



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Sous-comité sur un code de conduite pour les députés

SCCC • NUMÉRO 003 • 2^e SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 2 février 2015

Président

M. Joe Preston

Sous-comité sur un code de conduite pour les députés

Le lundi 2 février 2015

• (1530)

[Traduction]

Le président (M. Joe Preston (Elgin—Middlesex—London, PCC)): La séance est ouverte.

Merci à tous d'être ici.

Je souhaite la bienvenue à M. Denis et M. Parent, nos invités d'aujourd'hui. Espérons qu'avec vos bons conseils, vous pourrez aider notre comité à progresser un peu.

Messieurs, je crois que vous avez un exposé commun à faire.

Monsieur Denis, vous pouvez prendre la parole et nous aider. Nous vous poserons des questions par la suite.

M. Richard Denis (légitime adjoint et conseiller parlementaire, Chambre des communes): Merci beaucoup, monsieur le président. Merci aux membres du comité. C'est un plaisir d'être ici aujourd'hui.

Je vous remercie de m'avoir invité à comparaître devant vous afin de vous aider dans votre étude des propositions de politique sur le traitement des plaintes de harcèlement entre députés et de la possible mise en oeuvre d'un code de conduite pour les députés.

[Français]

Je suis accompagné de mon collègue, M. Pierre Parent, dirigeant principal des ressources humaines à la Chambre des communes. Il nous apportera une aide précieuse grâce à sa vaste expérience en matière de rédaction, de mise en oeuvre et d'application de politiques sur le harcèlement. Il a collaboré à la mise en oeuvre de la politique sur la prévention du harcèlement au travail au sein de l'Administration de la Chambre des communes. Il a de plus récemment participé à l'élaboration de la Politique de la Chambre des communes sur la prévention et le traitement du harcèlement, adoptée par le Bureau de régie interne le 9 décembre 2014.

Par l'intermédiaire de votre greffier et de l'analyste, nous avons été en mesure de comprendre le type de questions auxquelles votre comité doit répondre. Je reconnais qu'il s'agit d'enjeux complexes et que toute proposition de solutions à une question comme le harcèlement nécessite une réflexion approfondie, particulièrement dans le contexte parlementaire.

[Traduction]

Dans le cadre de notre préparation pour la séance d'aujourd'hui, nous avons examiné ce qui se faisait dans d'autres pays, ainsi que la façon dont la Chambre avait elle-même traité des situations perçues comme du harcèlement dans ses débats antérieurs.

Ma présentation portera sur les considérations juridiques dont il faudrait tenir compte lorsqu'il y a allégation de harcèlement entre députés, la principale étant le milieu de travail unique des députés en raison de leur rôle constitutionnel et de l'application du privilège parlementaire.

Dans le milieu parlementaire, il est impossible de mettre en place un régime unique pour traiter des questions de harcèlement. Comme

vous le savez, de nombreux groupes de personnes sont présents sur la Colline tous les jours: députés, sénateurs, employés de sénateurs, employés de députés, membres du personnel du Sénat, membres du personnel de la Chambre des communes, médias et membres du public. Je voudrais souligner que les employés des sénateurs sont des employés du Sénat, tandis que les employés des députés ont pour employeur un député à titre individuel. Toutes ces personnes interagissent fréquemment dans un milieu propice au stress, aux frictions et aux situations difficiles.

Dans le cas de la Chambre des communes, il y a au moins trois groupes de personnes distincts qui partagent le même milieu de travail: tout d'abord, les employés de l'Administration de la Chambre; ensuite, les employés des députés, les agents supérieurs de la Chambre et des agents de recherche; et enfin, les députés eux-mêmes.

À l'heure actuelle, deux régimes d'emploi distincts s'appliquent, un pour l'Administration de la Chambre et l'autre pour les employés des députés, de sorte que deux politiques distinctes de prévention du harcèlement ont été adoptées.

Dans le cas qui nous occupe concernant les membres du troisième groupe, c'est-à-dire entre les députés eux-mêmes, une préoccupation importante est la façon dont le code ou la politique s'appliquerait à la procédure parlementaire ou interagirait avec elle, sans restreindre ou limiter le privilège de la liberté de parole des députés durant les débats.

• (1535)

[Français]

Tout d'abord, dans un sens juridique, les députés ne sont les employés de personne, mais ils sont, bien sûr, responsables face à leurs électeurs.

La Chambre des communes est une entité constituée de 308 personnes élues à titre individuel. Ces dernières sont appelées à former la Chambre des communes pendant une législature donnée. Par conséquent, tout processus visant à traiter du harcèlement entre les députés doit respecter et avoir pour fondement les rôles, les fonctions et le statut constitutionnel unique des députés et de la Chambre des communes elle-même puisque les députés sont égaux entre eux.

Comme le savent les membres du sous-comité, la Chambre des communes est distincte et indépendante du Sénat, de l'exécutif et des tribunaux. La Loi constitutionnelle de 1867 et la Loi sur le Parlement du Canada reconnaissent que la Chambre des communes et ses députés disposent de certains privilèges, immunités et pouvoirs.

En vertu du privilège parlementaire, la Chambre a le contrôle exclusif de sa composition et des mesures disciplinaires applicables aux députés. Cette compétence exclusive d'imposer des mesures disciplinaires aux députés comprend la capacité d'en réglementer les comportements et de limiter ce qui peut être dit ou fait à la Chambre. Pensons, par exemple, à la manière dont interviennent certaines règles relatives aux débats, ce qui est considéré comme étant un langage non parlementaire, l'utilisation d'un téléphone cellulaire ou d'accessoires dans l'enceinte, et ainsi de suite.

[Traduction]

Constitutionnellement, la Chambre et les députés ne sont assujettis au contrôle d'aucune personne ou entité externe. La Chambre en tant qu'entité est le seul organisme ayant l'autorité juridique et la responsabilité de maintenir l'ordre au sein de ses membres. Comme la Chambre en tant qu'entité s'est elle-même imposé ces règles, leur application ne peut être considérée comme une atteinte au privilège de libre expression.

Cela vaut également pour tout régime visant à régir le harcèlement entre les députés. Les députés qui se sentent la cible de comportements ou de propos inacceptables ou non parlementaires de la part d'un autre député peuvent soulever une question de privilège et demander au Président de se prononcer. Souvent, le Président règle l'affaire sur-le-champ, mais s'il juge que la question de privilège paraît fondée de prime abord, il soumet l'affaire à la Chambre pour débat. Le plus souvent, de telles questions sont renvoyées au Comité permanent de la procédure et des affaires de la Chambre. Celui-ci examine la question et en fait rapport à la Chambre aux fins de décision. La Chambre peut alors imposer plusieurs sanctions, comme la suspension ou même, dans les cas extrêmes, l'expulsion.

Dans l'élaboration d'un code de conduite régissant le traitement des plaintes de harcèlement qui pourraient survenir entre des députés, c'est donc à la Chambre qu'il revient de déterminer, si elle le souhaite, quels comportements constituent du harcèlement selon ce qu'elle juge inapproprié, offensant ou répréhensible pour toute autre raison, et quel processus devait être employé pour soulever ces questions.

Enfin, l'élaboration d'un code de conduite pour les députés ou de tout autre mécanisme pour traiter les cas de harcèlement devra faire en sorte que: le plaignant et le défendeur aient droit à un processus équitable; les différends soient résolus le plus rapidement possible; des tiers indépendants soient disponibles pour aider le député concerné et, au besoin, la Chambre, à résoudre la plainte de manière satisfaisante; et la confidentialité soit préservée tout au long du processus.

[Français]

Je vous remercie de votre attention.

Nous sommes maintenant disposés à répondre à vos questions.

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Denis.

