

Council Member Inquiry Form
Demande de renseignement d'un membre du Conseil

Subject: Cyber Bullying

Objet : Cyberintimidation

Submitted at: City Council

Présenté au : Conseil municipal

From/Exp.:

Date: February 12, 2020

File/Dossier :

Councillor/Conseiller(e) :

Date: le 12 février 2020

OCC 20-7

L. Dudas

To/Destinataire :

M. Rick O'Connor, City Clerk / Greffier municipal

Inquiry :

Toxic work environments and the impact on city staff is an issue that has recently come up here at City Hall, and I am aware that the City is taking steps as to how it can be addressed. However, when we talk about our work environment, we must ensure that this also considers the online world and social media.

While my Council colleagues who have been here for multiple terms can speak more in depth, the past year has seen an exponential increase in the amount of online vitriol directed at City Councillors, too often at the instigation of a fellow Councillor.

Last week, a tweet by one Councillor, was then retweeted by a second Councillor and I quote: *"I dare Jim Watson to run next election. He would lose. I just wonder when some Councillor's realize he is a sinking ship and their jobs are also at risk. #WatsonClub"*.

This tweet was then used as fodder, triggering a chain of other abusive tweets on other Councillors. Including ones such as: *You're an absolute joke. You are so corrupt and do nothing to advance the city. You're just a Jim Watson robot. How much money did they pay you? #watsonclub*

Other messages included: *"You corrupt Watson Club b*tch. resign now"*

In July 2019, a Councillor introduced the hashtag Watson Club to Twitter, a term

previously only previously used by a nightclub in Uruguay. This hashtag was then used as an attack on those Councillors that did not support the Councillor's position on an issue. At the time, the Ottawa Citizen and the CBC both ran articles covering the term, the existence of such a "club", and noted the divisive nature of this term of council, versus previous ones.

As a result of this, I have been called "Lapdog Laura" as well as numerous other much more profane, sexual, and misogynistic comments that I will not repeat today, unfortunately many of these messages also pointedly reference the hashtag Watson Club.

Councillors have been turning to social media to make generalized accusations, dismissing other Councillors with whom they disagree. In doing so, we disregard those Councillors' rationales and their residents' views, instead opting for defamatory and generalized attacks.

Many may suggest that Councillors just ignore or block the abuse. However, as we saw when a local federal candidate went to court to seek clarification on whether Councillors' social media channels are official methods of communication, a precedent was quickly established they were in the public realm, and the notion of "blocking" people became a non-starter.

Last week, this hit a new low. The torrent of abuse that was directed at those Councillors who had been duly-elected to positions, much of which was sent as a direct reply to the offending tweet, was read by those Councillors' parents, children, and friends. As Councillors we would never think to include such an attack in a community newsletter, so why is it acceptable to tweet or post?

To see such a tweet, and other Councillor's supporting these personal attacks, and increasing the audience by retweeting, is not something I believe any of us want as a Council. This is especially ridiculous when that same Councillor, an hour later, tweeted about encouraging more women to enter politics. When a Councillor knowingly, and I say knowingly because it would, Number 1: require ignoring all of the social media abuse over the past 10 months we have all seen; and Number 2: ignore that female politicians experience online abuse that our male counterparts are spared; when any Councillor indirectly encourages such abuse, how can we in good conscience then encourage more women to enter this abusive realm.

My inquiry today is directed to the Integrity Commissioner and the City Clerk, I

would like them to report back to Council on their leeway to investigate cyber bullying of City Staff, Councillors, Commission, Committee and Board Members. Additionally, what existing policies are in place regarding social media behaviour by these officials. I am aware there are rules in place for city staff, generally, but I appreciate the unique nature of being an elected official or appointed board member.

If there are no existing city-level policies, could city staff include recommendations from other jurisdictions and other levels of government for city council's consideration and implementation. Additionally, include in the report any other jurisdiction's punitive measures that may be appropriate fitting for Ottawa as well.

Specifically, I look to the City of Toronto, which implemented a Code of Conduct regarding social media use for Councillors which includes the following 2 sections:

Article XII - Respecting Staff

21. The Code of Conduct requires members to be respectful of the role of staff to provide professional and politically neutral advice. Members should not use social media to engage in criticism of City staff. The public nature of social media can increase the risk of harming the professional and ethical reputation of City staff.

And

Article XIV - Respecting Each Other and the Public

22. Just as Torontonians expect members of Council to maintain decorum at City Hall, they also expect members to act with decorum on social media. Members must never use social media as a platform to treat members of the public, one another, or staff without respect. Members should not engage in or encourage bullying, flaming, or shaming of any other social media users. These types of interactions on social media misplace the focus of the interaction on attacking individuals rather than engaging in constructive discussion or debate. This manner of communication is inconsistent with the Code of Conduct and unbecoming of the office that members hold.

This inquiry is also a call out to all of my fellow Councillors, Committee, Commission and Board members to stop it. To rise above this, and I ask all of us

to work together, as the residents of Ottawa elected us to do.

Very few, if any, around this table are wholly innocent. We did not run under party banners, we represent a wide swath of political views, but that does not mean that we cannot work together and collaborate.

Because a Councillor disagrees or votes against a motion, does not mean there is an ulterior motivation that warrants attacks into what can be a cesspool of social media. I have a 20-year-old daughter, she is on social media, she reads these things about me, but she contextualizes it. I also have a 10-year-old daughter who is just starting to look at social media. In a world where we are already having to educate our kids younger and younger about the dangers of social media, what kind of example are we setting as city leadership, and we are all leaders around this table.

When we are turning to social media and publicly attacking each other and knowingly having our followers attack each other because we can't walk down the hall to have an adult conversation; at the end of the day, the only one being hurt is the City. With every angry tweet we send out, we are hurting Ottawa's reputation to tourists, investors, and also in the eyes of our own residents.

Demande de renseignement :

Les environnements de travail toxiques et leur influence sur le personnel municipal sont un problème qui s'est récemment rendu à l'hôtel de ville. Je suis au courant que la Ville prend des mesures pour y remédier; toutefois, en parlant de notre environnement de travail, nous devons nous assurer d'inclure le monde numérique et les médias sociaux.

Mes collègues qui font partie du Conseil depuis plusieurs mandats peuvent sûrement en parler plus en profondeur, mais j'ai constaté au cours de la dernière année une augmentation exponentielle des propos au vitriol en ligne ciblant les conseillers municipaux et trop souvent provoqués par d'autres membres du Conseil.

La semaine dernière, un gazouillis d'un conseiller a été partagé par un deuxième conseiller et je cite : « *Je mets Jim Watson au défi de se présenter à la prochaine élection. Il perdrait. Je me demande quand certains conseillers se rendront compte qu'ils sont dans un bateau qui coule et que leur emploi est à risque. #Watsonclub* »

Ce gazouillis a ensuite été utilisé pour attiser la flamme, déclenchant une série de gazouillis haineux dirigés vers d'autres conseillers. On a pu lire : « Tu es complètement ridicule. *Tu es corrompu et tu ne fais rien pour faire avancer la ville. Tu n'es qu'une marionnette pour Jim Watson. Combien d'argent te paient-ils? #Watsonclub* ».

