



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 069



1^{re} SESSION



41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 22 avril 2013



Présidente

Mme Marie-Claude Morin

Comité permanent de la condition féminine

Le lundi 22 avril 2013

•(1800)

[Traduction]

La vice-présidente (Mme Tilly O'Neill Gordon (Miramichi, PCC)): Bonjour à tous.

Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, nous poursuivons notre étude sur le harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux.

Nous nous réjouissons d'accueillir aujourd'hui Mme Paula McDonald qui nous parlera via vidéoconférence à partir de Brisbane en Australie. Nous devons nous limiter à un tour de questions où chaque parti aura droit à cinq minutes en raison du vote qui nous attend à la Chambre. Il faudra nous en tenir strictement au temps imparti. Je n'aime pas intervenir pour interrompre les gens à tout propos, mais je devrai le faire aujourd'hui si nous voulons retourner à la Chambre à temps pour le vote.

Je souhaite donc la bienvenue à toutes et tout particulièrement à Mme McDonald. Vous avez maintenant la parole pour un maximum de 10 minutes.

Mme Paula McDonald (professeure, Business School, Queensland University of Technology, à titre personnel): Bonjour. J'aimerais en premier lieu vous résumer mon expérience dans le domaine du harcèlement sexuel en milieu de travail afin de définir quelques paramètres qui vous permettront de vous faire une meilleure idée de la portée de mon travail dans ce domaine.

Je suis professeure en relations de travail à la Business School de la Queensland University of Technology, à Brisbane en Australie. Je travaille dans le milieu universitaire depuis environ 10 ans à l'issue d'une carrière de clinicienne et de chercheuse dans le secteur de la santé. Je me suis intéressée au phénomène du harcèlement sexuel en milieu de travail pendant presque toute ma carrière universitaire, mais je l'ai fait de façon plus intensive au cours des trois dernières années dans le cadre d'un projet financé grâce à une importante subvention de l'Australian Research Council.

Aux fins de ce projet, ma cochercheuse, la professeure agrégée Sara Charlesworth, et moi-même avons analysé plusieurs ensembles de données recueillies à partir d'entrevues avec plus de 70 éminents spécialistes en politiques et praticiens des quatre coins de l'Australie. Nous avons réalisé des entrevues avec 30 victimes de harcèlement sexuel avec lesquelles nous avons discuté pendant quelques heures. Nous avons examiné les décisions rendues par les tribunaux au fil des ans. Nous avons analysé quelque 400 articles parus dans les médias australiens, américains, canadiens et britanniques. La partie la plus intensive et novatrice du projet consistait en l'analyse de près de 300 dossiers détaillés de plaintes pour harcèlement sexuel adressées aux 9 commissions fédérale, étatiques et territoriales pour l'égalité des chances. Ce dernier ensemble de données nous a permis d'établir des profils détaillés de la nature des plaintes reçues, des caractéristiques des personnes concernées, du cheminement des plaintes via les mécanismes officiels de règlement alternatif des

conflits et de la nature des règlements convenus, notamment les compensations financières obtenues.

Nous avons rendu publique une partie de ces travaux, mais comme vous serez en mesure de le comprendre, la voie à suivre pour publier des travaux universitaires est plutôt complexe, ce qui fait qu'une grande partie de nos résultats ne sont pas encore connus.

Parallèlement à la réalisation de cette étude, j'ai collaboré étroitement avec l'Australian Human Rights Commission aux fins de la préparation de deux enquêtes successives sur la prévalence du harcèlement sexuel en milieu de travail qui ont été réalisées auprès d'un échantillon représentatif de la population australienne. Il y a peu d'endroits au monde où l'on a réalisé des études de prévalence semblables, surtout sur une aussi longue période. Je suis aussi l'auteure d'un imposant rapport préparé pour le compte de l'Australian Human Rights Commission dans lequel j'aborde le rôle crucial joué par les témoins pour prévenir le harcèlement sexuel en milieu de travail et y réagir.