Je rappelle au comité que notre séance est publique et télévisée aujourd'hui, comme nous essayons de le faire chaque fois que nous recevons des témoins. C'est donc une séance télévisée.

Ma liste commence par vous, monsieur Warkentin. Vous disposez de sept minutes.

M. Chris Warkentin (Peace River, PCC): Merci, monsieur le président.

Je vous remercie, messieurs, de témoigner ce matin. Nous vous sommes reconnaissants de nous conseiller dans ce dossier difficile.

Monsieur Denis, dans les paragraphes que vous venez de lire au sujet du droit des députés d'avoir une forme quelconque de recours concernant une question de privilège ou une attaque contre leur personne, nous avons évidemment le droit, en vertu d'un certain nombre de dispositions du Règlement, de demander au Président de prendre une décision à ce sujet. Mais au paragraphe 21, vous indiquez que ce processus devrait être confidentiel. De toute évidence, cela entre en contradiction avec ce qui existe actuellement et ce que nous pourrions souhaiter au chapitre de la confidentialité.

Il me semble que nous avons probablement deux problèmes différents devant nous. Il y a la question du harcèlement, puis celle du harcèlement sexuel; il peut évidemment y avoir un amalgame des deux. Je suppose que ma question, c'est que si nous pouvions exclure les questions de harcèlement sexuel et nous attaquer seulement à celles de harcèlement en ce qui concerne... Eh bien, nous ignorons même comment nous définirions le harcèlement, je suppose. La Chambre a évidemment des dispositions, mais en a-t-elle concernant un problème de harcèlement perçu et ayant trait à un comportement qui ne se manifeste pas à la Chambre, mais ailleurs dans l'enceinte parlementaire? Quelle disposition la Chambre a-t-elle au chapitre de la supervision concernant un cas de harcèlement perçu qui se produirait ailleurs dans l'enceinte parlementaire?

● (1540)

M. Richard Denis: Pour l'instant, aucune disposition ne porte sur ce qui se passerait à l'extérieur des procédures ou de l'enceinte parlementaire. Ce dont nous nous occupons vraiment, ce sont les règles internes dont dispose la Chambre sur la manière de gérer ses propres procédures, mais il n'y a rien de précis actuellement sur le harcèlement. Vous avez des règles sur les débats au sujet des propos non parlementaires. Comme je l'ai fait remarquer dans mon exposé, ce sont des règles que la Chambre s'est elle-même fixées. La Chambre elle-même — et c'est la question que vous devez résoudre aujourd'hui — doit décider si elle veut intervenir, comment elle souhaite définir le harcèlement et à quel type de comportement elle compte s'attaquer ou non.

M. Chris Warkentin: La Chambre est habilitée à adopter des dispositions concernant ce qui se passe évidemment en son sein, mais nous avons aussi le droit d'avoir des codes au sujet des problèmes qui se manifestent à l'intérieur de l'enceinte parlementaire. Nous avons également des dispositions qui traitent des droits des députés si cela concerne le fait d'avoir...

Il me semble que le Président a pris des décisions par le passé au sujet de propos tenus dans les bulletins parlementaires ou de l'incapacité de tenir un vote à temps en raison d'une autre disposition sur l'enceinte parlementaire. Il semble donc que la Chambre a tranché dans certains de ces cas, dans lesquels le harcèlement peut entrer en ligne de compte ou non.

En quoi cela diffère-t-il de ce dont vous venez de parler? Il me semble que le Président a pris des décisions par le passé. Il y a eu au Parlement un cas paraissant fondé de prime abord — peut-être pas de harcèlement — qui pourrait être défini comme du harcèlement quand des propos tenus dans un bulletin parlementaire déplaissent à quelqu'un.

M. Richard Denis: Oui, il y a eu de nombreuses situations. Je commencerai par l'intérieur de la Chambre. Comme vous pouvez l'imaginer et vous en souvenir aisément, nous nous sommes penchés sur les débats des 20 dernières années et avons recensé toutes sortes de situations où il y avait eu des altercations, des menaces ou des commentaires inacceptables de la part de députés. Des députés ont invoqué le Règlement pour toutes sortes de comportements et demandé au Président de voir s'il s'agissait ou non de cas paraissant fondés de prime abord. La plupart du temps, ce n'était pas le cas. Ces affaires étaient parfois fondées, mais dans la plupart des cas, le Président a réglé la situation sur-le-champ ou les députés se sont parlés et en sont arrivés à une résolution. Les gens se sont excusés, la situation a été éclaircie et on est passé à autre chose.

En ce qui concerne les bulletins parlementaires ou l'extérieur de l'enceinte parlementaire, il est déjà arrivé que des députés fassent des affirmations dans leurs bulletins. On se rappellera la célèbre affaire des propos de M. Pankiw dans un bulletin, qui s'est retrouvée devant les tribunaux. Il a toutefois été décidé que la Loi canadienne sur les droits de la personne ne s'appliquait pas parce qu'un bulletin parlementaire n'est pas considéré comme un service aux termes de l'article 5 de la loi, il me semble; les tribunaux n'avaient donc pas à intervenir dans l'affaire. Dans ce cas, ce n'était pas précisément une question de harcèlement.

Mais comme vous le savez, les députés peuvent dire et faire bien des choses qui ne sont peut-être pas acceptables pour certains, mais qui le sont pour d'autres. Ce qu'il faut, c'est que la Chambre étudie ces affaires, ce que vous faites actuellement, et se demande de quoi il est question. Vous avez commencé par la définition de harcèlement sexuel par rapport à celle de harcèlement ou d'autres choses. Que faisons-nous à ce sujet? Faut-il établir une définition? Jusqu'où voulons-nous que la Chambre intervienne? Il existe d'autres voies.

• (1545)

M. Chris Warkentin: Sur une note distincte, mais tout aussi importante, j'ajouterais que certains ont affirmé que les députés de la Chambre des communes ne s'exposent pas à des sanctions pénales s'ils se livrent à des activités criminelles quand ils se trouvent à la Chambre. D'après ce que je comprends, c'est faux: une enquête criminelle pourrait avoir lieu dans l'enceinte parlementaire en cas d'allégations d'acte criminel.

M. Richard Denis: En effet: le Président est le gardien des privilèges de la Chambre, et tout ce qui concerne l'accès à l'enceinte parlementaire doit d'abord recevoir son approbation. Sans entrer dans les détails, l'accès à l'enceinte doit être approuvé par le Président si on soupçonne une activité criminelle et qu'il y a des motifs raisonnables de croire que quelqu'un a commis une infraction criminelle. Si cette approbation est accordée en fonction des faits présentés, on peut prendre des arrangements pour mener une enquête plus approfondie. Mais l'accès à l'enceinte comme telle est protégé par le Président.

Le président: Il vous reste environ cinq secondes, monsieur. Je vous interromprai donc là, si cela ne vous dérange pas.

M. Chris Warkentin: D'accord. Merci.

Le président: Madame Crowder.

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

Je tiens à vous remercier, monsieur Denis et monsieur Parent, de témoigner aujourd'hui devant le comité. J'ai aimé votre exposé, en particulier vos derniers propos, où vous avez abordé quelques aspects, notamment le droit à un processus juste et à des tiers

indépendants. Je pense qu'en général, les Canadiens s'attendent à ce que nous ayons un processus juste et impartial, même si nous nous trouvons dans un ensemble de circonstances particulier.

Je veux attirer votre attention un moment sur la page 215 de la version française d'O'Brien and Bosc, qui traite du Code régissant les conflits d'intérêts des députés. Je ne vous lirai évidemment pas les quatre objectifs, mais je veux en citer des bribes. Le point a) indique en partie qu'il faut « préserver et accroître la confiance du public », et le point b) stipule notamment qu'il faut « établir un mécanisme transparent permettant au public de juger qu'il en est ainsi ». Il est ici question du fait que les députés ne doivent pas faire passer leurs intérêts personnels avant leurs intérêts publics.