On pouvait lire dans d'autres messages : « *Espèce de vache corrompue du Watson Club. Démissionne maintenant* ».

En juillet 2019, un conseiller a introduit le mot-clic Watson Club sur Twitter, auparavant uniquement utilisé par une boîte de nuit en Uruguay. Ce mot-clic a ensuite été utilisé pour attaquer les conseillers qui n'appuyaient pas la position de ce conseiller sur une question. L'Ottawa Citizen et CBC ont ensuite publié des articles comprenant ce terme, l'existence d'un tel « club », et ont noté la division au sein du présent mandat du Conseil par rapport aux mandats précédents.

Par conséquent, j'ai été appelée « Lapdog Laura », entre autres commentaires bien plus vulgaires, sexuels et misogynes que je ne répéterai pas ici. Malheureusement, bon nombre de ces messages comprennent spécifiquement le mot-clic Watson Club.

Certains conseillers se tournent vers les médias sociaux pour porter des accusations généralisées, dénigrant les conseillers avec qui ils sont en désaccord. Ainsi, nous ignorons le point de vue de ces conseillers et de leurs résidents, choisissant plutôt de tenir des propos diffamatoires et généralisés.

On pourrait suggérer aux conseillers de simplement ignorer ou bloquer les intimidateurs. Toutefois, lorsqu'un candidat local aux élections fédérales s'est adressé au tribunal pour savoir si les réseaux sociaux des conseillers sont des modes officiels de communication, un précédent selon lequel ils font partie du domaine public a rapidement été créé, et la notion de « bloquer » des usagers a été écartée.

La semaine dernière, nous nous sommes rapprochés du fond du baril. Le torrent de harcèlement dirigé vers les conseillers dûment élus, la majeure partie duquel a été publiée comme réponse au gazouillis en cause, a pu être lu par les parents, les enfants et les amis de ces conseillers. En tant que conseillers, nous n'envisagerions jamais d'écrire une telle attaque dans une infolettre communautaire. Pourquoi est-ce donc acceptable dans un gazouillis ou une publication de médias sociaux?

Je crois que le fait de voir un tel gazouillis et de voir d'autres conseillers appuyer ces attaques personnelles, puis de faire augmenter son public en le retransmettant, n'est pas ce que nous souhaitons en tant que Conseil. Ce gazouillis est particulièrement ridicule, car une heure plus tard, ce même conseiller a publié un autre gazouillis encourageant plus de femmes à entrer en politique. Lorsqu'un conseiller encourage un tel harcèlement en toute connaissance de cause (et je dis en toute connaissance de cause, car premièrement, il faudrait avoir ignoré tout l'abus que nous avons tous constaté au cours des 10 derniers mois, et deuxièmement, il faudrait ignorer que les femmes en politique sont la cible de harcèlement en ligne que leurs collègues masculins ne connaissent pas), comment peut-il ensuite, en toute conscience, encourager plus de femmes à entrer dans un environnement aussi abusif?

Ma demande de renseignements d'aujourd'hui s'adresse au commissaire à l'intégrité et au greffier municipal. Je leur demande de présenter leur marge de manœuvre au Conseil concernant une enquête sur la cyberintimidation du personnel municipal, des conseillers et des membres de commissions, de comités et de conseils.

Je souhaite aussi savoir quelles politiques sont en place concernant le comportement de ces personnes sur les médias sociaux. Je sais que certains règlements sont en place pour le personnel municipal en général, mais je reconnais la situation unique dans laquelle se trouve un élu municipal ou un membre nommé à un conseil d'administration.

Si aucune politique n'existe au niveau municipal, le personnel municipal pourrait-il faire des recommandations en fonction des politiques d'autres municipalités ou paliers gouvernementaux pour examen et mise en œuvre par le Conseil? Veuillez aussi inclure dans votre rapport les mesures disciplinaires en place ailleurs qui pourraient être convenables pour Ottawa.

Je pense notamment à la Ville de Toronto, qui a établi un code de conduite sur les médias sociaux pour les conseillers, qui comprend les deux articles suivants :

Article XII – Le respect des employés

21. Le Code de conduite exige que les membres respectent le rôle des employés qui offrent des conseils professionnels et politiquement neutres. Les membres ne devraient pas utiliser les médias sociaux pour critiquer le personnel municipal. La nature publique des médias sociaux peut faire augmenter le risque d'atteinte à

la réputation professionnelle et éthique des employés municipaux.

Article XIV – Respecter les autres et le public

22. Tout comme les Torontois attendent un certain décorum de la part des membres du Conseil à l'hôtel de ville, ils s'attendent à ce que les conseillers fassent preuve du même décorum sur les médias sociaux. Les conseillers ne doivent jamais se servir des médias sociaux comme plateforme pour manquer de respect aux membres du public, aux autres conseillers ou aux employés de la Ville. Les conseillers ne devraient pas susciter ou encourager l'intimidation, les injures et l'humiliation d'aucun autre usager des médias sociaux. Ce type d'interaction sur les médias sociaux redirige à tort l'attention sur l'attaque de personnes au lieu de favoriser une discussion ou un débat constructif. Ce mode de communication contrevient au Code de conduite et est indigne du titre de conseiller.

La présente demande sert aussi d'appel à tous mes collègues conseillers et membres de comités, de commissions et de conseils à mettre fin à ces actes, à rester à l'écart de ces débats contreproductifs et à travailler ensemble, car les résidents d'Ottawa nous ont élus pour cette raison.

Très peu d'entre nous à cette table sont complètement innocents. Nous ne nous sommes pas présentés sous une bannière politique; nous représentons une large gamme de points de vue politiques, ce qui ne signifie pas que nous sommes incapables de travailler ensemble et de collaborer.

Si un conseiller exprime son désaccord ou vote contre une motion, il n'a pas nécessairement de motif ultérieur qui justifie des attaques qui peuvent mener aux bas-fonds des médias sociaux. J'ai une fille de 20 ans. Elle est présente sur les médias sociaux et lit ces commentaires à mon égard, mais elle les contextualise. J'ai aussi une fille de 10 ans qui fait ses premiers pas dans les médias sociaux. Dans un monde où nous devons éduquer nos enfants à un âge de plus en plus bas sur les dangers des médias sociaux, quel genre d'exemple leur montrons-nous comme dirigeants municipaux? Nous sommes tous des dirigeants à cette table.

En fin de compte, en nous tournant vers les médias sociaux et en nous attaquant publiquement, sachant que nos abonnés s'attaqueront entre eux parce que nous sommes incapables de marcher d'un bureau à l'autre et d'avoir une conversation mature, la seule perdante est la Ville. Chaque fois que nous publions un

gazouillis offensif, nous endommageons la réputation de la Ville auprès des touristes, des investisseurs et de nos propres résidents.

