

SENATE



SÉNAT

CANADA

First Session
Forty-first Parliament, 2011-12

Première session de la
quarante et unième législature, 2011-2012

*Standing Senate Committee on
National Security and Defence
Proceedings of the Subcommittee on*

*Comité sénatorial permanent de la
sécurité nationale et de la défense
Délibérations du Sous-comité des*

VETERANS AFFAIRS

ANCIENS COMBATTANTS

Chair:

The Honourable ROMÉO ANTONIUS DALLAIRE

Président :

L'honorable ROMÉO ANTONIUS DALLAIRE

Wednesday, February 29, 2012 (in camera)
Wednesday, March 7, 2012
Wednesday, April 4, 2012

Le mercredi 29 février 2012 (à huis clos)
Le mercredi 7 mars 2012
Le mercredi 4 avril 2012

Issue No. 4

Fascicule n° 4

Seventh and eighth meetings on:

Services and benefits provided
to members of the Canadian Forces;
to veterans; to members and former members
of the Royal Canadian Mounted Police and their families

Septième et huitième réunions concernant :

Les services et les prestations dispensés
aux membres des Forces canadiennes;
aux anciens combattants; aux membres de
la Gendarmerie royale du Canada et leurs familles

WITNESSES:
(See back cover)

TÉMOINS :
(Voir à l'endos)

SUBCOMMITTEE ON VETERANS AFFAIRS

The Honourable Roméo Antonius Dallaire, *Chair*

The Honourable Donald Neil Plett, *Deputy Chair*

and

The Honourable Senators:

Day
Nolin

Wallin

(Quorum 3)

Change in membership of the committee:

Pursuant to rule 85(4), membership of the committee was amended as follows:

The Honourable Senator Day replaced the Honourable Senator Peterson (*February 29, 2012*).

SOUS-COMITÉ DES ANCIENS COMBATTANTS

Président : L'honorable Roméo Antonius Dallaire

Vice-président : L'honorable Donald Neil Plett

et

Les honorables sénateurs :

Day
Nolin

Wallin

(Quorum 3)

Modification de la composition du comité :

Conformément à l'article 85(4) du Règlement, la liste des membres du comité est modifiée, ainsi qu'il suit :

L'honorable sénateur Day a remplacé l'honorable sénateur Peterson (*le 29 février 2012*).

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Wednesday, February 29, 2012
(9)

[*English*]

The Subcommittee on Veterans Affairs of the Standing Senate Committee on National Security and Defence met this day at 12:10 p.m., in camera in room 257, East Block, the chair, the Honourable Roméo Antonius Dallaire, presiding.

Members of the subcommittee present: The Honourable Senators Dallaire, Nolin, Peterson, Plett and Wallin (5).

In attendance: Martin Auger, Analyst, Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament.

Pursuant to rule 92(2)(e), the committee considered its draft agenda.

It was agreed that senators' staff be permitted to remain in the room for today's meeting.

At 12:35 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

OTTAWA, Wednesday, March 7, 2012
(10)

[*English*]

The Subcommittee on Veterans Affairs of the Standing Senate Committee on National Security and Defence met this day at 12:05 p.m., in room 257, East Block, the chair, the Honourable Roméo Antonius Dallaire, presiding.

Members of the subcommittee present: The Honourable Senators Dallaire, Day, Nolin and Plett (4).

Other senator present: The Honourable Senator Manning (1).

In attendance: Martin Auger, Analyst, Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Wednesday, June 22, 2011, and delegated on Monday, October 3, 2011 by the Standing Senate Committee on National Security and Defence, the subcommittee continued its study on the services and benefits provided to members of the Canadian Forces; to veterans; to members and former members of the Royal Canadian Mounted Police and their families. (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 2.*)

WITNESSES:

Canadian Pacific (CP):

Paul Wajda, General Manager of Human Resources, Planning and Development.

PROCÈS-VERBAUX

OTTAWA, le mercredi 29 février 2012
(9)

[*Traduction*]

Le Sous-comité des anciens combattants du Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense se réunit aujourd'hui à huis clos, à 12 h 10, dans la pièce 257 de l'édifice de l'Est, sous la présidence de l'honorable Roméo Antonius Dallaire (*président*).

Membres du sous-comité présents : Les honorables sénateurs Dallaire, Nolin, Peterson, Plett et Wallin (5).

Également présent : Martin Auger, analyste, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Conformément à l'article 92(2)(e) du *Règlement du Sénat*, le comité examine son projet d'ordre du jour.

Il est convenu d'autoriser le personnel à demeurer dans la salle pendant la séance.

À 12 h 35, le comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

OTTAWA, le mercredi 7 mars 2012
(10)

[*Traduction*]

Le Sous-comité des anciens combattants du Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense se réunit aujourd'hui, à 12 h 5, dans la pièce 257 de l'édifice de l'Est, sous la présidence de l'honorable Roméo Antonius Dallaire (*président*).

Membres du sous-comité présents : Les honorables sénateurs Dallaire, Day, Nolin et Plett (4).

Autre sénateur présent : L'honorable sénateur Manning (1).

Également présent : Martin Auger, analyste, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le mercredi 22 juin 2011 et délégué le lundi 3 octobre 2011 par le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense, le sous-comité poursuit son étude sur les services et les prestations dispensés aux membres des Forces canadiennes; aux anciens combattants; aux membres et anciens membres de la Gendarmerie royale du Canada et leurs familles (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 2 des délibérations du comité.*)

TÉMOINS :

Canadien Pacifique (CP) :

Paul Wajda, gestionnaire général des ressources humaines, Planification et développement.

Canadian National (CN):

Christine Joanis, Senior Manager, Talent Acquisition;
Nancy Villeneuve, Sourcing Manager.

Mr. Wajda and Ms. Joanis each made a statement and, together with Ms. Villeneuve, all the witnesses answered questions.

At 1:10 p.m., the committee suspended.

At 1:12 p.m., pursuant to rule 92(2)(e), the committee resumed in camera to consider a draft agenda (future business).

It was agreed that senators' staff be permitted to remain in the room for today's meeting.

At 1:24 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

OTTAWA, Wednesday, April 4, 2012
(11)

[*English*]

The Subcommittee on Veterans Affairs of the Standing Senate Committee on National Security and Defence met this day at 12:03 p.m., in room 257, East Block, the deputy chair, the Honourable Donald Plett, presiding.

Members of the subcommittee present: The Honourable Senators Day, Nolin and Plett (3).

Other senators present: The Honourable Senators Di Nino and Mitchell (2).

In attendance: Martin Auger, Analyst, Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Wednesday, June 22, 2011, and delegated on Monday, October 3, 2011 by the Standing Senate Committee on National Security and Defence, the subcommittee continued its study on the services and benefits provided to members of the Canadian Forces; to veterans; to members and former members of the Royal Canadian Mounted Police and their families. (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 2.*)

WITNESSES:

Helmets to Hardhats (U.S.) (by video conference):

Darrell Roberts, Executive Director.

Helmets to Hardhats:

Christopher Smillie, Senior Advisor, Government Relations and Public Affairs, Building Construction Trades Department (BCTD).

Canadien National (CN) :

Christine Joanis, directrice principale, Acquisition de talents;
Nancy Villeneuve, directrice, Recherche de candidats.

M. Wajda et Mme Joanis font chacun une déclaration, puis, avec Mme Villeneuve, répondent aux questions.

À 13 h 10, la séance est suspendue.

À 13 h 12, conformément à l'article 92(2)e) du *Règlement du Sénat*, la séance se poursuit à huis clos pour étudier un projet d'ordre du jour (travaux futurs).

Il est convenu d'autoriser le personnel des sénateurs à demeurer dans la salle pendant la séance.

À 13 h 24, le comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

OTTAWA, le mercredi 4 avril 2012
(11)

[*Traduction*]

Le Sous-comité des anciens combattants du Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense se réunit aujourd'hui, à 12 h 3, dans la pièce 257 de l'édifice de l'Est, sous la présidence de l'honorable Donald Plett (*vice-président*).

Membres du sous-comité présents : Les honorables sénateurs Day, Nolin et Plett (3).

Autres sénateurs présents : Les honorables sénateurs Di Nino et Mitchell (2).

Également présent : Martin Auger, analyste, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le mercredi 22 juin 2011 et délégué le lundi 3 octobre 2011 par le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense, le sous-comité poursuit son étude sur les services et les prestations dispensés aux membres des Forces canadiennes; aux anciens combattants; aux membres et anciens membres de la Gendarmerie royale du Canada et leurs familles (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 2 des délibérations du comité.*)

TÉMOINS :

Helmets to Hardhats (États-Unis) (par vidéoconférence) :

Darell Roberts, directeur exécutif.

Du régiment aux bâtiments :

Christopher Smillie, conseiller principal, Relations gouvernementales et affaires publiques, Département des métiers de la construction.

Messrs. Smillie and Roberts each made a statement and, together, the witnesses answered questions.

At 1:15 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

M. Smillie et M. Roberts font chacun une déclaration puis, ensemble, répondent aux questions.

À 13 h 15, le comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

La greffière du comité,

Josée Thérien

Clerk of the Subcommittee

EVIDENCE

OTTAWA, Wednesday, March 7, 2012

The Subcommittee on Veterans Affairs of the Standing Senate Committee on National Security and Defence met this day at 12:05 p.m. to study the services and benefits provided to members of the Canadian Forces; to veterans; to members and former members of the Royal Canadian Mounted Police and their families (topic: Transition to civilian life).

Senator Roméo Antonius Dallaire (*Chair*) in the chair.

[*Translation*]

The Chair: Welcome, ladies and gentlemen. This is a new session of the study we are conducting on veterans' transition to civilian life and on their civilian employment, which is one of the necessary factors in the transition.

Today we are pleased to hear from witnesses from an industry that is known for its traditions and the major role it played and continues to play in our country's evolution.

From Canadian Pacific, we welcome Paul Wajda, General Manager of Human Resources, Planning and Development, and, from Canadian National, Christine Joanis, Senior Manager, Talent Acquisition, and Nancy Villeneuve, Sourcing Manager.

Ms. Joanis, I really like that title of yours.

[*English*]

She is the Senior Manager, Talent Acquisition. That is a very sophisticated way of saying a dimension of the human resource side.

We have just come back from Charlottetown and we want to spend a couple of minutes on our report from the veterans' headquarters, so we have until about 10 past at the most. Who would like to go first? You have opening statements, I hope. After both presentations, we can go to questions starting with Senator Plett, the deputy chair of the committee. Is it polite that with two women you will be the first, Mr. Wajda?

Paul Wajda, General Manager of Human Resources, Planning and Development, Canadian Pacific (CP): They suggested it, actually. It is in the reverse order.

The Chair: Please proceed, Mr. Wajda.

Mr. Wajda: Chair and senators, my name is Paul Wajda and I am the General Manager of Human Resources, Planning and Development for Canadian Pacific railway. I am accountable for the hire-to-retain process, which includes all hiring in Canada, all the technical and management training, career development and

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le mercredi 7 mars 2012

Le Sous-comité des anciens combattants du Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense se réunit aujourd'hui, à 12 h 5, pour étudier les services et les prestations dispensés aux membres des Forces canadiennes; aux anciens combattants; aux membres et anciens membres de la Gendarmerie royale du Canada et leurs familles (sujet : Transition à la vie civile).