Pensez-vous que nous pourrions ajouter au Règlement quelque chose s'apparentant au Code régissant les conflits d'intérêts des députés, pas le code comme tel, mais le mécanisme prévoyant l'intervention d'un tiers dans le processus, afin de veiller à ce qu'il existe un processus juste et transparent permettant aux Canadiens de juger si les enquêtes que nous menons sur nos propres comportements sont réalisées de manière adéquate?

M. Richard Denis: La réponse est oui, car le processus qui serait instauré pour assurer la justice, l'objectivité et la présence d'un tiers serait élaboré avec le concours de quelqu'un qui pourrait examiner la situation et bénéficier de la confiance de tous.

Cependant, une fois que le processus aura été appliqué, qu'une décision aura été prise et qu'une recommandation aura été formulée, cette recommandation devra être soumise à la Chambre, car ce n'est que cette dernière qui, au final, peut prendre une décision au sujet de ses membres et du droit de siéger. Si un député est jugé coupable d'avoir commis un geste répréhensible contraire à un code de conduite, la Chambre devrait en être informée afin de prendre une décision.

Cela soulève aussi des questions dont M. Parent pourrait vouloir traiter en ce qui concerne la manière dont nous pourrions maintenir la confidentialité du processus alors qu'en fait, le plaidoyer de culpabilité arrive à la Chambre aux fins de décision, car cela soulèverait d'autres questions. Si je me prononce sur le droit de siéger de quelqu'un, en présumant, par exemple, qu'il s'agit de cas extrêmes, j'aimerais connaître les faits. Sommes-nous prêts à régler tout cela en public?

Dans notre processus de réflexion, nous nous demandons s'il existe d'autres manières pour la Chambre d'examiner ces affaires tout en maintenant la confidentialité et l'impartialité du processus. Comme je l'ai souligné, ce ne sont pas des questions simples, mais je veux les porter à l'attention du comité pour qu'il soit conscient des conséquences.

Mais pour répondre à votre question sur l'intervention d'un tiers pour examiner le processus et les questions et mener enquête, il serait certainement possible de mettre un tel processus en place.

Mme Jean Crowder: Si le temps me le permet, j'aimerais revenir à l'autre processus, car je pense qu'il y a autre chose concernant la définition de harcèlement. Il n'en est pas question dans l'ordre de renvoi, lequel ne parle que d'« un code de conduite pour les députés visant la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail ».

J'ai de nouveau passé du bon temps avec O'Brien et Bosc ce week-end, à effectuer des recherches sur les privilèges et l'immunité. Cet ouvrage ne contient évidemment pas de définition de « harcèlement », mais il parle de « protection contre l'obstruction, l'ingérence, l'intimidation et la brutalité ». Il existe bien d'autres manières d'exprimer ce concept.

Je crois comprendre que les députés sont différents des employés et du personnel administratif. Quand j'ai consulté la définition de « harcèlement » du Conseil du Trésor, j'ai constaté qu'il y avait deux définitions, l'une pour « harcèlement » et l'autre pour « harcèlement sexuel ». Le « harcèlement » se définit comme un comportement qui :

... diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace.

Quant au document de la Chambre des communes, il indique ce qui suit :

Tout propos, toute action ou toute manifestation répréhensible qui humilie, rabaisse ou embarrasse un employé, que ce soit une fois ou continuellement, est une manifestation de harcèlement.

Cela s'applique aux employés, au personnel administratif et aux autres employés de la Chambre des communes.

J'ai quelques difficultés à essayer de comprendre pourquoi nous voudrions que la définition de « harcèlement » pour les députés diffère de celle qui s'applique aux employés. Nous devrions certainement être capables de nous conformer à une norme que tous les Canadiens peuvent respecter, au lieu de dire qu'on ne peut harceler un employé, mais qu'on peut harceler un député de la même manière.

Il me semble également que le Parlement peut adopter ses propres règles. C'est à nous d'établir nos propres règles; rien ne nous empêche alors — n'est-ce pas? — d'adopter une définition de « harcèlement » semblable à celles du Conseil du Trésor ou de la Chambre des communes. Est-ce que quelque chose nous en empêche?

• (1550)

M. Richard Denis: Non, rien ne vous empêche d'élaborer ces règles. Comme je l'ai dit plus tôt, ce comité peut recommander à la Chambre n'importe quelle définition d'une situation de harcèlement, mais il revient essentiellement à la Chambre d'en décider.

Toutefois, dans la recherche d'une définition, vous devez également réfléchir à toutes les permutations possibles ou aux situations auxquelles les députés sont confrontés dans le cadre d'un débat normal. Il pourrait y avoir des situations extrêmes, que vous voudrez couvrir, mais toute définition régirait les comportements des députés. Cela ne pose pas problème, sauf que cela pourrait aussi s'appliquer à certaines situations qui font actuellement partie intégrante de la vie des parlementaires, comme le fait de débattre, d'argumenter, parfois de s'emporter, etc.

Il faut également tenir compte des conséquences sur la liberté d'expression à laquelle s'attendent les députés.

Mme Jean Crowder: Il ne nous reste que 30 secondes. C'est une tout autre question dont nous ne pourrions traiter en 30 secondes; merci beaucoup.

Le président: Madame Bennett, vous avez sept minutes.

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

J'aimerais revenir à un point qui nous a posé problème la semaine dernière. Selon vous, y a-t-il actuellement des lacunes qu'il faudrait corriger en ce qui a trait à la conduite à la Chambre?

M. Richard Denis: Que voulez-vous dire, exactement? Parlez-vous de lacunes dans les règles et les politiques?

L'hon. Carolyn Bennett: Je parle des règles du privilège et du processus. Je pense que ce que l'on demande réellement au comité est d'examiner les comportements à l'extérieur de la Chambre. C'est là que semblent être les principales lacunes.

S'il y a quelque chose qui doit être renforcé par rapport aux comportements à la Chambre afin que les gens aient le sentiment qu'il s'agit d'un milieu de travail sécuritaire, vous pourriez simplement nous en informer plus tard. Autrement, je pense que le travail du comité porte principalement sur ce qui se passe à l'extérieur de la Chambre en raison de ce qui se passe actuellement, comme vous venez de le démontrer.

Je pense que nous avons convenu que nous aurons besoin d'exemples de situations habituelles, et nous serions heureux si vous pouviez nous donner des exemples généraux de ce que vous considérez comme troublant en vertu des procédures habituelles de la Chambre, de situations dont on pourrait saisir une tierce partie. Le comportement à la Chambre pourrait être lié à quelque chose qui se passe à l'extérieur de la Chambre, ou le contexte pourrait exiger la confidentialité, ou quelque chose du genre.

Nous souhaitons ardemment trouver des exemples. Nous savons que les cas épineux créent de mauvais précédents, mais pour bien faire les choses, nous devons en quelque sorte savoir de quoi il est question lorsqu'on parle d'un code de conduite.

Lorsque nous avons examiné la définition contenue dans la politique de la Chambre des communes, la disposition sur l'abus de pouvoir ne semblait pas vraiment pertinente, et certains aspects de la définition de harcèlement sexuel ne semblaient pas s'appliquer. Par exemple, nous n'arrivions pas vraiment à voir en quoi le passage qui traite de « possibilités de formation ou de promotion » pourrait s'appliquer aux députés. À mon avis, les analystes tenteront de retirer les éléments qui semblent surtout liés à une relation entre employés et employeurs plutôt qu'aux relations entre députés.

Si les définitions nous posent problème, alors c'est à nous que reviendra la tâche de déterminer la formation et les mesures d'application. Nous devons probablement établir nous-mêmes le processus.