Response (Date: 2020-May-06)

The Canadian Centre for Occupational Health and Safety defines “internet harassment” as follows:

“Internet harassment, also referred to as “cyberbullying”, is the term used to describe the use of the Internet to harass, threaten, or maliciously embarrass. It can involve behaviours such as:

- Sending unsolicited and/or threatening e-mail.
- Encouraging others to send the victim unsolicited and/or threatening e-mail or to overwhelm the victim with e-mail messages.
- Sending viruses by e-mail (electronic sabotage).
- Spreading rumours.
- Making defamatory comments about the victim online.
- Sending negative messages directly to the victim.
- Impersonating the victim online by sending an inflammatory, controversial or enticing message which causes others to respond negatively to the victim.
- Harassing the victim during a live chat.
- Leaving abusive messages online, including social media sites.
- Sending the victim pornography or other graphic material that is knowingly offensive.
- Creating online content that depicts the victim in negative ways.”¹

With this in mind, the City of Ottawa has a number of existing codes, policies and procedures through which to address internet harassment and to guide the social media behaviour of public officials and city employees as described in greater detail below.

Code of Conduct for Members of Council/Members of Local Boards

Ottawa City Council has established codes of conduct setting out the ethical behaviour expected of elected officials and public officials appointed to positions on local boards of the municipality:

- [Code of Conduct for Members of Council](#) (By-law 2018-400);

¹ Canadian Centre for Occupational Health and Safety:
<https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/cyberbullying.html>

- [Code of Conduct for Members of Local Boards](#) (By-law 2018-399), and
- [Code of Conduct for Citizen Members of the Built Heritage Sub-Committee](#) (By-law 2018-401).

The social media conduct of Members of Council and other public officials would be addressed through the existing provisions of the applicable code of conduct.

More specifically, Section 7 (“Discrimination and Harassment”) of the Code of Conduct for Members of Council states as follows:

All members of Council have a duty to treat members of the public, one another and staff with respect and without abuse, bullying or intimidation, and to ensure that their work environment is free from discrimination and harassment. The Ontario Human Rights Code applies and, where applicable, the City’s *Violence and Harassment in the Workplace Policy*.

A similar provision is set out under the Code of Conduct for Members of Local Boards and the Code of Conduct for Citizen Members of the Built Heritage Sub-Committee.

Section 10 (“Conduct Respecting Staff”) of the Code of Conduct for Members of Council may also be of relevance to Members’ social media behaviour. Section 10 sets out Members’ roles and the expectations of municipal staff as defined in the *Municipal Act, 2001*, including:

- Members’ responsibility to represent the public and to consider the well-being and interests of the municipality; and
- the expectation that staff implement council’s decisions and establish administrative practices and procedures to carry out council’s decisions.

Section 10 of the Code also sets out the following:

- Members of Council shall be respectful of the role of staff to provide advice based on political neutrality and objectivity and without undue influence from an individual Member or group of Members of Council.
- Members of Council should not:
 - Maliciously or falsely injure the professional or ethical reputation, or the prospects or practice of staff;
 - Compel staff to engage in partisan political activities or be subjected to threats or discrimination for refusing to engage in such activities; or
 - Use, or attempt to use, their authority or influence for the purpose of intimidating, threatening, coercing, commanding or influencing any staff

member with the intent of interfering in staff's duties.

A complaint regarding an alleged violation of a Code of Conduct must be filed with the Integrity Commissioner, either through the informal or formal complaint procedure, in order to address the alleged action or behaviour of a Member of Council, citizen Transit Commissioner, Member of the Built Heritage Sub-Committee or Member of a local board, as set out under Appendix "A" – Complaint Protocol.

If, after an inquiry into a formal complaint, the Integrity Commissioner determines that a Member's social media conduct contravened the Code of Conduct, the Integrity Commissioner may make recommendations to City Council with respect to sanctions or other corrective actions. Under the *Municipal Act, 2001*, City Council would have the authority to impose either of the following penalties:

1. A reprimand.
2. Suspension of the remuneration paid to the member in respect of his or her service as a member of council or a local board, as the case may be, for a period up to 90 days.

In two decisions ([Magder v. Ford](#) and [Altmann v. The Corporation of the Town of Whitchurch-Stouffville](#)), the courts have found certain actions imposed by a municipal council in response to a Code of Conduct contravention to be *ultra vires* and beyond the authority of Council to impose under the *Municipal Act, 2001*. Accordingly, Council may only impose additional corrective actions that are remedial in nature or "provide a remedial path to find a solution"² to the behaviour that is in contravention of the Code of Conduct. The following additional measures are currently listed in the Code of Conduct:

- Written or verbal public apology;
- Return of property or reimbursement of its value or of monies spent;
- Removal from membership of a committee; and
- Removal as chair of a committee.

Public Conduct Policy

The Council-approved Public Conduct Policy provides mechanisms for limiting communication by members of the public who exhibit unreasonable behaviour towards public officials and Members of Council, officers and employees of the corporation. The behaviour includes that which takes place in electronic communication, including social media.

² [Altmann v. The Corporation of the Town of Whitchurch-Stouffville](#)

The Policy sets out responsibilities of employees who experience unreasonable behaviour, and of their managers, directors and General Managers to make a determination as to whether the behaviour warrants the application of restrictions. The Policy provides a detailed course of action for information review and provision of notice before applying restrictions on an individual. It also lists some actions available to General Managers to restrict the individual in question, includes guidance on a regular review of the imposed restriction(s) and information on the appeal process.

Under the Policy, a Member of Council who experiences unreasonable behaviour and/or frivolous and vexatious action may consult with the City Clerk, City Solicitor and the Integrity Commissioner with respect to appropriate actions and potential restrictions. The Integrity Commissioner shall provide advice to the Member respecting any proposed course of action under the Policy as it relates to the Code of Conduct for Members of Council.

Employee Code of Conduct

The [Employee Code of Conduct](#) sets out “core values” for City employees to apply to everyday experiences. With respect to impartiality and the “duty of loyalty”, the Code includes the following:

“Ottawa City Council is the elected voice of the citizens of the City of Ottawa. Its members have been elected to set the policy direction of the municipality.

The public has an interest in ensuring that City of Ottawa employees are committed to carrying out the will and decisions of City Council, and that public servants are, and are perceived to be, impartial in carrying out their duties.

Given the public interest in an impartial public service, employees must exercise restraint in any criticism of City of Ottawa policy and consider how their public comments may affect the public perception of the City.”

The Code provides examples of actions and behaviour that uphold the value of impartiality:

“We recognize that City Council is the elected voice of the citizens of the City of Ottawa and we respect the decisions of City Council.”

“We do not...(m)ake comments that disparage or harm the reputation of the City, Council or our co-workers.”

Other portions of the Code provide guidance on general principles that also have

bearing on the social media behaviour of City employees. For example, the Code lists the following behaviours related to the value of respect:

“We are honest, polite and courteous when we deal with people, whether they are members of the public, City Council or our co-workers.”