Le sénateur Roméo Antonius Dallaire (*président*) occupe le fauteuil.

[*Français*]

Le président : Mesdames et messieurs, je vous souhaite la bienvenue. Nous débutons une nouvelle session sur l'analyse que nous sommes en train de faire en ce qui a trait à la transition des vétérans à la vie civile et à l'emploi dans la vie civile, qui est un des facteurs nécessaire de leur transition.

Aujourd'hui, nous sommes heureux de recevoir des témoins venant d'une industrie qui est connue pour avoir des traditions et des antécédents significatifs quant à l'évolution de notre pays et qui continue de l'être.

Nous recevons du Canadien pacifique, Paul Wajda, gestionnaire général des ressources humaines, planification et développement et, du Canadien National, Mmes Christine Joanis, directrice principale à l'acquisition de talents au Canadien national et Nancy Villeneuve, directrice, Recherche de candidats.

J'aime bien votre titre, Mme Joanis.

[*Traduction*]

Elle est directrice principale, à l'acquisition de talents. C'est une façon très élégante de souligner une dimension des ressources humaines.

Nous revenons tout juste de Charlottetown et nous voulons passer quelques minutes à examiner le rapport préparé à l'administration centrale des Anciens Combattants, alors nous avons environ jusqu'à 10 heures tout au plus. Qui aimerait commencer? Vous avez, j'espère, des déclarations préliminaires à présenter. Après les deux exposés, nous pourrions passer aux questions en commençant par le sénateur Plett, le vice-président du comité. Est-il poli de dire qu'en présence de deux femmes, vous serez tout de même le premier à prendre la parole, monsieur Wajda?

Paul Wajda, gestionnaire général des ressources humaines, Planification et développement, Canadien Pacifique (CP) : En fait, ce sont elles qui ont suggéré que je commence. C'est donc l'ordre inverse.

Le président : Veuillez donc commencer, monsieur Wajda.

M. Wajda : Monsieur le président, madame et messieurs les sénateurs, je m'appelle Paul Wajda et je suis gestionnaire général des Ressources humaines, Planification et développement pour le Chemin de fer Canadien Pacifique. Je suis responsable du processus de « l'embauche jusqu'à la retraite », qui comprend

succession planning. I appreciate the invitation to appear before you today to discuss these important issues concerning veterans in Canada.

Canadian Pacific operates a transcontinental railway in Canada and the United States and provides logistics and supply chain expertise. We provide rail and intermodal transportation services over a network of about 15,300 miles, serving the principal business centres of Canada from Montreal to Vancouver, B.C., and also the U.S. Northwest and Midwest regions.

We transport bulk commodities, merchandise freight and intermodal traffic. Bulk commodities include grain, coal, sulphur and fertilizers. Merchandise freight consists of finished vehicles and automotive parts as well as forest and industrial and consumer products. Intermodal traffic consists largely of high-volume, time-sensitive retail goods in overseas containers that can be transported by train, ship and truck, and in domestic containers and trailers that can be moved by train and by truck.

In regard to our workforce, we have over 15,000 employees in Canada and the U.S. Over the next few years, we have considerable hiring requirements both because of core growth in our franchise as well as significant attrition due to retirements. Given these requirements, we have a robust plan to hire approximately 2,000 employees across Canada.

We are currently looking for conductors, who work on the trains and in train yards; diesel mechanics, who fix the locomotives; railcar mechanics, who fix the railcars; signal and communication personnel; seasonal labourers; equipment maintainers; rail traffic controllers; and various management positions.

Currently we have signed agreements with CIVISERVE and Forces@work, where we post a link to our job website, where veterans can apply for those positions. The commitment we made was that veterans would get an interview if they are qualified for the position. Recently, we announced our ongoing commitment with the Lord Strathcona's Horse Regimental Society, which includes providing technical exchanges to showcase work skills in both workforces — the Canadian Armed Forces and Canadian Pacific — and working with the Regimental Society to find ways to career transition once they decide to leave the Canadian Armed Forces. We provide scholarships for soldiers' transitional training as well as post-secondary scholarships for children of soldiers who

toutes les embauches au Canada, toute la formation technique et la formation en gestion, le perfectionnement professionnel et la planification de la relève. Je vous suis reconnaissant de m'avoir invité à venir discuter aujourd'hui de questions importantes qui concernent les anciens combattants au Canada.

Le Canadien Pacifique exploite un chemin de fer transcontinental au Canada et aux États-Unis et il fournit de l'expertise en matière de logistique et de chaîne d'approvisionnement. Nous assurons des services de transport ferroviaire et intermodal sur un réseau qui s'étend sur environ 15 300 milles, desservant les principaux centres d'affaires du Canada depuis Montréal jusqu'à Vancouver, ainsi que les régions du nord-ouest et du Midwest des États-Unis.

Nous nous occupons du transport de produits en vrac, du fret de marchandises et de trafic intermodal. Les produits en vrac que nous transportons sont entre autres les céréales, le charbon, le soufre et les engrais. Le fret de marchandises vise des véhicules finis et des pièces automobiles, des produits forestiers et industriels et des produits de consommation. Le trafic intermodal vise en grande partie des biens de vente au détail de haut volume, à délai de livraison critique, placés dans des conteneurs, s'ils sont destinés à l'étranger, qui peuvent être transportés par train, bateau et camion, et dans des conteneurs et des remorques, s'ils sont destinés quelque part au pays, qui peuvent être déplacés par train et par camion.

En ce qui concerne notre effectif, nous comptons plus de 15 000 employés au Canada et aux États-Unis. Au cours des cinq prochaines années, nous prévoyons effectuer de nombreuses embauches en raison de notre croissance de base dans notre secteur et du nombre important de départs à la retraite. Compte tenu de ces besoins, nous avons un plan d'embauche ferme d'environ 2 000 employés d'un bout à l'autre du pays.

Nous cherchons actuellement des chefs de train pour conduire les trains et déplacer les trains dans les cours de triage, des mécaniciens de diesel pour réparer les locomotives, des mécaniciens de wagons pour réparer les wagons, du personnel de signalisation et de communication, des ouvriers saisonniers, des préposés à l'entretien de l'équipement, des contrôleurs de la circulation ferroviaire et des personnes pour occuper divers postes de gestion.

Nous avons déjà conclu des accords avec CIVISERVE et Forces@work, qui nous permettent d'ajouter un lien menant à notre site web d'emploi, où les anciens combattants peuvent présenter des demandes d'emploi. Nous avons pris l'engagement de convoquer à une entrevue les anciens combattants qualifiés pour un poste. Récemment, nous avons annoncé que nous avons pris un engagement continu auprès de la Lord Strathcona's Horse Regimental Society, qui prévoit entre autres mesures des échanges techniques pour faire connaître les compétences professionnelles des deux effectifs — les Forces canadiennes et le Canadien Pacifique — et dans le cadre duquel nous travaillerons avec la société à trouver des façons de faciliter la transition de carrière une fois que les

wish to further their education. We also provide funding for programs and services to support various society and military family needs.

With that, I will end my opening statement. Thank you for this opportunity.

The Chair: You have opened up a whole series of questions on detail that we will be looking forward to asking you about, including, because you function in the United States, the impact of U.S. government policies in respect of veterans.

Christine Joanis, Senior Manager, Talent Acquisition, Canadian National (CN): Good afternoon. My name is Christine Joanis, Senior Manager, Talent Acquisition at CN. I am an ex-officer of the reserve and an industrial psychologist. Today, I am joined by Nancy Villeneuve, sourcing manager at CN. Thank you very much for the opportunity to appear before the Veterans Affairs Subcommittee. We hope your findings will facilitate the transition of veterans to civilian life, as well as help employers, such as CN, recruit experienced candidates.

As you may know, CN employs over 23,000 people across North America, with 16,000 railroaders in Canada and 7,000 in the U.S. Due to normal attrition, retirements and new market opportunities, CN is focused on renewing its workforce with new railroaders who will help us continue to build on our legacy of operational and service excellence. We are pleased to say that we have made and continue to make solid progress in this area. In 2010 and 2011, CN hired a total of 5,400 employees in North America, with over 3,800 in Canada alone. Over the next two years, we plan to hire an additional 4,200, of which 3,000 will be recruited in Canada, assuming a continued strength in the economic conditions.

CN offers a competitive total compensation package with excellent pension and benefit programs. Furthermore, CN offers a wide range of employee programs, such as military leave of absence, educational financial assistance, scholarships, group RRSPs, as well as the Employee Share Investment Plan, to name only a few. CN recognizes the importance of good health for employees and their families. This is why our Employee Family Assistance Program offers counselling and referral services to employees as well as their family members.

Furthermore, CN supports our employees' professional development by offering several courses and training programs, including management, leadership, business, technical, job-specific, safety, and computers. Our comprehensive paid training programs are definitely important attraction and retention factors for us at

militaires quittent les forces. Nous offrons des bourses de formation de transition aux soldats ainsi que des bourses d'études postsecondaires pour les enfants de soldats qui veulent poursuivre leurs études. Nous assurons aussi le financement de programmes et services à l'appui de divers besoins de la société et des familles de militaires.

Cela étant dit, je termine ici mes remarques liminaires. Je vous remercie de m'avoir accordé la parole.

Le président : Vous venez d'aborder toute une série de questions que nous aurons le plaisir d'approfondir en détail avec vous, notamment l'impact des politiques du gouvernement américain sur les anciens combattants, étant donné que vous faites des affaires aussi aux États-Unis.

Christine Joanis, directrice principale, Acquisition de talents, Canadien National (CN) : Bonjour, je m'appelle Christine Joanis, et je suis directrice principale, Acquisition de talents, au CN. Je suis une ancienne officière de réserve et une psychologue du travail. Je suis accompagnée aujourd'hui de Nancy Villeneuve, directrice, Recherche de candidats, au CN. Je vous remercie beaucoup de l'occasion que vous nous donnez de comparaître devant le Sous-comité des anciens combattants. Nous espérons que vos conclusions faciliteront la transition des anciens combattants à la vie civile et aideront les employeurs, comme le CN, à recruter des candidats expérimentés.

Comme vous le savez peut-être, le CN emploie plus de 23 000 personnes en Amérique du Nord, dont 16 000 cheminots au Canada et 7 000 aux États-Unis. En raison de l'attrition normale, des départs à la retraite et des nouveaux débouchés du marché, le CN se concentre sur le renouvellement de son effectif par l'embauche de nouveaux cheminots qui nous aideront à poursuivre et à renforcer notre tradition d'excellence dans nos opérations et dans les services que nous offrons. Nous sommes heureux d'affirmer que nous avons fait et continuons de faire des progrès notables dans ce domaine. En 2010 et 2011, le CN a embauché 5 400 employés en Amérique du Nord, dont plus de 3 800 au Canada seulement. Au cours des deux prochaines années, nous prévoyons embaucher 4 200 employés de plus, dont 3 000 seront recrutés au Canada, si la vigueur de l'économie le permet.

Le CN offre un régime de rémunération compétitif et des programmes de pension et d'avantages sociaux. De plus, le CN offre un vaste éventail de programmes pour les employés, dont un congé pour service militaire, de l'aide financière pour les études, des bourses, des REER collectifs et un régime de participation aux bénéfices. Le CN reconnaît l'importance de la bonne santé des employés et de leurs familles. C'est la raison pour laquelle notre Programme d'aide au personnel et à la famille comprend des services de conseils et de soutien aux employés ainsi qu'aux membres de leur famille.