En ce qui concerne la formation, il semble que le Président de la Chambre ne dispose pas de réel pouvoir de dire aux députés qu'ils doivent suivre une formation sur leurs relations interpersonnelles ou leurs relations avec les employés. Comme je l'ai expliqué aux membres du comité la semaine dernière, si je veux conserver mes privilèges à l'hôpital, je dois suivre une formation en ligne de 40 minutes, un cours d'apprentissage en ligne sur le harcèlement. Pour conserver mes privilèges, je dois passer cet examen et savoir quoi faire.

À ma connaissance, la Chambre des communes ou le Président de la Chambre n'ont aucun pouvoir, à moins de pouvoir retenir les fonds ou les budgets. Lorsque nous aurons conçu un programme de formation, que se passera-t-il si les gens refusent simplement de suivre la formation? Encore une fois, de quels pouvoirs la Chambre des communes dispose-t-elle pour veiller à l'application du processus qu'elle aura établi, quel qu'il soit? Plus précisément, si la confidentialité est si importante, la Chambre des communes dispose-t-elle d'un pouvoir quelconque si une personne franchit toutes les étapes de ce processus dont on a garanti la confidentialité, mais que ce n'est pas le cas en réalité? Notre situation n'est pas la même qu'au Sénat, où les gens sont des employés.

Je m'interrogeais sur le fait que lorsque nous aurons terminé notre travail, il subsistera une lacune concernant les délits mineurs ou les accusations mettant en cause des membres des deux chambres. S'il s'agit d'un sénateur et d'un député, par exemple, je doute que nous sachions comment terminer le travail sans avoir réglé le problème.

• (1555)

M. Richard Denis: En ce qui concerne l'application, il s'agit de la même situation que celle que j'ai expliquée auparavant. Au bout du compte, il reviendra à la Chambre de décider du genre de sanctions qu'elle voudra imposer dans ces circonstances précises. Elle devra procéder à une analyse et prendre une décision. Le Président ne peut imposer une sanction, en particulier dans une situation où il est question de harcèlement, par exemple, à l'extérieur du contexte parlementaire. Toute situation de nature personnelle ou se produisant à l'extérieur du milieu de travail devrait être étudiée par ce comité.

Par rapport au règlement de ces dossiers, sommes-nous prêts à aller aussi loin, ou non? Le code adopté en Angleterre exclut expressément toute situation liée au comportement d'un député dans sa vie privée ou personnelle. Il comporte une exclusion qui précise que toute situation de nature personnelle n'est pas couverte par le code de conduite.

L'hon. Carolyn Bennett: Donc, si nous rédigeons un code de conduite et qu'il était déterminé au cours d'un processus qu'une personne a enfreint ce code, le dossier serait alors renvoyé à la Chambre des communes pour qu'elle prenne une décision sur la marche à suivre.

M. Richard Denis: Les sanctions prévues pour une situation donnée seraient inscrites dans le code et la sanction imposée au député serait proportionnelle à la gravité de l'infraction. En adoptant un code, il reviendrait à la Chambre de décider des sanctions qu'elle souhaiterait imposer. Sinon, selon la situation... Toutefois, s'il y a un code, la Chambre devrait alors décider en fonction de...

L'hon. Carolyn Bennett: Le code d'éthique que nous avons signé traite principalement d'Élections Canada et ce genre de choses.

M. Richard Denis: Et de la conduite des affaires personnelles.

L'hon. Carolyn Bennett: Donc, s'il y avait un code de conduite régissant les comportements... Il y a un commissaire à l'éthique qui est censé veiller à ce que nous ayons un comportement éthique. Serait-ce la tierce partie? Encore une fois, toute infraction au code de conduite devrait être examinée par une entité autre que la Chambre des communes.

M. Richard Denis: Par rapport à un code d'éthique, pour que ce soit clair, ce que l'on voit habituellement dans les codes d'éthique porte sur le comportement général des députés. J'ai ici le code de l'Angleterre. C'est un concept lié à l'altruisme, l'intégrité, l'objectivité, la responsabilisation, l'ouverture, l'honnêteté, le leadership — des comportements personnels attendus. Dans le cas présent, d'après la compréhension que j'en ai, le mandat de ce comité porte uniquement sur le harcèlement. Donc, s'il était question d'un code de conduite, il devrait porter uniquement sur la question du harcèlement.

Dans ce contexte, le problème c'est que les députés sont indépendants, comme je l'ai indiqué. Ils sont égaux; donc, théoriquement, cela repose des gens de même niveau. La relation entre employeurs et employés, sur laquelle sont habituellement fondées toutes les politiques à cet égard — et qui explique pourquoi un employeur peut imposer des sanctions —, n'entre pas en jeu ici.

Ici, vous êtes entre pairs; vous devez donc décider...

• (1600)

L'hon. Carolyn Bennett: Revenons au début. Selon vous, y a-t-il actuellement quelque chose...

Le président: Merci, madame Bennett. Votre temps est écoulé. J'ai laissé la discussion se poursuivre parce que nous obtenions une excellente réponse.

Nous passons à Mme Crockatt, pour quatre minutes.

Mme Joan Crockatt (Calgary-Centre, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président. Monsieur Denis, merci beaucoup de votre témoignage d'aujourd'hui.

Je pense que mon collègue, M. Warkentin, a relevé l'une de nos principales difficultés, qui porte sur la distinction entre le harcèlement en général, le harcèlement sexuel et un troisième élément qui pourrait entrer en jeu, je crois, soit l'agression sexuelle. Le troisième, l'agression sexuelle, est évidemment une affaire de nature criminelle. Nous avons choisi de commencer par la définition de « harcèlement », qui est à mon avis le plus complexe des trois enjeux.

Je me demande en quoi la définition de harcèlement pour les députés serait différente de celle qu'on lui donnerait pour le grand public.

M. Richard Denis: Encore une fois, je vais demander à M. Parent d'intervenir après mon commentaire, mais il est question de pairs. Il n'y a pas de lien hiérarchique. C'est donc un élément qui entraîne une difficulté quant à la définition de ce qu'est — ou pourrait être — le harcèlement. On n'a pas affaire à des situations où, en cas de harcèlement, il existe une menace perçue de conséquences, comme dans le cas d'un employeur et d'un employé ayant un lien hiérarchique, par exemple.

Dans le cas qui nous occupe, étant donné qu'il s'agit de pairs, il revient à la Chambre elle-même ou à ce comité de présenter un rapport proposant des solutions quant aux conséquences possibles. C'est pour nous la principale différence lorsqu'il s'agit de définir ce qu'est le harcèlement, en raison des règles relatives aux débats, des propos qui sont tenus et des mesures qui sont prises dans le cadre de vos fonctions. Beaucoup de choses découlent de la nature même de votre travail. Vous étudiez des situations extrêmes, que vous aimeriez définir. Si vous souhaitez aller aussi loin, nous pourrions vous aider à établir une définition, mais comme toujours — nous rédigeons constamment des lois —, c'est là une tâche difficile, quelle que soit la définition. Cependant, c'est peut-être la seule façon pour le comité d'arriver à quelque chose d'assez concret.

Je ne sais pas si Pierre veut ajouter quelque chose.

M. Pierre Parent (dirigeant principal des ressources humaines, Chambre des communes): Je pense que l'une des principales difficultés dont le sous-comité doit tenir compte dans ses travaux est le fait qu'il est question de définitions qui ont été élaborées pour régir la relation entre un employeur et ses employés. C'est difficile. Vous avez souligné, à juste titre, qu'il n'existe pas de figure d'autorité unique qui pourrait représenter l'employeur et imposer des sanctions ou des mesures disciplinaires. Ces définitions ont essentiellement été conçues en fonction d'une relation d'emploi. Vous avez maintenant la tâche délicate de transposer cela dans un contexte où tous sont égaux et où personne ne peut prendre des décisions et imposer des sanctions.