“We foster an atmosphere of collegiality and support our co-workers in their work.”

“We do not...(h)arass or intimidate others. The City has absolutely no tolerance for this kind of behaviour.”

“We do not...(p)ublicly disparage the City, our co-workers or City Council.”

Employees who become aware of a violation of the Code are asked to report the matter to their manager, the City Solicitor, the City Manager or the Auditor General. Under the Discipline Policy, disciplinary measures shall be considered when an employee commits an unacceptable act or behaves in a manner inconsistent to the *Employee Code of Conduct*, other city policies or established rules, statutes and regulations. The Discipline Policy upholds principles of progressive discipline to correct unacceptable behaviour and deter similar misconduct in the future. The associated Discipline Procedures provide recommended stages in the progressive discipline process, from verbal reprimand through suspension and dismissal.

Council-Staff Relations Policy

In accordance with the *Municipal Act, 2001*, the City of Ottawa has a Council-Staff Relations Policy, which provides guidance on how the City ensures a respectful, tolerant and harassment-free relationship and workplace between Members of Council and the officers and employees of the corporation. The Policy points to the established protocol for Council-staff relations set out under the Code of Conduct for Members of Council, the Employee Code of Conduct, as well as the Violence in the Workplace Policy and the Harassment in the Workplace Policy (now consolidated in the Violence and Harassment in the Workplace Policy). The Council-Staff Relations Policy also points to the *Procedure By-law* which establishes rules, procedure and conduct within Council and Standing Committee meetings.

Violence and Harassment in the Workplace Policy/Program

The Violence and Harassment in the Workplace Policy applies to violence and harassment directed at employees by members of the public, between employees, or by an employee towards a member of the public.

The Policy and its supporting Program are requirements under the *Occupational Health and Safety Act*, which governs Members of Council as set out under Subsection 1(2) of the Code of Conduct of Members of Council. In addition, Section 7 of the Code expressly states that the Policy and Program apply to Members of Council.

The Policy provides that managers and supervisors are accountable for the health and safety of staff under their supervision and are responsible for ensuring that all employees comply with the Policy. Under the Policy, managers and supervisors are also responsible for “taking appropriate action upon becoming aware of violent or harassing behaviour”, while allegations of criminal behaviour are to be referred to the Ottawa Police Service for investigation.

The Violence and Harassment in the Workplace Program applies to “violence or harassment involving workers related to or which have repercussions in the workplace (e.g. inappropriate or threatening phone calls, e-mails, social media or visits to a co-worker in their home or events related to the workplace.) It also includes threats, attempts of violence, physical violence or harassment from or towards clients and service recipients.”

The Violence and Harassment in the Workplace Program provides direction on how a complainant may report harassment, how the manager receiving the complaint shall respond, and how the investigator shall undertake an investigation into the matter, including compiling a Violence and Harassment in the Workplace Investigation Report which shall set out next steps and/ or corrective action(s).

Failure to comply with the Policy may result in penalties under the applicable Acts and Regulations (including the *Occupational Health and Safety Act*, the *Ontario Human Rights Code* and/or the *Canadian Human Rights Act*) and/or disciplinary actions under the City of Ottawa Discipline Policy.

Communications Policy/Social Media Protocol

The Communications Policy applies to all City departments, agencies and employees, as well as persons acting on behalf of the City, including consultants and contractors.

The Social Media Protocol, an appendix to the Communications Policy, contains guidance on comments and replies to City of Ottawa social media posts. Under the Social Media Protocol, “comments and replies should be clean and respectful, in addition to being relevant and related to the posted topic on the City’s social media account.” The Social Media Protocol notes that comments of the following nature may be deleted:

- Offensive, profane, hateful, insulting, rude, abusive, aggressive, violent, obscene, explicit, pornographic or sexual comments;
- Content that promotes, fosters or perpetuates discrimination on the basis of race, national or ethnic origin, age, creed, gender, marital status, socio-economic status, physical or mental disability, or sexual orientation;
- Personal attacks and/or defamatory statements; and
- Serious, unproven, unsupported, or inaccurate accusations.

Social media policies in other jurisdictions

Municipal

City of Toronto

This Inquiry identifies a document produced by the City of Toronto's Integrity Commissioner respecting the use of social media by Members of Council. It is important to note the document is an interpretation bulletin, a guidance document articulating existing values and rules in the Code of Conduct for Members of Council, and not a standalone social media policy.

Responding to a direction from City Council, Integrity Commissioner Valerie Jepson issued a report in April 2016 report entitled "[Report Regarding Use of Social Media](#)". In describing her decision to issue an interpretation bulletin as opposed to developing a new policy, the Integrity Commissioner provided these observations:

"After considering the landscape, the broad scope of the codes of conduct and the clear guidance already in place for use of City resources during elections, Council and the City's local boards are best served by interpretation bulletins that specify how the standards of conduct apply to social media use rather than the introduction of a new policy regime.

Through the codes of conduct, Council has set for itself and the City's local boards a principles-based set of standards that are adaptable to new and emerging situations. The emergence of social media as a common platform for communication has tested the ability of the codes to be applied to circumstances and forums that were not contemplated at the time the codes were drafted. In my view, the codes of conduct stand up to the test and are sufficient for me – as the Integrity Commissioner appointed specifically for this purpose – to develop guidance to inform members about how the applicable code of conduct regulates their use of social media and to provide members with specific advice about circumstances involving social media use."

The report included separate interpretation bulletins for [Members of Council](#), [members of local boards \(restricted definition\)](#) and [members of adjudicative boards](#).

Other municipal examples

The City of Guelph has developed [social media guidelines](#) for elected officials. The guidelines provide high level guidance and suggestions on how to manage social media, using the City's codes of conduct as a foundation.

In 2016, Windsor's Integrity Commissioner issued an advisory bulletin regarding [the use of social media by Members of Council](#). The bulletin was followed by an addendum specifically addressing the issue of "[Blocking or Unfriending Members of the Public](#)". Both guidance documents are based on the existing rules established in the Code of Conduct, *Procedure By-law* and *Municipal Elections Act*.

The Town of Prescott established a "[Social Media Policy for Members of Council](#)" in October 2019, which seeks to provide guidance on how the Code of Conduct guides a member's use of social media.

Some municipalities have corporate social media policies which apply to both staff and Members of Council: [City of Peterborough](#); [Municipality of North Perth](#); [Town of Collingwood](#); and [Town of Oakville](#) are a few examples. In most cases, the social media policy emphasizes that social media behaviour must be in accordance with the applicable code of conduct.

Other municipalities (County of Lanark, City of Pembroke, County of Essex) explicitly state that use of social media by a Member of Council is subject to the code of conduct, though the specific rules focus on a Member's responsibility to clearly distinguish between their personal views and the decisions or positions of Council.

Punitive measures in other jurisdictions are consistent with those established in the City of Ottawa's existing policies including progressive discipline (up to and including dismissal) for staff, and the penalties established in the *Municipal Act, 2001* for contraventions of a code of conduct for members of council or members of a local board (i.e. reprimand and suspension of pay up to 90 days).