De plus, le CN soutient le perfectionnement professionnel de ses employés en offrant plusieurs cours et programmes de formation dans divers domaines, dont la gestion, le leadership, les affaires, la sécurité et l'informatique ainsi que de la formation dans les domaines techniques et professionnels et de la formation

CN. Our offering includes a three-month training program to become a conductor; a three-week training program for track maintainers; and up to four years of apprenticeship to acquire a provincial licence to work as an electrician or heavy-duty mechanic.

At CN we believe diversity produces better business outcomes. We also appreciate that veterans' skills, acquired through training and hands-on military experience, are valuable to us. Our President and CEO, Claude Mongeau, said recently:

Veterans' commitment to teamwork, their feelings of pride and passion, and their sense of accountability are precisely the qualities we look for in prospective railroaders

This approach was further endorsed by our executive vice-president and COO, Keith Creel, who, as a former U.S. Army officer, offered the following quote to G.I. Jobs following our 49th ranking on their top 100 military-friendly employer list in 2011:

Rail is the backbone of the economy and moves the goods that people use every day. A veteran's ability to work in all types of conditions with a sense of urgency and leadership are skills that successful railroaders need.

Many of our veterans occupy different roles throughout the organization. We have former captains, sergeants, corporals and privates, who were once in Kuwait, Bosnia, Afghanistan, now working in IT or operations with positions ranging from communications manager, police officer, assistant signal technician, conductors, track maintainers, heavy-duty mechanics, car apprentices, yard coordinators and first-line supervisors. We attribute our recruitment and retention success to the similarity of lifestyle and working conditions with the military. The railroad is a 24-7, 365-days-a-year operation. There is also a unique sense of passion, pride and teamwork at CN, similar to the feeling of camaraderie that is so characteristic of the military.

Although we have been recruiting veterans in the past, a more targeted approach was launched last fall. As a first step, we wanted to reach out to veterans already working at CN. This was done through a cross-border recognition program on November 11. Through this initiative, we distributed 440 specially designed pins to our veterans that self-identified to recognize and connect with

liée au travail. Nos programmes de formation payés, qui sont des programmes très complets, sont certainement des facteurs importants d'attraction et de maintien en poste pour nos employés. Nous offrons entre autres un programme de formation de trois mois pour devenir chef de train, un programme de trois semaines pour devenir agent d'entretien de la voie et jusqu'à quatre années de formation en apprentissage pour acquérir une licence provinciale d'électricien ou de mécanicien de machinerie lourde.

Au CN, nous croyons que la diversité produit de meilleurs résultats pour les affaires. Les compétences des anciens combattants, acquises par la formation et l'expérience militaire directe, sont précieuses pour nous. Notre président et PDG, Claude Mongeau, a déclaré récemment :

L'importance attachée par les anciens combattants au travail en équipe, fierté et la passion dont ils font montrent et leur sens des responsabilités sont exactement les qualités que nous recherchons pour nos cheminots.

Cette approche a de plus reçu l'aval de notre vice-président exécutif et directeur de l'exploitation, Keith Creel qui, à titre d'ancien officier de l'armée américaine, a déclaré à la revue G.I. Jobs ce qui suit au sujet des emplois en apprenant notre classement au 49^e rang de sa liste des 100 premiers employeurs amis des militaires en 2011 :

La voie ferrée est l'épine dorsale de l'économie; elle sert à transporter des biens que des personnes utilisent quotidiennement. La capacité d'un ancien combattant de travailler dans tous les types de conditions avec un sentiment d'urgence et en faisant montre de leadership fait partie des aptitudes dont les bons cheminots ont besoin.

Un grand nombre de nos anciens combattants jouent différents rôles dans l'organisation. Nous avons d'anciens capitaines, des sergents, des caporaux et des soldats qui ont participé à des opérations au Koweït, en Bosnie, en Afghanistan, et qui occupent maintenant des postes en TI et des postes de gestionnaire des communications, d'agent de police, de technicien adjoint en signalisation, de chef de train, d'agent d'entretien de la voie, de mécanicien de machinerie lourde, d'apprenti en entretien des wagons, de coordonnateur de cour et de superviseur de première ligne. Nous attribuons le succès de notre recrutement et du maintien en poste de nos employés au fait que les modes de vie et les conditions de travail qui existent au CN sont semblables à ceux qui ont cours chez les militaires. L'exploitation d'un chemin de fer suppose des horaires de 24 heures par jour, 365 jours par année. Il y a aussi un sentiment exceptionnel de passion, de fierté et de travail d'équipe au CN, semblable au sentiment de camaraderie qui prévaut chez les militaires.

Même si nous avons recruté d'anciens combattants par le passé, une approche plus ciblée a été adoptée l'automne dernier. En première étape, nous voulions nous rapprocher des anciens combattants qui travaillent déjà au CN. Nous l'avons fait au moyen d'un programme de reconnaissance transfrontalière le 11 novembre. Dans le cadre de cette initiative, nous avons

them. This is the pin that I proudly wear today, and I have also distributed one. These men and women will shortly be called to action to act as CN ambassadors by either being profiled on social media, promoting jobs through their own network, acting as subject matter experts or attending military career events.

CN has also implemented targeted outreach and media activities. In the U.S., we have participated in four military base visits and three major military career fairs, and we have established partnerships with 11 military bases identified as being aligned with our recruitment needs. These partnerships were facilitated by the army transition coordinators as well as our own internal recruiters who are ex-military. Tailored recruitment communication tools were created to promote the fit between military skills and jobs at CN. I invite you to look at the signal profile that I distributed as an example.

Social media is an essential tool to promote CN and advertise jobs in order to recruit the best possible candidates. To further increase our reach, CN recently launched a new social and mobile-friendly job-search platform, including an app available through iTunes stores. In addition, we have invested in online advertisement sites such as vetsuccess.gov and other websites sponsored by DirectEmployers, a well-known U.S. job board service. Finally, CN continues to participate in the top employer survey organized by G.I. Jobs and will continue to post jobs on our corporate website and on our newly launched Facebook page.

In the U.S., since the introduction of the White House initiative called Joining Forces, outreach activities have been tremendously facilitated. Companies like CN can now easily access thousands of online resumés thanks to this concerted effort between veterans' organizations, the media and employers. A great example is the free online military job search engine created by Indeed.

These sites assist U.S. veterans in translating their skills and knowledge into civilian jobs and help employers to better understand military experience and responsibilities. While some job and social media environments promoting Canadian veterans have been introduced in Canada, they do not appear to have the same reach as those currently available in the United States.

CN offers the following five recommendations to increase opportunities for veterans and employers:

remis à nos anciens combattants 440 épinglettes, conçues spécialement à leur intention, qui permettaient de les identifier et d'entrer en rapport avec eux. C'est l'épinglette que je porte fièrement aujourd'hui et que je vous ai apportée. Ces hommes et ces femmes seront bientôt appelés à agir en tant qu'ambassadeurs du CN en se dotant d'un tel profil dans les médias sociaux, en faisant la promotion de l'emploi par leur propre réseau, en agissant en tant qu'experts en la matière ou en participant à des foires sur les carrières dans le milieu militaire.

Le CN a aussi mis en œuvre des activités de sensibilisation et des activités avec les médias ciblées. Aux États-Unis, nous avons visité quatre bases militaires et participé à trois salons de l'emploi importants pour les militaires, et nous avons forgé des partenariats avec 11 bases militaires où le personnel pourrait convenir à nos besoins de recrutement. Ces partenariats ont été facilités par des coordonnateurs de la transition à la vie civile et certains de nos propres recruteurs internes, qui sont d'anciens militaires. Des outils de communication conçus spécialement pour le recrutement font valoir la correspondance entre les compétences militaires et les emplois disponibles au CN. Je vous invite à prendre connaissance du profil typique que j'ai distribué.

Les médias sociaux sont un outil essentiel de promotion du CN et ils lui permettent d'annoncer ses offres d'emplois pour recruter les meilleurs candidats possibles. Afin de joindre davantage de gens, le CN a récemment lancé une nouvelle plateforme sociale et conviviale de recherche d'emplois empruntant les technologies mobiles, notamment une application accessible par iTunes Stores. De plus, nous avons investi dans des sites d'annonces en ligne comme vetsuccess.gov et d'autres sites Web parrainés par DirectEmployers, un service de site de recherche d'emplois bien connu aux États-Unis. En dernier lieu, le CN continue de participer au sondage sur les employeurs les plus importants que fait la revue G.I. Jobs et il continuera de publier les offres d'emplois sur son site web et sur la page Facebook que nous venons de créer.

Aux États-Unis, depuis l'introduction de l'initiative de la Maison-Blanche appelée Joining Forces, les activités de liaison ont été facilitées énormément. Des sociétés comme le CN peuvent maintenant accéder facilement à des milliers de curriculum vitæ en ligne grâce à cet effort concerté entre les organisations d'anciens combattants, les médias et les employeurs. Le moteur de recherche d'emplois en ligne gratuit à l'intention des militaires créé par Indeed est un bon exemple.

Ces sites aident les anciens combattants américains à mettre à profit leurs compétences et leurs connaissances dans des emplois civils et ils sont utiles pour amener les employeurs à mieux comprendre l'expérience et les responsabilités d'un militaire. Certains environnements de recherche d'emplois et de médias sociaux ont été créés au Canada pour faire la promotion des anciens combattants canadiens, mais ils ne semblent pas avoir le même impact que ceux qui sont offerts actuellement aux États-Unis.

Le CN propose les cinq recommandations suivantes dans le but d'accroître les possibilités pour les anciens combattants et les employeurs :

First, the creation of an official online job board endorsed by Veterans Affairs and the Department of National Defence would enable employers and veterans to connect by posting jobs and resumés respectively. In addition to an official online presence, CN would welcome the organization of military career fairs to better connect with veterans.

We also would look forward to the opportunity to build strong relationships with key military partners, from whom we can obtain first-hand information on recruitment opportunities, and to continually improve and sustain our outreach activities.

The creation of specialized educational programs, such as those found at the British Columbia Institute of Technology, can accelerate the education of former and current military members as they offer accreditation for military experience.

Finally, we suggest increasing the visibility of existing services that help employers and veterans better understand and connect with each other. As an example, in working with Right Management, the current career transition consulting firm retained by Veterans Affairs, CN discovered that more veterans could take advantage of these services.

In other words, there is tremendous value for both the military and private businesses in the creation of official tools and events, as well as an effective liaison service.

In closing, CN faces are changing. We are introducing new generations and new cultures, as well as a more diverse and multi-skilled workforce. We are looking forward to including and welcoming more veterans.

Thank you for providing us with this opportunity to share our efforts and to provide ideas to foster stronger relationships with veterans and their supporting organizations.

[Translation]

The Chair: We are very grateful to you for the reduced fares, even the free trips, you have provided to veterans and their families in recent years. They are greatly appreciated. Your program has not gone unnoticed in the armed forces.

[English]

We have gotten some pretty expansive information, and, I must say, I am quite happy that you are the first ones up in regard to looking at the transition to civilian industry. We will go through our list. We want to save 10 minutes at the end, if you please, for a review of our trip.

