



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

## **Comité permanent de la condition féminine**

---

FEWO



NUMÉRO 062



1<sup>re</sup> SESSION



41<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mardi 5 mars 2013**



**Présidente**

**Mme Marie-Claude Morin**



## Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 5 mars 2013

•(1100)

[Français]

**La présidente (Mme Marie-Claude Morin (Saint-Hyacinthe—Bagot, NPD)):** Bonjour. Bienvenue à la 62<sup>e</sup> séance du Comité permanent de la condition féminine. Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, nous poursuivons notre étude sur le harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux.

Au cours de la première partie de la réunion, nous recevons des représentants de la Société Radio-Canada, soit M. Hubert T. Lacroix, qui est président-directeur général, et Mme Monique Marcotte, qui est directrice générale par intérim des Ressources humaines. Je ne vais pas lire son titre au complet, étant donné qu'il est plutôt long, mais je pense que ça en dit suffisamment.

Vous disposez de 10 minutes pour livrer votre allocution. Lorsqu'il vous restera une minute, je vais vous l'indiquer. Nous passerons ensuite à une période de questions et réponses.

Je vous cède la parole sans plus tarder. Nous vous écoutons.

[Traduction]

**M. Hubert T. Lacroix (président-directeur général, Société Radio-Canada):** Madame la présidente, bonjour.

Mesdames les membres du comité, bonjour.

Je vous remercie de nous avoir permis, à Monique et à moi, de nous présenter aujourd'hui devant vous et de participer à votre étude sur le harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux.

J'aimerais commencer par une citation, si vous le permettez:

CBC/Radio-Canada considère toutes les formes de discrimination, notamment le harcèlement discriminatoire ou sexuel, comme un acte inacceptable, qu'elle ne saurait tolérer, et elle déploie tous les efforts raisonnables pour protéger ses employés à cet égard.

Cet engagement est inscrit dans notre politique institutionnelle sur la non-discrimination et le harcèlement, qui est affichée sur notre site Web. Vous en avez une copie devant vous.

[Français]

Cette politique définit la discrimination et le harcèlement discriminatoire, en donne des exemples, explique les mécanismes de recours, y compris les mesures disciplinaires et les représailles, établit les dispositions concernant la confidentialité et explique aux employés comment ils ou elles peuvent agir en cas de plaintes ou de préoccupations.

Avec notre politique sur la prévention de la violence en milieu de travail et notre politique sur les mesures disciplinaires, que vous avez également devant vous, notre société s'efforce de faire en sorte que tous les employés de CBC/Radio-Canada soient traités avec dignité et respect. Lorsque ce n'est pas le cas, nous agissons le plus rapidement possible.

CBC/Radio-Canada compte actuellement 8 599 employés partout au Canada, dont 4 597 hommes et 4 002 femmes. Au cours des trois

dernières années, pour l'ensemble des 48 villes canadiennes et des territoires où nous sommes présents, la société a reçu au total trois plaintes de harcèlement sexuel. Dans un cas, l'employé a reçu une réprimande écrite. Dans le deuxième cas, l'employé a reçu une réprimande écrite et a reçu l'ordre de suivre une formation de sensibilisation. Dans le troisième cas, l'employé a été suspendu pour deux jours et a également reçu l'ordre de suivre une formation de sensibilisation.

En ce qui me concerne, une seule plainte est évidemment une plainte de trop. Nous essayons constamment d'améliorer notre dossier.

Depuis 2007, tous les employés de l'organisation ainsi que leurs gestionnaires ont dû suivre une formation sur le respect en milieu de travail. Ça incluait le PDG également. Cette formation était un programme conjoint, conçu et offert tant par les syndicats que par la société. À l'heure actuelle, nous offrons en ligne une séance de formation sur la violence en milieu de travail, qui doit être suivie par tous nos employés, incluant, encore une fois, le PDG.

[Traduction]

Aujourd'hui, dans l'ensemble de la Société, nous n'avons aucune plainte active de harcèlement sexuel. Je suis fier des efforts que nous faisons constamment pour nous assurer que les personnes qui travaillent à CBC/Radio-Canada peuvent réussir dans un environnement libre de toute forme de harcèlement.

Étant donné notre dossier, vous vous demandez peut-être pourquoi vous avez vu dans les journaux de Québec, le *Sun* et le *Journal de Montréal*, ainsi que sur son réseau de télévision SunTV, des reportages qui suggèrent que CBC/Radio-Canada est un milieu propice au harcèlement sexuel. Le reportage de Québec Média tire sa source d'une demande d'accès à l'information pour obtenir, et je cite:

Des copies de tous les documents, y compris les courriels, plaintes, notes de service, rapports internes, etc., relatifs aux cas de harcèlement ou de comportement inapproprié impliquant les employés de CBC à Toronto et à Ottawa depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Nous avons transmis cette information. J'en ai une copie ici, devant moi. Il y a 1 454 pages, dans lesquelles on trouve surtout des courriels échangés entre des employés des ressources humaines occupés à régler des enjeux de ressources humaines. La plupart des détails à propos des cas ont été masqués parce qu'il s'agit de renseignements personnels. C'est la loi. Brian Lilley, de Québec, s'en est servi comme excuse pour spéculer et faire des insinuations; je cite ici des propos tenus dans un article de QMI dans le *Journal de Montréal*, le 31 janvier dernier.

•(1105)

[Français]

On dit que « Radio-Canada/CBC a remis une pile de documents faisant état de 1 454 dossiers traités entre le 1<sup>er</sup> janvier 2010 jusqu'à la moitié de 2012 et ce, uniquement aux bureaux de Toronto et Ottawa ».

[Traduction]

De plus, Lilley a fait un lien entre le harcèlement sexuel à la CBC et celui à la GRC, et entre la Société et les récentes révélations sur les abus sexuels à la BBC, soit l'histoire maintenant célèbre de Jimmy Savile.

Il maintient qu'il ne fait que son travail en nous demandant des comptes.

Eh bien, si c'était vrai, il nous aurait peut-être posé au moins une question à ce sujet avant de se lancer dans cette attaque.

S'il l'avait fait, nous aurions pu lui communiquer les faits: pour les deux établissements qui faisaient l'objet de sa demande, soit Toronto et Ottawa, pour la période demandée, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, nous avons eu une seule plainte de harcèlement sexuel et nous nous en sommes occupés.

Le harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux constitue un problème sérieux qui mérite d'être traité comme tel.

L'automne dernier, le collègue John Abbott de Montréal a invité l'animateur de l'émission *The Nature of Things* à CBC, David Suzuki, à prendre la parole devant les étudiants. Par la suite, nous avons reçu une autre demande d'accès à l'information pour tous les documents concernant cette visite.

Puis, il y a quelques semaines, Québecor a remis la question sur le tapis. Ezra Levant, de SunTV, a utilisé ces documents pour alléguer de façon scandaleuse que David Suzuki — et je cite: « ...s'assurait les services de filles qui lui servaient d'escortes ».

Vous avez des copies de ses reportages et des transcriptions de son émission devant vous.

Encore une fois, c'est tout à fait faux. Encore une fois, l'employé de Québecor n'a pas vérifié auprès du collègue, auprès de David Suzuki ni de personne d'autre; on lui aurait dit que ses allégations étaient fausses.

Le collègue John Abbott a envoyé une réponse à la suite du premier reportage. Vous en avez une copie devant vous. J'aimerais vous en lire un extrait.

