



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

# **Sous-comité sur un code de conduite pour les députés**

---

SCCC • NUMÉRO 004 • 2<sup>e</sup> SESSION • 41<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le lundi 23 février 2015**

**Président**

**M. Joe Preston**



## Sous-comité sur un code de conduite pour les députés

Le lundi 23 février 2015

• (1635)

[Traduction]

**Le président (M. Joe Preston):** Reprenons nos travaux, s'il vous plaît.

Je remercie nos témoins d'être venus aujourd'hui. Avec un peu de chance, vous avez une petite idée de ce que nous essayons d'accomplir et du type de questions que nous pourrions vous poser.

Nous sommes aux premières étapes de nos travaux pour donner suite au mandat dont nous a investi la Chambre. Nous commençons par vos remarques liminaires, le cas échéant, et nous passerons ensuite à la période de questions.

Monsieur Heard, j'essaie toujours de commencer par les personnes qui témoignent par vidéoconférence au cas où des difficultés techniques nous feraient perdre notre connexion.

Alors allez-y, vous avez cinq minutes tout au plus pour prononcer vos remarques liminaires. Nous passerons ensuite au prochain témoin.

**M. Andrew Heard (professeur agrégé, Département de science politique, Université Simon Fraser, à titre personnel):** Merci de m'avoir invité à participer. Je suis vraiment ravi de le faire, même à distance.

Ce code de conduite pour gouverner les relations entre députés est une politique très importante que le comité envisage d'élaborer et je pense qu'il est grand temps qu'il le fasse. Cette démarche permettrait de combler une lacune, mais il en resterait quand même d'autres, comme nous le verrons au cours de la discussion.

Un des points que j'aimerais soulever dans mes remarques liminaires est celui de la complexité de la question à l'étude, notamment en ce qui touche la nature des échanges entre députés. Vous savez mieux que moi que les affaires de la Chambre des communes ne constituent qu'une partie du travail des députés. À cet égard, les occasions pour les députés d'interagir les uns avec les autres se présentent non seulement à l'intérieur et à l'extérieur de la cité parlementaire, mais aussi dans les affaires officielles de la Chambre, celles du parti et du caucus, de même que les affaires civiques, diplomatiques, municipales et privées. Le contexte dans lequel des comportements potentiellement aberrants peuvent se manifester est assez complexe.

D'après ce que j'ai compris, le code de conduite que vous envisagez de mettre en place gouvernerait le travail des députés sur leur lieu de travail à la Chambre des communes, donc à la fois sur la Colline du parlement et pendant leurs déplacements. Ainsi, il refléterait une mesure que le Sénat a déjà adoptée. Je crois qu'il est essentiel de couvrir la plus grande partie possible du travail d'un député, tant dans la cité parlementaire qu'à l'extérieur de celle-ci.

Un autre élément complexe est la singularité du travail des députés et le contexte du travail au sein des caucus des partis. Si on fait l'analogie avec le secteur privé, cela équivaldrait presque à travailler

pour des entreprises concurrentes. Il faut formuler une politique en laquelle on ait confiance de part et d'autre et qui permette au député d'un parti qui dépose une plainte contre un député d'un autre parti de le faire sachant qu'elle sera étudiée et traitée sérieusement. Il faut imaginer un processus dans lequel des camps rivaux à la nature contradictoire sont certains que le processus sera équitable pour tout le monde. L'autre point est que si les relations des députés sont hiérarchisées au sein d'un caucus, elles sont aussi égales en théorie. Le code doit traiter les députés comme des égaux, mais dans la réalité d'un cadre hiérarchique.

Un autre problème est le cadre juridique dans lequel le Parlement fonctionne: les privilèges et immunités individuels et collectifs. Le Parlement dispose d'une gamme apparemment très étendue de pouvoirs pour composer avec cette question, mais dont la portée géographique est, de certaines façons, assez limitée. Si l'on cherche à instaurer un code, l'on doit chercher un mécanisme efficace de traitement des plaintes qui soit juste et transparent et qui sache gagner la confiance du public. Il serait nécessaire de charger un tiers de mener une enquête et de faire de la médiation au besoin. L'on pourrait s'appuyer sur les modèles utilisés pour le personnel des députés, et faire appel à des whips, un dirigeant principal des ressources humaines, ou encore à un fonctionnaire externe comme le commissaire aux conflits d'intérêts et à l'éthique.

Enfin, il y a aussi la question des sanctions. Envisage-t-on un processus qui vise simplement à intervenir, à rectifier la situation et à améliorer les relations entre députés ou plutôt un processus pouvant donner lieu à la présentation d'un rapport à la Chambre et à d'éventuelles mesures disciplinaires, une suspension ou une expulsion? Si le code doit en arriver là, il faut tenir compte de certaines autres considérations.

Merci.

**Le président:** Merci.

Madame Beagan Flood, merci de prononcer vos remarques liminaires. Nous vous poserons ensuite des questions à tous les deux.

**Mme Catherine Beagan Flood (associée, Blake, Cassels & Graydon LLP, à titre personnel):** Merci, monsieur le président.