Les membres du comité sont sans aucun doute bien au fait de la persistance du harcèlement sexuel et de ses effets nuisibles, et je vais donc profiter du temps qu'il me reste pour expliquer brièvement quelques-unes des principales conclusions de notre étude qui met en lumière les défis permanents à relever, outre la prévalence et ses effets. Je crois que ces aspects méritent une attention particulière pour arriver à remédier à ce problème persistant, répandu et manifestement sexospécifique. Pour l'instant, je me contenterai de les évoquer brièvement, mais les membres du comité souhaiteront peut-être me poser d'autres questions en lien avec ces sujets.

Premièrement, notre étude démontre — et c'est un point très important — que les mécanismes de règlement des griefs en place dans les organisations laissent souvent à désirer. En fait, bon nombre des plaintes adressées aux commissions portent tout autant sur l'insatisfaction des intéressées à l'égard des mécanismes organisationnels de traitement des plaintes que sur les situations de harcèlement sexuel à proprement parler. Les principales préoccupations ont trait aux procédures officielles et officieuses de signalement; aux longs délais de réponse; aux enjeux touchant la responsabilité du fait d'autrui et le risque juridique; aux gestionnaires hiérarchiques qui traitent les plaintes comme s'il s'agissait de problèmes interpersonnels, plutôt que de les considérer comme des préoccupations légitimes exigeant une intervention; et aux représailles subies par les victimes qui dénoncent le problème.

Deuxièmement, nous avons pris position en faveur de l'idée d'accorder une plus grande attention aux témoins pour prévenir efficacement le harcèlement sexuel et y réagir. L'intervention de témoins s'est révélée un moyen efficace pour d'autres aspects de la prévention de la violence, notamment la violence dans les fréquentations et la violence conjugale, et elle pourrait être adaptée pour s'appliquer en milieu de travail. Nos travaux empiriques dans ce domaine montrent que le harcèlement sexuel a des répercussions bien au-delà de la victime elle-même, en ce sens que les témoins (au sens large) à l'intérieur et à l'extérieur du milieu de travail peuvent intervenir activement, et le font effectivement, pour soutenir la victime et prévenir d'autres incidents semblables. Par contre, nous avons aussi recueilli beaucoup d'éléments de preuve démontrant que des témoins qui auraient pu intervenir ne l'ont pas fait, ou pire encore, que des témoins se sont eux-mêmes alliés aux harceleurs, ce qui a eu des effets particulièrement dévastateurs sur les victimes.

• (1805)

Troisièmement, nous avons fait valoir que le harcèlement sexuel est trop souvent assimilé aux avances sexuelles faites par une personne — « une pomme pourrie » — à l'endroit d'une autre — « la victime ». Ainsi, le harcèlement sexuel est souvent associé à un geste à caractère sexuel posé par un patron à l'endroit d'une subalterne. Selon nous, cette caractérisation a pour effet de reléguer le problème à la sphère privée et incite à le considérer comme une affaire qui doit se régler principalement entre les deux personnes concernées. En même temps, elle passe outre au fait que certains cadres de travail sont plus abusivement sexistes que d'autres. Nous avons soutenu que les différents contextes de travail peuvent façonner la perception des travailleurs, les conditions et la dynamique du pouvoir à l'origine du harcèlement sexuel, de même, ce qui est tout aussi important, que les formes de harcèlement à caractère non sexuel qui ont pour effet de désavantager les femmes et certains hommes. Nous sommes d'accord avec Margaret Thornton lorsqu'elle affirme que ces formes plus subtiles de discrimination et de harcèlement peuvent en dire plus sur les pratiques sexistes qui ont cours au sein d'une organisation qu'un geste à caractère manifestement sexuel qui est souvent associé aux cas de harcèlement sexuel dont nous abreuvons les médias.

