le Sénat du Canada veut devenir une institution inclusive et représentative de la société. L'adoption des recommandations formulées par les sénateurs ayant pris part aux interpellations rapprocherait le Sénat de cet objectif, tout comme la refonte des règles parlementaires de manière à ce qu'elles tiennent compte de la réalité des femmes et des personnes racisées.

Bibliographie

Amnistie internationale Royaume-Uni (2018), *Toxic Twitter – A Toxic Place for Women*. <https://www.amnesty.org/en/latest/research/2018/03/online-violence-against-women-chapter-1/> (consulté le 23 février 2021).

Bacchi, Carol (2008), *Women, Policy and Politics : The construction of policy problems*, Sage Publications, Londres, Royaume-Uni.

Ballington, Julie et Borovsky, Gabriella (2019), « A Normative Foundation for State Actions to End Violence against Women in Politics », document présenté lors de l'atelier *Gender and Violence Against Political Actors*, Université Uppsala, Uppsala, Suède, 9 décembre 2019.

Berthet, Valentine et Johanna Kantola (2020), « Gender, Violence, and Political Institutions : Struggles Over Sexual Harassment in the European Parliament », *Social Politics : International Studies in Gender, State & Society*.
<https://doi.org/10.1093/sp/jxaa015>

Bueckart, Kate (2015), « Women still face misogynistic culture in politics », *Yahoo News*, 23 octobre 2015. Source : <https://ca.news.yahoo.com/blogs/canada-politics/women-still-face-misogynistic-culture-in-politics-200937830.html> (consulté le 31 mars 2016).

Parlement du Canada, Sénat, *Débats du Sénat*, 30 mai 2017 (l'honorable sénatrice Marilou McPhedran), 1^{re} session, 42^e législature, vol. 150, n° 124.
https://sencanada.ca/fr/content/sen/chamber/421/debates/124db_2017-05-30-f#61

Parlement du Canada, Sénat, *Débats du Sénat*, 21 juin 2017 (l'honorable sénatrice Wanda Thomas Bernard), 1^{re} session, 42^e législature, vol. 150, I n° 136.
https://sencanada.ca/fr/content/sen/chamber/421/debates/136db_2017-06-21-f#75

Parlement du Canada, Sénat, *Débats du Sénat*, 24 octobre 2017 (l'honorable sénatrice Kim Pate), 1^{re} session, 42^e législature, vol. 150, n° 150.
https://sencanada.ca/fr/content/sen/chamber/421/debates/150db_2017-10-24-f#71

Parlement du Canada, Sénat, *Débats du Sénat*, 5 décembre 2017 (l'honorable sénatrice Nancy Hartling), 1^{re} session, 42^e législature, vol. 150, n° 166.
https://sencanada.ca/fr/content/sen/chamber/421/debates/166db_2017-12-05-f#66

Parlement du Canada, Sénat, *Débats du Sénat*, 13 février 2018 (l'honorable sénatrice Frances Lankin), 1^{re} session, 42^e législature, vol. 150, n° 180.
https://sencanada.ca/fr/content/sen/chamber/421/debates/180db_2018-02-13-f

Parlement du Canada, Sénat, *Débats du Sénat*, 11 juin 2018 (l'honorable sénatrice Rosa Galvez), 1^{re} session, 42^e législature, vol. 150, n° 218.
https://sencanada.ca/fr/content/sen/chamber/421/debates/218db_2018-06-11-f#57

Parlement du Canada, Sénat, *Débats du Sénat*, 26 avril 2018 (l'honorable sénateur Grant Mitchell), 1^{re} session, 42^e législature, vol. 150, n° 198.
https://sencanada.ca/fr/content/sen/chamber/421/debates/198db_2018-04-26-f#65

Parlement du Canada, Sénat, *Débats du Sénat*, 30 octobre 2018, (l'honorable sénatrice Mary Coyle), 1^{re} session, 42^e législature, vol. 150, n° 241.

https://sencanada.ca/fr/content/sen/chamber/421/debates/241db_2018-10-30-f#70

Parlement du Canada, Sénat, *Débats du Sénat*, 14 mai 2019, (l'honorable sénatrice Julie Miville-Dechêne), 1^{re} session, 42^e législature, vol. 150, n° 288.