Je devrais commencer par un avertissement. Je crois qu'on m'a invitée aujourd'hui parce que j'ai représenté la Chambre des communes comme avocate dans un certain nombre d'affaires qui soulèvent des questions de privilège parlementaire. Cependant, je n'ai pas actuellement de relation avocat-client avec le sous-comité. En conséquence, aujourd'hui, je ne vous donnerai pas d'avis juridiques en tant qu'avocate; je témoignerai plutôt devant vous à titre personnel. Dans la mesure où mes connaissances peuvent vous être utiles pour honorer cet important mandat, je suis ravie de vous les transmettre.

L'une des affaires de privilège parlementaire à laquelle j'ai travaillé et qui se rapporte à votre mandat concernait la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans la cause portée en appel dans l'affaire *Vaid*. Certains d'entre vous se souviennent peut-être de cette affaire. M. Vaid avait été le chauffeur du Président et il avait déposé une plainte contre le Président et la Chambre des communes en application de la Loi canadienne sur les droits de la personne au motif qu'il avait été victime à la fois de discrimination et de harcèlement fondés sur la race.

La Cour suprême a déterminé que le privilège parlementaire se rapportait aux relations de travail entre la Chambre et seulement certains de ses employés et que, à titre de chauffeur, M. Vaid ne jouait pas un rôle qui soit suffisamment essentiel aux fonctions constitutionnelles du Parlement pour bénéficier du privilège. En conséquence, il pouvait déposer une plainte au titre de la Loi canadienne sur les droits de la personne en le faisant en application d'une loi qui s'applique précisément aux employés parlementaires.

Parallèlement, la Cour suprême a affirmé que la Loi canadienne sur les droits de la personne ne s'applique pas directement aux affaires internes de la Chambre clairement visées par le privilège. Par exemple, la Cour suprême a déclaré ce qui suit:

la décision du président est contraire à la [Charte canadienne des Il serait inacceptable... qu'un membre de la Chambre des communes à qui le président n'aurait pas accordé la parole pendant la période des questions puisse se prévaloir des pouvoirs d'enquête de la Commission canadienne des droits de la personne pour se plaindre que le choix du président de la Chambre de permettre à un autre de ses membres de s'exprimer constitue un acte discriminatoire fondé sur l'un des motifs illicites énumérés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, ou encore qu'il puisse demander aux tribunaux ordinaires de déclarer que droits et libertés] parce qu'elle a porté atteinte à sa liberté d'expression. Il s'agit là de véritables questions « internes relevant de la Chambre » que celle-ci doit régler suivant sa propre procédure. Indépendamment de la possibilité d'ingérence externe dans les affaires de la Chambre, une telle intervention de l'extérieur créerait inévitablement des délais, des perturbations et des incertitudes, et elle entraînerait des frais, paralysant les affaires de la nation. Pour cette seule raison, elle serait inacceptable même si, en définitive, les décisions du président de la Chambre étaient jugées appropriées et validées.

Cependant, la Cour suprême a ajouté:

Sur des questions relevant de son privilège, l'assemblée législative aurait compétence exclusive pour déterminer si les droits de la personne et les libertés publiques ont été respectés.

Tel est votre véritable mandat aujourd'hui. Il est clairement question d'une relation visée par ce privilège: la relation entre deux députés. Cela dit, dans l'exercice de vos privilèges, il revient entièrement à la Chambre des communes de déterminer que vous souhaitez vous conformer volontairement à certaines obligations en matière de droits de la personne qui ne peuvent être appliquées par un organe externe. Cependant, tant que ces obligations ne sont pas contraires à vos fonctions constitutionnelles, vous pourriez choisir de vous y conformer dans la plus grande mesure qui soit conforme au bon fonctionnement de la Chambre. Il s'agirait notamment de veiller à ce que les enquêtes soient menées par quelqu'un qui comprenne les caractéristiques uniques des fonctions législatives.

J'ai examiné le témoignage très utile et informatif de M. Denis, légiste adjoint, et aussi de M. Parent, dirigeant principal des ressources humaines de la Chambre, à votre dernière réunion. Au cours des discussions, deux catégories de privilèges parlementaires semblaient soulever des préoccupations quant à la mesure dans laquelle les obligations en matière de droits de la personne pouvaient s'appliquer à la Chambre.

La première était la liberté d'expression et la seconde, la compétence exclusive de la Chambre de prendre des mesures disciplinaires à l'endroit de ses membres. Je serais ravie de discuter plus à fond de ces points pendant la période de questions, mais

j'aimerais dire brièvement, en ce qui touche la liberté d'expression, que l'une des options que le sous-comité pourrait vouloir envisager est celle de définir le harcèlement dans le contexte des propos tenus à la Chambre ou en comité comme étant un comportement qui déprécie, rabaisse, embarrasse ou humilie personnellement un député et qui s'appuie sur un motif de discrimination qui est contraire à la Loi canadienne sur les droits de la personne.

● (1640)

Il s'agirait de la race, de l'origine nationale ou ethnique, de la couleur, de la religion, de l'âge, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la situation de famille, d'une incapacité physique ou mentale, ou d'une condamnation pour une infraction pour laquelle un pardon a été accordé.