Quatrièmement, si l'on en juge par les détails des règlements de plaintes pour harcèlement sexuel dans les dossiers d'égalité des chances, même dans les limites reconnues du mode alternatif de résolution des conflits (MARC), à savoir qu'il s'agit là d'un processus individuel qui est impuissant à réformer les grands systèmes qui laissent libre cours au harcèlement sexuel, le MARC offre un recours très limité aux plaignantes. Par exemple, nos données montrent que les plaignantes réussissent rarement à faire reconnaître l'acte répréhensible commis à leur endroit, ce qui est souvent l'objectif premier de leur démarche. En outre, le processus ne permet pas d'imposer une compensation financière proportionnelle aux torts causés. Selon nos données, les principaux règlements obtenus par les plaignantes sont de l'ordre de 8 000 \$AU, une somme qui n'a guère changé au fil des ans et qui, dans les faits, est légèrement gonflée parce qu'elle inclut dans certains cas les avantages liés à l'emploi qui sont prévus par la loi, comme les congés annuels.

Une autre constatation importante est ressortie de l'analyse des dossiers de plaintes, à savoir que seulement une plaignante sur six demeure à l'emploi de l'organisation où s'est présumément produit le harcèlement sexuel. D'après nous, il est possible que la rupture des relations de travail dans les cas de harcèlement sexuel soit plus fréquente qu'elle ne l'est pour les autres formes de discrimination étant donné la nature particulièrement offensante et personnelle du harcèlement sexuel. Néanmoins, le fait que peu de plaignantes

demeurent employées de l'organisation où s'est produit le harcèlement sexuel complique le processus de conciliation, car celui-ci est essentiellement fondé sur les intérêts et, en ce sens, tient pour acquis que les parties en cause sont motivées à parvenir à un règlement afin de préserver leurs relations.

Par ailleurs, la nature essentiellement privée de la conciliation restreint la capacité des deux parties, et en particulier de la plaignante, de se présenter à la table avec un point de vue éclairé. Nous avons donc plaidé en faveur du regroupement systématique des données anonymisées concernant toutes les formes de discrimination, notamment le harcèlement sexuel, et leur publication. Ainsi, tant les plaignantes que les intimés pourront entreprendre le processus en pleine connaissance de cause.

Voilà qui conclut ma déclaration préliminaire.

• (1810)

La vice-présidente (Mme Tilly O'Neill Gordon): Merci beaucoup.

Nous débutons les questions du comité avec Mme Truppe qui dispose de cinq minutes.

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

Merci, Paula, de votre participation à notre séance d'aujourd'hui. Nous nous réjouissons d'avoir enfin pu mettre la main sur votre rapport. Il nous aidera dans l'importante étude que nous réalisons.

Votre article de 2012 intitulé « Encourage. Support. Act! Bystander Approaches to Sexual Harassment in the Workplace » met en lumière l'importance de l'intervention des témoins pour réagir aux cas de harcèlement sexuel en milieu de travail. Parmi les raisons pour lesquelles les gens ne signalent pas les incidents de harcèlement sexuel en milieu de travail, vous avez notamment parlé de la crainte de représailles et des préoccupations quant à la pertinence des mesures qui seront prises, une fois l'incident signalé.

Vous indiquez en outre que cela peut être lié au fait qu'il est difficile d'établir qu'il y a eu harcèlement, étant donné que les harceleurs s'efforcent de se faire le plus discrets possible et qu'il est ainsi moins facile pour d'éventuels témoins de relever les actes répréhensibles et d'appuyer la victime dans sa plainte. Pour prévenir le harcèlement dans un premier temps, quelles solutions préconiserez-vous en matière de formation? Quels types de formation devraient-on dispenser afin de mieux habiliter les témoins et de les encourager à s'exprimer?

Mme Paula McDonald: Vous soulevez de nombreuses questions. Nous avons recommandé dans le rapport auquel vous faites allusion de même que par la suite un cadre de prévention et d'intervention s'appuyant sur des approches primaires, secondaires et tertiaires.