Il n'y avait pas d'annexe au contrat de M. Suzuki stipulant le sexe ou le code vestimentaire des personnes qui devaient l'assister tout au long de la journée. Les commentaires négatifs et les insinuations entendus sont dévalorisants pour ces étudiants et pour le collègue... Le collègue est déterminé à offrir à ses étudiants une vision large de la société, pour les aider à progresser dans le développement de leur esprit critique. Il est malheureux qu'au long du parcours, nos étudiants soient aussi témoins d'une falsification d'information considérée comme une pratique acceptable par des professionnels de l'information.

[Français]

Je ne m'attends pas à ce que Sun Media change de stratégie, mais je crois qu'il est important de corriger les faits, surtout lorsque, de façon délibérée, ces gens induisent les Canadiens en erreur et utilisent comme arme pour servir leurs propres intérêts un enjeu aussi sérieux que le harcèlement sexuel. Je suis certain, cependant, de ne pas être le premier à se sentir traité de façon injuste ou incorrecte par un journaliste. Certaines personnes, peut-être même dans cette salle aujourd'hui, n'ont probablement pas apprécié le traitement que leur a réservé CBC/Radio-Canada. Ils doivent se dire: « Lacroix, bienvenue à bord. » C'est de bonne guerre.

Il y a tout de même certaines différences importantes entre CBC/Radio-Canada et Québecor Médias. À CBC/Radio-Canada, nous avons des normes journalistiques qui nous servent de guide. Nos normes et pratiques journalistiques expliquent comment nos journalistes doivent faire leur travail. En fait, ce guide sert de modèle à d'autres organes de presse dans le monde. Nous avons également deux ombudsmans qui enquêtent sur les plaintes concernant la couverture injuste d'un sujet et qui produisent un rapport accessible au public.

Devrait-il y avoir un débat sur la radiodiffusion publique? Certainement. Il devrait y avoir un débat sur CBC/Radio-Canada, sur les services que nous offrons, sur la façon dont nous réagissons aux incidents liés au harcèlement ou à la violence en milieu de travail. Mais pour être utile, le débat doit s'appuyer sur autre chose que des attaques non fondées, lancées par un concurrent médiatique.

Je vous remercie de m'avoir écouté. L'étude que vous faites est importante. Monique et moi nous ferons un plaisir de répondre à vos questions.

**La présidente:** Je vous remercie. C'était très intéressant.

Nous allons dès maintenant passer à la période de questions et réponses.

Madame Truppe, vous disposez de sept minutes.

•(1110)

[Traduction]

**Mme Susan Truppe (London-Centre-Nord, PCC):** Merci, madame la présidente.

Je vous remercie de votre présence aujourd'hui. Je suis heureuse d'entendre que... le harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux est un problème sérieux.

Je veux être sûre de bien comprendre. Dans votre rapport, vous avez indiqué que les gens qui vous critiquent ont demandé des copies de tous les documents, et vous les leur avez fournies. Mais je ne comprends pas d'où viennent les données sur lesquelles ils se fondent pour vous accuser de détenir beaucoup plus d'informations que ce que vous prétendez. D'où viennent ces données qu'ils obtiennent, même si...?

Qu'est-ce qui les a poussés à vous demander de fournir ces 1 500 pages, par exemple?

**M. Hubert T. Lacroix:** Comme vous le savez, CBC/Radio-Canada est assujettie à la Loi sur l'accès à l'information. Toutes les demandes nous sont envoyées. Nous les analysons et, comme vous le savez, la loi prévoit que nous devons répondre lorsqu'il s'agit d'une question qui a trait à l'administration, ce qui était le cas. Nous étions très fiers de leur fournir les mille et quelque pages, et ils ont décidé de les utiliser ainsi. Nous les leur avons fournies.

**Mme Susan Truppe:** Vous avez donc fourni les pages, mais est-ce qu'ils disent avoir trouvé des renseignements dans ces pages qui seraient liés à du harcèlement sexuel?

**M. Hubert T. Lacroix:** Je vais demander à Monique de vous dire ce qu'il y avait précisément dans ces pages.

**Mme Susan Truppe:** Je me demande simplement où ils ont trouvé ces renseignements.

**M. Hubert T. Lacroix:** Votre hypothèse est aussi bonne que la mienne.

**Mme Susan Truppe:** Les données sont si différentes. Elles sont très loin de ce que vous dites.

**Mme Monique Marcotte (directrice générale par intérim, Ressources humaines, services anglais; directrice générale, Planification stratégique et Ressources humaines groupes institutionnels, Personnes et culture, Société Radio-Canada):** J'ai examiné les 1 454 pages en détail. D'abord, la demande portait sur les cas de harcèlement sexuel ou de comportement inapproprié. Nous avons interprété le terme comportement inapproprié comme signifiant toute infraction justifiant une sanction disciplinaire. Ces quelque 1 400 pages contiennent 62 plaintes, dont 23 sont non officielles. Huit ont été retirées, et les 31 autres étaient officielles. De ce nombre, il y avait un seul cas de harcèlement sexuel.

**Mme Susan Truppe:** Merci.

De quelle façon recueillez-vous vos données? Comment les obtenez-vous?

**Mme Monique Marcotte:** Chacun de nos bureaux des ressources humaines doit s'assurer que nous tenons des dossiers, tant pour les plaintes officielles liées à du harcèlement sexuel que pour les autres plaintes. Nous conservons dans nos dossiers toutes les plaintes officielles. Nous venons de commencer à surveiller les tendances en ce qui concerne la nature des incidents ou des plaintes. Nous conservons également des dossiers non officiels pour les plaintes non officielles, car un employé peut aussi déposer une plainte non officielle. Nous détruisons généralement le dossier si la plainte est retirée ou si les employés règlent le problème entre eux.

**Mme Susan Truppe:** J'essaie simplement de comprendre. Comment la formation est-elle offerte aux femmes, par exemple, à la SRC? Y a-t-il un local, un coordonnateur en matière de harcèlement? Quel est le déroulement des événements lorsque quelqu'un a une plainte à formuler?

**Mme Monique Marcotte:** Lorsqu'une plainte est portée à notre attention, que ce soit de façon informelle, par un tiers ou même directement, il existe différents moyens pour un employé d'avoir accès ou d'aviser... Il peut s'adresser aux ressources humaines; nous avons des bureaux dans tous les principaux centres au Canada. Il peut aussi s'adresser à son syndicat, que ce soit à un représentant syndical, à un membre de la direction du syndicat ou du bureau national, ou il peut en informer son gestionnaire. Si c'est le gestionnaire qui fait l'objet de la plainte, il va sans dire qu'il ne serait pas approprié de l'en informer; dans ce cas, l'employé pourrait soit aviser le supérieur de son gestionnaire ou se servir de l'un des autres moyens à sa disposition. Aussitôt que nous sommes informés de la plainte, nous rencontrons l'employé sur-le-champ et nous discutons avec lui de la nature du comportement et des solutions possibles, qu'il s'agisse d'une plainte non officielle, qui est généralement un type de plainte faisant l'objet d'une médiation, ou d'une plainte officielle, qui déclenche un processus officiel d'enquête.

**Mme Susan Truppe:** Merci.

Vous avez dit qu'il y avait un cas de harcèlement sexuel, n'est-ce pas?

**Mme Monique Marcotte:** Dans les documents fournis en vertu de la demande d'AIPRP, il y en avait un. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, nous avons eu trois plaintes officielles de harcèlement sexuel au sein de l'organisation.

• (1115)

**Mme Susan Truppe:** Quelle différence y a-t-il entre une plainte officielle et une plainte non officielle? Les plaintes non officielles sont-elles déposées par ceux qui ne veulent pas que le processus aille plus loin?