Le Règlement interdit déjà l'usage d'insultes à l'encontre d'un député, et le harcèlement d'un député constituerait en lui-même une violation de privilège. Cependant, si vous le voulez, vous pourriez faire une déclaration sur l'importance des droits de la personne et le fait que l'un quelconque de ces motifs interdits aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne — comme les commentaires racistes ou sexistes —, n'ajoute rien aux débats de la Chambre des communes ou n'est d'aucune façon nécessaire à son bon fonctionnement. Cela pourrait être une façon de faire en sorte que la liberté d'expression soit respectée, mais il est clair que le Règlement n'interdit pas les commentaires offensants qui n'apportent rien aux débats.

S'agissant de la compétence exclusive de la Chambre de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre des députés, j'aimerais simplement mentionner qu'elle est habilitée à circonscrire ses propres privilèges, alors dans la mesure où vous devriez trancher cette question, vous feriez appel à un organe spécialisé externe pour assurer la confidentialité des décisions concernant les mesures disciplinaires qu'il convient de prendre. Vous pourriez choisir de le faire même si cela limiterait un privilège dont la Chambre jouit actuellement. Dans l'exercice de ses pouvoirs, la Chambre peut faire sa propre délégation de pouvoirs ou limiter ses propres privilèges, dans la mesure où vous jugez qu'elle doit le faire.

Voilà ce que j'avais à dire. Merci.

● (1645)

**Le président:** Merci beaucoup à vous deux. Nous allons passer à notre ronde de questions de sept minutes en commençant par Mme Crockatt. Vous avez un maximum de sept minutes.

**Mme Joan Crockatt (Calgary-Centre, PCC):** Merci beaucoup. Je crois que je ne vais pas utiliser tout le temps qui m'est alloué pour en laisser à mes collègues.

Je vous sais gré de votre témoignage aujourd'hui et je me pose simplement des questions concernant votre recommandation fondée sur la Loi canadienne sur les droits de la personne. Je me demande en quoi vous pensez que cela pourrait influencer sur la liberté dont jouissent déjà les députés de discuter de questions sociales vraiment problématiques qui provoquent souvent des débats et des émotions très intenses.

**Mme Catherine Beagan Flood:** Je suis d'accord. Il est primordial que l'on puisse continuer à s'exprimer librement à la Chambre des communes. Il est clair que c'est essentiel à son bon fonctionnement.

Parallèlement, si vous formuliez une définition très précise qui n'interdit que les propos offensants qui rabaissent un député en raison de son sexe, de sa race ou d'un autre motif interdit, je pense que, du moment que la définition est suffisamment claire, cela n'interdirait que le type de discours qui ne ferait jamais avancer la discussion — comme une insulte ou quelque chose du genre —, même lorsqu'il est question de sujets épineux.

**Mme Joan Crockatt:** Je comprends qu'on vient tout juste de vous demander de participer, alors je n'essaie pas de vous mettre sur la sellette, mais avez-vous trouvé des exemples de cas où cela s'appliquait aux parlementaires de quelque façon que ce soit?

**Mme Catherine Beagan Flood:** J'ai grandi à l'Île-du-Prince-Édouard et je me souviens de Joe Ghiz, qui était notre premier ministre. Il a été le premier premier ministre à ne pas être d'origine européenne. Il a fait l'objet d'une insulte raciste à l'assemblée législative. Fait intéressant, il était question de hiérarchie. Il était premier ministre, mais on l'a rabaissé en proférant une insulte raciste.

En cherchant les nouvelles relatives à cet incident, je suis tombée sur une déclaration que M. Ghiz avait faite à l'époque pendant la campagne électorale; et on lui avait demandé si la race jouait un rôle. Un des points qu'il a soulevés et qui, selon moi, est très pertinent dans le cadre de notre discussion d'aujourd'hui est le suivant: « Le racisme fait partie de la condition humaine. C'est la mauvaise herbe de la démocratie. Il ne faut jamais lui permettre de se répandre librement dans une société fondée sur la tolérance et le respect des droits de la personne et de l'égalité ».

À titre de premier ministre, de personne qui croyait clairement que la liberté d'expression était cruciale à l'assemblée législative, il estimait aussi que la tolérance et les droits de la personne étaient essentiels et qu'ils devaient être protégés, tout comme la liberté d'expression.

**Mme Joan Crockatt:** Monsieur le président, je vais céder le reste de mon temps de parole à M. Warkentin.

**M. Chris Warkentin (Peace River, PCC):** Merci à tous les deux d'être venus.

Les membres du comité ne semblent pas être captivés par la question du harcèlement aux débats. Honnêtement, je pense qu'on estime généralement que le président est capable d'appliquer le Règlement pour contrôler les débats à la Chambre des communes et demander à un député de s'excuser lorsqu'il a tenu des propos déplacés; il peut même, dans certains cas, imposer des sanctions à ceux qui refusent de le faire. Alors je crois que nous sommes généralement à l'aise avec cela.

On s'intéresse plutôt au contexte qui se situe à l'extérieur de la Chambre ou des comités, dans lequel les privilèges entre députés observés pendant les débats ou les délibérations ne sont pas aussi présents, alors c'est vraiment là que nous passons une bonne partie de notre temps. Honnêtement, je pense de plus en plus que les membres du comité comprennent qu'il existe des dispositions qui peuvent être appliquées, notamment, par le Tribunal des droits de la personne pour couvrir ce qui se passe dans nos débats ou les termes que l'on pourrait utiliser pour se décrire l'un l'autre à l'extérieur de ce contexte.