Provincial and Federal

Guidance and rules respecting social media use at the provincial and federal levels of government are largely focused on ensuring a clear distinction is made between official government social media accounts and personal/partisan accounts. The guidance is directed at Members who fulfill multiple roles, for example Members of Parliament who

are also appointed as Ministers or Parliamentary Secretaries.

The guidance is founded on the principle that government resources are not to be used to support partisan activity. Accordingly, a Member's personal and/or partisan social media account must not be created, managed or modified by government employees or using government networks or devices.

A strong emphasis is placed on ensuring members are clear about what role the member is acting. Personal/partisan social media accounts must not use government logos and symbols. Official government social media accounts must not link to or share partisan information and should not retweet, tag, or otherwise engage with a Member's personal account.

Freedom of Expression and the Charter of Rights and Freedoms

Another element to the discussion around social media use and behaviour is the impact on freedom of expression. Freedom of expression (section 2(b) of the Charter of Rights and Freedoms) is the right to express thoughts, beliefs, opinions and ideas, including criticisms of governments and government policy. The issue with social media, most notably Twitter, is when limits are placed on an individual's ability to interact with public officials and their tweets through "muting" or "blocking", particularly where these actions are taken to silence dissenting views or opinions. The BC Civil Liberties Association suggests that blocking users may be a violation of an individual's freedom of expression:

"With the proliferation of social media, a new platform for citizens and public officials to interact has been created. Though social media platforms are meant to be places of communication, they have also become a place of contention because of the ability to remove comments and messages, and to *block* people from seeing posts. When the party taking these actions is a government actor or an entity carrying out government actions, there could be a potential violation of free expression."³

In July 2019, the United States Court of Appeals for the Second Circuit ruled that President Trump violated the U.S. Constitution by blocking individuals on Twitter who criticized him or his policies.⁴ The court held that in blocking specific individuals on Twitter, the President had engaged in "prohibited viewpoint discrimination", thus violating the First Amendment of the U.S. Constitution (i.e. freedom of speech). The

³ BC Civil Liberties Association factsheet "[Freedom of Expression: Social Media Platforms](#)"

⁴ [Knight First Amendment Institute at Columbia University v. Trump, No. 18-1691 \(2d Cir. 2019\)](#)

decision concluded that the President's Twitter account was official (given that it was used for conducting official business and the National Archives had deemed the President's tweets to be official records) therefore rejecting the argument that the President's tweets were "government speech not subject to First Amendment restrictions."

To date, Canadian courts have not weighed in on how freedom of expression applies to social media platforms. The Charter challenge referenced in the Inquiry was settled out of court and does not provide a legal precedent.

Finally, the Integrity Commissioner (as the Lobbyist Registrar) has recently begun contemplating how the *Lobbyist Registry By-law* applies to social media platforms. This analysis will specifically consider how lobbying rules apply to social media activity/behaviour and how actions such as "blocking" or "muting" impact lobbying activities.

Going forward

Taking into consideration the existing policies, staff have no recommendations at this time. Should Council request to have more clarity respecting how the Code of Conduct for Members of Council applies to social media behaviour, the Integrity Commissioner is prepared to respond to a direction from Council to produce an interpretation bulletin to specifically address social media behaviour.

Réponse (Date: le 6 mai 2020)

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail définit le « harcèlement par Internet » comme suit :

« Le harcèlement par Internet, aussi appelé « cyberintimidation », consiste en l'utilisation du réseau Internet pour harceler, menacer ou embarrasser quelqu'un de façon malicieuse. Ce type de harcèlement peut se manifester sous diverses formes :

- Transmission de courriels non sollicités et/ou menaçants.
- Incitation de tierces personnes à transmettre à la victime des courriels non sollicités et/ou menaçants ou à surcharger cette dernière par un très grand nombre de messages électroniques.
- Transmission de virus par courrier électronique (sabotage électronique).
- Diffusion de rumeurs.
- Transmission en ligne de commentaires diffamatoires au sujet de la

victime.

- Transmission de messages négatifs directement à la victime.
- Utilisation en ligne de l'identité de la personne pour transmettre un message controversé, offensant ou injurieux qui suscitera chez de tierces personnes une réponse négative à la victime ou une réaction défavorable à son égard.
- Harcèlement de la victime pendant une discussion en direct.
- Enregistrement en ligne de messages abusifs, y compris les sites de médias sociaux.
- Transmission à la victime de documents pornographiques ou autres matériels graphiques à caractère offensant.
- Création de contenus en ligne qui représente la victime de manière négative. »⁵

Dans cette optique, la Ville d'Ottawa dispose d'un certain nombre de codes, de politiques et de procédures pour traiter du harcèlement sur Internet et guider le comportement des fonctionnaires et des employés de la Ville dans les médias sociaux, comme décrit plus en détail ci-dessous.

Code de conduite des membres du Conseil/membres de conseils locaux

Le Conseil municipal d'Ottawa a établi des codes de conduite énonçant le comportement éthique attendu des élus et des fonctionnaires nommés à des postes dans les conseils locaux de la municipalité :

- [Code de conduite des membres du Conseil](#) (Règlement 2018-400)
- [Code de conduite des membres des conseils et commissions locaux](#) (Règlement 2018-399) et
- [Code de conduite des membres résidents du Sous-comité du patrimoine bâti](#) (Règlement 2018-401).

La conduite des membres du Conseil et des autres fonctionnaires dans les réseaux sociaux serait abordée par les dispositions existantes du code de conduite applicable.

Plus précisément, la section 7 (« Discrimination et harcèlement ») du Code de conduite des membres du Conseil stipule ce qui suit :

Tous les membres du Conseil ont l'obligation de traiter leurs collègues, les membres

⁵ Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail:
<https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/cyberbullying.html>

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

Une disposition similaire est prévue dans le Code de conduite des membres des conseils et commissions locaux et dans le Code de conduite des membres résidents du Sous-comité du patrimoine bâti.

L'article 10 (« Conduite à l'égard du personnel ») du Code de conduite des membres du Conseil peut également être pertinent pour le comportement des membres sur les réseaux sociaux. L'article 10 décrit le rôle des membres et les attentes envers le personnel municipal, comme définis dans la *Loi de 2001 sur les municipalités*, notamment :

- la responsabilité des membres de représenter le public et de tenir compte du bien-être et des intérêts de la municipalité; et
- l'attente que le personnel mette en oeuvre les décisions du conseil et établisse des pratiques et des procédures administratives pour les exécuter.

L'article 10 du Code stipule également ce qui suit :

- Les membres du Conseil doivent respecter le rôle du personnel lorsqu'il s'agit de donner des conseils fondés sur la neutralité politique et l'objectivité et sans influence indue d'un membre ou d'un groupe de membres du Conseil.
- Les membres du Conseil doivent éviter :
 - de porter atteinte, avec malveillance ou à tort, à la réputation professionnelle ou éthique des membres du personnel ou à leurs idées ou pratiques;
 - de contraindre les membres du personnel à participer à des activités politiques partisans, ou les menacer ou faire preuve de discrimination à leur endroit parce qu'ils ont refusé de participer à de telles activités;
 - d'utiliser, ou tenter d'utiliser, leur autorité ou leur influence à des fins d'intimidation, de menace, de coercition, de domination ou d'influence d'un membre du personnel dans le but de s'ingérer dans les tâches de celui-ci.