L'information est une composante importante de la prévention primaire. J'estime qu'il convient de procéder à une évaluation objective de l'efficacité des différents programmes de formation, mais les praticiens experts que nous avons rencontrés préconisent à cet effet les approches complexes de type « carotte et bâton ». Le bâton consisterait à informer les employés du caractère illégal du harcèlement sexuel ainsi que des mesures disciplinaires et autres sanctions auxquelles s'exposent les coupables. La carotte s'inscrit dans la composante plus humaniste de la formation en vertu de laquelle les codes de déontologie sont au coeur du processus et les participants peuvent se livrer à des jeux de rôle pour mieux comprendre le phénomène.

Les formateurs peuvent avoir recours à différentes autres stratégies recommandées par nos praticiens experts pour bien faire comprendre que le harcèlement sexuel ne se limite pas aux cas classiques de comportements sexuels inappropriés d'un patron envers une subalterne, mais qu'il s'agit plutôt d'un phénomène très complexe qui peut être le fait d'un homme ou d'une femme, et notamment d'un homme à l'endroit d'un autre, une situation plutôt courante.

Il n'existe que peu de données empiriques sur le comportement des témoins en milieu de travail, mais nous avons utilisé, dans le cadre de nos travaux dont les résultats n'ont pas encore été publiés et sont en cours d'examen, un cadre bidimensionnel pour jauger le niveau d'implication des témoins et la rapidité de leur intervention. Nous avons ainsi pu constater que dans la plupart des cas, qu'il s'agisse d'interventions actives ou de soutien à la victime, le niveau d'implication des témoins était relativement faible et leur réaction n'était généralement pas immédiate. Un large éventail d'actions ont été entreprises, mais l'intervention était souvent plutôt limitée et se résumait parfois à du simple soutien.

• (1815)

Mme Susan Truppe: Combien de temps me reste-t-il, madame la présidente?

La vice-présidente (Mme Tilly O'Neill Gordon): Vous avez encore 30 secondes.

Mme Susan Truppe: Quel genre de formation devrait-on offrir aux superviseurs et aux gestionnaires de telle sorte que davantage de témoins puissent intervenir dans une perspective moins limitée? Si vous pouviez répondre très brièvement, ce serait formidable.

Mme Paula McDonald: À la lumière des travaux que j'ai réalisés, je préconiserais un programme de formation dans une perspective collective, car les gens qui travaillent ensemble sont conjointement responsables du bien-être de chacun et de la reconnaissance des tendances sexistes parfois subtiles qui s'immiscent souvent au sein d'une organisation. Dans bien des cas, ces tendances sont sous-jacentes et mal comprises des employés.

La vice-présidente (Mme Tilly O'Neill Gordon): Merci.

Nous passons à Mme Ashton pour les cinq prochaines minutes.

Mme Niki Ashton (Churchill, NPD): Merci beaucoup d'être des nôtres, madame McDonald; c'est un grand plaisir de vous parler. Merci également pour la première fois où vous avez tenté de témoigner devant nous. Notre calendrier est plutôt chargé, mais nous vous sommes reconnaissantes pour le temps que vous nous consacrez et les importants travaux dont vous nous faites part.

Je crois que vous participez notamment à un projet de recherche portant sur les causes, les suites et la prévention du harcèlement sexuel en Australie. Pouvez-vous nous en dire davantage au sujet des causes du harcèlement sexuel telles que vous les avez perçues?

Mme Paula McDonald: Il importe d'abord de préciser que le harcèlement sexuel peut se présenter sous différentes formes. Comme je l'ai déjà mentionné, dans le scénario typique qui se retrouve souvent dans les médias et qui est bien compris des employés, c'est un patron qui a un comportement sexuel inapproprié à l'endroit d'une subalterne. Mais le phénomène peut se manifester de bien des manières via des comportement qui vont des simples commentaires qui parasitent subtilement les échanges organisationnels jusqu'à l'agression sexuelle, une infraction criminelle. Du fait qu'elles sont difficilement repérables, je pense que ce sont les formes les plus subtiles du comportement sexiste au sein d'une organisation qui risquent le plus d'aboutir à des cas de harcèlement sexuel.