Ce qui, selon moi, nous préoccupe vraiment est la capacité qu'a un employeur — ou dans notre cas une institution — de contrôler les activités pour prévenir le harcèlement sexuel, souvent même à l'extérieur de nos lieux de travail. Nous n'avons pas défini les endroits où notre rôle de député cesse de s'appliquer. Il nous arrive souvent de penser qu'il ne cesse jamais.

Avez-vous des suggestions sur la façon de mieux traiter les questions de harcèlement sexuel pour protéger l'identité des personnes qui pourraient hésiter à faire un signalement par crainte que leur identité soit rendue publique, mais aussi pour faire en sorte que le système soit équitable?

Ensuite, dans un contexte juridique, pouvez-vous nous parler des pouvoirs que la Chambre ou cet organe pourrait avoir sur la vie privée des gens?

Nous avons affaire à un groupe de personnes qui sont, en gros, des cadres. Nous ne sommes pas les employeurs de nos collègues. Nous avons des dispositions pour traiter les cas de harcèlement sexuel entre employeur et employé, mais pas entre collègues. Telle est notre situation. Nous essayons d'assembler toutes les pièces pour nous occuper de toutes les choses que j'ai mentionnées, mais il nous faut vraiment un protocole pour gérer la situation entre pairs.

Avez-vous des suggestions à nous faire sur ce point?

• (1650)

**Le président:** Madame Beagan Flood, je vous demanderais de commencer. M. Warkentin vous a laissé une minute à tous les deux pour répondre.

**Mme Catherine Beagan Flood:** Brièvement, dans le code qui s'applique aux membres en tant qu'employeurs, il y a une définition du lieu de travail qui comprend tous les bureaux ou autres lieux où les affaires de la Chambre sont menées. Cependant, elle s'étend aussi aux lieux et aux situations comme les déplacements d'affaires, les conférences et les rencontres sociales de travail où se déroulent des activités relatives à la Chambre et où des comportements déplacés pourraient raisonnablement être perçus comme pouvant avoir une incidence sur les relations et le milieu de travail ou le rendement au travail.

**M. Chris Warkentin:** Je comprends cela. J'essaie de voir comment il nous serait juridiquement possible, en tant qu'entité, de contrôler ce qui se passe en dehors du lieu de travail? Je comprends la définition actuelle que nous avons. Jusqu'où pouvons-nous encore aller sans être complètement en dehors de notre champ d'intervention? Peut-on étendre ces règles jusque dans la résidence personnelle de chaque député?

**Le président:** Il nous reste moins de huit secondes, alors je crois que nous pouvons passer à une autre question avant d'entendre la réponse à la question de M. Warkentin.

Nous passerons donc à une autre question.

Madame Crowder.

**Mme Jean Crowder (Nanaimo—Cowichan, NPD):** Merci, monsieur le président.

Madame Beagan Flood, je voudrais revenir sur ce point que vous avez soulevé lorsque vous affirmiez que rien ne nous empêche, en tant que parlementaires, de nous doter d'un code de conduite qui serait fondé sur les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne en matière de discrimination. C'est exact?

En ce qui concerne la liberté d'expression, je rétorquerais qu'elle s'accompagne d'une certaine responsabilité. Il ne s'agit pas d'une simple liberté tous azimuts. Il y a une dimension « responsabilité ». Me reviennent à l'esprit les programmes de résolution de conflit, les programmes de médiation, où l'on recommandait d'être intransigeant avec le problème, mais accommodant avec les personnes. Je présume donc que vous proposez qu'il soit question de liberté d'expression, mais avec des limites, limites que vous avez très bien circonscrites lorsque vous avez parlé de conduites qui dénigrent, abaissent, etc.

**Mme Catherine Beagan Flood:** C'est exact. C'est ce que j'ai proposé. Vous pourrez vous en inspirer si vous décidez d'adopter ce type de processus.

**Mme Jean Crowder:** Oui, car je crois que, de façon générale, nous sommes des personnes intelligentes et compétentes, et que nous devrions quitter nos fonctions si nous ne sommes pas en mesure de nous faire comprendre sans recourir au harcèlement, qu'il soit sexuel ou autre.

Monsieur Heard, j'aimerais m'adresser à vous un instant. Vous avez indiqué que l'un des problèmes résidait dans le fait que, si la donne actuelle reste inchangée, ce sont les parlementaires qui vont sanctionner un autre député si le cas se retrouve devant le Comité permanent des procédures et affaires de la Chambre ou à la Chambre avec un rapport. Voyez-vous comment nous pourrions contourner cela, compte tenu de notre contexte actuel?

• (1655)

**M. Andrew Heard:** Je crois que les cas graves exigeant des mesures disciplinaires dont il convient d'informer le public doivent suivre le processus de discipline habituel. Donc, le cas serait soumis au comité, puis renvoyé à la Chambre aux fins de sanction définitive, au besoin. J'ose penser que la plupart des dossiers de harcèlement trouvent résolution au moment de la médiation. Ils sont traités à l'étape des échanges confidentiels au cours desquels le plaignant et le répondant essaient de régler les problèmes et de trouver une solution satisfaisante.