**Mme Monique Marcotte:** Nous discutons toujours avec eux des options qui s'offrent à eux. Pour une plainte non officielle, en général, nous agissons comme médiateur auprès de l'employé. Il ne s'agit pas d'un processus officiel.

Une plainte officielle est enclenchée lorsqu'une plainte écrite est déposée aux ressources humaines. Nous déterminons alors avec la haute direction du service des ressources humaines qui va mener l'enquête. Aux ressources humaines, nous ne mènerons pas d'enquêtes pour nos propres groupes de clients. Par exemple, je m'occupe des groupes institutionnels. Je ne mènerais pas une enquête liée à mes clients, car je connais beaucoup de gestionnaires et d'employés. Nous veillons à ce qu'un tiers impartial puisse mener l'enquête. Parfois, si nécessaire, nous faisons appel à des enquêteurs indépendants, en raison notamment de la complexité du cas ou de l'endroit où l'enquête a lieu.

**La présidente:** Il vous reste une minute.

**Mme Monique Marcotte:** Pour ce qui est du type de plaintes que nous gérons, il peut s'agir de harcèlement sexuel, d'utilisation inappropriée d'une carte de crédit ou de manque de respect au travail. Nous nous préoccupons particulièrement du manque de respect. En fait, il s'agit de toute la gamme des comportements humains.

**Mme Susan Truppe:** Mais vous faites une distinction entre le harcèlement et le harcèlement sexuel, n'est-ce pas?

**Mme Monique Marcotte:** Oui, en effet.

**Mme Susan Truppe:** Les témoins que nous avons entendus au cours des derniers mois ne font pas tous une distinction entre les deux. Ils peuvent recevoir un certain nombre de plaintes de harcèlement, mais de ce nombre, aucune n'est liée à du harcèlement sexuel ou, au contraire, un grand nombre de plaintes y sont liées.

**Mme Monique Marcotte:** Nous avons reçu huit plaintes de harcèlement au cours des trois années dont j'ai parlé tout à l'heure, dont trois de harcèlement sexuel. Les autres étaient plutôt liées à du harcèlement personnel, qui relève de notre politique sur la prévention de la violence en milieu de travail.

**Mme Susan Truppe:** Très rapidement, effectuez-vous des sondages auprès de vos employés pour savoir s'il s'agit de harcèlement ou de harcèlement sexuel? Est-ce distinct également?

**Mme Monique Marcotte:** Nous avons récemment réalisé deux sondages, dont un en 2010, et nous avons effectué ce qu'on appelle un mini-sondage en 2012. Nous n'avons pas posé de questions précises sur le harcèlement, mais nous avons des questions sur le respect au travail. En 2010, 54 % des employés ont répondu qu'ils estimaient avoir été respectés dans leur milieu de travail, quel que soit leur titre. En 2012, nous avons eu de bien meilleurs résultats.

**Mme Susan Truppe:** Merci.

[Français]

**La présidente:** Je suis désolée, mais je suis obligée de vous interrompre.

Nous passons à l'opposition officielle, avec Mme Day.

Vous disposez de sept minutes.

**Mme Anne-Marie Day (Charlesbourg—Haute-Saint-Charles, NPD):** Merci, madame la présidente. Je vais partager ma période de questions avec Mme Irene Mathyssen.

Ma question porte sur le vif du sujet. Votre compétiteur principal a demandé à ses propres journaux et autres médias d'avancer que, dans le cadre d'une demande d'accès à l'information, 1 454 documents avaient été transmis concernant les comportements déplacés d'employés de Radio-Canada. Il apparaît toutefois que, malgré l'information véhiculée par votre principal compétiteur, votre organisation n'a pas de tels chiffres et qu'on a relevé une dizaine de cas au total.

Pourriez-vous confirmer cette affirmation? Considérez-vous qu'il s'agit de la diffusion d'une information tendancieuse et que cela constitue une attaque en règle de votre principal compétiteur pour tenter de miner la crédibilité de votre organisation?

**M. Hubert T. Lacroix:** Mme Marcotte et moi vous avons déjà mentionné que la réponse à la demande d'accès à l'information de Québec ne répertoriait qu'un cas au sein de l'organisation. Depuis 2010, il y en a eu trois au total, dans tous nos bureaux au pays. Les gens de Québec Média choisissent d'interpréter ça comme ils le veulent.

Je vous ai cité, un peu plus tôt, les mots qui ont paru dans *Le Journal de Montréal*. L'article parle de « 1 454 dossiers traités entre le 1<sup>er</sup> janvier 2010 jusqu'à la moitié de 2012 ». On exagère ce genre d'étape. C'est d'ailleurs pour ça que nous sommes devant vous aujourd'hui. Nous voulons rétablir les faits. Pour nous, n'importe quelle forme de harcèlement est sérieuse. C'est très important et nous y accordons beaucoup d'attention.

Un peu plus tôt, Mme Marcotte vous a parlé du genre d'initiatives que nous prenons. Ça part du PDG. Lui aussi participe aux ateliers sur le respect, comme n'importe quel autre employé de CBC/Radio-Canada. C'est très important.

Pour ce qui est des intentions de Québecor, il m'est difficile d'en parler.

**Mme Anne-Marie Day:** Cela représente donc un infime pourcentage, comme vous venez de le confirmer de nouveau. C'est très positif.

Pouvez-vous me dire quels sont les mécanismes adoptés par votre organisation? Un peu plus tôt, vous avez parlé de formation. Comment cela se passe-t-il?

• (1120)

**Mme Monique Marcotte:** Tous les employés, en 2007, ont suivi une formation sur le respect dans le milieu de travail, y compris les gens des ressources humaines. Actuellement, comme l'a dit plus tôt M. Lacroix, tous les employés doivent suivre une formation en ligne sur la prévention de la violence dans le milieu de travail. Par ailleurs, les ressources humaines offrent une formation à chaque nouvel employé. De plus, tous les employés ont suivi, en 2010, une formation sur les enquêtes officielles, et tous les nouveaux employés depuis ont eu à la suivre également. Elle porte sur la séquence des événements qui doivent avoir lieu quand une plainte officielle est reçue.

**Mme Anne-Marie Day:** Votre organisation est active depuis de nombreuses années. On sait que votre organisation a connu des conflits importants impliquant des employés. Comment décrivez-vous le climat de travail actuel en matière de respect et de sécurité des employés au travail?

**Mme Monique Marcotte:** J'aimerais mentionner que nous venons de réaliser un sondage auprès des employés, en novembre 2012. À ce moment-là, 86 % des employés ont répondu que la Société Radio-Canada appuyait la diversité dans le milieu de travail et reconnaissait la valeur des différences humaines. C'est un

résultat très positif. Cela représente aussi une augmentation de 12 points de pourcentage par rapport au sondage de 2010. C'était alors un bon résultat, mais cela montre que nous avons encore fait du chemin depuis ce temps.

**M. Hubert T. Lacroix:** Je vais juste compléter la réponse de Monique.

Parmi les priorités que la haute direction de CBC/Radio-Canada a clairement établies depuis 2008, les personnes sont la priorité absolue. Il y a ensuite les programmes et, en troisième lieu, ce qu'on appelle la planification stratégique.

Nous avons travaillé très fort pour essayer d'améliorer nos relations, de les rendre plus transparentes et de travailler avec nos syndicats. Comme vous l'avez entendu tout à l'heure, nous avons travaillé ensemble à des démarches et à des séminaires sur le respect en milieu de travail. Il s'agit d'une initiative conjointe des syndicats et des équipes de direction pour s'assurer que cette valeur est bien expliquée. C'est une valeur sur laquelle nous bâtissons, surtout dans l'environnement complexe qu'est celui des médias aujourd'hui.