https://sencanada.ca/fr/content/sen/chamber/421/debates/288db_2019-05-14-f#59

Parlement du Canada, Sénat, *Débats du Sénat*, 10 décembre 2019a, (l'honorable sénateur Serge Joyal), 1^{re} session, 43^e législature, vol. 151, n° 2.

https://sencanada.ca/fr/content/sen/chamber/431/debates/002db_2019-12-10-f

Parlement du Canada, Sénat, *Débats du Sénat*, 10 décembre 2019b, (l'honorable sénatrice Josée Verner), 1^{re} session, 43^e législature, vol. 151, n° 2.

https://sencanada.ca/fr/content/sen/chamber/431/debates/002db_2019-12-10-f

Parlement du Canada, Sénat, *Débats du Sénat*, 6 février 2020, (l'honorable sénatrice Lillian Dyck), 1^{re} session, 43^e législature, vol. 151, n° 7.

https://sencanada.ca/fr/content/sen/chamber/431/debates/007db_2020-02-06-f

Parlement du Canada, Sénat, *Débats du Sénat*, 27 février 2020, (l'honorable sénatrice Marilou McPhedran), 1^{re} session, 43^e législature, vol. 151, n° 13.

https://sencanada.ca/fr/content/sen/chamber/431/debates/013db_2020-02-27-f#57

Celis, Karen et Sarah Childs (2008), « Introduction : The Descriptive and Substantive Representation of Women : New Directions », *Parliamentary Affairs*, vol. 61, n° 3, p. 419-425.

Chappell, Louise (2006), « Comparing Political Institutions : Revealing the Gendered "Logic of Appropriateness" », *Politics & Gender*, vol. 2, n° 2, p. 223-234.

Chappell, Louise (2014), « "New", "Old", and "Nested" Institutions and Gender Justice Outcomes : A View from the International Criminal Court », *Politics & Gender*, vol. 10, p. 572-594.

Chappell, Louise et Georgina Waylen (2013), « Gender and the Hidden Life of Institutions », *Public Administration*, vol. 91, n° 3, p. 599-617.

Childs, Sarah (2006), « The Complicated Relationship between Sex, Gender, and the Substantive Representation of Women », *European Journal of Women's Studies*, vol. 13, n° 1, p. 7-21.

Childs, Sarah et Julie Withey (2006), « The Substantive Representation of Women : The Case of the Reduction of VAT on Sanitary Products », *Parliamentary Affairs*, vol. 59, n° 1, p. 10-23.

Childs, Sarah et Mona Lena Krook (2009), « Analysing Women's Substantive Representation : From Critical Mass to Critical Actors », *Government and Opposition* vol. 44, n° 2, p. 125-145.

Collier, Cheryl N. et Raney, Tracey (2018a), « Understanding Sexism and Sexual Harassment in Politics : A Comparison of Westminster Parliaments in Australia, the United Kingdom and Canada », *Social Politics : International Studies in Gender, State & Society*, vol. 25, n° 3, p. 432-455.

Collier, Cheryl N. et Tracey Raney (2018b), « Canada's Member-to-Member Code of Conduct on Sexual Harassment », *Canadian Journal of Political Science*, vol. 51, n° 4, p. 795-815.

Collier, Cheryl N. et Tracey Raney (2021), « Provincial & Territorial Legislature-Based Sexual Harassment Policies : Variation in Approaches but Commonality in Ineffectiveness », manuscrit non publié.

Csanady, Ashley (2016), « The Twitter trial you never heard about: Toronto man found guilty of harassing Michelle Rempel », *The National Post*, 29 janvier 2016.

<http://news.nationalpost.com/news/canada/canadian-politics/the-twitter-trial-you-never-heard-about-toronto-man-found-guilty-of-harassing-michelle-rempel> (consulté le 15 décembre 2016).

Dalton, Emma (2019), « A feminist critical discourse analysis of sexual harassment in the Japanese political and media worlds », *Women's Studies International Forum*, vol. 77, p. 1-9.

Daro, Ishmael N. (2013), « House of Commons has a "locker room" mentality of casual sexism : NDP MP », O.Canada.com, 21 mars 2013. Source :

<http://o.canada.com/news/megan-leslie-sexism-house-of-commons> (consulté le 31 mars 2016).

Dovi, Suzanne (2002), « Preferable Descriptive Representatives: Will Just Any Woman, Black or Latino Do? », *American Political Science Review*, vol. 96, n° 4, p. 729-743.