Toute plainte concernant une violation alléguée du Code de conduite doit être déposée auprès du commissaire à l'intégrité, par le biais de la procédure de plainte informelle ou

formelle, afin de traiter l'acte ou le comportement présumé d'un membre du Conseil, d'un membre résident de la Commission du transport en commun, d'un membre du Sous-comité du patrimoine bâti ou d'un membre d'un conseil local, comme énoncé à l'Annexe « A » – Protocole régissant les plaintes.

Si, après une enquête sur une plainte officielle, le commissaire à l'intégrité détermine que la conduite d'un membre dans les médias sociaux a enfreint le Code de conduite, le commissaire à l'intégrité peut faire des recommandations au Conseil municipal en ce qui a trait aux sanctions ou autres mesures correctives. En vertu de la *Loi de 2001 sur les municipalités*, le Conseil municipal aurait le pouvoir d'imposer l'une ou l'autre des sanctions suivantes :

3. Une réprimande.
4. La suspension de la rémunération versée au membre pour ses services en qualité de membre du conseil ou du conseil local, selon le cas, pour une période maximale de 90 jours.

Dans le cadre de deux décisions rendues ([Magder v. Ford](#) et [Altmann v. The Corporation of the Town of Whitchurch-Stouffville](#)), les tribunaux ont conclu que certaines actions imposées par un Conseil municipal en réponse à une violation du Code de conduite étaient *ultra vires* et au-delà des pouvoirs du Conseil en vertu de la *Loi de 2001 sur les municipalités*. Par conséquent, le Conseil ne peut imposer que des mesures correctives supplémentaires qui sont de nature rectificative ou qui « fournissent des pistes de solutions »⁶ pour corriger le comportement qui est en contravention du Code de conduite. Les mesures supplémentaires suivantes sont actuellement mentionnées dans le Code de conduite :

- la formulation d'excuses publiques de vive voix ou par écrit;
- une restitution des biens ou un remboursement de leur valeur ou des sommes d'argent dépensées;
- la destitution du membre d'un comité;
- la démission comme président d'un comité.

Politique en matière de conduite publique

La Politique en matière de conduite publique approuvée par le Conseil prévoit des mécanismes visant à limiter la communication par les membres du public qui font preuve d'un comportement déraisonnable envers les fonctionnaires et les membres du Conseil, les dirigeants et les employés de la municipalité. Cela comprend tout

⁶ [Altmann v. The Corporation of the Town of Whitchurch-Stouffville](#)

comportement qui a lieu sous forme de communication électronique, y compris les médias sociaux.

La politique énonce les responsabilités des employés qui ont subi un comportement déraisonnable et la responsabilité de leurs gestionnaires, directeurs et directeurs généraux de décider si le comportement justifie l'imposition de restrictions. La politique fournit une façon de procéder détaillée pour l'examen de l'information et l'émission d'un avis avant d'appliquer des restrictions à une personne. Elle indique également certaines mesures que les directeurs généraux peuvent prendre pour imposer des restrictions à la personne en question, notamment des directives sur un examen régulier des restrictions imposées, ainsi que des renseignements sur le processus d'appel.

En vertu de la politique, un membre du Conseil qui subit un comportement déraisonnable ou des gestes futiles et vexatoires peut consulter le greffier municipal, l'avocat général et le commissaire à l'intégrité en ce qui concerne les mesures appropriées pouvant être prises et les restrictions éventuelles. Le commissaire à l'intégrité donne des conseils au membre sur toute mesure proposée en vertu de la politique en ce qui concerne le Code de conduite des membres du Conseil.

Code de conduite du personnel

Le [Code de conduite du personnel](#) définit les « valeurs fondamentales » que les employés de la Ville doivent appliquer aux expériences quotidiennes. En ce qui concerne l'impartialité et le « devoir de loyauté », le Code stipule :

« Le Conseil municipal est le porte-parole choisi par les résidents d'Ottawa. Ses membres ont été élus pour établir l'orientation politique de l'administration municipale.

Le public a intérêt à s'assurer que le personnel municipal s'engage à accomplir la volonté et les décisions du Conseil municipal et que les fonctionnaires de la Ville agissent de manière impartiale dans l'exercice de leurs fonctions et sont perçus comme tels.

Compte tenu de l'intérêt des résidents pour des services publics impartiaux, les employés doivent faire preuve de retenue dans leurs critiques à l'égard des politiques municipales et réfléchir à la manière dont leurs commentaires publics pourraient influencer sur la perception de la Ville par la population. »

Le Code fournit des exemples d'actes et de comportements qui affirment la valeur de l'impartialité :

« Nous reconnaissons que le Conseil municipal est le porte-parole élu des résidents d'Ottawa et en respectons les décisions.

Nous ne formulons pas de remarques qui pourraient porter atteinte à la réputation de la Ville, du Conseil ou de nos collègues. »

D'autres parties du Code fournissent une orientation sur les principes généraux qui ont également une incidence sur le comportement des employés de la Ville dans les médias sociaux. Par exemple, le Code énumère les comportements suivants adoptés par preuve de respect :

« Nous faisons preuve d'honnêteté, de politesse et de courtoisie dans nos rapports avec autrui, que nous traitons avec le public, avec le Conseil municipal ou avec nos collègues. »

« Nous favorisons une atmosphère de collégialité et appuyons nos collègues dans l'exercice de leurs fonctions. »

« Nous ne harcelons ni n'intimidons personne. La Ville ne tolère aucunement ce type de comportement. »

« Nous ne dénigrons ni la Ville, ni nos collègues, ni le Conseil municipal. »

On demande aux employés qui sont au courant d'une violation du Code d'en aviser leur gestionnaire, l'avocat général, le directeur municipal ou le vérificateur général. En vertu de la Politique générale sur la discipline, des mesures disciplinaires seront envisagées lorsqu'un employé commet un acte inacceptable ou se comporte d'une manière incompatible avec le *Code de conduite du personnel*, d'autres politiques municipales ou des règles, lois et règlements établis. La Politique générale sur la discipline appuie les principes de mesures disciplinaires progressives pour corriger les comportements inacceptables et décourager les mauvais comportements similaires à l'avenir. Les Procédures sur les mesures disciplinaires connexes fournissent les étapes recommandées dans le processus de mesures disciplinaires progressives, de la réprimande verbale à la suspension et au congédiement.