Vous voudrez peut-être chercher à savoir si cette définition convient plutôt que de l'utiliser comme point de départ. J'ai participé activement à la rédaction de cette politique et je dois admettre que j'ai repris beaucoup d'éléments qui existent ailleurs, principalement à l'administration de la Chambre, qui est chargée de l'application de la politique sur la prévention du harcèlement. La politique de l'administration de la Chambre est grandement inspirée de celle du Conseil du Trésor et d'autres employeurs. Il s'agit d'une relation entre employeur et employés, et la politique a été élaborée dans ce contexte.

Mme Joan Crockatt: Très brièvement, nos droits sont également garantis par la Charte, dans le but manifeste de protéger la liberté d'expression. Est-il possible de rédiger une politique efficace qui protégera la liberté d'expression tout en interdisant le harcèlement?

M. Richard Denis: Oui; ce serait encore une fois un exercice de rédaction. En ce qui concerne la Charte, il faut savoir qu'il existe un aspect unique par rapport aux députés et à la Charte. La Cour suprême a indiqué que la Charte, qui a un statut constitutionnel, et le privilège, qui a aussi un statut constitutionnel, sont équivalents. L'un n'a pas préséance sur l'autre. Vous avez affaire à deux droits constitutionnels égaux: le privilège parlementaire des députés et la Charte. Habituellement, la charte ne s'appliquerait pas. On revient encore à la question de savoir ce qu'il faut faire. On établit une définition ou un principe, et c'est là que vous intervenez pour adopter les règlements souhaités.

• (1605)

Le président: Merci.

Je souris parce qu'à chaque question, je me dis que nous avons affaire à un problème d'une profondeur abyssale.

Madame Freeman, vous avez quatre minutes. Voyons jusqu'où vous pourrez approfondir la question.

Mme Mylène Freeman (Argenteuil—Papineau—Mirabel, NDP): J'aimerais revenir à l'importance de la confidentialité. Il semble y avoir une réflexion au sujet de... Si nous nous inspirions du Règlement et que nous avions un code de conduite semblable à un code d'éthique, comment pourrions-nous revenir à l'imposition de sanctions quelconques si nous adoptions ce genre de modèle?

Avez-vous réfléchi à la forme que pourrait prendre un processus confidentiel. Lorsque j'y pense, je me rends compte de l'importance d'avoir des mesures disciplinaires officielles qui nous permettraient par la suite d'en saisir la Chambre ou d'envoyer le dossier aux services de police, et d'avoir également une autre option, moins formelle, mais où tout pourrait demeurer confidentiel jusqu'à la fin. Si vous pouviez tous les deux nous faire part de vos observations à ce sujet, cela nous serait utile, je crois.

M. Richard Denis: Oui, nous y avons réfléchi. Permettez-moi de revenir à ce que j'ai dit plus tôt. Tout processus formel, comme un examen indépendant par une tierce partie qui mènerait à une recommandation présentée à la Chambre, comporte un risque que les informations et les faits soient divulgués.

Nous considérons qu'une solution possible serait que ce que l'on trouve dans la politique du Sénat, par exemple, en particulier en ce qui concerne les partis. À l'issue d'une enquête qui donne lieu à une recommandation ou un rapport, ce sont les whips qui reçoivent le rapport. Ce sont eux qui sont chargés de la discipline interne applicable aux membres de leur parti respectifs, en présumant qu'ils sont deux. Dans le cas d'un indépendant, le processus pourrait relever du greffier de la Chambre des communes ou du dirigeant principal des ressources humaines, par exemple. On aurait alors un

régime qui permettrait à tout le moins de préserver la confidentialité. Si l'examen et la recommandation relevaient d'une tierce partie neutre qui ferait preuve d'impartialité à l'égard des deux parties, qui assurerait la transparence du processus et qui aurait la confiance de tous, la recommandation pourrait alors être présentée aux whips. Les whips pourraient examiner la question ensemble, décider des sanctions, puis passer à autre chose.

Ainsi, on pourrait préserver la confidentialité et — espérons-le — les discussions entre les whips permettraient de faire progresser les choses.

Mme Mylène Freeman: Je suis convaincue que Carolyn voudra également des informations à ce sujet.

Ce qui m'inquiète, c'est que le whip soit responsable du processus. Y a-t-il un moyen de donner aux plaignants le choix de garder confidentielle leur identité tout au long du processus? Je crois que nous sommes tous mal à l'aise avec l'idée qu'il pourrait y avoir des façons différentes de traiter les plaintes, selon que l'on siège comme indépendant ou que l'on soit membre d'un parti et selon le statut du député visé par la plainte, à savoir s'il siège comme indépendant ou non.

Est-il possible d'avoir un processus confidentiel mené par le plaignant, et non par le whip, et qui n'entraînerait pas le dépôt d'une plainte officielle ou l'imposition de mesures disciplinaires? Est-il possible d'adopter un tel processus, qui serait plus raisonnable pour le plaignant?

M. Pierre Parent: Nous avons débattu de cette question au moment de rédiger la politique sur le harcèlement pour les députés en tant qu'employeurs.

Nous avons donc adopté un compromis, soit que le plaignant peut s'adresser au député en tant qu'employeur, au whip ou au directeur principal des ressources humaines. Le choix lui revient. Une fois la plainte déposée, la politique stipule clairement qu'il revient à la personne ayant reçu la plainte de garder celle-ci confidentielle.

Cela pourrait être une des solutions. Je suis d'accord avec M. Denis lorsqu'il dit que le processus doit être clair et qu'il revient à celui qui reçoit la plainte de la garder confidentielle.

Le président: Merci.

Merci, madame Freeman.

Madame Block, vous avez la parole pour quatre minutes.

• (1610)

Mme Kelly Block (Saskatoon—Rosetown—Biggar, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président. Merci aux témoins d'avoir accepté notre invitation.

J'aimerais revenir sur certains des problèmes soulevés. Je suis d'accord avec le président. Si je me fie à vos réponses aux questions de mes collègues, le défi semble plus grand que nous l'avions cru. Il s'agit d'une question très difficile à résoudre.

En tenant compte de ce qui existe actuellement, ce qui est défini par le privilège parlementaire et l'outrage au Parlement, et de ce que la plupart ont souligné dans les documents que j'ai consultés sur l'aspect unique du Parlement, auriez-vous des suggestions à formuler sur la façon d'élaborer un code de conduite qui reconnaît cet aspect unique et qui serait complémentaire à ce qui existe déjà en matière de privilège parlementaire et d'outrage au Parlement?

M. Richard Denis: Encore une fois, je reviens à ce que nous avons trouvé ailleurs, par exemple, au Québec et en Australie occidentale. J'ai également fait référence à l'Angleterre et au Sénat — pas le Sénat lui-même. Comme je l'ai dit, ces régions ont un code de conduite qui ne porte pas uniquement sur le harcèlement, mais le même principe s'applique, soit que tout ce qu'il contient est assujéti aux règles qui régissent le privilège parlementaire. Toutes ces règles demeurent, sauf qu'il y a un processus pour traiter les cas de harcèlement.

Le processus pourrait servir à résoudre le problème, à formuler une recommandation et, on l'espère, à trouver une solution. Toutefois, les députés conservent le droit de soulever une question à la Chambre si, par exemple, ils considèrent qu'ils ont été faussement accusés. Les membres conservent le droit d'invoquer le Règlement et de demander au Président de se prononcer sur un cas en particulier. Ce droit, assujéti aux dispositions du code concernant le privilège parlementaire, pourrait être une solution.