Dyck, Lillian Eva Quan (2021), « Lynn Beyak case reveals systemic racism in Senate ethics procedures, full stop », *The Hill Times*, 3 février 2021.

<https://www.hilltimes.com/2021/02/03/the-lynn-beyak-case-reveals-systemic-racism-in-the-senate-ethics-procedures/282017> (consulté le 18 février 2021).

Evelyn, Charelle (2019), « Senators' anti-harassment training a "success" says Sen. Saint-Germain, as new policy steams ahead in Upper Chamber », *The Hill Times*, 29 mai 2019. <https://www.hilltimes.com/2019/05/29/anti-harassment-training-a-success-says-sen-saint-germain-as-new-policy-steams-ahead-in-upper-chamber/201860> (consulté le 16 février 2021).

Fioretos, Orfeo, Tulia G. Falleti et Adam Sheingate (2016), « Historical Institutionalism in Political Science », dans *The Oxford Handbook of Historical Institutionalism*, Orfeo Fioretos, Tulia G. Falleti et Adam Sheingate (dir.), Londres, Oxford University Press, p. 3-30.

Franceschet, Susan et Jennifer M. Piscopo (2008), « Gender Quotas and Women's Substantive Representation: Lessons from Argentina », *Politics & Gender*, vol. 4, p. 393-425.

Gouvernement du Canada (2020), « Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail : DORS/2020-130 », *Gazette du Canada*, partie II, vol. 154, n° 13, 17 juin 2020. <https://canadagazette.gc.ca/rp-pr/p2/2020/2020-06-24/html/sor-dors130-fra.html> (consulté le 19 février 2021).

Chambre des communes, Canada (2021), *Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail des députés de la Chambre des communes*, 28 janvier 2021

https://www.ourcommons.ca/Content/Boie/pdf/policy_preventing_harassment-f.pdf (consulté le 22 février 2021).

Organisation internationale du travail (2019), *La convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement entrera en vigueur en juin 2021*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_749159/lang--fr/index.htm (consulté le 22 février 2021).

Union interparlementaire (2016), « Sexisme, harcèlement et violence à l'encontre des femmes parlementaires ». <https://www.ipu.org/fr/ressources/publications/bulletins-thematiques/2016-10/sexisme-harcelement-et-violence-lencontre-des-femmes-parlementaires>

Krook, Mona Lena (2018), « Westminster Too : On Sexual Harassment in British Politics », *The Political Quarterly*, p. 1-8.

Krook, Mona Lena (2020), *Violence Against Women in Politics*, Londres, Oxford University Press.

Krook, Mona Lena (2021), « Misogyny in the Capitol: Among the insurrectionists, a lot of angry men who don't like women », *The Conversation*.

<https://theconversation.com/misogyny-in-the-capitol-among-the-insurrectionists-a-lot-of-angry-men-who-dont-like-women-153068> (consulté le 17 février 2021).

Krook, Mona Lena et Fiona Mackay (2011), *Gender, Politics and Institutions*, Palgrave Macmillan, Royaume-Uni.

Krook, Mona Lena et Juliana Restrepo Sanín (2019), « The Cost of Doing Politics? Analyzing Violence and Harassment against Female Politicians », *Perspectives on Politics*, version en ligne, p. 1-16.

Lovenduski, Joni (2014), « The institutionalization of sexism in politics », *Political Insight*, p. 16-19.

Mackay, Fiona (2008), « "Thick" Conceptions of Substantive Representation : Women, Gender and Political Representation », *Representation*, vol. 44, n° 2, p. 125-139.

Mackay, Fiona (2015), « Nested Newness, Institutional Innovation, and the Gendered Limits of Change », *Politics & Gender*, vol. 10, p. 549-571.

Mackay, Fiona, Meryl Kenny et Louise Chappell (2010), « New Institutionalism Through a Gender Lens : Towards a Feminist Institutionalism? », *International Political Science Review*, vol. 31, n° 5, p. 573-588.

Mackay, Fiona et Georgina Waylen (2014), « Introduction : Gendering "New" Institutions », *Politics and Gender*, vol. 10, p. 489-494.