**Mme Anne-Marie Day:** Pourriez-vous dire que le fait que cette nouvelle ait été rendue publique par votre compétiteur a augmenté le niveau de stress? Est-ce que cela aurait causé une certaine frustration à une partie du personnel?

**M. Hubert T. Lacroix:** Lorsqu'on lit des nouvelles de ce genre qui ne donnent pas l'heure juste aux Canadiens, cela fait en sorte qu'on se présente devant vous aujourd'hui et qu'on veuille rétablir les faits. C'est très important pour vous de comprendre à quel point nous protégeons, chez CBC/Radio-Canada, ce genre de valeurs humaines et nous y investissons.

Quand les gens attaquent CBC/Radio-Canada de cette façon, il est très certain que le PDG va se lever, dire que c'est inacceptable et présenter les faits. C'est ce que nous vous présentons aujourd'hui.

**Mme Anne-Marie Day:** Je vais laisser le reste de mon temps de parole à ma consœur.

**Mme Irene Mathysen (London—Fanshawe, NPD):** Merci, madame Day.

[Traduction]

Je vous remercie beaucoup, monsieur Lacroix et madame Marcotte, de nous avoir fourni ces renseignements, de réagir rapidement aux plaintes et de faire tous les efforts nécessaires pour lutter contre le harcèlement sexuel.

**La présidente:** Vous avez une minute.

**Mme Irene Mathysen:** C'est une forme de violence et, par conséquent, j'aimerais présenter la motion suivante au comité:

Que le comité étudie les recommandations du groupe d'experts sur la violence faite aux femmes au Canada, qu'il fasse rapport à la Chambre des progrès réalisés pour chacune des recommandations, et qu'il présente un plan d'action afin de mettre en oeuvre les recommandations qui n'ont pas encore été appliquées; que le comité consacre suffisamment de temps et de ressources pour entendre des témoignages qui pourraient faciliter l'étude; et que chaque parti politique présente une liste de témoins à la greffière pour assurer la rigueur de l'étude.

J'ai une copie de cette motion pour notre greffière. Je présente un avis de motion.

Merci.

S'il reste un peu de temps, je voudrais dire qu'étant donné que nous comptons sur l'exactitude des informations transmises par les médias, je suis très préoccupée par la possibilité qu'il y ait de fausses accusations, et que l'on fausse les informations et les données de façon délibérée ou évidente. Je me demande ce que vous répondriez...

•(1125)

[Français]

**La présidente:** Madame Mathysen, je dois vous interrompre. Je suis désolée.

[Traduction]

**Mme Irene Mathysen:** Peut-être par écrit.

Merci.

[Français]

**La présidente:** Je vous remercie.

Nous poursuivons avec Mme O'Neill Gordon pour une période de sept minutes.

[Traduction]

**Mme Tilly O'Neill Gordon (Miramichi, PCC):** Merci, madame la présidente.

Merci à vous deux d'avoir pris le temps de venir témoigner aujourd'hui.

Il s'agit vraiment d'une étude approfondie pour notre comité. Plus nous avançons, plus nous nous rendons compte que tous les services s'efforcent de créer un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou de harcèlement, tout simplement. Il est très important de voir à ce que les fonctionnaires et tous les employés puissent effectuer chaque jour leur travail en se préoccupant uniquement des défis habituels et non du harcèlement sexuel ou de toute autre forme de harcèlement, car les défis sont déjà assez nombreux dans le cadre de leur travail quotidien.

J'ai une question à vous poser au sujet de la formation. Cette formation est-elle obligatoire? Est-elle offerte tous les ans? Les employés la suivent-ils seulement au début, lorsqu'ils entrent en fonction? Comment cela fonctionne-t-il?

**Mme Monique Marcotte:** Il y en a un certain nombre: la formation obligatoire sur le respect en milieu de travail, qui a été mise sur pied en 2007, et la formation obligatoire sur la prévention de la violence en milieu de travail, qui englobe les concepts d'intimidation et d'exclusion. Ce sont des formations obligatoires. En vertu de la loi, nous sommes tenus de réviser notre politique tous les trois ans. À ma connaissance, nous devons renouveler nos formations selon ce même cycle.

Les nouveaux employés doivent examiner toutes les politiques, toutes les politiques de gestion, y compris la politique contre le harcèlement et la discrimination ainsi que la politique sur la violence en milieu de travail. Comme je l'ai mentionné tout à l'heure, le service des ressources humaines fournit une formation obligatoire en ce qui a trait au processus officiel d'enquête.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Y a-t-il des formations payées par l'employé, ou sont-elles toutes payées par la SRC?

**Mme Monique Marcotte:** Tout est fourni par la SRC. La formation sur la prévention de la violence en milieu de travail se donne en ligne. Les employés n'ont qu'à ouvrir une session, et nous indiquons qui l'a suivie et qui ne l'a pas suivie. Mais toutes les formations obligatoires... Nous avons comme pratique de payer les formations que nous rendons obligatoires.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Nous avons parlé de la formation de sensibilisation. Cette formation générale diffère-t-elle de la formation de sensibilisation? Les employés suivent-ils la formation de sensibilisation uniquement lorsqu'ils sont réprimandés?

**Mme Monique Marcotte:** La formation de sensibilisation était une formation très ciblée. Dans le cas que je connais bien, celui où

l'individu en question a été suspendu pour deux jours, et étant donné les événements à l'origine de la plainte, nous avons offert à l'intimé une formation très ciblée. Donc, nous essayons de faire en sorte que quelle que soit la formation offerte, elle est étroitement liée aux circonstances du dossier.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Quelle est la définition de harcèlement sexuel incluse dans votre politique? Y a-t-il une définition?

**Mme Monique Marcotte:** Je vais me reporter à la politique si vous...

**M. Hubert T. Lacroix:** Je pense que vous en avez aussi un exemplaire.

**Mme Monique Marcotte:** Voici un exemplaire. C'est très précis.

Le harcèlement sexuel, à la page 4 de la politique, du moins dans mon exemplaire — la version bilingue —, est défini ainsi:

Le harcèlement sexuel, tel que défini dans le Code canadien du travail, désigne: ... tout comportement, propos, geste ou contact qui, sur le plan sexuel, soit est de nature à offenser ou humilier un employé, ou soit peut, pour des motifs raisonnables, être interprété par celui-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel.

Ensuite, il y a des exemples plus précis et dans la politique, nous donnons des exemples indiquant que cela peut inclure des « avances, flirts, plaisanteries ou propositions de nature sexuelle, non-désirés; demandes non-désirées de faveurs sexuelles de la part d'une personne en position d'accorder ou de refuser un avantage ou un avancement; mots, images ou autres documents dégradants du point de vue sexuel ».

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Je sais que vous avez créé cette politique. À quelle fréquence révisiez-vous la politique sur le harcèlement sexuel?

**Mme Monique Marcotte:** Nous avons une politique qui remonte au moins à 1990, d'après ce que j'ai constaté. Nous révisons régulièrement nos politiques, habituellement selon un cycle de cinq ans. Cette politique vient d'être révisée, en février 2010, principalement pour refléter les modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Deux ou trois points pouvant mener à la discrimination ont été ajoutés, comme le statut familial, par exemple. Donc, nous nous sommes assurés que notre politique reflète la loi actuelle.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Dans votre milieu de travail, de quelle façon vos employés signalent-ils le harcèlement? Doivent-ils suivre un certain processus à cet égard?