Politique sur les relations entre le Conseil et le personnel

Conformément à la *Loi de 2001 sur les municipalités*, la Ville d'Ottawa s'est dotée d'une Politique sur les relations entre le Conseil et le personnel, qui fournit des directives sur la façon dont la Ville assure une relation et un milieu de travail respectueux, tolérants et exempts de harcèlement entre les membres du Conseil et les dirigeants et employés municipaux. La politique fait référence au protocole établi pour les relations entre le

Conseil et le personnel en vertu du Code de conduite des membres du Conseil, du Code de conduite du personnel, ainsi que de la Politique en matière de violence au travail et de la Politique sur le harcèlement en milieu de travail (réunies en une seule Politique sur la violence et le harcèlement au travail). La Politique sur les relations entre le Conseil et le personnel fait également référence au *Règlement de procédure* qui établit les règles, la procédure et la conduite au sein des réunions du Conseil et des comités permanents.

Politique/programme sur la violence et le harcèlement au travail

La Politique sur la violence et le harcèlement au travail s'applique à la violence et au harcèlement envers les employés par des membres du public, entre les employés ou par un employé envers un membre du public.

La Politique de même que son programme de soutien sont exigés en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, qui régit la conduite des membres du Conseil tel que stipulé dans le paragraphe 1(2) du Code de conduite des membres du Conseil. De plus, le paragraphe 7 de ce Code précise que la Politique et son programme s'appliquent aux membres du Conseil.

La politique prévoit que les gestionnaires et les superviseurs sont responsables de la santé et de la sécurité du personnel sous leur supervision et qu'ils doivent s'assurer que tous les employés se conforment à la Politique. En vertu de la Politique, les gestionnaires et les superviseurs sont également responsables de « prendre les mesures appropriées dès qu'ils ont connaissance de comportements violents ou de harcèlement », tandis que les allégations de comportement criminel doivent être transmises au Service de police d'Ottawa pour enquête.

Le Programme sur la violence et le harcèlement au travail concerne « la violence et le harcèlement à l'égard ou de la part de travailleurs ou qui peuvent avoir des répercussions dans le lieu de travail (p. ex. appels téléphoniques, courriels, messages sur les réseaux sociaux, visites au domicile ou événements relatifs au travail inappropriés ou menaçants). Il couvre aussi les menaces, les tentatives de violences, la violence physique et le harcèlement à l'égard ou de la part de clients ou de bénéficiaires de services. »

Le Programme sur la violence et le harcèlement au travail fournit des directives sur la façon dont un plaignant peut signaler un cas de harcèlement, sur la façon dont le gestionnaire qui reçoit la plainte doit répondre et sur la façon dont l'enquêteur doit entreprendre une enquête sur la question, y compris la rédaction d'un rapport d'enquête

sur la violence et le harcèlement au travail, qui doit définir les prochaines étapes à suivre ou les mesures correctives à prendre.

Le non-respect de la politique peut entraîner des sanctions en vertu des lois et règlements applicables (y compris la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, le *Code des droits de la personne de l'Ontario* ou la *Loi canadienne sur les droits de la personne*) ou des mesures disciplinaires en vertu de la Politique générale sur la discipline de la Ville d'Ottawa.

Politique sur les communications/Protocole sur l'utilisation des médias sociaux

La Politique sur les communications s'applique à tous les employés, organismes et directions générales de la Ville, ainsi qu'aux personnes agissant au nom de la Ville, notamment les consultants et les entrepreneurs.

Le Protocole sur l'utilisation des médias sociaux, une annexe à la Politique sur les communications, comporte des directives sur les commentaires et les réponses aux messages de la Ville d'Ottawa sur les médias sociaux. En vertu du Protocole sur l'utilisation des médias sociaux, « les commentaires et les réponses publiés doivent être décents et respectueux, et avoir un lien pertinent avec le sujet affiché ». Le Protocole sur l'utilisation des médias sociaux souligne que les commentaires d'une nature semblable à ceux-ci peuvent être supprimés :

- les commentaires offensants, vulgaires, haineux, insultants, grossiers, injurieux, agressifs, violents, obscènes ou à caractère pornographique ou sexuel;
- les contenus qui promeuvent, encouragent ou perpétuent la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, les croyances, le sexe, l'état matrimonial, la situation socio-économique, l'incapacité physique ou mentale, ou l'orientation sexuelle;
- les attaques personnelles ou les déclarations diffamatoires;
- les accusations graves non fondées, non vérifiées ou inexactes.

Politiques sur les médias sociaux sur d'autres territoires

Palier municipal

Ville de Toronto

La présente demande de renseignements cite un document produit par la commissaire à l'intégrité de la Ville de Toronto concernant l'utilisation des médias sociaux par les membres du Conseil. Il importe de noter que le document est un bulletin

d'interprétation, un document d'orientation précisant les valeurs et les règles existantes dans le Code de conduite des membres du Conseil et non une politique sur les médias sociaux en tant que telle.

Répondant à une directive du Conseil municipal, la commissaire à l'intégrité Valerie Jepson a publié en avril 2016 un [rapport portant sur l'utilisation des médias sociaux](#). En décrivant sa décision de publier un bulletin d'interprétation plutôt que d'élaborer une nouvelle politique, la commissaire à l'intégrité a formulé les observations suivantes :

« Après avoir examiné le contexte, la large portée des codes de conduite et les directives claires déjà en place quant à l'utilisation des ressources de la Ville pendant les élections, le Conseil municipal et les conseils locaux de la Ville sont mieux servis par des bulletins d'interprétation qui précisent de quelle façon les normes de conduite s'appliquent à l'utilisation des médias sociaux plutôt que par l'élaboration d'une nouvelle politique.

Par l'entremise de ses codes de conduite, le Conseil a établi, pour lui-même et les conseils locaux de la Ville, un ensemble de normes fondées sur des principes qui s'adaptent aux situations nouvelles et émergentes. L'émergence des médias sociaux en tant que plateforme courante de communication a mis à l'épreuve la capacité des codes de s'appliquer à des circonstances et à des forums qui n'avaient pas été envisagés au moment de leur élaboration. À mon avis, les codes de conduite sont à la hauteur et sont suffisants pour que je puisse élaborer, à titre de commissaire à l'intégrité nommée spécifiquement à cette fin, des lignes directrices afin d'orienter les membres sur la façon dont le code de conduite applicable réglemente leur utilisation des médias sociaux et pour leur prodiguer des conseils précis sur les circonstances entourant l'utilisation des médias sociaux. »

Le rapport comprenait des bulletins d'interprétation distincts pour [les membres du Conseil](#), [les membres des conseils locaux \(définition restreinte\)](#) et [les membres des commissions d'arbitrage](#).

Autres exemples municipaux

La Ville de Guelph a élaboré des [lignes directrices sur les médias sociaux](#) à l'intention des élus. Ces lignes directrices fournissent des suggestions et des conseils généraux sur la façon de gérer les médias sociaux en se fondant sur les codes de conduite de la Ville.