Mazereeuw, Peter (2020a), « Upper Chamber staff harassment "more widespread" and could happen again, say former Don Meredith Senate employees », *The Hill Times*, 10 août 2020, <https://www.hilltimes.com/2020/08/10/it-could-happen-again-say-former-don->

[meredith-senate-staffers/259358](#) (consulté le 11 janvier 2021).

Mazereeuw, Peter (2020b), « Senators zip lips on Meredith deal that includes gag order for harassed former staffers », *The Hill Times*, 19 octobre 2020.

<https://www.hilltimes.com/2020/10/19/senators-zip-lips-on-meredith-deal-that-includes-gag-order-for-harassed-former-staffers/268023> (consulté le 21 février 2021).

Murphy, Katharine et Amy Remeikis (2021), « Brittany Higgins plans to restart police complaint over alleged rape in Australian parliament office », *The Guardian*, 15 février 2021. <https://www.theguardian.com/world/2021/feb/15/former-staffer-plans-to-restart-police-complaint-over-alleged-in-federal-ministers-office> (consulté le 17 février 2021).

Nowell, Lorelli S., Jill M. Norris, Deborah E. White et Nancy J. Moules (2017), « Thematic Analysis : Striving to Meet the Trustworthiness Criteria », *International Journal of Qualitative Methods*, vol. 16, p. 1-13.

O'Donnell, Dimitri (2019), « Abuse, threats lead to women quitting UK politics », *RTE*, 10 novembre 2019. <https://www.rte.ie/news/uk/2019/1109/1089721-uk-election-female-candidates/> (consulté le 11 février 2021).

Payton, Laura (2014), « Parliament back in another decade when it comes to harassment », *CBC News*, 6 novembre 2014. Source : <http://www.cbc.ca/news/politics/parliament-back-in-another-decade-when-it-comes-to-harassment-1.2826444> (consulté le 10 décembre 2016).

Perman, Stacy (2018), « #MeToo law restricts use of nondisclosure agreements in sexual misconduct cases », *Los Angeles Times*, 31 décembre 2018. <https://www.latimes.com/business/hollywood/la-fi-ct-nda-hollywood-20181231-story.html> (consulté le 25 février 2021).

Raney, Tracey, Cheryl N. Collier, Grace Lore et Andrea Spender (2019), *Democracy During #MeToo : Taking Stock of Violence Against Women in Canadian Politics – A comprehensive scope report prepared for Equal Voice*. https://www.equalvoice.ca/democracy_during_metc taking_stock_of_violence_against_women_in_canadian_politics (consulté le 22 février 2021).

Raney, Tracey (2020), « Canada's Legislature : A (Gendered) Parliament for the People? », *The Palgrave Handbook of Gender, Sexuality and Canadian Politics*, Manon Tremblay and Joanna Everitt (dir.), Palgrave Macmillan, p. 167-186.

Raney, Tracey et Cheryl N. Collier (2021), « Privilege and gendered violence in the Canadian and British Houses of Commons : a feminist institutionalist analysis », *Parliamentary Affairs*. <https://academic.oup.com/pa/advance-article/doi/10.1093/pa/qsaa069/6104549>

Ryckewaert, Laura (2021), « Unconscious bias training for Senators, staff coming to the Upper Chamber », *The Hill Times*, 17 février 2021. <https://www.hilltimes.com/2021/02/17/unconscious-bias-training-for-senators-staff-coming-to-the-upper-chamber/283592> (consulté le 19 février 2021).

Schmidt, Vivien A. (2009), « Putting Political Back into the Political Economy by Bringing the State Back in Yet Again », *World Politics*, vol. 61, n° 3, p. 516-546.

Schmidt, Vivien A. (2010), « Taking ideas and discourse seriously : explaining change through discursive institutionalism as the fourth 'new institutionalism », *European Political Science Review*, vol. 2, n° 1, p. 1-25.

Conseiller sénatorial en éthique (2017), *Rapport d'enquête en vertu du Code régissant l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs concernant le sénateur Don Meredith*, 9 mars 2017. http://sen.parl.gc.ca/seocse/PDF/Inquiry_Meredith2017-e.pdf (consulté le 22 février 2021).

Conseiller sénatorial en éthique (2019), *Rapport d'enquête en vertu du Code régissant l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs concernant le sénateur Don Meredith*, 28 juin 2019. http://sen.parl.gc.ca/seocse/PDF/Meredith-Inquiry-Report_June28_E.pdf (consulté le 10 décembre 2020).