Nos recherches ont démontré que bon nombre des harceleurs sexuels sont des récidivistes et que les processus organisationnels ne sont pas à la hauteur lorsque vient le temps de les contrer. C'est comme si ces hommes avaient une couche de téflon qui les met souvent à l'abri des sanctions disciplinaires que leur comportement devrait leur valoir; on leur permet ainsi de continuer à traiter les femmes de manière tout à fait aberrante.

Mme Niki Ashton: Madame McDonald, je me demandais si vos recherches vous avaient permis de constater que les causes peuvent varier selon le milieu de travail, l'industrie, ou suivant qu'on est dans le secteur privé ou public. Avez-vous vu des différences?

Mme Paula McDonald: Nous n'avons pas constaté de grandes différences, et je pense d'ailleurs que c'est l'une des conclusions importantes de notre recherche. Il demeure que les cas de harcèlement sexuel entre hommes sont souvent problématiques dans les milieux de travail à prédominance masculine, particulièrement chez les cols bleus. J'estime important de noter que le harcèlement sexuel peut se manifester dans une vaste gamme de milieux de travail différents. Cela dit, l'industrie minière australienne est un secteur de cols bleus à prédominance masculine, mais on semble vraiment y avoir fait le nécessaire pour prévenir le problème.

Il n'est pas important de savoir si l'organisation est dans le secteur public ou privé, si elle est à prédominance masculine ou féminine, ou si elle est dans une industrie ou une autre. Bien souvent, le problème ne touche pas l'ensemble de l'organisation, mais se manifeste dans le contexte particulier d'un groupe d'employés, d'un milieu de travail en quelque sorte. J'hésite à employer le terme « culture », mais au niveau des différents services, ce sont les usages et les pratiques enchâssés dans les systèmes de travail qui deviennent un terreau fertile pour le harcèlement sexuel. Cela m'apparaît plus important, ou du moins plus problématique, que les distinctions entre secteurs public et privé, petites et grandes entreprises, et milieux de travail à prédominance masculine ou féminine.

• (1820)

Mme Niki Ashton: Vous avez plaidé en faveur du regroupement systématique des données anonymisées concernant toutes les formes de discrimination, y compris le harcèlement sexuel. Pourriez-vous nous dire pourquoi il est si important de recueillir des données semblables?

Mme Paula McDonald: La compilation de ces données est très importante, surtout pour les plaignantes qui entreprennent souvent la conciliation ou le processus alternatif de règlement des conflits en ne sachant aucunement à quoi s'attendre, notamment quant à l'indemnisation financière à demander ou aux autres formes de compensation possibles. Il s'agit d'offrir un point de vue éclairé tant aux plaignantes qu'aux intimés, mais surtout aux plaignantes, car elles se sentent souvent impuissantes dans la suite des choses.

La vice-présidente (Mme Tilly O'Neill Gordon): Merci.

C'est maintenant au tour de Mme Sgro qui dispose de cinq minutes.

L'hon. Judy Sgro (York-Ouest, Lib.): Merci, madame la présidente, et merci de votre participation, madame McDonald.

Lors de notre examen de la problématique dans différents ministères, on nous a dit plus souvent qu'autrement que la situation était davantage attribuable à la culture globale de l'organisation. Je pense que le simple fait de remplacer la personne qui est à la tête d'une très grande organisation envoie le message qu'aucune forme de harcèlement, y compris les allusions indirectes et les choses semblables, ne sera tolérée. Est-ce suffisant pour secouer une organisation à prédominance masculine et l'amener à changer ses comportements?

Mme Paula McDonald: Le leadership est primordial. Ces messages à l'effet que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré doivent provenir des plus hautes sphères de l'organisation. Cependant, j'estime que l'élément vraiment essentiel et toujours manquant du casse-tête réside dans la capacité pour les dirigeants de mettre en place au sein de l'organisation des pratiques permettant le traitement adéquat des situations de harcèlement sexuel une fois qu'elles se sont produites.