En 2016, le commissaire à l'intégrité de Windsor a publié un bulletin consultatif portant

sur [l'utilisation des médias sociaux par les membres du Conseil](#). Le bulletin a été suivi d'un addenda traitant spécifiquement de la question du [blocage ou de la suppression d'un membre du public d'une liste d'amis](#). Les deux documents d'orientation sont fondés sur les règles actuelles établies dans le Code de conduite, le *Règlement de procédure* et la *Loi de 1996 sur les élections municipales*.

La Ville de Prescott a élaboré une [politique concernant les médias sociaux pour les membres du Conseil](#) en octobre 2019, qui vise à fournir des directives sur la façon dont le Code de conduite guide l'utilisation des médias sociaux par un membre.

Certaines municipalités ont des politiques de médias sociaux qui s'appliquent à la fois au personnel et aux membres du Conseil : La [Ville de Peterborough](#), la [municipalité de North Perth](#), la [Ville de Collingwood](#) et la [municipalité d'Oakville](#) en sont quelques exemples. Dans la plupart des cas, la politique sur les médias sociaux souligne que le comportement dans les médias sociaux doit être conforme au code de conduite applicable.

D'autres municipalités (comté de Lanark, Ville de Pembroke, comté d'Essex) déclarent explicitement que l'utilisation des médias sociaux par un membre du Conseil est assujettie au Code de conduite, bien que les règles précises mettent l'accent sur la responsabilité du membre de faire clairement la distinction entre ses opinions personnelles et les décisions ou positions du Conseil.

Les mesures punitives dans d'autres territoires sont conformes à celles établies dans les politiques existantes de la Ville d'Ottawa, notamment les mesures disciplinaires progressives (allant jusqu'au congédiement) pour le personnel, ainsi que les sanctions prévues dans la *Loi de 2001 sur les municipalités* pour les violations à un code de conduite des membres du Conseil ou des membres d'un conseil local (c.-à-d. réprimande et suspension de salaire jusqu'à 90 jours).

Paliers provincial et fédéral

Les lignes directrices et les règles concernant l'utilisation des médias sociaux aux paliers de gouvernement provincial et fédéral visent en grande partie à établir une distinction claire entre les comptes de médias sociaux officiels du gouvernement et les comptes personnels ou partisans. La directive s'adresse aux membres qui remplissent plusieurs rôles, par exemple les députés qui sont également nommés ministres ou secrétaires parlementaires.

Les lignes directrices sont fondées sur le principe selon lequel les ressources gouvernementales ne doivent pas être utilisées pour appuyer une activité partisane. Par

conséquent, le compte de média social personnel ou partisan d'un membre ne doit pas être créé, géré ou modifié par des employés du gouvernement ou à l'aide de réseaux ou d'appareils gouvernementaux.

On met fortement l'accent sur la nécessité de s'assurer que les membres comprennent bien leur rôle. Les comptes de médias sociaux personnels ou partisans ne doivent pas comporter de logos et symboles gouvernementaux. Les comptes officiels de médias sociaux du gouvernement ne doivent pas être liés à de l'information partisane ni la partager, et ne doivent pas interagir de quelque manière que ce soit avec le compte personnel d'un membre, notamment en partageant des gazouillis ou en identifiant le compte.

Liberté d'expression et Charte des droits et libertés

Les répercussions sur la liberté d'expression constituent un autre élément de la discussion sur l'utilisation des médias sociaux et le comportement que l'on y affiche. La liberté d'expression (article 2 (b) de la Charte des droits et libertés) est définie comme étant le droit d'exprimer des pensées, des croyances, des opinions et des idées, y compris des critiques des gouvernements et des politiques gouvernementales. Le problème avec les médias sociaux, notamment Twitter, c'est que la capacité d'une personne d'interagir avec les fonctionnaires et leurs gazouillis peut être limitée par le « masquage » ou les « blocage » de certaines personnes, en particulier lorsque ces mesures sont prises pour faire taire des opinions dissidentes. La BC Civil Liberties Association suggère que le blocage d'un utilisateur peut constituer une violation de sa liberté d'expression :

« Étant donné la prolifération des médias sociaux, une nouvelle plateforme d'interaction entre les citoyens et les fonctionnaires a été créée. Bien que les plateformes de médias sociaux soient censées être des lieux de communication, elles sont également devenues des lieux de conflits en raison de la capacité à supprimer des commentaires et des messages et à *empêcher* les gens de voir des publications. Lorsque la partie qui prend ces mesures est un acteur gouvernemental ou une entité qui effectue des activités gouvernementales, il pourrait y avoir une violation potentielle de la liberté d'expression. »⁷

En juillet 2019, la Cour d'appel des États-Unis pour le deuxième circuit a statué que le président Trump avait violé la Constitution des États-Unis en bloquant des personnes

⁷ Fiche d'information de la BC Civil Liberties Association "[Freedom of Expression: Social Media Platforms](#)"

sur Twitter qui l'avaient critiqué ou avaient critiqué ses politiques.⁸ Le tribunal a conclu qu'en bloquant des personnes sur Twitter, le président avait commis une « discrimination de point de vue interdite », violant ainsi le Premier amendement de la Constitution américaine (c'est-à-dire la liberté d'expression). La décision a conclu que le compte Twitter du président était officiel (étant donné qu'il était utilisé pour la conduite des affaires officielles et que les Archives nationales avaient considéré les gazouillis du président comme des dossiers officiels), rejetant ainsi l'argument selon lequel les gazouillis du président étaient des « discours du gouvernement non soumis aux restrictions du Premier amendement ».

À ce jour, les tribunaux canadiens ne se sont pas penchés sur la façon dont la liberté d'expression s'applique aux plateformes de médias sociaux. La contestation en vertu de la Charte mentionnée dans la demande de renseignements a été réglée hors cour et ne constitue donc pas un précédent jurisprudentiel.

Enfin, le commissaire à l'intégrité (à titre de directeur des lobbyistes) a récemment commencé à examiner la façon dont le *Règlement sur le registre des lobbyistes* s'applique aux plateformes de médias sociaux. Cette analyse examinera en particulier comment les règles de lobbying s'appliquent aux activités et aux comportements dans les médias sociaux, ainsi que les répercussions des mesures comme le « blocage » ou le « masquage » sur les activités de lobbying.

À l'avenir

Compte tenu des politiques existantes, le personnel n'a pas de recommandations pour le moment. Si le Conseil demande une clarification quant à la façon dont le Code de conduite des membres du Conseil s'applique aux comportements dans les médias sociaux, le Commissaire à l'intégrité est prêt à répondre à une directive du Conseil visant à produire un bulletin d'interprétation traitant spécifiquement des comportements dans les médias sociaux.

Council Inquiries

Demande de renseignements du Conseil:

Response to be listed on the Finance and Economic Development Committee Agenda of June 2, 2020 and the Council Agenda of June 10, 2020

La réponse devrait être inscrite à l'ordre du jour de la réunion du Comité des finances et du développement économique prévue le 2 juin 2020 et à l'ordre du jour de la réunion

⁸ [Knight First Amendment Institute at Columbia University v. Trump, No. 18-1691 \(2d Cir. 2019\)](#)

du Conseil prévue le 10 juin 2020.