Mme Kelly Block: Étant donné votre réponse, y a-t-il des lacunes dans le privilège parlementaire ou l'outrage au Parlement qu'il faudrait corriger lors de la rédaction d'un code de conduite portant également sur le harcèlement? Avez-vous relevé des lacunes dans les règles actuelles?

M. Richard Denis: Comme je l'ai dit, en ce qui concerne les délibérations parlementaires, ce qui se passe au Parlement — vous exercez vos fonctions à la Chambre, bien entendu, mais aussi en comité et parfois dans le public —, il faut fixer une limite. Jusqu'où pouvons-nous aller lorsqu'il est question de la vie personnelle des gens ou de situations qui ne font pas partie de vos fonctions de parlementaires? À notre avis, il s'agit d'une lacune importante.

Aussi, tout processus adopté ne doit pas entrer en conflit avec les règles en vigueur. Comme nous l'avons déjà souligné, presque tout ce qui se trouve dans O'Brien et Bosc a déjà été considéré, sauf la question du harcèlement, un sujet très délicat et difficile à aborder. La question est de déterminer comment intégrer le harcèlement aux règles actuelles. Le défi consiste à maintenir la tradition et à conserver les règles actuelles tout en permettant de traiter des cas complexes. Je ne dis pas que c'est impossible, mais il faut y réfléchir.

Le président: Merci, madame Block.

Monsieur Warkentin, vous avez la parole pour quatre minutes.

M. Chris Warkentin: Merci.

Je crois que c'est ce qui nous inquiète tous. Bien entendu, nous voulons un environnement sans harcèlement et sans harcèlement sexuel, mais il ne faut pas oublier que toute règle qui impose une limite à un certain niveau pourrait imposer une limite à un autre niveau. Ce qui m'inquiète le plus, c'est que la liberté d'expression soit limitée. Bien que les députés s'échangent parfois des propos offensants — ça se produit régulièrement —, c'est une chose dont les Canadiens sont conscients. Nous ne voulons pas limiter la liberté d'expression, car celle-ci est à la base de la démocratie que nous sommes censés défendre.

Y a-t-il une façon d'adopter un comportement ou une politique qui protégerait en grande partie contre... Je vais revenir un peu en arrière. Une partie importante de la discussion sur le harcèlement pourrait porter sur les propos que s'échangent les députés, que ce soit dans un contexte formel ou informel, à la Chambre ou à l'extérieur de celle-ci. La Chambre est un endroit où se tiennent des débats, comme une salle d'audience. Il y a peu de milieux de travail semblables. Il est possible que des propos tenus dans le cadre d'un débat puissent offenser un interlocuteur. Je crois qu'il faudrait adopter une définition qui permet de protéger les gens contre le

harcèlement sans brimer d'une quelconque façon le droit à la liberté d'expression. Selon vous, est-ce possible?

•(1615)

M. Richard Denis: La question de l'opinion complique beaucoup les choses. Vos arguments pourraient être perçus par quelqu'un d'autre comme étant offensants et inacceptables. Mais, selon vous, ils sont tout à fait acceptables. Outre le Président, il y a 307 personnes qui ont leur propre opinion sur le sujet. Alors, comment régler la question? Bien entendu, la liberté d'expression est un des principes les plus fondamentaux du privilège parlementaire et c'est grâce à cette liberté d'expression que le Parlement peut fonctionner.

Il peut certainement être dangereux de limiter d'une quelconque façon la liberté d'expression. Donc, l'imposition d'une limite doit se faire en tenant compte des conséquences. Il est encore possible de définir où se situe la limite, jusqu'où on peut aller dans nos propos ou comment ceux-ci sont perçus. Encore fois, il s'agit d'une question de définition sur laquelle le comité devra se pencher. Mais, c'est possible.

M. Chris Warkentin: Donc, vous ne nous donnez pas la solution?

M. Richard Denis: Non...

Des voix: Oh, oh!

M. Richard Denis: ... pas délibérément.

M. Chris Warkentin: Nous vous en sommes reconnaissants.

M. Richard Denis: Mais, je suis impatient de travailler avec le comité, si possible, et, au moins, d'explorer la question en détail.

M. Chris Warkentin: J'ai déjà souligné que nous travaillons dans un endroit unique. Je crois que, tout comme nous, les avocats ont une responsabilité quant à leur comportement dans un débat... Mais, il y a très peu de milieux de travail où le droit fondamental à la liberté d'expression est nécessaire, tout comme la capacité de maintenir toutes les dispositions relatives à la liberté d'expression. Les parlements de Westminster sont les seuls autres endroits comparables. Vous avez parlé de façon générale qu'il pourrait y avoir des dispositions différentes selon l'endroit. À votre avis, y a-t-il des dispositions dont nous devrions tenir compte?

M. Richard Denis: Vous voulez parler de la définition de harcèlement ou juste de...

M. Chris Warkentin: Je parle des politiques en matière de harcèlement ou, si ce n'est pas une politique, de dispositions de règlements qui permettent de traiter les cas de harcèlement d'une façon différente de celle utilisée actuellement.

M. Richard Denis: Nous avons regardé ce qui se fait dans d'autres pays qui utilisent le modèle Westminster. Leurs codes de conduite sont plutôt généraux, c'est-à-dire qu'ils ne portent pas uniquement sur le harcèlement. Certaines politiques portent uniquement sur le harcèlement, mais pas les codes de conduite. Le modèle Westminster a une politique en matière de harcèlement, mais, encore une fois, elle est assujéti au privilège parlementaire. Il est clairement indiqué que tout ce qui est adopté est assujéti au privilège parlementaire.

Le président: Merci, monsieur Denis.

Madame Crowder, vous avez la parole pour quatre minutes.

Mme Jean Crowder: Merci, monsieur le président.

On dirait que beaucoup de choses reposent sur le principe de la liberté de parole. J'aimerais revenir à O'Brien et Bosc. À la page 89, il est question de la liberté de parole. On peut lire, notamment, que les députés devraient s'abstenir de « soulever des questions futiles en prétendant qu'il y a atteinte à un privilège ou outrage », et qu'ils devraient s'abstenir de « se servir du privilège de leur liberté de parole pour formuler des critiques injustes à l'endroit d'autrui dans le cadre des débats ».

Toujours dans O'Brien et Bosc, à la page 62, il est question de la dignité de la Chambre. Il est écrit: « Par ailleurs, même si elle ne porte atteinte à aucun privilège particulier, toute conduite qui cause préjudice à l'autorité ou à la dignité de la Chambre est considérée comme un outrage au Parlement. »

La raison pour laquelle je soulève ce point, c'est que d'un côté il y a le droit du parlementaire à la liberté de parole, mais je dirais également qu'il devrait y avoir une responsabilité parlementaire en ce qui a trait à la liberté de parole. À mon avis, les parlementaires ont une certaine responsabilité en ce qui a trait à la liberté de parole. Il ne faut pas oublier que nos propos peuvent nuire à la capacité d'un député à accomplir son devoir, car ils sont choquants, harcelant ou à caractère sexuel. Cela peut être subjectif, mais certaines lignes directrices sur le harcèlement précisent que la personne « aurait dû savoir » ou parle de l'intention derrière les commentaires.

Selon vous, est-ce que quelque chose nous empêche d'examiner la question de la dignité de la Chambre et de déterminer si des propos vont au-delà de ce qu'un Canadien moyen trouve normal? Rien ne nous empêche d'élaborer une définition en ce sens, n'est-ce pas?

• (1620)

M. Richard Denis: Non. D'ailleurs, vous parlez ici de la liberté d'expression en particulier, mais cela s'applique également au débat sur le décorum observé à la Chambre dernièrement quant au comportement des députés. Ça concerne les propos et le comportement. On a déjà tenté de définir et de régler la question. C'est peut-être simplement une autre façon pour la Chambre de trouver une solution.

