

[Texte]

**Mr. Kristiansen:** Off the more controversial area of testing and so on, you stated that two of the major prongs are the education and employee assistance programs. Did you conduct any study as to the relative impact of EAPs, for instance, those that are strictly set in place by the employer and those that were jointly formed, jointly administered?

I know there is a feeling within the workplace that if employees feel the credibility of the administration of those plans is outside the direct employer's hands, or if there are firm guidelines as to how the information be used, there is more proclivity for them to come forward if they believe they have a problem, or their fellow workmates, or supervisors have convinced them that it should be reported and they should seek help.

One of the things I was hoping to get before you arrived were some witnesses from different types of EAPs so we could try to find out if there is a major difference in what works. Did your studies get into that question at all?

**Mr. Sinclair:** Yes, Mr. Chairman, we researched the successive EAPs and educational programs. The results of the research were that while both were very useful and very conducive to dealing with the problem, what was needed was a comprehensive approach. This in fact included education, EAPs, and testing. It was the comprehensiveness that would lead to a level of success that would be appropriate in this environment, not EAPs alone.

• 1150

**Mr. Shortliffe:** They are key components; they are vital to this strategy. In doing final program design, we would indeed want to do a design that maximizes their effectiveness.

**Mr. Kristiansen:** It is important to consult all groups concerned in designing such a program. From my own experience, out of my own industry, the forest industry is one of the first in Canada to have an employee assistance program that was set up jointly and administered jointly and is seen as that by the bulk of the employees involved. The wording of report—and it may just be a matter of semantics—refers to employer's EAPs and gives the impression that these are to be unilaterally administered. I think that would be a mistake.

**Mr. Shortliffe:** Mr. Chairman, that is not the intention.

**Mr. Kristiansen:** I did not think it was, but I was afraid it would look that way. That is all.

[Traduction]

**M. Kristiansen:** Au sujet de la question des tests de dépistage, qui est un peu plus controversée, vous avez affirmé que les programmes d'éducation et les programmes d'aide aux employés sont les deux principaux volets de votre action. Avez-vous effectué des études sur les effets des programmes d'aide aux employés, par exemple, qu'ils aient été mis en place par l'employeur lui-même ou qu'il s'agisse de programmes constitués et administrés conjointement?

Il est établi que, lorsque les travailleurs estiment que l'application de ces programmes ne relève pas directement de la direction ou qu'il existe des directives claires sur la manière dont doit être utilisée l'information recueillie pour ces programmes, ils sont davantage portés à demander de l'aide s'ils jugent qu'ils ont un problème, ou encore si leurs compagnons de travail ou leurs supérieurs les en ont convaincus.

J'espérais pouvoir trouver avant votre arrivée des témoins qui pourraient nous parler des différents types de programmes d'aide aux employés afin que nous puissions déterminer si les programmes qui fonctionnent efficacement sont très différents les uns des autres. Vous êtes-vous penchés sur ces questions?

**M. Sinclair:** Oui, monsieur le président, nous avons tenté de déterminer quels étaient les programmes d'éducation et d'aide aux employés qui avaient du succès. Nous en sommes venus à la conclusion que, bien que ces deux types de programmes soient très utiles et permettent souvent de résoudre le problème, il faut vraiment une solution globale qui comprendrait des programmes d'éducation, des programmes d'aide aux employés et des tests de dépistage. C'est cet ensemble de mesures qui pourraient permettre le succès nécessaire dans ce domaine, et non les seuls programmes d'aide aux employés.

**M. Shortliffe:** Il s'agit des éléments essentiels de cette stratégie. Dans la conception du programme final, nous voudrions sûrement augmenter au maximum leur efficacité.

**M. Kristiansen:** Il est important de consulter tous les groupes intéressés dans la conception de ce programme. D'après mon expérience personnelle, l'industrie forestière est une des premières au Canada à avoir mis sur pied un programme d'aide aux employés élaboré et administré conjointement, et c'est ainsi que le perçoivent la plupart des employés visés. Il est question dans le rapport des programmes d'aide aux employés adoptés par les employeurs, ce qui donne l'impression qu'ils sont administrés unilatéralement. Ce n'est peut-être qu'une question de sémantique, mais je pense que ce serait un erreur.

**M. Shortliffe:** Monsieur le président, ce n'était pas là notre intention.

**M. Kristiansen:** C'est bien ce que je pensais, mais je crains que cela puisse porter à confusion. C'est tout.