Sénat du Canada (2014), *Code régissant l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs*. <http://sen.parl.gc.ca/seocse/PDF/CodeJune2014.pdf> (consulté le 16 février 2021).

Sénat du Canada (2017), *Politique sur la gestion de bureau des sénateurs*. https://sencanada.ca/media/365199/ppd_somp_ext_f.pdf (consulté le 8 décembre 2020).

Sénat du Canada (2019), *Modernisation de la politique du Sénat contre le harcèlement : Ensemble pour un milieu de travail sain*, rapport du sous-comité des ressources humaines, février 2019. https://sencanada.ca/content/sen/committee/421/CIBA/Reports/CIBA_37RPT_F.pdf (consulté le 11 décembre 2020).

Sénat du Canada (2020), *Règlement du Sénat du Canada*, octobre 2020. <https://sencanada.ca/media/135117/rules-senate-reglement-senat.pdf>

Sénat du Canada (2021a), *Politique du Sénat sur la prévention du harcèlement et de la violence*, quatrième rapport du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration, 16 février 2021. https://sencanada.ca/content/sen/committee/432/CIBA/reports/CIBA_PRPT5_POL_HV_P_F.pdf (consulté le 19 février 2021).

Sénat du Canada (2021b), « Communiqué du Sous-comité sur les ressources humaines », 16 février 2021. <https://sencanada.ca/fr/salle-de-nouvelles/hrrh-harcelement-violence-pas-leur-place-senat/> (consulté le 25 février 2021).

Statistique Canada (2018), *Harcèlement en milieu de travail au Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2018001/article/54982-fra.htm> (consulté le 24 février 2021).

Tasker, John Paul (2016), « Conservative MP Michelle Rempel says she has faced sexism, unwanted touching », *CBC News*, 18 avril 2016. Source : <http://www.cbc.ca/news/politics/michelle-rempel-sexual-harassment-1.3541189> (consulté le 19 avril 2016).

Tasker, John Paul et Olivia Stefanovich (2019), « Some senators want financial compensation for Don Meredith's alleged victims », *CBC News*, 7 novembre 2019.

<https://www.cbc.ca/news/politics/senate-compensation-don-meredith-1.5350370>
(consulté le 15 février 2021).

Tumulty, Karen, Kate Woodsome et Sergio Peçanha (2020), « How sexist, racist attacks on Kamala Harris have spread online – a study », *Washington Post*, 7 octobre 2020. <https://www.washingtonpost.com/opinions/2020/10/07/kamala-harris-sexist-racist-attacks-spread-online/?arc404=true> (consulté le 27 février 2021).

Nations Unies (1993), « Résolution adoptée par l'assemblée générale. Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes ». <https://undocs.org/fr/A/RES/48/104> (consulté le 17 février 2021).

Nations Unies (2015), « A/RES/70/1 – Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon ». https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=F (consulté le 22 février 2021).

Nations Unies (2018), Assemblée générale « [A/RES/73/148](https://www.un.org/fr/ga/73/resolutions.shtml) – Intensification de l'action menée pour prévenir et éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles : harcèlement sexuel », décembre 2018. <https://www.un.org/fr/ga/73/resolutions.shtml> (consulté le 22 février 2021).

Tremblay, Manon (1998), « Do Female MPs Substantively Represent Women? A Study of Legislative Behaviour in Canada's 35th Parliament », *Canadian Journal of Political Science*, vol. 31, n° 3, p. 435-465.

États-Unis d'Amérique (2020), *Congressional Record, Proceedings and Debates of the 116th Congress, 2nd session*, vol. 166, n° 130, 23 juillet, 2020. <https://www.congress.gov/116/crec/2020/07/23/CREC-2020-07-23.pdf> (consulté le 17 février 2021).

Verge, Tania (2020), « Too Few, Too Little? Parliaments' Response to Sexism and Sexual Harassment », *Parliamentary Affairs*. <https://doi.org/10.1093/pa/gsaa052>

Wilson, Louise (2021), « Death threats sent to a third of MSPs », *Holyrood*, 15 février 2021. https://www.holyrood.com/news/view_death-threats-sent-to-third-of-msps (consulté le 17 février 2021).