Dans d'autres cas, ce processus ne pourra pas être appliqué. Il peut s'agir d'un récidiviste. Les gestes reprochés sont peut-être tellement graves qu'ils frisent le comportement criminel. Le plaignant a peut-être remis en question la compétence même du député concerné de siéger à la Chambre. Dans de tels cas, je crois que le dossier ne peut être traité que par la Chambre, qui suivra le processus normal pour établir si le député mis en cause doit être suspendu ou expulsé.

**Mme Jean Crowder:** Je m'adresse maintenant à vous deux. L'un de nos plus grands problèmes concerne la confidentialité. Nombre de plaignants mettent leur carrière politique en jeu lorsqu'ils décident de rendre la chose publique. C'est ce qui nous arrive. De façon générale, les femmes qui décident de parler publiquement sont perçues comme étant coupables. C'est ce qui arrive. Je me demande si l'un de vous aurait quelque chose à proposer pour approcher ce problème de confidentialité sous un autre angle.

Nous pourrions commencer par vous, madame Flood.

**Mme Catherine Beagan Flood:** Comme je l'ai dit dans mes commentaires préliminaires, le processus habituel voudrait que les questions de discipline soient traitées par la Chambre ou par l'un de ses comités, mais il pourrait aussi y avoir un processus en vertu duquel la décision définitive serait prise par un organisme externe, et appliquée par le whip ou par le greffier. Vous pourriez décider que ce n'est pas dans l'intérêt public. C'est une question épineuse. Est-ce dans l'intérêt public d'encourager les plaintes et, pour cette raison, de préserver la confidentialité du processus? Dans l'intérêt public, est-il

plus important de préserver la confidentialité ou de faire en sorte que l'imposition de sanction aux députés fautifs se fasse de façon publique et transparente, et de veiller à ce que les Canadiens soient mis au courant des faits entourant ces cas particuliers? Ces enjeux sont très difficiles à évaluer.

Mais je crois que vous avez l'occasion d'instaurer un processus selon lequel l'encadrement disciplinaire ne serait pas la responsabilité de la Chambre.

**Mme Jean Crowder:** Monsieur Heard, avez-vous un bref commentaire à formuler à ce sujet? Je dis bref, car j'aimerais avoir le temps de poser une petite question à ma collègue.

**M. Andrew Heard:** Oui, je crois qu'il serait possible de charger une tierce partie de recueillir les faits et de produire une version anonymisée de ce qui s'est passé, compte-rendu qui pourrait être soumis à la Chambre aux fins d'examen. En se fondant sur les faits recueillis, la Chambre devrait-elle imposer des sanctions au député fautif? Je crois qu'il serait possible de préserver une certaine confidentialité au processus si l'on confiait à une tierce partie la tâche d'établir les faits, et que l'on demandait à la Chambre ou à un comité d'établir si ces faits sont suffisamment graves pour sanctionner le député visé.

**Mme Mylène Freeman (Argenteuil—Papineau—Mirabel, NPD):** Très rapidement, je voudrais savoir s'il existe un exemple où la Chambre aurait choisi de confier son pouvoir de sanctionner à une autre partie, ou si une telle chose s'est déjà vue à l'étranger, dans d'autres régimes parlementaires semblables au nôtre.

**Mme Catherine Beagan Flood:** Je ne sais pas s'il y en a. Dans une certaine mesure, c'est un peu ce qui s'est produit quand la Chambre a mis sur pied certaines instances indépendantes, comme le bureau du commissaire à l'éthique. Ce sont des fonctions qu'elle a toujours exercées elle-même intégralement. Mais avec le commissaire à l'éthique, par exemple, la Chambre se retrouve avec une recommandation sur laquelle elle doit statuer. Alors, bien qu'une partie de la responsabilité ait été déléguée, la décision définitive appartient toujours à la Chambre.

**Mme Mylène Freeman:** C'est tout pour moi. Reste-t-il du temps?

**Le président:** Il reste environ une minute à cette série de questions.

**Mme Jean Crowder:** Monsieur Heard, vous avez parlé d'un processus équitable et transparent. Certains éléments clés doivent-ils être mis en place pour que le processus soit présumé équitable et transparent?

**M. Andrew Heard:** En fait, je me demande si l'on peut se fier au modèle existant pour que les cas de harcèlements passent par le whip. La politique du Sénat en matière de harcèlement passe par le whip. Il y aurait lieu de se demander si le public fera suffisamment confiance aux whips pour traiter les questions internes de manière satisfaisante. Je me pose moi-même la question à savoir si la transparence peut être instaurée par le biais d'un modèle qui dépend du whip d'un parti ou de quelqu'un avec qui le whip doit travailler comme, par exemple, le dirigeant principal des ressources humaines ou le commissaire, etc. Ces dossiers devraient-ils plutôt être retirés purement et simplement de la sphère d'influence du whip?

• (1700)

**Mme Jean Crowder:** Oui, nous avons aussi émis certaines réserves quant à l'engagement des whips.

Je suis persuadée d'avoir pris tout le temps que j'avais.

**Le président:** Oui.

Madame Bennett.