•(1130)

**Mme Monique Marcotte:** Notre priorité est toujours de nous assurer que l'employé est au courant qu'il existe plusieurs mécanismes pour présenter une plainte. Les employés peuvent s'adresser directement aux ressources humaines. Ils peuvent parler à leur gestionnaire. Ils peuvent parler à leur représentant syndical. Ils peuvent parler à un autre employé.

Aux ressources humaines, dès que nous sommes informés de la possibilité d'une plainte de cette nature, nous nous en occupons immédiatement. Nous convoquons l'employé, avec lequel nous avons une conversation confidentielle. Nous discutons de la nature des événements, des options possibles et des étapes à suivre pour la tenue d'un processus officiel ou non officiel.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Avez-vous quelque chose à ajouter?

**M. Hubert T. Lacroix:** Non.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Quel est le délai moyen pour le règlement d'un incident présumé de harcèlement sexuel?

**Mme Monique Marcotte:** Pour ce qui est des trois plaintes dont Hubert a parlé plus tôt, deux des dossiers ont été réglés en moins de deux mois et le troisième cas a été réglé en cinq mois. Ce fut un peu plus long dans ce cas parce que nous avons rencontré beaucoup de témoins.

**La présidente:** Il vous reste une minute.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Nous savons, comme vous l'avez indiqué plus tôt, un seul cas de harcèlement — qu'il s'agisse de harcèlement sexuel ou de harcèlement en général — est un cas de trop. Cependant, nous savons qu'être proactif est un important facteur dans la prévention du harcèlement. Quelles sont certaines des mesures correctives importantes mises en place pour vous assurer de jouer un rôle proactif et de prévenir les cas de harcèlement?

**M. Hubert T. Lacroix:** Je vais me contenter de donner un aperçu parce que j'ai entendu le signal indiquant qu'il ne reste qu'une minute.

Il y a de la formation en ligne et des sondages qui visent à nous assurer que nous discutons constamment de ces enjeux et que nous en sommes conscients afin que tout le monde au sein de la société sache que c'est une question qui nous intéresse et sur laquelle nous voulons nous concentrer. On ne peut faire autrement dans un environnement où... Cinquante pour cent des membres de notre effectif sont des femmes et, à CBC/Radio-Canada, ma petite équipe de la haute direction compte huit personnes: cinq femmes et trois hommes. Cette question est constamment discutée.

[Français]

**La présidente:** Je vais devoir vous arrêter ici, monsieur Lacroix. Merci.

Nous allons maintenant passer à M. Regan.

Vous disposez de sept minutes.

**L'hon. Geoff Regan (Halifax-Ouest, Lib.):** Merci beaucoup, madame la présidente.

Je souhaite la bienvenue aux témoins.

Comme vous le savez, je ne suis pas un membre régulier de ce comité. Je remplace aujourd'hui l'honorable Judy Sgro. Je ne suis donc pas complètement au fait des décisions qui ont été prises par le passé.

Pouvez-vous m'indiquer si ce comité a décidé d'inviter un représentant de Québecor à témoigner pour répondre aux accusations qu'on a entendues aujourd'hui? Celles-ci sont très sérieuses, comme le sont également les actions qui ont été décrites.

**La présidente:** Je comprends votre interrogation, monsieur Regan. Soit dit en passant, c'est très gentil de votre part de me parler en français.

Québecor n'a pas été invitée, mais nous allons probablement discuter de cette possibilité lorsque nous allons aborder les travaux du comité, plus tard au cours de la séance. Je vous remercie d'avoir soulevé cette question. Votre commentaire est le bienvenu.

**L'hon. Geoff Regan:** L'enjeu du harcèlement sexuel est très sérieux, et la façon dont Québecor a apparemment traité cette question est vraiment troublante et inacceptable, à mon avis. J'espère que vous allez faire un suivi là-dessus.

Monsieur Lacroix, avez-vous déposé une plainte à ce sujet auprès du Conseil canadien des normes de la radiotélévision?

[Traduction]

**M. Hubert T. Lacroix:** Ce ne serait pas très utile parce que ces gens n'en font pas partie.

**L'hon. Geoff Regan:** Merci. C'était une question évidente, à mon avis, mais je n'étais pas au courant de cela.

Il me semble que cela diminue vraiment l'importance de la question lorsqu'on l'aborde de cette façon. Ce que je veux dire, évidemment — et vous en avez parlé —, c'est le fait qu'il y ait eu un cas de harcèlement sexuel, c'est grave, manifestement. D'après ce que vous avez indiqué, vous avez étudié le dossier très soigneusement et vous avez mis en place des politiques. De toute évidence, je suis heureux de l'entendre. Comme tout le monde, j'ai été troublé d'apprendre qu'il y a eu un cas. Peu importe le nombre, comme vous l'avez indiqué, c'est grave.

À la SRC, manifestement, il y a diverses conventions collectives et beaucoup de groupes d'employés distincts. Pouvez-vous me dire dans quelle proportion les conventions collectives traitent précisément du harcèlement sexuel?

• (1135)

**Mme Monique Marcotte:** Pour notre groupe d'employés, nous avons six conventions collectives. Nous avons d'autres conventions pour les artistes et les talents, mais nous en avons six qui s'appliquent aux employés. Parmi celles-ci, la Guilde canadienne des médias est la convention collective — nos conventions collectives varient selon la région géographique — qui comprend le syndicat du personnel de production, des journalistes et du personnel des services de rédaction et qui régit les conditions de travail des employés à l'extérieur du Québec et de la ville de Moncton.

On y trouve deux articles très intéressants. L'un d'eux traite précisément de la question du harcèlement et est axé sur la prévention du harcèlement en milieu de travail. Cependant, cette convention renvoie à la politique des ressources humaines de la SRC sur la lutte contre le harcèlement. Il y a aussi un article sur le respect en milieu de travail et c'est ce qui est à l'origine de la formation de 2007 dont Hubert a parlé plus tôt. Cela est très évocateur du climat de travail et de l'objectif de la SRC d'assurer la mise en place d'un milieu de travail respectueux. Cet article en est la fondation.

L'APS est l'Association des professionnels et superviseurs, qui a aussi un article qui renvoie à nos politiques de gestion. Le SCFP, ou la convention collective du SCFP, comporte aussi un article de lutte contre le harcèlement et la discrimination qui, encore une fois... On renvoie toujours à notre politique.

Il y a donc trois conventions qui renvoient précisément à notre politique; les trois autres n'abordent pas la question du harcèlement en soi, mais comportent des articles contre la discrimination.

[Français]

**L'hon. Geoff Regan:** Je veux revenir sur les actions des gens de Québecor et sur le rapport.

Vous avez indiqué qu'en réponse à leur demande d'accès à l'information concernant des documents, courriels ou autres choses relativement à des cas de harcèlement, vous leur avez fourni 1 454 pages. Or, dans l'article de M. Brian Lilley, de QMI, on parle de 1 454 cas. Il est difficile de croire qu'il s'agit là d'une erreur ou d'une confusion.

Pensez-vous que ce soit possible?

**M. Hubert T. Lacroix:** Je ne veux pas prêter des intentions à Québecor. Je ne voudrais pas partir en chasse contre Québecor. Cependant, je veux mettre en évidence l'importance que CBC/Radio-Canada accorde aux questions de harcèlement. C'est pourquoi nous réagissons à ces propos de façon aussi claire et au vitriol. Nous avons trouvé que ce sujet important était diminué par ces interventions. Je veux insister sur le fait que l'environnement de travail de CBC/Radio-Canada ne correspond pas à ce qui était indiqué sur la première page du *Journal de Montréal*, où l'on parlait de nombreux cas de harcèlement. Ce n'est pas exact.