Premièrement, nous recommandons la création d'un tableau officiel d'affichage des offres d'emplois en ligne approuvé par le ministère des Anciens Combattants et le ministère de la Défense nationale, qui permettrait aux employeurs et aux anciens combattants d'entrer en communication, les uns en affichant des offres d'emplois et les autres, leur curriculum vitæ. En plus d'une présence en ligne officielle, le CN serait favorable à l'organisation de salons de carrières pour les militaires qui lui permettraient de joindre plus facilement les anciens combattants.

Nous voyons aussi d'un bon œil la possibilité de nouer des relations étroites avec des partenaires clés du monde militaire, de qui nous pouvons obtenir de l'information directe sur les possibilités de recrutement, et nous cherchons à améliorer et à soutenir continuellement nos activités de liaison.

Nous recommandons également la création de programmes de formation spécialisés, comme ceux offerts par le British Columbia Institute of Technology, pour accélérer l'apprentissage de membres anciens et actuels des Forces canadiennes, étant donné qu'ils reconnaissent l'expérience des militaires.

En dernier lieu, nous suggérons d'accroître la visibilité des services existants qui aident les employeurs et les anciens combattants à mieux se comprendre et à communiquer entre eux. Par exemple, en travaillant avec Right Management, l'entreprise de consultation en transition de carrière retenue actuellement par le ministère des Anciens Combattants, le CN a découvert qu'un plus grand nombre d'anciens combattants pourraient profiter de ces services.

Autrement dit, le monde militaire et les entreprises privées ont tout intérêt à créer des outils, à organiser des événements officiels et à mettre en place un service de liaison efficace.

En conclusion, le CN est en pleine transformation. Nous créons de nouvelles générations et de nouvelles cultures et nous nous dotons d'un effectif plus diversifié et polyvalent. Nous serons heureux d'accueillir un plus grand nombre d'anciens combattants.

Je vous remercie de nous avoir donné l'occasion de vous parler des efforts que nous déployons et des façons de favoriser des liens plus étroits avec les anciens combattants et les organisations qui les appuient.

[Français]

Le président : Nous vous sommes très reconnaissants pour les voyages à prix réduits ou même gratuits que vous avez offerts aux vétérans et à leurs familles au cours des dernières années. Ils ont été largement appréciés. Cette initiative n'est pas passée sous silence au sein des forces armées.

[Traduction]

Nous venons d'obtenir de l'information assez exhaustive et je dois dire que je suis assez content que vous soyez les premiers qui entrent en considération pour la transition à la vie civile. Nous allons parcourir notre liste. Nous voulons garder 10 minutes de temps à la fin, si vous le voulez bien, pour passer en revue notre voyage.

Senator Plett: Thank you, chair. I certainly agree with the comments you made. I think other witnesses will be hard pressed to give us the type of presentations we have had here today. I am overwhelmed by the efforts that both of our railways are making in getting our men and women in uniform into civilian life. Thank you very much to both companies. Indeed, I believe that both of your companies are so well positioned because there is probably almost every type of job out there that you could accommodate, whether it be an electrician, a carpenter, a policeman, an IT person, and so on. I think you are well positioned to help our veterans, no matter what their skills, expertise, and training. It is positive.

I have a couple of questions. Both witnesses can certainly answer. Mr. Wajda, you talked about your scholarship program. I would like you to elaborate a little bit on the scholarship program that you have. Ms. Joanis, if you have something similar to that, please jump in as well. Could you expand a little bit on the scholarships that you have for either the veterans or their families?

Mr. Wajda: That one was announced by our CO, Fred Green, back in November, I think, of last year. The Lord Strathcona's Horse Regiment has had a long history with CP, since almost its inception. In the scholarship program, we have money put aside that veterans coming in through that regiment can apply for. It is not just a scholarship but also helps to transition once they decide to leave the military. The applications come through HR, from my department, and then we look at them and determine what amount we want to give those individuals. If they have children who are going into post-secondary education, we have a whole bunch of different scholarships, but that one is specifically targeted for veterans coming in. Even if they are in the army and they want to have their children expand their further education, we have funds set aside to provide scholarships for those individuals. They have to apply through the company. It comes through HR, and then we make the determination. We have set money aside for that.

Senator Plett: Does CN have any similar program?

Nancy Villeneuve, Sourcing Manager, Canadian National (CN): We have scholarships available to our employees and their children, but nothing formal for the military. We have one for First Nations and one for women in non-traditional roles, but nothing specific, at the moment, for veterans.

Senator Plett: You talked, Ms. Joanis, about your training programs of three months and three weeks, respectively. Could you tell me a little more about the training program? Is that geared to veterans or simply an overall training program?

Le sénateur Plett : Je vous remercie monsieur le président. J'abonde dans le même sens que vous. Je pense que les autres témoins auront fort à faire pour nous donner le type de témoignages que nous venons d'avoir aujourd'hui. Je suis très impressionné par les efforts que nos sociétés de chemin de fer déploient pour amener nos hommes et nos femmes en uniforme à faire la transition à la vie civile. Je tiens à remercier les deux sociétés. Effectivement, je crois que si vos deux sociétés sont aussi bien positionnées, c'est parce qu'elles offrent probablement à peu près tous les types d'emplois que quelqu'un peut chercher, qu'il s'agisse d'un électricien, d'un charpentier, d'un policier, d'une personne en TI et ainsi de suite. Je pense que vous êtes bien placés pour aider nos anciens combattants, peu importe leurs compétences, leur expertise et leur formation. Cela est positif.

J'ai quelques questions auxquelles les deux témoins pourraient certainement répondre. Monsieur Wajda, vous avez parlé de votre programme de bourses. J'aimerais que vous nous donniez des détails à ce sujet. Madame Joanis, si vous avez un programme semblable chez vous, n'hésitez pas à prendre la parole. Pourriez-vous nous donner un peu plus d'information sur les bourses que vous offrez aux anciens combattants ou à leurs familles?

M. Wajda : Ce programme été annoncé par notre chef de la direction, Fred Green, au mois de novembre dernier, je pense. Le Lord Strathcona's Horse Regiment entretient des relations de vieille date avec le CP, des relations qui remontent presque à sa fondation. Dans le programme de bourses, nous réservons des fonds à l'intention des anciens combattants qui viennent de ce régiment. Nous n'offrons pas seulement une bourse, mais des fonds qui servent aussi à la transition une fois que les militaires décident de quitter les forces. Les demandes viennent des RH, de mon service, nous les examinons et déterminons le montant que nous voulons accorder à ces personnes. Nous avons différentes bourses pour les études postsecondaires des enfants de nos anciens combattants, mais celle-ci vise précisément les anciens combattants qui arrivent chez nous. Nous avons donc diverses bourses pour les enfants et une bourse en particulier pour les anciens militaires qui entrent dans nos rangs, mais ils doivent en faire la demande à la société. Les RH nous transmettent ces demandes et nous prenons ensuite la décision. Des fonds sont prévus pour nos anciens combattants à cette fin.

Le sénateur Plett : Le CN a-t-il un programme semblable?

Nancy Villeneuve, directrice, Recherche de candidats, Canadien National (CN) : Nous avons des bourses pour nos employés et leurs enfants, mais nous n'avons rien d'officiel pour les militaires. Nous en avons une pour les employés appartenant aux Premières nations et une pour les femmes qui occupent des postes non traditionnels, mais nous n'avons rien de précis, en ce moment, pour les anciens combattants.

Le sénateur Plett : Vous avez parlé, madame Joanis, de vos programmes de formation de trois mois et de trois semaines respectivement. Pourriez-vous nous en dire davantage au sujet du programme de formation? S'adresse-t-il particulièrement aux anciens combattants ou s'agit-il simplement d'un programme général de formation des employés?

Ms. Joanis: Overall training programs. For example, to become a conductor, you can come in with a high school diploma, and we will train you to become a conductor. In terms of the skills we require for doing that job, there is a lot of safety consciousness. That is why, in terms of recruiting veterans, the training is made that much easier because they go by railcars and locomotives and are not impressed by these kinds of assets, whereas some people, like you and me, could be. The training is not tailored to veterans; the training is offered to new hires at CN. There is training on the mechanical skills side and on the engineering side, both for the tracks or for signals, as well as on the operational side. For the vast majority of our positions, we will train people to occupy the jobs that we have.

Senator Plett: You both want to expand your workforce. Well, maybe not expand; maybe, through attrition, it might stay even. You certainly both want to hire a lot of employees in the next while. You have some great programs here. When you advertise, do you give preferential treatment to veterans? If I come in alongside a veteran, would you simply give the veteran the position? In my case, he might be better-qualified. Would you just simply hire the best-qualified person for the job, or do you give some preferential treatment to vets?

Mr. Wajda: I will start with that one. We sign two agreements, one with CIVISERVE and one with Forces@work. I cannot speak for CN, but I understand their business quite well. A lot of our positions just require high school graduation. If you are going to be a civil engineer, then obviously you need an engineering degree. However, a lot of our positions basically require high school diplomas, college, or whatever. When they come through CIVISERVE or Forces@work and they have the credentials, we guarantee that they will get an interview. Then they are put in with the regular mix. Obviously, when people just have high school, we look at all of their previous work experience and how it relates to heavy industry. We are heavy industry. We work around moving equipment. There are a lot of manual tasks involved. Obviously, the military has a lot of that. If it is an individual from signals and communications, they would be more suited for signals and communication. We are always looking, as a company, for whoever has the skills. If the skills match, we would rather have that than prolong the training. If we have a mechanic who comes in from the military and has already worked on diesel equipment, the only training we have to do is how it works on a diesel locomotive. There are some subtle differences versus a diesel truck.

Mme Joanis : Ce sont des programmes de formation généraux. Par exemple, pour devenir chef de train, un candidat peut posséder un diplôme d'études secondaires et nous allons ensuite le former pour devenir chef de train. Il faut être conscient des dangers et capable de travailler dans ces conditions pour occuper ce poste. Or, il est beaucoup plus facile de former des anciens combattants, parce qu'ils ne sont pas intimidés par les wagons et les locomotives et ce genre d'équipement, alors que certaines personnes, comme vous et moi, pourraient l'être. La formation n'est pas conçue spécialement pour les anciens combattants, elle s'adresse à tous les nouveaux employés du CN. Il y a de la formation en mécanique et en génie, tant pour les voies ferrées que pour l'aiguillage, et de la formation sur les opérations. Nous formons nous-mêmes nos employés pour la vaste majorité de nos postes

Le sénateur Plett : Vos deux sociétés veulent augmenter leur effectif. En fait, vos effectifs pourraient ne pas augmenter, mais rester au même niveau, à cause de l'attrition. Mais vous voulez certainement toutes deux embaucher un grand nombre d'employés dans un avenir rapproché. Vous avez mis en place de très bons programmes. Lorsque vous annoncez des offres d'emplois, accordez-vous un traitement préférentiel aux anciens combattants? Si je me présente en même temps qu'un ancien combattant, lui accordez-vous simplement le poste? Dans mon cas, il pourrait être mieux qualifié! Embaucheriez-vous simplement la personne la mieux qualifiée pour le travail ou donneriez-vous un certain traitement préférentiel aux anciens combattants?