**L'hon. Carolyn Bennett (St. Paul's, Lib.):** Merci.

Je crois que c'est cette question des whips qui dérange. Je pense que la difficulté pour les gens est de s'engager dans un processus où ils devront d'abord demander conseil pour décrire ce qui s'est produit pour ensuite se faire dire quelles avenues s'offrent à eux, que ce soit la médiation, la justice réparatrice ou quelque chose d'autre. Je crois que certains ont dit que si la personne identifiée est une figure féminine de confiance, ils s'y accrocheront, et que, d'une façon ou d'un autre, les gens seront plus enclins à parler et, avec un peu de chance, à trouver un règlement.

Ne voyez-vous pas que la Chambre sera nécessairement saisie de la question si la recommandation est que la personne visée ne devrait plus siéger? C'est bel et bien ce que nous faisons. Notre travail consiste à trancher, comme s'ils avaient été reconnus coupables d'une infraction. Pourrait-on établir des niveaux de discipline pour que seuls certains cas soient renvoyés à la Chambre?

J'ai oublié l'autre question que je voulais poser. Peu importe, répondez à celle-là et l'autre va me revenir.

**Mme Catherine Beagan Flood:** Selon moi, je pense que c'est possible. Si l'on adoptait un processus similaire à la politique qui s'applique aux députés en tant qu'employeurs, je crois qu'il serait possible d'avoir une procédure disciplinaire qui serait moins sérieuse, qui ne serait recommandée que par l'enquêteur externe chargé du processus ou par le comité d'appel, si appel il y a. Comme le disait M. Heard, même si l'affaire se rend jusqu'à la Chambre, il sera possible d'anonymiser les faits suffisamment pour protéger l'identité du plaignant.

**L'hon. Carolyn Bennett:** Monsieur Heard, rapidement, en médecine, les choses ne sont rendues publiques que si la culpabilité est établie, n'est-ce pas? En médecine, le directeur de votre département ou de votre hôpital n'est mis au courant d'une allégation qu'à partir du moment où l'on constate qu'elle est un tant soit peu fondée. Or, dans cette situation, je pense que les whips voudraient savoir tout de suite s'il y a une allégation. Pouvez-vous nous expliquer comment cela fonctionne?

**M. Andrew Heard:** C'est très problématique, et je n'ai pas de réponse toute faite à vous donner. Je peux néanmoins dégager trois niveaux de résolution de problèmes. Au niveau inférieur, les problèmes sont des questions interpersonnelles pour lesquelles la médiation et la réconciliation sont possibles. Ces mécanismes sont des remèdes de bon aloi qui favorisent un environnement de travail positif.

Je qualifierais le niveau suivant de politique. C'est à ce niveau que les whips ont l'intérêt légitime de savoir si un député devrait être réaffecté à d'autres fonctions. Ce niveau pourrait procéder d'un ensemble de sanctions politiques non officielles, comme d'interdire à un député de participer aux séances de son comité préféré, de rayer son nom de la liste des participants aux déplacements, etc. Il y a un éventail de sanctions de moyenne importance qu'un whip peut imposer et qui peuvent, selon moi, avoir un certain poids et envoyer un message clair à un député.

Mais au-delà de ce niveau, il y a les cas où le comportement de quelqu'un remet en cause sa capacité de continuer à siéger, et c'est, selon moi, une barre qui est bien haute. Mais lorsqu'un tel cas se présente, je suis convaincu qu'il doit être traité selon la procédure normale de la Chambre.

● (1705)

**Mme Catherine Beagan Flood:** Je suis d'accord avec l'analyse préconisant une approche à plusieurs niveaux offrant différents degrés de confidentialité en fonction de la sévérité de la sanction, mais qui, dans tous les cas, veillerait à préserver la confidentialité du plaignant.

**Le président:** Merci.

Au tour de M. Warkentin.

Je crois que les séries de questions seront désormais de trois minutes.

**M. Chris Warkentin:** Bien sûr. Très bien.

Je souhaite revenir sur la compétence qu'a cette instance d'intervenir dans la vie personnelle des députés, car il arrive souvent que des liens se nouent entre les personnes, ou que des relations à un sens voient le jour. Je ne sais pas comment définir ce phénomène. Mais il arrive que deux personnes se retrouvent à la résidence personnelle de l'un des deux, et cela peut éventuellement avoir une incidence sur le travail au bureau.

Mais pour ce qui est des activités, qu'est-ce que cette instance peut faire pour encadrer la vie personnelle des gens lorsqu'ils sont chez eux? La question se poserait pour n'importe quel employeur, en fait.

**M. Andrew Heard:** Ce que vous pouvez faire dépend de l'instrument que vous avez utilisé. Si cela ressemble aux conflits d'intérêts inscrits dans le Règlement, je crois qu'il faut qu'il y ait un lien avec des fonctions parlementaires officielles, qui, comme vous l'avez reconnu, ne sont qu'un sous-ensemble limité des relations entre députés.