[Traduction]

**L'hon. Geoff Regan:** Pouvez-vous me dire si les plaintes qui ont été présentées en vertu des conventions collectives ont été incluses dans...

**La présidente:** Il vous reste une minute.

**L'hon. Geoff Regan:** ...vos données sur le harcèlement?

**Mme Monique Marcotte:** Oui, elles le sont.

**L'hon. Geoff Regan:** Combien de plaintes relatives au harcèlement sexuel ont été présentées au cours des cinq dernières années?

**Mme Monique Marcotte:** Je ne peux pas parler des cinq dernières années. Nous n'avons entrepris notre étude qu'en janvier. Nous avons eu trois cas, comme Hubert l'a indiqué plus tôt. L'une des plaintes a été déposée en vertu d'une convention collective, celle de la Guilde canadienne des médias dont j'ai parlé plus tôt. Les deux autres ont été déposés en vertu de la politique.

**L'hon. Geoff Regan:** Merci beaucoup.

[Français]

**La présidente:** Il vous reste 30 secondes. Si vous ne voulez pas les utiliser, c'est bon, je vais les attribuer au reste du comité.

Nous entamons maintenant le deuxième tour de table.

Madame James, c'est à vous. Vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

**Mme Roxanne James (Scarborough-Centre, PCC):** Merci, madame la présidente, et bienvenue à nos deux témoins de la Société Radio-Canada.

Je vais revenir à la définition du harcèlement sexuel. Vous avez indiqué que cela a été défini dans le Code canadien du travail. Je pose cette question dans beaucoup de réunions du comité parce que c'est souvent lié à l'interprétation ou à ce qu'une personne considère comme inadmissible, offensant, humiliant, etc. Les alinéas que nous avons ici se lisent comme suit: « a) soit est de nature à offenser ou humilier un employé; ou b) soit peut, pour des motifs raisonnables, être interprété par celui-ci... »

Ce qui est offensant ou inadmissible pour une personne ne l'est pas nécessairement pour une autre. Je sais qu'en tant que politiciens, nous sommes plutôt endurcis. Nous devons l'être, car autrement, nous ne serions pas ici. Je me demande qui, en fin de compte, prend cette décision. Ici, on indique « pour des motifs raisonnables ». À la Société Radio-Canada, de qui relève cette décision? Encore une fois, y a-t-il une certaine latitude par rapport à ce qui peut être offensant pour une personne, mais qui ne l'est pas pour la grande majorité des gens?

• (1140)

**Mme Monique Marcotte:** Au service des ressources humaines, lorsqu'il est question de harcèlement, nous adoptons le point de vue de la personne visée par les propos ou par les gestes et nous tenons compte de la façon dont elle perçoit ces gestes ou ces propos. Pour

moi, c'est là le critère. L'autre critère est celui de la personne raisonnable, auquel renvoie le libellé dans ce cas-ci. En fin de compte, lorsque nous menons une enquête, s'il y a des témoins, nous cherchons à savoir s'ils considèrent que le commentaire ou le comportement... Les trois cas dont nous avons parlé aujourd'hui sont aussi liés à des commentaires déplacés. Les écarts de conduite ne sont pas plus graves. Il ne s'agit pas d'attouchements ou d'écarts de conduite plus graves. Dans les trois cas, on parle de commentaires déplacés.

Pendant l'enquête, s'il y a des témoins, nous chercherons à savoir s'ils ont des motifs raisonnables de croire que ces commentaires déplacés ont franchi une limite. En fin de compte, l'enquêteur — que nous espérons impartial — nous fera part de ses recommandations ou de ses conclusions quant à savoir si une limite a été franchie. Dans les trois cas, il a été conclu qu'une limite a été franchie et des mesures disciplinaires ont été prises.

**Mme Roxanne James:** Vous avez mentionné qu'il s'agit de la personne visée par le commentaire. Vous avez indiqué que pour les trois plaintes que vous avez reçues, il y a eu un cas où l'on a donné une réprimande écrite, un autre où il y a eu une réprimande écrite et l'ordre de suivre une formation de sensibilisation et dans le troisième cas, une suspension de deux jours et l'ordre de suivre une formation de sensibilisation.

Pourrait-on privilégier une solution plutôt qu'une autre, par exemple? Vous avez dit qu'il s'agissait de commentaires dans tous les cas. Je veux essayer de comprendre ce qui distingue ces commentaires lorsque, dans un cas, une personne a seulement reçu quelque chose par écrit indiquant qu'elle a franchi la limite, qu'une autre personne a besoin d'une formation tandis qu'une troisième a été suspendue. Qu'est-ce qui distingue ces commentaires?

**Mme Monique Marcotte:** Commençons par le cas le plus grave, celui pour lequel il y a eu une suspension. Dans ce cas précis, il y avait eu un incident auparavant. Voici comment fonctionne notre tenue de dossiers: tous les dossiers sont conservés pour une période de deux ans. Si aucun incident n'est consigné au dossier pendant deux ans, nous retirons les documents du dossier. C'est notre politique et c'est prévu dans nos conventions collectives. Dans ce cas, il y avait eu un autre incident pendant cette période de deux ans. Il s'agissait d'une récidive; des mesures plus sévères ont donc été prises.

Je n'ai pas le rapport final de l'enquête, mais pour ce qui est des deux autres cas, je crois que les propos étaient plus graves dans le cas où l'on a exigé une formation de sensibilisation.

**Mme Roxanne James:** Merci. J'examinais les politiques que vous avez fournies, et je vous remercie de nous les avoir données. Ainsi, nos questions se limitent à ce que nous ne parvenons pas à trouver.

Une des choses pour lesquelles je n'ai rien trouvé est liée aux relations ou à la fraternisation au sein de la SRC, au sein des services, entre les employés, etc. Y a-t-il là-dedans quelque chose que je n'ai pas vu? Cela m'a-t-il échappé pendant mes lectures? Avez-vous une politique interne, qu'il s'agisse d'une politique écrite ou simplement verbale, pour ce genre précis de...

**Mme Monique Marcotte:** Nous n'avons pas de politique écrite officielle sur la fraternisation entre les employés. Lorsque nous prenons connaissance d'une situation, surtout si cela met en cause un gestionnaire et un employé au sein du même service, nous avons des discussions avec chacun des employés concernés et nous nous assurons que les liens hiérarchiques sont distincts. Donc, à titre d'exemple, si un gestionnaire a une relation avec un journaliste, nous nous assurons de modifier le lien hiérarchique. S'ils ont un lien hiérarchique, nous le modifierions pour nous assurer qu'il n'y a aucun...

**La présidente:** Très brièvement, s'il vous plaît. Je suis désolée.

[Français]

On a dépassé le temps alloué. J'avais en tête que nous étions encore aux tours de sept minutes. Je suis désolée.

Je vais toutefois vous laisser terminer.

[Traduction]

**Mme Roxanne James:** Merci. J'avais d'autres questions. Je vais poser la dernière.

Mme O'Neill Gordon a posé des questions au sujet des employés et sur la façon dont ils sont informés de la situation. Vous avez dit qu'il y a des sondages en ligne et que vous les informez de votre intérêt pour cette question.

Comment les informez-vous? Y a-t-il une campagne, de la publicité? Que faites-vous exactement, de façon régulière, pour que vos employés sachent ce qu'est le harcèlement sexuel, pour qu'ils puissent déceler les cas de harcèlement sexuel et qu'ils connaissent les procédures à suivre pour les signaler?