Mme Jean Crowder: Même si nous nous retrouvons dans une situation unique, en ce qui a trait... Qu'on le veuille ou non, il y a une hiérarchie au Parlement. Certaines personnes sont en position d'autorité, mais ne sont pas dans une relation employé-employeur. C'est donc difficile.

Les codes sur le harcèlement comportent des dispositions pour le harcèlement entre employés. Si j'ai bien compris, la plainte est habituellement déposée contre l'employeur, mais elle est traitée dans un contexte de harcèlement entre employés. Il y a donc des mécanismes en place pour traiter ce genre de cas.

Monsieur Parent.

M. Pierre Parent: La raison, c'est que c'est l'employeur qui est responsable de fournir un environnement de travail sans harcèlement. Donc, s'il y a une plainte de harcèlement entre employés, celle-ci est déposée auprès de l'employeur. Il revient à l'employeur de mener une enquête et de prendre les mesures qui s'imposent.

C'est la raison pour laquelle c'est un peu différent. Il y a une personne en position d'autorité qui peut prendre des mesures.

Mme Jean Crowder: La seule raison pour laquelle je soulève ce point, c'est que le harcèlement ne se limite pas aux endroits où il y a une hiérarchie. Je comprends que le mécanisme est différent, mais je tiens à souligner qu'il peut y avoir du harcèlement entre personnes de même niveau.

Monsieur le président, me reste-t-il encore du temps?

Le président: Si vous pouvez poser votre question et obtenir une réponse en 10 secondes.

Neuf...

Mme Jean Crowder: Je tiens à souligner que plusieurs rapports datant des années 1974 et 1976 soulèvent la question de la Cité parlementaire et recommandent d'élargir la définition, car les comités de la Chambre des communes se déplacent.

Je ne m'attends pas à une réponse; c'est seulement un commentaire.

Le président: Excellent.

Monsieur Denis ou monsieur Parent, un de vous voudrait-il réagir?

M. Richard Denis: Brièvement, la Cité parlementaire, c'est là où les travaux parlementaires ont lieu. Donc, c'est n'importe quel endroit où il y a des parlementaires. Les comités qui se déplacent font partie de la Cité.

Le président: Madame Crockatt, vous avez la parole pour quatre minutes.

Mme Joan Crockatt: Merci, monsieur le président.

Ce que nous tentons de faire, c'est de mettre en place un milieu de travail adapté à la réalité d'aujourd'hui au sein d'une organisation qui n'a peut-être jamais dû composer avec ce genre de situation.

Nous voulons un processus qui, malgré les activités des députés, qui, à mon avis, sont fondamentalement conflictuelles — c'est ça, la politique... D'ailleurs, c'est ce que nous appelons des attaques mutuelles quotidiennes. C'est un milieu de travail quelque peu différent de ceux que l'on retrouve habituellement.

Nous voulons protéger les gens, notamment les femmes, contre le harcèlement et le harcèlement sexuel. C'est très important pour moi, car j'aimerais voir plus de femmes en politique. C'est une de nos responsabilités.

Si je ne m'abuse, le système de Westminster dont vous avez parlé ne tient pas compte des principaux domaines que nous voulons aborder, soit la vie personnelle et la vie professionnelle des députés.

Comment, selon vous, une politique sur le harcèlement pourrait-elle s'étendre au-delà du cadre professionnel pour inclure la vie personnelle des députés? À votre avis, en raison de la nature de leur travail, les députés ont-ils une vie privée.

Le président: Je vais attendre la définition.

M. Richard Denis: Il est difficile de répondre à cette question, mais il serait difficile d'élargir la définition du harcèlement jusqu'à la vie privée des députés en raison de tout ce qui pourrait en découler. Le comité pourrait probablement tout de même se pencher sur ces situations, mais il y aurait de graves conséquences à aller si loin. Habituellement, on régit surtout les relations entre les députés dans leur contexte parlementaire, dans le cadre de leur travail parlementaire.

Si vous voulez que le code s'applique à toutes sortes de comportements adoptés à l'extérieur et jugés inacceptables de la part de parlementaires, il faudra d'abord établir très clairement les circonstances, pour établir les faits. Il faudra ensuite un quelconque mécanisme de signalement qui permettra d'évaluer équitablement la situation et d'entendre toutes les parties touchées. Il faudra aussi convenir d'un processus d'analyse, déterminer quel genre de recommandations seront faites, qui en assurera le respect et quel genre de sanctions s'appliqueront.

Encore une fois, si c'est la volonté de la Chambre, c'est possible, mais si l'on regarde ce qui se fait ailleurs, probablement pour cette raison, c'est totalement exclu. Les autres législatures ont tout de même des codes de conduite qui abordent tous les éléments dont les députés ont parlé aujourd'hui, qui dictent les comportements attendus, des normes et des principes de conduite et des règles pour assurer le respect mutuel. Ils indiquent également que certains comportements sont inacceptables.

Cela dit, il serait probablement risqué de franchir le pas entre la vie personnelle et la vie privée.

• (1625)

Mme Joan Crockatt: Merci.

Il y a un autre aspect que vous avez abordé et qui mériterait à mon avis qu'on s'y attarde un peu, probablement beaucoup, en fait, mais je ne vous poserai qu'une question: c'est l'idée qu'il doit y avoir un employeur ou une figure d'autorité à qui signaler les incidents et qui aurait le pouvoir de trancher.

Voyez-vous les partis comme les employeurs en contexte politique ou non?

M. Pierre Parent: Tout dépend du niveau hiérarchique. Encore une fois, nous en avons débattu pendant la rédaction de l'autre politique. Je pense que les whips jouent un rôle clé, dans une certaine mesure, parce qu'ils sont déjà responsables de la discipline au sein de leur parti. Mais que faire dans le cas d'un député indépendant ou d'un parti non reconnu?

Je pense que la solution passe par une figure d'autorité qui pourrait imposer des sanctions. Nous savons qu'un parti peut exclure des députés du caucus, ce qui représente une sanction. La question se pose surtout lorsque cela va au-delà du parti. Que faire si l'incident implique des députés de différents partis? Alors le débat est plus large.

Il faut donc absolument déterminer qui prendra la décision et qui aura le pouvoir d'imposer une sanction à un député.

Le président: Merci.

Nous allons maintenant donner quatre minutes à Mme Block, après quoi Mme Freeman aura le dernier mot.

Mme Kelly Block: Merci infiniment, monsieur le président. Je ne suis pas certaine de prendre mes quatre minutes au complet.

Pour récapituler, je crois vous avoir entendu dire que la perception du harcèlement ou le sentiment d'être agressé est un peu subjectif. Ce que je pourrais considérer totalement respectueux de dire à un autre parlementaire ou ce que je pourrais considérer dans mes droits de parlementaire... Tout dépend de la façon dont l'autre personne le reçoit. Vous avez dit également que l'absence d'une figure d'autorité unique pose problème lorsque vient le temps de déterminer quoi faire quand quelqu'un contrevient à une politique contre le harcèlement ou au code de conduite établi. Il ne faut pas non plus oublier toute la question de l'outrage au Parlement dans la définition

de la portée. À quel point une politique ou un code de conduite peut-il s'appliquer à la vie personnelle ou privée d'une personne?

Compte tenu de toutes ces complexités, que vous avez soulignées et que je ne présente peut-être pas de façon tout à fait exacte ou complète, par quoi devrait commencer le comité, à votre avis, pour faire le travail qu'on attend de lui?

M. Richard Denis: Monsieur le président, je pense que tout le monde serait probablement d'accord sur la nécessité de mettre en place un processus officiel pour traiter les plaintes pour harcèlement.