M. Wajda : Je vais commencer par répondre à cette dernière question. Nous avons deux accords, un avec CIVISERVE et l'autre avec Forces@work. Je ne peux pas parler pour le CN, mais je comprends assez bien son fonctionnement. Un grand nombre de nos postes n'exigent qu'un diplôme d'études secondaires. Pour devenir un ingénieur civil, il faut évidemment posséder un diplôme en génie. Cependant, beaucoup de nos postes ne demandent qu'un diplôme d'études secondaires ou collégiales, ou quelque chose de ce genre. Lorsque les candidats nous arrivent par CIVISERVE ou Forces@work et qu'ils possèdent les qualifications, nous garantissons qu'ils obtiendront une entrevue. Ils sont alors classés avec les autres candidats. Évidemment, lorsque les personnes n'ont qu'un diplôme d'études secondaires, nous examinons leur expérience de travail et la pertinence de leur expérience pour l'industrie lourde. Nous sommes une industrie lourde. Nous travaillons autour d'un équipement en mouvement. Cela suppose un grand nombre de tâches manuelles. Évidemment, le monde militaire compte beaucoup de ce genre d'emplois. Si la personne a une expérience dans le domaine des signaux et des communications, il vaudrait mieux l'affecter à de telles tâches chez nous. Nous sommes une entreprise et nous cherchons toujours la personne qui possède les bonnes compétences. Nous préférons profiter des compétences que quelqu'un possède déjà plutôt que de donner une longue formation. Ainsi, si un mécanicien qui a déjà travaillé sur de l'équipement au diesel nous arrive des forces, la seule formation que nous avons à lui fournir est la façon de travailler sur une locomotive au diesel. Il y a des différences subtiles par rapport à un camion au diesel.

That kind of training speeds up our process, and, obviously, those people would get preferential treatment to someone who is an auto mechanic, for example. We look at that. We look at their skill sets and match them to the positions we have. If a veteran has the skills, they will probably float to the top because their skills apply more to the work we are looking at.

Ms. Joanis: There is no specific preferential treatment, but their experience speaks for itself. As Mr. Wajda said, in terms of experience, their CVs will get to the top of the pile.

Senator Plett: I have a question about disabled veterans. We have had a number of soldiers come back from Afghanistan with serious injuries who may want to continue working but are having difficulties. Do you have programs that cater to disabled veterans?

Mr. Wajda: As a federal employer, we have to look at disabilities. There are some jobs that would be very difficult for a disabled person to perform. Safety-sensitive and safety-critical jobs such as running trains and rail traffic control require visual acuity and certain skills. However, there are many jobs at CP that are being done by disabled persons, although not necessarily veterans. We employ people who are blind or missing limbs as a result of accidents. We do accommodate people with disabilities. If they have the right skill set, there is no issue.

Ms. Joanis: That is true for CN as well.

Senator Plett: I am very happy with your programs.

Senator Day: Welcome and thank you for being here, and thank you for the pin.

Mr. Wajda, how many of CP's 15,000 employees are in Canada?

Mr. Wajda: About 13,000.

Senator Day: So CN has a much larger presence in the United States than does CP.

Mr. Wajda: We do.

Senator Day: Have either of you had any relationship with the Canadian Forces Liaison Council? Are you aware of that organization?

Mr. Wajda: I am not.

Ms. Joanis: No.

Senator Day: Did Veterans Affairs talk to you, or how did you establish some of these special considerations for veterans? How did that come about, other than the Lord Strathcona relationship?

Ce genre de formation accélère nos processus et évidemment ces personnes obtiendraient un traitement préférentiel par rapport à quelqu'un en mécanique automobile par exemple. Nous en tenons compte. Nous examinons les compétences des candidats et les apparions aux postes que nous voulons pourvoir. Si un ancien combattant possède les compétences, il sera probablement choisi en premier parce que ses compétences s'appliquent davantage au genre de travail que nous faisons.

Mme Joanis : Il n'y a pas de traitement préférentiel particulier, mais leur expérience parle d'elle-même. Comme M. Wajda le dit, lorsque les anciens combattants ont l'expérience recherchée, nous allons mettre leurs CV sur le dessus de la pile.

Le sénateur Plett : J'ai une question au sujet des anciens combattants handicapés. Un certain nombre de soldats revenus de l'Afghanistan qui ont subi des blessures graves veulent continuer de travailler, mais ils éprouvent des difficultés à se trouver un emploi. Avez-vous en place des programmes qui ciblent les anciens combattants handicapés?

M. Wajda : En tant qu'employeur fédéral, nous devons examiner de quel handicap il s'agit. Il y a certains emplois qu'une personne handicapée pourrait très difficilement occuper. Les emplois critiques sur le plan de la sécurité, comme conduire un train ou aiguiller le trafic ferroviaire, exigent une bonne vision et certaines compétences. Cependant, il y a beaucoup d'emplois au CP confiés à des personnes handicapées, qui ne sont pas nécessairement des anciens combattants. Nous employons des personnes aveugles ou qui ont perdu un membre à la suite d'un accident. Nous prenons des mesures pour répondre aux besoins des personnes qui ont des incapacités. Si elles possèdent les compétences recherchées, il n'y a pas de problème.

Mme Joanis : Cela est aussi vrai pour le CN.

Le sénateur Plett : Je suis très content que vous ayez ces programmes.

Le sénateur Day : Bienvenue et je vous remercie d'être ici, et merci pour votre épinglette.

Monsieur Wajda, combien des 15 000 employés du CP travaillent au Canada?

M. Wajda : Environ 13 000.

Le sénateur Day : Alors le CN a une présence beaucoup plus importante aux États-Unis que le CP.

M. Wajda : Oui.

Le sénateur Day : Est-ce que certains d'entre vous avez eu des relations avec le Conseil de liaison des Forces canadiennes? Connaissez-vous cette organisation?

M. Wajda : Je ne la connais pas.

Mme Joanis : Moi non plus.

Le sénateur Day : Le ministère des Anciens Combattants vous a-t-il parlé à ce sujet ou avez-vous établi certains critères spéciaux pour les anciens combattants? Comment cela a-t-il pris forme, en dehors de vos rapports avec le régiment Lord Strathcona?

Mr. Wajda: The military contacted us at CP. I believe that was through work that Fred Green had done with the military and Lord Strathcona. They knew through publications. People contacted us with these job sites, and we said that it was not a problem.

Referencing one of Ms. Joanis's recommendations, that is one area of difference between Canada and the U.S. The U.S. musters many of their people in certain locations, so it is much easier to get to those sites, whereas we do not see that from an industry point of view. Where do we go; who do we contact. In the U.S. the process is much more user-friendly from an employer's point of view. We can list our jobs and talk to applicants and to military liaison people and so on. We do not see it as being that clear. Maybe it is, but it is not that public, so we do not understand it.

Senator Day: Who organizes that in the U.S.? Is it the military or a veterans affairs type of organization?

Mr. Wajda: The military does it. I am not sure if it is veterans affairs, but they muster the people in certain locations to leave, and when they bring them back they give them a lot of debrief training.

I was at a conference in the U.S. where I learned that when military personnel come back they are given a lot of psychological assessments and training because of the issues of post-traumatic stress disorder. Based on the papers I have read, our veterans are experiencing the same problems.

They bring them into certain locations and provide them cultural training and training on day-to-day sensitivities. They all take driving lessons, for example, because in Iran and Afghanistan they drive down the middle of the road, and fast, so many of them get speeding tickets when they are back home. You can go to the mustering points and recruit there, but it is primarily done through the army. They have much better liaison than we have.

Senator Day: Ms. Villeneuve or Ms. Joanis, do you have any comment in relation to that service that is being offered?

Ms. Villeneuve: I believe the Joining Forces initiative that came out of the White House at the end of last year and took form at the beginning of this year is very helpful in that it enables employers, the media and the government to come together with formal commitments and new tools and ways of connecting. It is that bringing together in a more formal environment that is helping us recruit in a very efficient way, which is what brought us to our recommendations for here as well. We want to bring everyone together into a more organized environment.

M. Wajda : Les militaires ont communiqué avec nous au CP. Je crois que c'était grâce au travail effectué par Fred Green avec les militaires du régiment Lord Strathcona. Les militaires l'avaient appris par des publications. Des personnes ont communiqué avec nous au sujet de ces sites d'annonces d'emplois et nous leur avons fait savoir que nous étions d'accord.

Concernant une des recommandations de Mme Joanis, c'est là un aspect où la situation diffère entre le Canada et les États-Unis. Les États-Unis rassemblent un grand nombre de leurs militaires à certains endroits, de sorte qu'il est plus facile de rencontrer ces gens, alors que nous ne voyons pas cela dans l'industrie. Où aller, avec qui communiquer? Aux États-Unis le processus est beaucoup plus convivial pour les employeurs. Nous pouvons énumérer nos offres d'emplois et parler à des candidats et aux responsables de la liaison avec les militaires et ainsi de suite. Pour nous, ce n'est pas aussi clair; peut-être que ça l'est, mais la chose n'est pas très publique et nous ne la comprenons pas.

Le sénateur Day : Qui organise cela aux États-Unis? Est-ce les militaires ou une organisation du genre « affaires des anciens combattants »?

M. Wajda : Ce sont les militaires. Je ne suis pas certain si ce sont les responsables des affaires des anciens combattants, mais ils regroupent les gens à certains endroits lorsqu'ils quittent et, lorsqu'ils les ramènent au pays, ils leur donnent beaucoup de formation de suivi.

J'assistais à une conférence aux États-Unis où j'ai appris que, lorsque les militaires reviennent au pays, ils sont soumis à de nombreuses évaluations psychologiques et reçoivent de la formation pour reconnaître le trouble de stress post-traumatique. Selon les articles que j'ai lus, nos anciens combattants font face aux mêmes problèmes.

Aux États-Unis, on amène les militaires à certains endroits et on leur donne une formation culturelle ainsi qu'une formation pour le retour à la vie civile au quotidien. Par exemple, ils suivent tous des leçons de conduite automobile parce qu'en Iran et en Afghanistan, les militaires conduisent au milieu de la route, et rapidement, de sorte qu'un grand nombre d'entre eux reçoivent des contraventions de vitesse lorsqu'ils recommencent à conduire à la maison. Les gens peuvent se rendre aux points de rassemblement et recruter à cet endroit, mais l'armée s'en occupe principalement. L'armée assure une bien meilleure liaison avec eux que ce que nous pouvons faire.

Le sénateur Day : Madame Villeneuve ou madame Joanis, avez-vous des commentaires par rapport au service offert là-bas?

Mme Villeneuve : Je crois que l'initiative Joining Forces amorcée par la Maison-Blanche à la fin de l'an dernier et qui a pris forme au début de cette année est très utile dans le sens où elle permet aux employeurs, aux médias et au gouvernement de se regrouper, de prendre des engagements formels et de profiter de nouveaux outils et de nouvelles façons de communiquer. C'est ce rassemblement dans un environnement plus officiel qui aide à recruter d'une manière très efficace, et c'est ce qui nous a amenés à formuler nos recommandations ici aussi. Nous voulons regrouper tout le monde dans un environnement plus organisé.

Ms. Joanis: To answer the first part of your question, it is part of CN's sourcing strategy of reach out to veterans. Because of the similarity of the work that the military does, it is very valuable to us from both a training and a retention perspective.

Senator Day: Is it a win-win situation.

Ms. Joanis: Very much so.