La prévention primaire est effectivement primordiale, mais c'est au chapitre de la prévention secondaire que bien des organisations ne sont vraiment pas à la hauteur. C'est une défaillance qui est ressortie très clairement de nos recherches. La façon dont l'enquête est menée et la rapidité avec laquelle on réagit aux plaintes de harcèlement sexuel revêtent une importance capitale, non seulement pour les personnes en cause, mais aussi pour le message clair que cela envoie à tous les membres de l'organisation en leur montrant que leurs dirigeants sont tout à fait aptes à traiter la discrimination sous toutes ses formes et que les comportements semblables ne seront pas tolérés.

L'hon. Judy Sgro: Nous avons entendu la semaine dernière le témoignage d'une professeure qui, tout comme vous, a mené de nombreux travaux à ce sujet. Elle nous a souligné que, surtout dans le cas d'une femme travaillant dans un milieu à prédominance masculine, la réaction de harcèlement découle souvent des inquiétudes des hommes à l'égard de leur propre emploi. Ils se retrouvent avec une femme occupant les mêmes fonctions qu'eux et se sentent menacés du fait que les femmes ont généralement tendance à s'affirmer et à s'exprimer davantage. Il en résulte toute une gamme de techniques de harcèlement qui sont couramment utilisées à l'encontre de ces femmes.

Qu'en pensez-vous?

• (1825)

Mme Paula McDonald: Oui, je peux convenir encore une fois que les organisations à prédominance masculine peuvent adopter de tels comportements, mais il faut aussi dire que les organisations où

les femmes prédominent ont souvent une concentration d'hommes au niveau supérieur. Ce sont aussi des entités pouvant être touchées par des problèmes semblables.

J'aimerais aussi ajouter qu'il est important de préciser que, bien souvent — en fait dans plus de 50 p. 100 des cas selon l'enquête de prévalence de la commission australienne des droits de la personne —, le harcèlement sexuel est le fait de collègues de travail, plutôt que de supérieurs au sein de l'organisation. Il faudrait que les gens prennent davantage conscience de cette réalité, car le phénomène prend alors une forme différente. Dans une perspective à tendance sexiste, il arrive souvent que les hommes se retrouvent en position de commande au sein d'une organisation, même lorsqu'ils travaillent au même niveau hiérarchique que les femmes.

C'est justement ce que je voulais dire. Il est important de comprendre que le harcèlement sexuel est un phénomène complexe qui comporte de multiples facettes. Si ces nuances étaient mieux saisies, les victimes pourraient dénoncer plus fréquemment et plus adéquatement les comportements de harcèlement sexuel, car leur réticence à le faire fait également bien sûr partie du problème. Le taux de signalement est en effet très faible; un seul cas sur cinq est mis au jour.

L'hon. Judy Sgro: Merci beaucoup.

Auriez-vous un dernier commentaire à nous faire en guise de conclusion, madame McDonald? Il me reste 20 secondes. Il y a quelque chose que vous souhaitez ajouter pour la gouverne du comité.

Désolée de vous avoir mise sur la sellette; de toute manière, nous n'avons plus de temps.

Mme Paula McDonald: Il n'y a pas de problème.

La vice-présidente (Mme Tilly O'Neill Gordon): Un grand merci à vous, Paula, d'avoir été des nôtres aujourd'hui pour nous faire profiter de vos précieuses observations. Nous détestons devoir bousculer les choses de la sorte, mais nous ne pouvons pas faire autrement lorsqu'il faut aller voter.

Merci encore.

Mme Paula McDonald: Il n'y a pas de quoi; c'est moi qui vous remercie.

La vice-présidente (Mme Tilly O'Neill Gordon): Merci beaucoup.

D'autres questions?

La séance est levée.

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>