• (1145)

**Mme Monique Marcotte:** Nous n'avons pas de campagne de lutte contre le harcèlement comme telle. Ces dernières années, nous nous sommes plutôt concentrés sur le respect en milieu de travail, dont le harcèlement sexuel est un élément clé. Donc, par rapport à n'importe quelle plainte — qu'il s'agisse de harcèlement sexuel, de harcèlement, d'intimidation, d'ostracisme ou de tout comportement de ce genre —, nous nous assurons que tous nos employés reçoivent une formation sur le respect en milieu de travail et qu'ils ont tous accès, en ligne, aux informations relatives au processus de dépôt d'une plainte.

[Français]

**La présidente:** Merci.

Étant donné que c'est mon erreur, je vais l'assumer. Comme j'ai accordé une minute de plus à Mme James, je vais accorder une minute de plus également à l'opposition officielle.

La parole est maintenant à Isabelle Morin.

Vous disposez de six minutes.

**Mme Isabelle Morin (Notre-Dame-de-Grâce—Lachine, NPD):** Merci beaucoup, madame la présidente.

Je suis moi aussi nouvelle dans ce comité-ci. Je remplacerai pour les prochaines séances ma collègue qui est enceinte, donc qui est retournée chez elle pour le prochain mois environ. Je me suis beaucoup familiarisée avec l'étude qu'on est en train de faire ici.

Je trouve votre cas très intéressant. Vous faites beaucoup de choses pour vous assurer qu'il n'y a pas de harcèlement sexuel en milieu de travail. Cela étant dit, lors de votre allocution de départ, vous avez beaucoup insisté sur le fait qu'il y avait des plaintes officielles. À ce jour, il y aurait eu seulement une plainte. Dans les

deux dernières années, il y aurait eu environ trois plaintes. Avez-vous eu des plaintes non officielles?

Par ailleurs, vous avez mentionné que parmi les plaintes reçues, sept avaient été abandonnées. Pour quelles raisons ont-elles été abandonnées? Pourriez-vous commenter un petit peu cela, s'il vous plaît?

**Mme Monique Marcotte:** Lorsqu'il s'agit de harcèlement sexuel, nous voyons cela d'un oeil très sérieux. Même si un employé a décidé de ne pas faire une plainte officielle, nous avons quand même l'option, aux ressources humaines, de faire une enquête officielle.

Dans tous les cas où il y a eu une plainte de harcèlement sexuel, nous avons fait une enquête officielle. Il n'est question de harcèlement sexuel dans aucun des cas où il y a eu des discussions informelles. Ces cas se rapportent à un manque de respect ou peut-être à l'emploi d'un ton inapproprié. Souvent, les cas informels sont rattachés à des conflits interpersonnels. Nous essayons autant que possible de faire participer les employés ou les parties en question à des séances de médiation.

**M. Hubert T. Lacroix:** Dans les séminaires sur le respect en milieu de travail, beaucoup d'attention a été portée aux mots utilisés dans les interactions même s'il y a un échec, même si la pression est forte, même si une nouvelle entre en ondes. Souvent, la façon dont on se parle fait en sorte qu'on se retrouve, quand on n'est pas très bon avec les mots, dans une situation informelle de conversation qui échoit aux ressources humaines.

**Mme Isabelle Morin:** D'accord. Je vous remercie de la précision.

Vous avez dit offrir une bonne formation en ligne. Or comme j'étais enseignante auparavant, je connais bien les principes de l'apprentissage. La formation en ligne, d'après moi, ne convient pas à tout le monde. C'est une question que nous avons étudiée à l'université. Ça touche une petite partie de la population, plutôt autodidacte. Pour bien comprendre une formation en ligne, il faut de la concentration. Envisagez-vous d'offrir une autre forme de formation?

Je me demandais aussi s'il y avait eu des formulaires d'autoévaluation relativement à votre formation et, le cas échéant, ce qu'on y disait. Est-ce que suffisamment de personnes ont considéré que c'était une bonne formation?

La formation en ligne, est-ce seulement un volet? Est-ce une formation continue? Est-ce dispensé une fois seulement, parce que vous considérez que c'est suffisant, ou y a-t-il un processus d'accompagnement?

**M. Hubert T. Lacroix:** Il y a beaucoup d'éléments dans votre question. Je vais permettre à Monique d'organiser sa réponse.

Quoi qu'il en soit, il faut tenir compte du fait que nous sommes environ 8 590 employés et que nous travaillons dans 48 villes différentes. Pour favoriser l'accès à une formation qui a du sens, nous avons de plus en plus recours à la formation en ligne. Il y a les séminaires Web, les questions, les sondages.

Pour nous, c'est un outil très pratique, que nous allons continuer à utiliser beaucoup pour rendre cette formation accessible immédiatement. Comme vous le disait Monique un peu plus tôt, nous pouvons voir qui a suivi la formation et qui ne l'a pas suivie. Nous pouvons faire des rappels à ceux qui ne l'ont pas suivie dans les délais que nous jugeons raisonnables. Pour nous, ce concept de formation en ligne est donc super intéressant.

• (1150)

**Mme Isabelle Morin:** Avant de poursuivre, j'aimerais savoir ce qui se produit si quelqu'un ne suit pas la formation. Vous faites un rappel, mais...

**Mme Monique Marcotte:** Les gestionnaires font un suivi. Une fois que l'employé a suivi et terminé la formation — il faut en effet qu'il se rende jusqu'à la fin —, c'est noté. Il peut alors faire une évaluation de la formation, ce qui nous permet d'obtenir de la rétroaction continue sur les modules. Chaque trimestre environ, les gestionnaires font un contrôle pour vérifier qui n'a pas suivi la formation et demandent qu'un suivi soit fait auprès de ces personnes.

**Mme Isabelle Morin:** Pour ce qui est de l'évaluation, que disaient les commentaires que vous avez reçus?

**Mme Monique Marcotte:** Nous venons tout juste de relancer la formation en ligne sur la prévention de la violence en milieu de travail. Nous ne sommes donc pas encore rendus à la fin du premier trimestre.

**Mme Isabelle Morin:** Il y a une formation?

**Mme Monique Marcotte:** Nous n'offrons pas de formation précisément sur la prévention du harcèlement en milieu de travail. Nous en offrons une en ligne sur la prévention de la violence. Nous offrons aussi de la formation en personne sur le respect en milieu de travail et nous discutons présentement avec nos syndicats de l'idée de relancer ces formations.

**Mme Isabelle Morin:** Et le partenariat avec les syndicats, ça se passe bien?

**M. Hubert T. Lacroix:** Absolument. C'est une initiative conjointe, qui nous a été proposée par les syndicats. Non seulement avons-nous trouvé que c'était une bonne idée, mais nous avons également participé à la formation et à l'organisation des séminaires. Ça fonctionne très bien. Nous sommes très fiers de ces séminaires. Comme l'a dit Monique, nous sommes en train d'élaborer la deuxième phase. Il faut qu'il y ait une deuxième phase. Nous voulons absolument réinvestir dans un concept semblable.

**Mme Isabelle Morin:** Je vous remercie.

**La présidente:** Merci beaucoup.

Nous repassons maintenant du côté du gouvernement.

Madame Ambler, vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

**Mme Stella Ambler (Mississauga-Sud, PCC):** Merci, madame la présidente.

Merci aux gens de la SRC d'être venus témoigner aujourd'hui.

Ma question porte sur votre politique. Vous avez dit qu'elle remonte à 1990. Avez-vous un examen quinquennal? Est-ce exact?