Senator Day: You are happy to have personnel who are already trained as they fit in nicely. We are happy to hear that you find them to be good employees.

Ms. Joanis: They are very much so.

Senator Day: I would appreciate getting your recommendations at the end, and we will do more thinking about that. Is much of that developed through your exposure to other jurisdictions like the United States, or is it just from history here in Canada?

Ms. Joanis: By seeing what exists in the U.S. we know what could be developed in Canada. For example, we were not aware of the organization to which you referred.

Senator Day: The Canadian Forces Liaison Council is designed to get employers to support the reserve Armed Forces by allowing them to take training days or leaves of absence, for example.

Ms. Joanis: We will reach out to them.

Ms. Villeneuve: One interesting way of getting a sense of what veterans are thinking is through social media. Through sites such as LinkedIn and Facebook you can get the pulse of what people are thinking. Many of the ideas for the sourcing strategy actually come from the veterans themselves. Keeping a finger on the pulse is a very important part of developing strategy.

Senator Day: Have you noticed any increase in the last 10 years of employees who have had military experience with post-traumatic stress problems? Is that a growing problem within your employment group?

Mr. Wajda: I have not seen it. I was at a conference late last year in the U.S. that the U.S. military attended, and they are seeing it, but we have not seen it in Canada.

Senator Day: You are aware of it and keeping an eye out for it, but you have not seen it.

Mr. Wajda: Exactly.

Ms. Joanis: I am not aware of any cases.

The Chair: Are you aware of something called SCAN, Second Career Assistance Network, that provides information to all military personnel before they retire?

Mr. Wajda: I am not.

Mme Joanis : Pour répondre à la première partie de votre question, la liaison avec les anciens combattants fait partie de notre stratégie de recrutement au CN. En raison de la similarité du travail qu'effectue le personnel militaire, il est très avantageux pour nous de recruter des anciens combattants sur les plans de la formation et du maintien en poste.

Le sénateur Day : C'est une situation où tout le monde gagne.

Mme Joanis : Tout à fait.

Le sénateur Day : Vous êtes contents d'avoir du personnel déjà formé qui répond à vos besoins, et nous sommes heureux de vous entendre dire que les anciens combattants sont de bons employés.

Mme Joanis : Ils sont vraiment très bons.

Le sénateur Day : J'aimerais obtenir vos recommandations à la fin, et nous allons y réfléchir. Vos recommandations découlent-elles en grande partie de ce que vous avez observé ailleurs, comme aux États-Unis, ou s'inspirent-elles plutôt de l'expérience canadienne?

Mme Joanis : En voyant ce qui existe aux États-Unis, nous savons ce qui pourrait fonctionner ici, au Canada. Par exemple, nous ne connaissions pas l'organisation que vous avez mentionnée.

Le sénateur Day : Le Conseil de liaison des Forces canadiennes est conçu pour amener les employeurs à appuyer les réservistes des Forces armées en leur permettant de prendre des journées de formation ou des congés autorisés par exemple.

Mme Joanis : Nous allons les approcher.

Mme Villeneuve : Les médias sociaux sont une façon intéressante de découvrir ce que pensent les anciens combattants. Grâce à des sites comme LinkedIn et Facebook, nous pouvons prendre le pouls des gens. En fait, un grand nombre des idées intégrées à notre stratégie pour trouver des candidats viennent des anciens combattants eux-mêmes. Pour élaborer notre stratégie, il est très important de rester au fait de ce que les gens pensent.

Le sénateur Day : Avez-vous remarqué, au cours des 10 dernières années, une augmentation du nombre d'anciens combattants à votre service qui sont aux prises avec un trouble de stress post-traumatique? Est-ce un problème grandissant chez vos employés?

M. Wajda : Je n'ai rien vu en ce sens. À la fin de l'an dernier, j'ai assisté à une conférence aux États-Unis où il y avait des militaires américains et, eux, ils avaient constaté l'existence du problème, mais nous ne percevons rien de tel ici, au Canada.

Le sénateur Day : Vous savez que le problème peut exister et vous gardez l'œil ouvert, mais vous ne l'avez pas constaté.

M. Wajda : C'est ça.

Mme Joanis : Je ne connais pas de cas.

Le président : Connaissez-vous le SPSC, le Service de préparation à une seconde carrière, qui fournit de l'information à tous les militaires avant leur départ des forces?

M. Wajda : Non, je ne le connais pas.

Ms. Joanis: No.

The Chair: It is supposed to be the instrument of transition for regular force members who are in the normal process of retirement. They are educated on all things, including employment opportunities.

[*Translation*]

Senator Nolin: I would like to go back to the matter of the efforts that the federal government could make to encourage the work you are being urged to do, as I listen to you today. What more could the federal government — the Department of National Defence as an example — do to support you in the efforts you are being asked to make?

[*English*]

Ms. Joanis: Of the five recommendations that CN has put forward, the first one about having an official online site would be very helpful. We have seen some hesitation from military members regarding posting their CV online. There are different ways of posting CVs and keeping confidentiality. Not everyone wants to put their name beside all the things they have done for the country or their work, but having one recognized site so that people know that is the place to go to post their name confidentially is important. They would act as translators for that person's experience.

Having a body of knowledgeable liaison that can connect the military background to what the businesses are looking for would be very helpful. Not everyone understands the different titles and the experience gained in the military. By educating either the employers or a service, it would help us tremendously. It would also help veterans as they are putting forward their CV or going to interviews to translate the experience that they gain into valuable experience for businesses.

[*Translation*]

Senator Nolin: I would like to go back to the question of wounded veterans. Senator Day put his finger on the one of the problems affecting soldiers and veterans, a problem that traditionally scares employers. It is the whole question of operational stress.

All three of you answered in the negative. So you have no veterans working for you who might be suffering from that kind of injury.

Let me ask you the question in a different way. According to your military hiring criteria, are there any that would prevent a veteran who could possibly be identified as suffering from a mental illness from getting a job with you? This is an arm of the federal Parliament, so you can use whichever of the official languages you prefer.

Mme Joanis : Non.

Le président : Ce service est censé être l'instrument de transition pour les membres des forces régulières qui amorcent un processus normal de retour à la vie civile. Ils sont informés sur toutes sortes de choses, y compris les possibilités d'emplois.

[*Français*]

Le sénateur Nolin : Je voudrais revenir sur la question des efforts que le gouvernement fédéral pourrait déployer pour favoriser le travail qu'on vous incite à faire, entre autres, en vous écoutant aujourd'hui. Qu'est-ce que le gouvernement fédéral — comme par exemple le ministère de la Défense nationale — pourrait faire de plus pour vous épauler dans les efforts qu'on vous demande de déployer?

[*Traduction*]

Mme Joanis : Parmi les cinq recommandations formulées par le CN, la première concernant la création d'un site en ligne officiel serait très utile. Nous avons constaté que les militaires hésitent quelque peu à afficher leur CV en ligne. Il y a différentes façons d'afficher les CV et d'en assurer la confidentialité. Certaines personnes sont réticentes à l'idée de décrire ce qu'elles ont fait pour leur pays ou dans leur travail, mais il est important d'avoir un site reconnu où les gens savent qu'ils peuvent se présenter en toute confidentialité. Nous pourrions fournir un service ou mettre en lumière l'expérience des gens en regard des postes à pourvoir.

Il serait très utile de pouvoir compter sur un groupe d'agents de liaison aguerris qui pourraient faire des liens entre les antécédents militaires et les compétences que les entreprises recherchent. Il n'est pas donné à tout le monde de comprendre les différents titres et l'expérience acquise dans le milieu militaire. Il serait vraiment utile de sensibiliser les employeurs ou de leur fournir un service. Cela aiderait aussi les anciens combattants qui font parvenir leur CV ou qui se rendent à des entrevues à mettre en lumière la valeur de l'expérience qu'ils ont acquise dans les forces pour les postes offerts par les entreprises.

[*Français*]

Le sénateur Nolin : J'aimerais revenir sur la question des vétérans blessés. Le sénateur Day a mis le doigt sur un des problèmes qui affectent les militaires et les vétérans et qui fait traditionnellement peur aux employeurs. C'est toute la question du stress opérationnel.

Vous avez tous les trois répondu par la négative. Vous n'avez donc pas de vétérans qui travaillent pour vous qui souffriraient de ce type de blessure.

Laissez-moi vous poser la question différemment. Selon vos critères d'embauche des militaires, y en a-t-il qui empêcheraient un vétéran, qui pourrait être identifié comme étant un malade mental, d'obtenir un emploi chez vous? Vous êtes dans une institution du Parlement fédéral, vous pouvez donc utiliser l'une ou l'autre des deux langues officielles qui vous convient.

Ms. Joanis: So let me use French to say no. In all of our tests, no psychometric test evaluates the candidates' mental conditions. The selection processes would not detect people in that situation.

Senator Nolin: If you were looking at a candidate's medical file, let us say, and you found out that he had that kind of injury, which we and the military are increasingly regarding as every bit a wound as one from a bullet or a shell, what would you do?

Ms. Joanis: It comes down to the same thing. In the hiring process for unionized positions, for example, everyone has a medical. The results of that medical are never passed to the applicant. As a recruiter, the only thing I have to know is whether the person is capable of doing the job.

For example, anyone found to be colour-blind could not do the job because they have to be able to recognize the signals. But I do not know the reason. I am simply told that the person cannot work in that position. As a recruiter, I never know a candidate's medical condition. No doctor determines whether a person has the skills to do the job.

[English]

Senator Nolin: Now I would like to have your experience in the U.S. because they have similar concerns.

Mr. Wajda: To Ms. Joanis' point, I have occupational health services in my group. Some jobs require medical; some do not. If they do not require medical, the person comes right in and we hire based on reference checks, and so on. If an individual does have medical conditions that could impact their ability to do the work properly, we have a chief medical officer, as required by Transport Canada, and so on, that reviews the medical conditions and makes a determination if that person is fit or not. It is not a recruiter or HR; it is an actual medical doctor who looks at it. They can go back to their personal physician and ask more questions and get clarifications.

In the U.S., it is not much different. For example, Ms. Joanis was talking about colour vision. It is the same in the U.S. In the U.S., our company does more physical abilities testing to ensure that individuals can lift and pull and so on for the job than we do in Canada. The conditions are more stringent in the U.S. for the positions than they are in Canada at the present time.

Senator Nolin: To your knowledge, mental fitness is not a requirement?

Mme Joanis : Justement, j'allais pour vous répondre en français en vous disant que non. Parmi tous nos tests, aucun test psychométrique n'évalue les conditions mentales des candidats. Quelqu'un qui serait dans cet état ne serait pas détecté à travers les processus de sélection.

Le sénateur Nolin : Disons que vous apprenez, en regardant le dossier médical d'un candidat, qu'il a ce type de blessure, qui de plus en plus, pour nous comme pour la communauté militaire, est reconnue comme étant une blessure au même titre qu'une blessure par balle ou par obus; que faites-vous si vous découvrez cela dans le dossier du candidat?

Mme Joanis : De deux choses l'une : dans le processus d'embauche, les postes syndiqués, par exemple, passent tous à travers un examen médical. Les résultats de l'examen médical ne sont jamais transmis à la personne qui postule un poste. En tant que recruteur, la seule chose que je dois savoir, c'est si la personne est capable de faire le travail.