Ma première préoccupation quant à cette approche c'est que l'on ne puisse couvrir qu'un sous-ensemble des interactions possibles. Le Parlement peut légiférer sur n'importe quoi, alors il s'agirait peut-être d'aller chercher l'autorité légale d'élargir la gamme d'interactions. Le problème vient du morcellement. Il y a les fonctions de la Chambre des communes et les fonctions attachées aux partis, lesquelles sont dans une certaine mesure entremêlées à toute une gamme de relations indépendantes, civiques et privées. Il se peut que vous n'arriviez à contrôler qu'un sous-ensemble. Le piège avec ça, c'est que la Chambre peut révoquer un député pour n'importe quel geste qu'il aurait posé dans sa vie personnelle. Si l'on vous prend en train de battre votre conjointe, ou quelque chose du genre, la Chambre peut vous révoquer à cause de ce comportement que vous avez eu en privé, sous prétexte que vous êtes inapte. En procédant à rebours, l'on pourrait arguer que si c'est le travail vous rend inapte, alors il faut réglementer le travail.

**M. Chris Warkentin:** Normalement, la Chambre a besoin d'une sanction pénale pour prendre une telle décision. Ce serait une exception si la Chambre agissait en fonction de simples allégations.

**M. Andrew Heard:** Non. Il vous faudrait établir les faits. Je suis absolument convaincu que vous n'avez pas besoin d'une déclaration de culpabilité pour révoquer un député, car il s'agit d'une question technique: êtes-vous coupable? D'un point de vue politique, la Chambre cherche plutôt à savoir si vous avez fait des choses susceptibles de miner notre confiance quant à votre capacité de fonctionner en tant que député? Cela peut être bien loin d'une reconnaissance de culpabilité, mais il vous faudra quand même des preuves.

**M. Chris Warkentin:** Oui. Il faudra donc que ce soit public.

**M. Andrew Heard:** Vous pouvez anonymiser les faits, mais les faits doivent être rendus publics.

**Le président:** Merci.

Passons maintenant à Mme Crowder.

**Mme Jean Crowder:** Je vais donner à Mme Beagan Flood la chance de répondre à ce qui suit.

Un peu plus tôt, vous avez commencé à lire des définitions montrant à quel point nos vies ne sont pas si personnelles qu'on pourrait le croire ainsi que toutes les différentes choses que nous faisons qui sont considérées comme nos rôles et nos responsabilités.

Pourriez-vous revenir là-dessus?

**Mme Catherine Beagan Flood:** C'était la définition de la politique qui s'applique aux députés en tant qu'employeurs. Elle est déjà passablement étoffée, alors elle comprend les endroits et les situations, y compris les voyages d'affaires, les conférences et les rencontres sociales liées au travail, où des activités liées à la Chambre des communes ont lieu et où un comportement ou des commentaires inopportuns pourraient être raisonnablement interprétés comme pouvant avoir des répercussions ultérieures sur les relations professionnelles, le milieu de travail ou le rendement. À mon sens, c'est là une définition très large pour des relations qui sont vraiment personnelles, vraiment privées et complètement extérieures à quoi que ce soit qui a un lien avec des fonctions parlementaires.

C'est la loi ordinaire qui s'appliquerait habituellement pour ces relations; assurément, le Code criminel, si activité criminelle il y a. Plus l'on pénètre dans la sphère personnelle, plus il est difficile pour la Chambre de réglementer les comportements. Mais en même temps, le comportement qui peut être réglementé sous prétexte qu'il fait partie des activités parlementaires est très large, car vous participez à tellement d'activités qui sont liées d'une façon ou d'une autre à vos fonctions de parlementaire ou de membre d'un parti.

• (1710)

**Mme Jean Crowder:** J'aurais pensé qu'il serait raisonnable, si nous utilisons ce genre de définition pour les employés, d'appliquer cette même définition aux députés. Je ne vois aucun problème avec cette idée.

**Mme Catherine Beagan Flood:** Je crois que la définition a été choisie précisément parce qu'elle englobe toutes les relations employeur-employé entre les députés et leurs employés qui sont susceptibles de donner lieu à des plaintes de harcèlement.

**Mme Jean Crowder:** Monsieur Heard, pouvez-vous commenter la définition que Mme Beagan Flood vient de lire?

**M. Andrew Heard:** Je pense que c'est une bonne définition. La politique du Sénat sur le harcèlement est légèrement plus ambiguë, et je pense que je l'approuve un peu plus.

Elle précise que la politique s'applique aux « activités liées aux travaux du Sénat qui se déroulent à l'extérieur du milieu de travail du Sénat », en plus de s'appliquer à celles qui se déroulent au Sénat. Toutes les activités liées aux travaux du Sénat qui sont menées à l'extérieur du milieu de travail du Sénat couvrent toutes sortes de choses. Je pense que c'est un peu plus vaste que la politique existante à la Chambre des communes.

**Le président:** Merci.

Madame Block.

**Mme Kelly Block (Saskatoon—Rosetown—Biggar, PCC):** Je vais continuer dans la même veine que ma collègue. Je vais vous poser des questions pour ce qui est de définir jusqu'où on peut aller.

De nombreux témoins ont parlé des difficultés auxquelles nous sommes confrontés parce que nous traitons avec des députés, de pair

à pair. Nous avons entendu d'autres instances qui ont pris des décisions définitives et déterminer jusqu'où elles iront.

Monsieur, je pense que vous avez parlé d'outrage au Parlement. J'imagine que vous faites allusion à la capacité d'expulser un député de la Chambre. Une structure est déjà en place pour traiter avec un député dont les actes sont déplacés et ternissent la réputation de la Chambre des communes.