Wright Allen, Samantha (2020), « "I refused to be silenced" : Women politicians say gender makes them a target », *The Hill Times*, 9 août 2020. <https://www.hilltimes.com/2020/08/19/i-refused-to-be-silenced-women-politicians-say-gender-makes-them-a-target/260417> (consulté le 12 février 2021).

¹ Cette tendance s'explique en partie par le processus de nomination au Sénat adopté par le premier ministre Justin Trudeau, qui accorde la priorité à la représentation des genres. En date de janvier 2021, 58 % des nominations au Sénat annoncées par le premier ministre étaient des femmes, ce qui représente le plus haut pourcentage jamais vu pour quelque premier ministre que ce soit jusqu'à maintenant. Voir Raney, 2020, pour plus de détails.

² Ce sont les chambres hautes de la Bolivie (56 %) et de l'Australie (51 %) qui occupent les premier et deuxième rangs de ce palmarès. Voir les données publiées par l'Union interparlementaire : <https://data.ipu.org/fr/women-ranking?month=1&year=2021>

³ Les sénateurs sont nommés par le gouverneur général, suivant les recommandations du premier ministre. Selon la Loi constitutionnelle de 1867, les sénateurs doivent être âgés d'au moins 30 ans, être citoyens du Canada, posséder des propriétés immobilières d'une valeur nette d'un minimum de 4 000 dollars et être résidents permanents de la province ou du territoire qu'ils représentent.

⁴ Au moment d'écrire ces lignes, la politique devrait entrer en vigueur après la nomination d'un « destinataire désigné » et remplacera la *Politique du Sénat sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail* de 2009. L'expression « destinataire désigné » fait référence à une personne ou à une unité de travail désignée par le comité directeur du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration (CIBA) à laquelle les incidents doivent être signalés. La politique précise que la personne ou l'unité de travail doit être une « tierce partie neutre » (Sénat du Canada, 2021a, 2).

⁵ Au moment d'écrire ces lignes, le gouvernement fédéral effectuait des consultations auprès des provinces et des territoires avant de ratifier la Convention 190 de l'Organisation internationale du Travail. La convention devrait entrer en vigueur en juin 2021.

⁶ Le Président a demandé la production d'un rapport d'évaluation du milieu de travail après avoir remarqué un taux de roulement élevé des employés du bureau de M. Meredith.

⁷ D'autres débats parlementaires et réunions de comités ont porté sur la façon dont le Sénat traite le harcèlement et la violence. L'autrice a fait référence à ces éléments lorsque cela était possible (comme les débats sur le projet de loi C-65 et sur les comportements du sénateur Don Meredith).

⁸ Malheureusement, un certain nombre de réunions de comité portant sur la politique de lutte contre le harcèlement ont eu lieu à huis clos. Il est donc plus difficile d'évaluer toute la gamme des questions qui ont été soulevées et par qui. En vertu du *Règlement du Sénat*, les membres des comités ne peuvent discuter du contenu des rapports avec le personnel de l'extérieur du Sénat avant que ceux-ci ne soient officiellement déposés ou présentés au Sénat.

⁹ Cette partie de l'analyse ne tient pas compte, par exemple, des débats au Sénat sur le projet de loi C-65.

¹⁰ À l'exception de trois questions posées aux intervenants, aucun échange n'a eu lieu dans le cadre de cette interpellation. En réponse au discours de la sénatrice Lankin, en février 2018, la sénatrice Anne Cools a demandé à quel point le harcèlement sexuel

était répandu au Sénat considérant que la plupart des sénateurs sont « âgés ». La sénatrice Cools a pris sa retraite depuis.

¹¹ Il s'agit de l'information disponible au début de la 43^e législature. Les sénateurs Mitchell et Dyck ont tous les deux été nommés en 2005 et ont pris leur retraite depuis. Tous les autres sénateurs qui sont intervenus dans le cadre de ces interpellations ont été nommés en 2016 ou après.

¹² Cette liste de mesures contre le harcèlement au Sénat n'est pas exhaustive. Ces possibles solutions ont été proposées par des intervenants de l'institution dans les médias, en comité ou dans d'autres cadres de discussion. La sénatrice Verner a aussi lancé une interpellation sur les mesures prises par le Sénat par rapport à l'affaire Don Meredith. Comme cette interpellation ne porte pas directement sur la nouvelle politique sur le harcèlement, nous n'avons pas repris ici le contenu des interventions qui s'y rapportent, mais cette question est abordée plus loin dans le rapport.