Par exemple, quelqu'un qui serait daltonien ne pourrait pas faire le travail parce qu'il doit pouvoir reconnaître les signaux. Mais je ne connais pas la raison. On me dit simplement qu'il ne peut pas travailler à ce poste. En tant que recruteur, je ne connais jamais la condition médicale du candidat. Il n'y a aucun médecin qui détermine si la personne a les capacités nécessaires pour faire le travail.

[Traduction]

Le sénateur Nolin : J'aimerais maintenant vous entendre parler de l'expérience que vous avez acquise aux États-Unis, parce qu'on a là-bas des préoccupations semblables.

M. Wajda : En ce qui concerne ce qu'a dit Mme Joanis, mon groupe offre des services de santé au travail. Certains emplois exigent un examen médical; d'autres non. Si une personne n'a pas besoin de se soumettre à un examen médical, la personne est embauchée après le contrôle de ses références et ainsi de suite. Si l'état de santé de la personne pourrait nuire à sa capacité d'accomplir le travail correctement, nous avons un médecin chef, comme l'exige Transports Canada, qui examine la personne et détermine si elle est apte ou non à occuper le poste. Ce n'est pas un recruteur ni les RH qui interviennent, c'est véritablement un médecin qui examine le dossier. La personne peut retourner voir son médecin personnel pour poser plus de questions et obtenir des précisions si elle le désire.

Aux États-Unis, ce n'est pas très différent. Par exemple, Mme Joanis parlait de la nécessité de pouvoir percevoir les couleurs. C'est la même chose aux États-Unis. Là-bas, notre entreprise fait davantage de tests de capacités physiques pour s'assurer que les personnes peuvent lever et tirer des charges, et cetera. Les conditions sont plus strictes aux États-Unis qu'au Canada aujourd'hui.

Le sénateur Nolin : Selon vous, tient-on compte de la santé mentale de la personne?

Mr. Wajda: No. However, if something comes on a file that the individual's personal physician, or the doctors, or the company that is doing our medicals on a contract basis for pre-employment, that will go to our corporate physicians. The corporate physician will talk with the employee and will get additional information to make assessment. At the present time, there is nothing there that identifies a mental illness as an issue that prevents an individual from having that job.

Senator Nolin: My concern is not about being aware of something; it is what you will do the moment you will be informed of that reality. Are you going to treat that veteran the same way you are going to treat someone who was hit by a bullet?

Mr. Wajda: We are going to treat the veteran the same way we are going to treat any employee who comes up for a medical and has a condition that comes to our understanding. We will go through our corporate physician for determination. It does not matter who the individual is. If there is a medical condition that prevents that employee from having that job, it does not matter if he is a veteran, or myself, or whoever. They will not get that job or they will be asked for further information to make an informed decision.

It does not matter if it is a veteran or not. We are not discriminating against anyone. If they have a medical condition, it is reviewed by our medical facility and they will make the determination.

The Chair: The chair would like the opportunity of asking a couple of questions as we have time for a second round.

Let us go just a little farther. We have veterans. Apart from your working with Lord Strathcona through the hiring agencies, you really do not have a policy that specifically seeks out veterans and has created an opportunity for their employment, versus the general population. If I understand correctly, CN has a policy for the hiring of Aboriginal people and women but not for veterans. Am I correct with that?

Ms. Joanis: You are asking as to whether or not there is a —

The Chair: Specific policy that you will be seeking to employ veterans, as you have with women, with Aboriginal people, and so on.

Ms. Joanis: The sourcing strategy that we have is to recruit the best candidate possible. We are looking at increasing our reach to reach out to more veterans because we do believe and we know that their experience has a good fit with us.

M. Wajda : Non. Cependant, s'il y a, dans le dossier, une information en ce sens fournie par le médecin personnel du candidat ou de l'employé, les médecins, ou l'entreprise embauchée à contrat qui fait nos examens médicaux avant l'embauche, cette information sera portée à l'attention des médecins de notre société. Le médecin à qui sera confié le cas discutera avec l'employé et obtiendra les renseignements additionnels qui lui permettront de faire son évaluation. Actuellement, il n'y a rien qui détermine qu'une maladie mentale soit un problème qui empêche une personne d'occuper un emploi.

Le sénateur Nolin : Je ne vous demande pas si vous êtes conscients de la chose, mais ce que vous ferez lorsque vous serez informés que quelqu'un est aux prises avec une maladie mentale. Allez-vous traiter cet ancien combattant de la même façon que vous allez traiter quelqu'un qui a été blessé par balle?

M. Wajda : Nous allons traiter l'ancien combattant de la même façon que nous allons traiter n'importe quel autre employé qui arrive à un examen médical et qui a des problèmes de santé qui sont portés à notre attention. Nous allons demander à un médecin de notre société d'évaluer la situation, peu importe qui est la personne. Si l'état de santé empêche une personne d'occuper un poste, peu importe qu'elle soit un ancien combattant ou non, que ce soit moi ou quelqu'un d'autre, elle ne l'obtiendra pas. Elle ne sera pas embauchée ou on lui demandera plus d'information afin de prendre une décision éclairée.

Le fait que la personne soit un ancien combattant ou non n'entre pas en ligne de compte. Nous ne faisons pas de discrimination contre quiconque. Si le candidat ou la candidate a un problème de santé, il ou elle est examiné par notre personnel médical et une décision est rendue.

Le président : J'aimerais profiter de l'occasion pour poser quelques questions, étant donné que nous avons le temps pour un deuxième tour.

Examinons la chose d'un peu plus près. Nous avons des anciens combattants. À l'exception de vos rapports avec le régiment Lord Strathcona par le biais d'agences de placement, vous n'avez pas réellement de politique qui cible précisément les anciens combattants et qui leur donne la priorité sur la population générale. Si je comprends bien, le CN a une politique pour les Autochtones et pour les femmes mais pas pour les anciens combattants. Ai-je raison?

Mme Joanis : Vous demandez s'il y a ou non...

Le président : ...une politique qui cible précisément l'embauche d'anciens combattants, comme celle pour les femmes, les Autochtones, et cetera.

Mme Joanis : Notre stratégie est de recruter les meilleurs candidats possibles. Nous cherchons à établir une meilleure liaison avec les anciens combattants parce que nous croyons et parce que nous savons que leur expérience correspond à nos besoins.

The Chair: It is not a hiring priority, but it is a source of excellent candidates that you have identified and will pursue; is that correct?

Ms. Joanis: Yes.

The Chair: Are you expanding beyond Lord Strathcona because it is only one regiment amongst a couple hundred?

Mr. Wajda: Both Ms. Joanis and Ms. Villeneuve said “where do we go.” We are having difficulty finding out where to go within the Armed Forces to find these individuals.

When people come to us with a website, we say we will do it; however, we have not been able to navigate within the Armed Forces to say here is a source of individuals. I do not necessarily want a source, but I want to be able to put my positions out there somehow so people can look at them, understand what our jobs are and then apply for them. Right now we are having difficulty. Fifteen years ago there was not as big of an issue as people coming back now, so we understand that, and we are having difficulty trying to figure out how to get in there.

The Chair: We are speaking of veterans. We also have reservists, another case we have studied separately. We could go into that if we had time, but as we are speaking about veterans and you have spoken about the Canadian Forces and are trying to find them, what has Veterans Canada done in its responsibilities in regards to assisting members find employment? You also indicated that you help find employment for spouses too, I believe, or something that was identified. Am I correct there?

Ms. Joanis: When I spoke about the spouses, it was in terms of their eligibility to use our services with regard to the Employee and Family Assistance Program.

The Chair: What about Veterans Canada? Have they been more forthcoming in providing the information that you just told us is not readily available from the Canadian Forces?

Ms. Villeneuve: We found out from Veterans Affairs that Right Management had the mandate to help to transition the veterans to a civilian life by offering classes on how to do your resumé, et cetera, and also the ability to post jobs and try to connect one on one. It is just a slightly longer process.

The Chair: What about the Veterans administration in the United States? Do they have a particular policy in regards to helping veterans find employment?

Le président : Les anciens combattants ne jouissent pas d'une priorité pour l'embauche, mais vous reconnaissez qu'ils constituent un bassin d'excellents candidats que vous tenterez de joindre, est-ce exact?

Mme Joanis : Oui.

Le président : Vous limitez-vous au régiment Lord Strathcona, parce qu'il y en a quelque deux cents autres?

M. Wajda : Mme Joanis et Mme Villeneuve ont toutes deux dit « où pouvons-nous aller? ». Nous avons de la difficulté à savoir où aller dans les Forces canadiennes pour trouver ces personnes.

Lorsque les personnes nous signalent un site web, nous sommes tout disposés à aller voir; cependant, nous n'avons pas été en mesure de trouver dans les sites des Forces canadiennes un endroit qui nous permettrait de dire : « Voici un bassin de candidats. » Je ne cherche pas nécessairement un « bassin de candidats », mais je veux être en mesure d'annoncer des postes quelque part de manière que les personnes puissent en prendre connaissance, comprendre ce que sont nos emplois et puis faire des demandes. À l'heure actuelle, nous avons de la difficulté. Il y a quinze ans, le problème des militaires qui revenaient à la vie civile n'était pas aussi important, nous le comprenons, mais nous avons de la difficulté à trouver des façons de joindre ces gens.

Le président : Nous parlons d'anciens combattants. Nous avons aussi des réservistes, un autre cas que nous avons étudié séparément. Nous pourrions en discuter si nous avions le temps, mais nous parlons des anciens combattants, vous avez parlé des Forces canadiennes et vous essayez de prendre contact avec elles, alors qu'est-ce que le ministère des Anciens Combattants a fait pour aider les membres à trouver un emploi, conformément aux responsabilités qui lui incombent? Vous avez indiqué que vous aidez également les conjoints de vos employés à trouver un emploi, je crois, ou quelque chose comme cela. Est-ce que je comprends bien?

Mme Joanis : En fait, les conjoints ont accès à nos services du Programme d'aide aux employés et leur famille.

Le président : Et qu'en est-il du ministère des Anciens Combattants? S'est-il occupé plus activement de fournir l'information qui, selon ce que vous venez de nous dire, n'est pas facile à obtenir des Forces canadiennes?

Mme Villeneuve : Nous avons appris du ministère des Anciens Combattants que Right Management a le mandat d'aider les anciens combattants à faire la transition à la vie civile en leur offrant des cours sur la façon de rédiger un curriculum vitae, et cetera, et aussi en permettant l'affichage des offres d'emplois et en facilitant les communications de personne à personne. Le processus est juste un peu plus long.

Le président : Que font les responsables des affaires des anciens combattants aux États-Unis? Ont-ils une politique particulière pour aider les anciens combattants à trouver un emploi?

Ms. Villeneuve: With the Joining Forces initiative from the White House, a lot of energy is put in to helping I think it is 100,000 veterans and spouses find employment. They have been reaching out to employers but also media such as Indeed and Google who have then created environments where both employers and veterans can connect and find jobs.

As we gave an example from Indeed, if you go to Indeed.com/military, there are hundreds of thousands of resumés online, free for the veteran to post and the employers to find. As they are going forward, more and more of the media community are also being engaged in committing themselves to find innovative ways of connecting both employers and veterans.