Ce que je veux savoir aujourd'hui, c'est quelles sont vos recommandations? Jusqu'où iriez-vous pour définir dans quelle mesure nous pouvons fouiller dans la vie personnelle des députés? Même lorsque nous avons cité la politique du Sénat ou celle de la Chambre des communes, il reste que nous examinons une politique qui porte sur les relations employeur-employé ou employé-employeur, mais pas sur les relations entre deux députés.

J'aimerais entendre une recommandation pour définir jusqu'où nous pouvons aller. Ensuite, par où devons-nous commencer pour examiner ce qui est déjà en place, et comment pouvons-nous combler les lacunes?

**M. Andrew Heard:** Je comprends les difficultés auxquelles vous êtes confrontés, et tout ce que je peux dire, c'est que je suis heureux d'être de ce côté-ci de la table et non de l'autre.

Tout dépend de la façon dont vous percevez le code. Est-ce un code en milieu de travail conçu pour créer un climat de travail sain? Le cas échéant, les outils disciplinaires devraient être assez limités.

S'il s'agit vraiment d'un code de conduite pour les députés, alors il couvre diverses formes de harcèlement, que ce soit le harcèlement verbal, le harcèlement discriminatoire, le harcèlement sexuel, ou peu importe, et ce qui nous inquiète, c'est que cela nuit à la capacité du député et, au bout du compte, à la capacité de la Chambre de prendre des mesures disciplinaires contre des députés, alors c'est une autre paire de manches. Il vous faut un moyen de passer des ressources humaines normales, du milieu sain et d'un processus de lutte contre le harcèlement par l'entremise d'un processus disciplinaire de la Chambre des communes.

C'est ce qui me pose problème, et je sais que c'est ce qui vous dérange aussi. Si des tiers s'occupent de l'aspect touchant les ressources humaines — pour ainsi dire —, comment peuvent-ils se retrouver dans une situation où, par exemple, nous pensons que c'est suffisamment sérieux que la Chambre devrait envisager de prendre des mesures disciplinaires?

Cela dépend en partie de ceux qui sont en cause. S'il s'agit d'une personne comme le commissaire aux conflits d'intérêts et à l'éthique, qui est habituellement un ancien juge, cette personne a une réputation et une image, et le pouvoir informel de prendre une décision éclairée pour déterminer si le cas est vraiment sérieux. Cette personne peut être mieux placée pour prendre cette décision que l'agent des ressources humaines à la Chambre des communes, qui peut bien s'occuper d'un cas de médiation.



Vous voulez peut-être un système hybride où si l'on juge qu'un cas est vraiment sérieux, alors on le renvoie à un autre niveau où l'on enquête et on recueille de l'information. Vous avez peut-être un processus initial qui établit certains faits. Si le cas peut-être réglé au moyen de la conciliation et de la médiation, alors c'est formidable. S'il y a plusieurs comportements scandaleux ou même un seul, alors l'affaire sera référée à quelqu'un qui a plus de pouvoirs, qui pourra ensuite recommander à la Chambre si une enquête doit être menée.

• (1715)

**Le président:** Merci.

Madame Beagan Flood, voulez-vous...

**M. Andrew Heard:** Désolé.

Ce que je voulais ajouter également, c'est qu'il faut un processus pour assurer le suivi des plaintes. Nous devons être en mesure de savoir si une personne a fait l'objet de plaintes répétées. Je vais en rester là. Désolé, merci.

**Le président:** D'accord.

Voulez-vous ajouter quelque chose brièvement? Nous allons ensuite devoir suspendre nos travaux pour que le comité puisse faire ce qu'il doit faire ce soir avant de quitter à 17 h 30.

**Mme Catherine Beagan Flood:** Entendu.

J'approuve le conseil que M. Heard vient de donner, entre autres qu'il faut certainement un nombre limité de points de contact initiaux pour pouvoir maintenir un registre de toutes les plaintes concernant une personne donnée. Bien souvent, l'affaire peut être réglée au moyen de la médiation en toute confidentialité et se solde par des excuses ou des mesures disciplinaires légères.

Toutefois, si une enquête officielle doit être menée, vous voudrez confier cette tâche à une personne externe qui possède le sérieux voulu, que ce soit un juge à la retraite ou des experts qui enquêtent régulièrement sur ce genre de plaintes. Vous voudrez faire en sorte qu'un processus d'appel soit en place et que les membres du comité d'appel soient choisis en demandant l'avis du plaignant et du défendeur, et ces personnes doivent connaître la nature spéciale de la Chambre des communes.

**Le président:** Merci. Je suis vraiment désolé du peu de temps dont nous disposons aujourd'hui. Je sais que nous aurions pu semer la confusion davantage si nous avions continué la séance.

Je vous remercie tous les deux. Nous allons suspendre la séance un instant avant de poursuivre à huis clos pour planifier les travaux du comité.

*[La séance se poursuit à huis clos.]*





Publié en conformité de l'autorité  
du Président de la Chambre des communes

---

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

---

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

Published under the authority of the Speaker of  
the House of Commons

---

### SPEAKER'S PERMISSION

---

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act*. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act*.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

---

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address: <http://www.parl.gc.ca>