**Mme Monique Marcotte:** Notre politique actuelle a été révisée en février 2010.

**Mme Stella Ambler:** En 2010.

**Mme Monique Marcotte:** Nous avons des politiques dont nous pouvons retracer l'origine à 1990. C'est peut-être avant cela, mais elles sont révisées régulièrement.

**Mme Stella Ambler:** D'accord. Je voulais simplement préciser qu'en ce qui concerne la tenue de dossiers sur les cas en soi, cela ne se fait que depuis 2010.

**Mme Monique Marcotte:** Non; nous avons des dossiers antérieurs à cette date. Nous avons décidé de faire une étude pour les trois dernières années, étant donné l'intérêt pour ces dossiers. Si

un employé a un dossier impeccable, pour ainsi dire, pendant deux ans, nous détruirons les dossiers.

**Mme Stella Ambler:** D'accord, je comprends. Merci.

En ce qui a trait à la SRC en particulier, et à sa culture, je crois comprendre que la nature de votre entreprise, les médias, ressemble en quelque sorte à la nôtre. En tant que parlementaires, nous travaillons de longues heures, nous travaillons en étroite collaboration, et nous nous sentons parfois comme une famille. Nous sommes aussi proches qu'une famille, mais nous nous disputons aussi comme une famille. J'imagine qu'il en va de même pour les médias: beaucoup de travail tard dans la nuit, beaucoup d'intensité professionnelle. Je me demande si cela signifie parfois qu'il y a un peu plus de latitude dans les relations. J'utilise le mot « relations » au sens large.

N'y a-t-il parfois qu'un pas entre un conflit interpersonnel et du harcèlement? J'enchaîne en quelque sorte sur la question que ma collègue, Mme James, a posée tout à l'heure. Pensez-vous que cela puisse contribuer à la culture de harcèlement potentiel, la culture susceptible de mener à un surcroît de harcèlement potentiel?

• (1155)

**M. Hubert T. Lacroix:** Je pense que nous travaillons dans des milieux stressants. Vous comparez nos vies à celles des députés. Nous avons des dates butoirs, comme vous. Nous allons en ondes. Nous ne voulons pas que l'image disparaisse, ce serait une mauvaise chose. Nous aimerions que *The National* commence à l'heure. Nous aimerions que, lorsque Peter Mansbridge sourit à la caméra et présente un segment, ce segment soit prêt et que ce soit bien celui dont il parle. Alors il faut que tout arrive en temps opportun.

C'est l'une des choses qui nous préoccupaient lorsque la Guilde a eu l'idée de la formation sur le respect en milieu de travail. Nous avons constaté qu'il arrivait que certains mots ne soient pas utilisés de façon appropriée. Nous avons discuté fort, mais plus comme on le ferait en famille qu'autre chose. Nous avons eu des conversations, et peut-être que certains termes employés dans la salle de nouvelles ou entre différentes personnes étaient déplacés. C'est ce que nous ciblions vraiment. Nous en avons parlé dans le contexte d'un séminaire, avec des médiateurs de la CBC/Radio-Canada — il ne s'agit pas de tiers. Nous avons des conversations à notre sujet et nous en parlons.

**Mme Stella Ambler:** Merci d'avoir mentionné le fait que vos médiateurs viennent de la SRC.

Je pense que ce que vous essayez de nous dire aujourd'hui est que lorsque vous composez avec le problème du harcèlement sexuel ou...

**La présidente:** Il vous reste une minute.

**Mme Stella Ambler:** ... du harcèlement de toutes sortes, vous réglez la question à l'interne. Vous avez les ressources pour ce faire. Vous pouvez le faire. Vous le faites bien. Vous offrez de la formation. Vous avez traité un certain nombre de cas. Vous les avez traités rapidement. Nous avons entendu les témoignages d'un certain nombre d'autres personnes au cours de l'étude. La GRC est un organisme fédéral que nous examinons, et elle fait la même chose.

Diriez-vous qu'il est possible que des organismes comme la SRC et la GRC règlent ces problèmes à l'interne de façon efficace et juste pour tous les employés?

**Mme Monique Marcotte:** Je veux clarifier ce qu'Hubert vient de dire. Il parlait de l'animation des séances. Les séances de formation « Respect dans le milieu de travail » sont animées conjointement par la direction et les syndicats. Lorsqu'une enquête est nécessaire...

**Mme Stella Ambler:** J'extrapole, oui.

**Mme Monique Marcotte:** Une enquête pourrait être menée ou non à l'interne. Nous faisons toujours en sorte que la personne qui procède à l'enquête ait les compétences nécessaires pour ce faire.

Lorsqu'il est question de la médiation des plaintes non officielles, on peut le faire avec les employés, ou on peut faire appel à des intervenants des RH pour faciliter la conversation ou collaborer avec le syndicat.

**Mme Stella Ambler:** Si vous aviez à faire appel à quelqu'un de l'extérieur, vers qui vous tourneriez-vous?

[Français]

**La présidente:** Madame Ambler, je suis désolée, mais votre temps de parole est écoulé.

Comme je le disais lors de la dernière rencontre, voilà pourquoi je vous avertis quand il reste une minute.

C'est donc ce qui met fin à notre rencontre avec les représentants de Radio-Canada. Le temps a passé extrêmement vite. C'était très intéressant.

Je vous remercie beaucoup d'avoir accepté notre invitation et d'être venus partager avec nous vos politiques en ce qui a trait au harcèlement.

Pour ce qui est de la demande de M. Regan, nous avons trouvé l'article en question. Nous allons donc l'envoyer aux membres du comité et regarder ce que nous pouvons faire.

**M. Hubert T. Lacroix:** Merci.

**La présidente:** Il ne s'agit pas non plus de partir à la chasse aux sorcières.

Je vous remercie beaucoup.

Nous allons maintenant passer aux travaux du comité inscrits à l'ordre du jour.

Attendez un peu. Pour ce qui est des articles, je me dois de rectifier la situation: les articles sont déjà dans notre trousse. Nous les avons tous ici.

Je vais suspendre la séance quelques minutes, afin de permettre aux gens de faire une pause et d'aller se chercher à manger.

•(1155)

\_\_\_\_\_ (Pause) \_\_\_\_\_

•(1200)

•(1205)

**La présidente:** Je voulais juste préciser au comité qu'en ce moment, il est prévu que nous étudions les travaux du comité en séance publique. Je voulais vous en aviser.

Voulez-vous que nous poursuivions la séance à huis clos?

[Traduction]

**Mme Susan Truppe:** Je n'en avais pas pris conscience... ce n'est jamais en public normalement.

[Français]

**La présidente:** Madame Truppe demande à ce que la séance du comité se poursuive à huis clos.

Quelqu'un s'y oppose-t-il?

Madame Day, vous avez la parole.

**Mme Anne-Marie Day:** Nous nous y opposons, car c'est une demande publique qui a déjà été faite. Il s'agissait d'une reformulation.

**La présidente:** Vous parlez de l'avis de motion?

**Mme Anne-Marie Day:** Oui.

**La présidente:** Dans ce cas, désire-t-on passer au vote?

Je crois que oui.

[Traduction]

**Mme Susan Truppe:** Allons-nous voter sur la question de savoir si nous allons passer au huis clos? Est-ce ce sur quoi nous votons?

[Français]

**La présidente:** Oui.

Nous allons donc passer au vote.

(La motion est adoptée.)

**La présidente:** Je vais donc être obligée de suspendre la séance, le temps que la séance devienne à huis clos.

[La séance se poursuit à huis clos]







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

---

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

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

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

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

---

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

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

---

### SPEAKER'S PERMISSION

---

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

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

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

---

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