¹³ D'après le paragraphe 28(1) du règlement d'application du projet de loi, l'enquêteur doit : être formé en techniques d'enquête; avoir des connaissances, une formation et de l'expérience qui sont pertinentes au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail; connaître la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

¹⁴ Le comité local compte des représentants des employés des sénateurs, des employés de l'Administration du Sénat et de leurs syndicats.

¹⁵ Le comité était d'abord formé des sénateurs Jaffer, McCoy, Moncion, Tannas et Tkachuk (trois femmes et deux hommes). Il a ensuite été composé de la sénatrice Saint-Germain (présidente) et des sénateurs Tannas, Moncion, Munson, et Tkachuk (trois hommes et deux femmes).

¹⁶ Le comité CIBA voudrait avoir les pleins pouvoirs sur la politique plutôt que celle-ci relève de l'ensemble du Sénat. De cette façon, la nouvelle politique pourrait « facilement être adaptée en fonction de l'évolution des pratiques exemplaires » sans que l'ensemble du Sénat ait à la modifier (Sénat du Canada, 2021b). Les membres du comité CIBA ont voté à l'unanimité en faveur de la politique de 2021. Une motion de forme visant à abroger la politique de 2009 est en préparation.

¹⁷ Entrevue B, 25 février 2021.

¹⁸ La sénatrice Josée Verner a souvent pressé ses collègues du comité CIBA pour que les victimes de Don Meredith reçoivent une indemnisation financière. Voir : Tasker et Stefanovich, 2019.

¹⁹ Cette règle a été précisée en 2018 lorsque la sénatrice McPhedran n'a pas pu utiliser une part du budget affecté à son bureau pour retenir les services d'un avocat spécialiste des droits de la personne dans le but de conseiller les employés ayant subi du harcèlement dans leur milieu de travail au Sénat.

²⁰ Il y aurait divulgation de l'information si un sénateur était menacé d'expulsion ou de suspension, car ces mesures disciplinaires exigent la tenue d'un vote au Sénat. Bien que quelques sénateurs n'ayant pas été reconnus coupables d'actes criminels ont déjà fait l'objet d'une suspension (le cas le plus récent étant celui de la sénatrice Lynn Beyak), aucun sénateur n'a jamais été expulsé.

²¹ Dans la foulée du mouvement #MeToo, des femmes issues d'autres milieux de travail ont dénoncé les ententes de non-divulgation qui les liaient. Les ententes de non-divulgation interdisent parfois aux victimes et aux survivants de parler de ce qu'ils ont vécu à leurs anciens collègues ou à leurs collègues actuels, aux médias, à leurs amis,

voire à leur conjoint et aux membres de leur famille. Voir : Perman, 2018. Ne connaissant pas les modalités des ententes de non-divulgence du Sénat, il ne nous est pas possible de connaître les conditions qui sont habituellement imposées aux employés dans les ententes confidentielles de ce genre.

²² Le Comité sénatorial permanent sur l'éthique et les conflits d'intérêts des sénateurs est actuellement composé de deux femmes et de quatre hommes.

²³ À l'époque, la sénatrice Beyak avait risqué l'expulsion lorsque la sénatrice McCallum avait présenté une motion en ce sens. La sénatrice avait plusieurs fois exprimé, à l'endroit des Autochtones, des remarques et des commentaires racistes que bien des gens, dont des sénateurs et des personnalités influentes autochtones, trouvaient offensants.

²⁴ Le *Règlement du Sénat* définit ainsi la question de privilège : une « [a]llégation selon laquelle atteinte a été portée aux privilèges du Sénat ou des sénateurs »; il appartient au Sénat de trancher ce genre de question. (Sénat du Canada 2021a, p. 8).

²⁵ Entrevue C, 26 février 2021.

²⁶ Entrevue A, 10 août 2020.

²⁷ De futures études sur les questions de genre au Sénat pourraient s'intéresser à la question de savoir si les récents changements apportés aux règles, comme l'affaiblissement de l'appartenance officielle à un parti, permettent aux sénatrices et aux sénateurs de mieux défendre les questions relatives à l'égalité des sexes et des races, et leur donnent la possibilité créer des coalitions en ce qui concerne ces dossiers.