Il faut commencer par établir une définition. Elle ne doit pas nécessairement être définitive, mais il y a des éléments sur lesquels vous pourriez tous être d'accord, sur ce que vous acceptez ou non, et qui constitueraient votre définition de travail. Si le problème se pose, en cas de harcèlement, comment voulons-nous gérer la situation? Voulons-nous qu'une tierce partie soit désignée, avec l'accord de tous les partis, pour mener enquête? Vous pourriez peut-être vous entendre là-dessus. Comment allons-nous trouver cette personne? Qu'attendons-nous d'elle: une recommandation? Qu'allons-nous faire de cette recommandation? À qui sera-t-elle adressée? Il y a probablement déjà certains éléments que vous pourriez établir.

Il y a ensuite la question que j'ai déjà mentionnée, c'est-à-dire si la recommandation sera adressée aux whips et si elle sera confidentielle. Voulons-nous qu'elle se rende jusqu'à la Chambre? Dans l'affirmative — et j'ai parlé des risques à rendre les faits publics — y aurait-il moyen, par exemple, que le vote se tienne sans que tous les faits soient connus? Je n'en suis pas certain.

Encore une fois, je pense que vous pourriez jeter les assises du système. Vous pourriez probablement au moins commencer par la base, puis vous verrez. Je comprends bien que la réflexion évolue et que vous commencez à peine à vous pencher sur la question.

Comme je l'ai déjà dit, plus on y réfléchit, plus on en parle, plus il y a de questions. C'est assurément un enjeu difficile.

• (1630)

Mme Kelly Block: Est-ce qu'il me reste du temps?

Le président: Il vous reste une minute.

Mme Kelly Block: Alors j'aimerais revenir à une chose que je crois vous avoir entendu dire. Nous avons examiné des ébauches de politiques comme document de base pour définir le « harcèlement », mais je crois vous avoir entendu dire que cette définition ne conviendrait peut-être pas parce qu'elle a été établie pour déterminer le processus entre l'employeur et l'employé.

Auriez-vous des recommandations à nous faire sur la définition, un point de départ afin d'élaborer une définition pour les députés?

M. Pierre Parent: Oui. La première étape serait probablement de définir ce que vous voulez régir. Par exemple, si vous voulez, dans une certaine mesure, exclure les débats parlementaires et la vie privée, il y a une zone au milieu à définir. Une fois que vous saurez ce qui reste et ce que vous voulez corriger dans cette zone, il ne restera peut-être pas grand-chose, parce que nous en avons déjà discuté. Si l'on exclut la vie privée et les débats parlementaires, qu'est-ce qui reste? Il reste probablement peu d'interactions, mais ce sont ces rapports que vous voulez régir.

Le président: Merci.

Madame Freeman, vous avez quatre minutes, s'il vous plaît, après quoi nous allons clore la séance.

[Français]

Mme Mylène Freeman: Merci, monsieur le président.

À cet égard, il faut vraiment qu'on parle des vraies choses. On ne parle pas ici de ce qui se passe au cours des débats de la Chambre des communes. On ne parle pas du langage qui y est utilisé parce qu'il y a déjà des règles pour régir ces questions.

Serait-il possible d'avoir des règles relativement à ce qu'on fait dans le cadre de nos fonctions parlementaires? Cela aurait-il du sens? Cela pourrait-il contredire les règles qui existent déjà et qui nous gouvernent?

M. Richard Denis: Monsieur le président, je dirais qu'on pourrait avoir de telles règles.

Je pense, par exemple, à une politique du Sénat touchant les conflits d'intérêts.

À l'Annexe B, il y a un guide sur ce que constitue le harcèlement. On pose des questions qui peuvent permettre d'identifier ce qui représente une situation inacceptable. Un comportement est-il inopportun ou offensant? Une personne raisonnable considérerait-elle ce comportement inopportun ou offensant? Ce comportement diminue-t-il, déprécie-t-il, humilie-t-il ou embarrasse-t-il quelqu'un? Il y a une série de questions comme celles-ci. C'est un début de réflexion pour identifier ces situations.

Mme Mylène Freeman: Si on parle de ce qui se passe dans le cadre de nos fonctions, cela aurait-il du sens?

M. Richard Denis: Oui, en effet, on pourrait parler du contexte ou dans le cadre des fonctions d'un parlementaire.

Mme Mylène Freeman: Cela s'appliquerait aussi quand on voyage avec un comité et qu'on n'est pas à Ottawa.

M. Richard Denis: C'est exact.

Mme Mylène Freeman: Vous avez offert de nous aider à rédiger le libellé de la définition. Seriez-vous en mesure de soumettre quelque chose à ce comité sur la définition du harcèlement et du harcèlement sexuel, plus spécifiquement?

Lorsqu'on aura fait plus d'études à ce sujet, j'aimerais aussi que vous puissiez revenir pour vérifier si ce que nous avons préparé ne s'oppose pas à ce qui existe déjà.

M. Richard Denis: J'en serais très heureux, monsieur le président.

Mme Mylène Freeman: Je pense que ce serait bien.

Monsieur le président, je ne sais pas s'il me reste assez de temps, mais j'aimerais m'adresser à M. Parent.

Ces situations sont complexes. On parle de comportements qui peuvent être perçus de façon négative et, quand on est dans un contexte très politisé, cela est clairement encore plus complexe.

Pouvez-vous nous dire à quel point il est pertinent que des experts gèrent une telle situation pour qu'on comprenne l'importance d'éviter

l'angle politique? Je crois que cela va main dans la main avec l'aspect de la confidentialité. Quelles sont vos positions à cet égard?

• (1635)

M. Pierre Parent: Dans n'importe quelle organisation, quand on fait face à de telles situations qui touchent les ressources humaines et qui sont complexes, il est toujours bon d'aller chercher des conseils étant donné qu'on ne fait pas face à ces situations de façon régulière. Je pense donc que c'est approprié de le faire.

Cela a été intégré dans l'autre politique qui porte sur ce que font les députés à titre d'employeurs. Le service des ressources humaines peut donc donner des conseils aux députés en tant qu'employeurs. Je pense que, dans de tels cas, c'est une bonne chose d'avoir accès à des ressources internes ou externes qui peuvent donner des conseils.

Mme Mylène Freeman: Monsieur Denis, avez-vous quelque chose à ajouter à ce sujet?

M. Richard Denis: Cela confère aussi de la crédibilité au processus parce qu'il s'agit de personnes neutres et compétentes qui font face à ces situations sur une base régulière. On peut se fier à elles et on sait qu'on reçoit les meilleurs conseils. Étant donné que le résultat de l'enquête peut être parfois difficile à accepter, il est important d'avoir un processus dans lequel on a confiance.

Mme Mylène Freeman: En effet, il faut que tous les députés aient confiance dans le processus.

[Traduction]

Le président: Merci.

[Français]

Mme Mylène Freeman: Merci beaucoup.

[Traduction]

Le président: Monsieur Denis et monsieur Parent, je vous remercie d'être venus nous aider dans nos délibérations aujourd'hui.

Je remercie Mme Freeman de son aide avec la dernière question. J'allais vous demander votre aide précieuse afin que vous prépariez des définitions pour nous. Même s'il y a d'autres documents de travail que nous pourrions utiliser comme point de départ — vous l'avez dit — nous devons commencer par établir notre définition. Je suis d'accord avec vous à ce sujet. C'est ce que nous avons essayé de faire.

S'il vous plaît, si vous pouviez nous aider un peu et nous faire des propositions, ce serait très apprécié. J'ai aussi beaucoup aimé que vous nous offriez de revenir nous aider lorsque nos travaux tireront à leur fin. Nous avons encore un bout de chemin à parcourir avant cela, mais nous vous en remercions.

Mesdames et messieurs les membres du comité, nous allons poursuivre nos délibérations à huis clos pour discuter de la suite de nos travaux.

[Les délibérations se poursuivent 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>