The Chair: National Defence, the Canadian Forces has a director of individual training that is mandated to do Canadian Forces accreditation programs and also civilian equivalencies. Have any of them ever provided information to you, or have you been able to access that information at all? No?

Mr. Wajda: No.

Ms. Joanis: No.

The Chair: Going back to your employee who was employed and has been injured on the job, what methodology do you have in regard to handling that employee? I will extrapolate that to go along where Senator Nolin was. If we have injured veterans who are injured in one way but not in other capabilities, would you see your companies looking at a policy of trying to employ in a sort of priority basis injured veterans and finding them employment within your organization to meet with the government and what the Human Rights Commission says of employing or hiring people with disabilities?

Mr. Wajda: I will start because the occupational health services return-to-work and all of WCB falls under me also. We have an employee that is injured at work, so it is a work-related injury. They obviously go on to workmen's compensation.

The Chair: That is provincial, right?

Mr. Wajda: It is provincial. Every board is different but they are all somewhat the same. They all pay a percentage of wages and so on. That is fairly expensive for all companies. We have a return-to-work route that once we find out what the injury is we try to find out what the restrictions are. There are a couple of paths we take.

If they are temporary restrictions, we will try to accommodate the individual in the job, change the job. It is always in our best interests to get the person back to what he was doing, so we will try to modify the job and get him back to work rather than sitting at home. If it becomes a permanent injury, say it is an amputation or something like that, and he cannot work in his chosen field, we will look at the disability. If it is a permanent disability, we will

Mme Villeneuve : Avec l'initiative Joining Forces de la Maison-Blanche, beaucoup d'énergie est consacrée à aider, je crois, quelque 100 000 anciens combattants et leurs conjoints à trouver un emploi. Les responsables de l'initiative sont entrés en liaison avec les employeurs, mais aussi avec les médias, comme Indeed et Google qui ont créé des environnements où les employeurs et les anciens combattants peuvent entrer en communication.

Étant donné que nous avons donné l'exemple de Indeed, si vous allez à Indeed.com/military, il y a des centaines de milliers de curriculum vitæ en ligne que les employeurs peuvent parcourir gratuitement. À mesure que les choses progressent, de plus en plus de gens des médias sociaux et autres sont appelés à s'engager à trouver des façons novatrices de mettre en rapport les employeurs et les anciens combattants.

Le président : La Défense nationale a un directeur de la formation individuelle qui est chargé des programmes accrédités des Forces canadiennes et des équivalences civiles. Vous a-t-on déjà fourni de l'information ou avez-vous été en mesure d'accéder à cette information? Non?

M. Wajda : Non.

Mme Joanis : Non.

Le président : Pour en revenir à votre employé qui a été blessé au travail, quelle aide apportez-vous à cet employé? Je vais reprendre la question du sénateur Nolin pour pousser la discussion plus loin. Si nous avions des anciens combattants blessés qui conservent malgré tout des capacités pour travailler, vos sociétés chercheraient-elles à mettre en place une politique pour essayer d'accorder une certaine priorité à ces anciens combattants, de façon à satisfaire à l'objectif du gouvernement d'embaucher des personnes handicapées et à la consigne donnée par la Commission canadienne des droits de la personne en ce sens?

M. Wajda : Je vais répondre en premier, parce que les services de santé au travail, le retour au travail et toutes les questions d'indemnisation relèvent également de moi. Si nous avons un employé qui se blesse au travail, il s'agit d'un accident de travail et cet employés reçoivent une indemnité d'accident du travail.

Le président : Cela relève des provinces, n'est-ce pas?

M. Wajda : Oui. Toutes les commissions sont différentes les unes des autres, mais elles fonctionnent toutes un peu de la même manière. Elles versent un pourcentage du salaire, et cetera. Cela est assez coûteux pour toutes les entreprises. Nous avons une procédure de retour au travail que nous suivons dès que nous connaissons la nature de la blessure et que nous pouvons déterminer quelles sont les limites de la personne. Nous examinons quelques possibilités.

S'il y a des incapacités temporaires, nous allons essayer d'accueillir la personne au travail, changer ses tâches. Il est toujours dans notre meilleur intérêt de ramener l'employé à son poste, de sorte que nous allons essayer de modifier ses tâches et de le réinstaller au travail au lieu de le laisser à la maison. Si la blessure devient permanente, disons que l'employé doit se faire amputer ou quelque chose comme cela, et qu'il ne peut plus

look at accommodating that individual. We will possibly move him, look at other jobs within his work area or location or city or province. He will have to make a determination whether he wants to move or not.

We will work down both streams. We have temporary accommodations for individuals who have been injured at work to try to get them back in the workforce because it is much more beneficial to the employee to get back to work than to sit at home, and if they are permanent disabilities, then we look at the system, the whole thing in Canada, and we try to bring the individual back to his skill sets. We have accommodated many people with disabilities in call centres, for example. You can set up a system at home and they can phone and manage it that way.

However, if the individual was a locomotive engineer or conductor and somehow had an unfortunate accident and cannot get into the locomotive, then we look at doing something different, or if there is nothing in the company, through the WCB act we would pay for that individual to be retrained into something so he can go and get other work external to the company.

The Chair: The company will pay?

Mr. Wajda: Oh, yes. We are a Schedule 2 employer, so we pay dollar for dollar plus an administration fee. For pretty much anyone who gets injured, it is revenue coming out of the firm. We will get people retrained depending on the injury and what the individual's skill sets are. They might be able to find a job closer to themselves, and then they leave the company and go elsewhere.

The Chair: Is there anything specific on injured veterans?

Mr. Wajda: They will be treated exactly the same way as anyone else. If an injured veteran comes in with a disability, under the employment standards we do not discriminate against people with disabilities. They have to have the skill set to do the job.

The Chair: And you find that.

Mr. Wajda: We find that, yes.

[Translation]

The Chair: Ms. Joanis?

Ms. Joanis: Ditto.

The Chair: The same thing, then.

At this point, I am going to start the second round of questions, if I may.

travailler dans son domaine, nous évaluons son incapacité. S'il s'agit d'une incapacité permanente, nous allons examiner des façons d'accueillir cet employé. Nous pourrions le déplacer, examiner d'autres postes dans son aire de travail, son secteur, sa ville ou sa province. Cet employé devra décider s'il accepte de déménager ou non.

Nous allons travailler dans les deux sens. Nous prenons des mesures d'adaptation temporaires pour les personnes qui ont été blessées en cours d'emploi parce qu'il est beaucoup plus avantageux pour l'employé de revenir au travail que de rester à la maison. S'il s'agit d'une incapacité permanente, nous examinons tout le réseau en place au Canada et nous essayons de trouver pour cet employé un poste où il pourra mettre à profit ses compétences. Nous avons ainsi pris des mesures pour permettre à nombreuses personnes souffrant d'incapacités de travailler dans les centres d'appels, par exemple. Il est possible d'installer un système à la maison d'où ces personnes peuvent travailler.

Cependant, s'il s'agissait d'un mécanicien de locomotive ou d'un chef de train qui ne pourrait plus monter dans une locomotive après un accident de travail, nous devrions songer à autre chose et s'il n'y avait pas d'autres possibilités dans l'entreprise, alors, en vertu des lois sur l'indemnisation des accidents de travail, nous payerons une formation à cette personne dans un autre domaine pour lui permettre de trouver un emploi à l'extérieur de notre société.

Le président : L'entreprise paiera?

M. Wajda : Oh oui, notre société figure à l'annexe 2, de sorte que nous payons à part égale, en plus d'assumer les frais d'administration. C'est nous qui payons pour à peu près tous ceux qui se blessent au travail chez nous. Nous payons la formation de recyclage selon la blessure subie et selon les compétences de l'employé; si celui-ci trouve un emploi plus proche de chez lui, il quitte la société.

Le président : Y a-t-il quelque chose de particulier pour les anciens combattants blessés?

M. Wajda : Ils seront traités exactement comme tous les employés. Si un ancien combattant blessé est aux prises avec une incapacité, nous ne faisons pas de discrimination contre lui, conformément aux normes qui régissent l'emploi. Les anciens combattants doivent posséder les compétences requises pour occuper les emplois.

Le président : Et c'est ce qui se produit.

M. Wajda : Oui, c'est ce qui se produit.

[Français]

Le président : Madame Joanis?

Mme Joanis : Copié-collé.

Le président : C'est le même format.

Dans ce contexte, je vais commencer la deuxième ronde de questions, si vous me le permettez.

[English]

Senator Plett: I have only a follow-up to Senator Nolin's line of questioning. Ms. Joanis, you mentioned that you do not see a person's medical records when you are hiring. A doctor sees them, or whoever.

If someone applies for a job as a signalman, obviously, a person cannot be colour-blind. I understand that. If it is determined that he or she is colour-blind, there is a host of other things that person could be capable of doing. Do you simply get a report back saying, "Sorry, this person does not qualify," or do you get a report saying this person qualifies for this and this and this?

Ms. Joanis: The second alternative. There are positions with requirements. In some cases we will ask for the candidate to not be colour-blind, so we will then tell the candidate that he cannot apply to these positions but that there is a host of other positions he could certainly apply for. As a recruiter, I do not see his medical. I just get to see three things, but the candidate knows because the candidate has been spoken to.

Senator Plett: The candidate knows he did not get the job because he is colour-blind?

Ms. Joanis: Exactly. That was a requirement, so there is a test that measures that, and he will be told he did not pass that specific test. The candidates are fully aware of the reasons for which they are not accepted for medical conditions. It is the same thing if they do not pass our background check. I will never know the reason, if he had gone to prison or something else, but the individual will be told the reason. He knows the reason in this case.

Senator Plett: Would CP have a similar situation?

Mr. Wajda: Very similar.

Senator Plett: I have one final question in this area. I do not want to paint anybody with a bad brush here, but there are some organizations that offer different treatment, and firefighters may be one of them, with respect to physical requirements, women versus men or possibly Aboriginal people not having to meet the same rigorous requirements. Do your railways or railroads have those types of situations? If someone needs to be able to lift a certain amount of weight, would it matter what gender they were? Would they all have to pass the same type of test?

Mr. Wajda: Yes. In the U.S., we partner with many of the big Class 1 railroads and we have developed physical ability testing. One area we have looked at is primarily for conductors because they have to walk quite a distance and hang off the side of the cars. There are a whole bunch of issues they have to deal with. They have something called a knuckle that they might have to replace, for example, which weighs 100 pounds.

[Traduction]

Le sénateur Plett : Je n'ai qu'une question qui fait suite à celle du sénateur Nolin. Madame Joanis, vous avez dit que vous ne voyez pas le dossier médical d'une personne lorsque vous l'embauchez, c'est un médecin qui le voit ou quelqu'un d'autre.

Si quelqu'un se présente pour un poste d'aiguilleur, évidemment la personne ne peut pas être daltonienne. Je comprends cela. Toutefois, il y a toutes sortes d'autres choses qu'une personne daltonienne peut faire. Est-ce que vous obtenez simplement un rapport indiquant « Désolé, cette personne ne se qualifie pas », ou est-ce que vous obtenez un rapport indiquant que cette personne se qualifie pour tel ou tel travail?

Mme Joanis : Nous regardons les autres possibilités. Certains postes comportent des exigences. Dans certains cas, nous allons exiger que le candidat ne soit pas daltonien. Nous allons répondre alors au candidat qui souffre de cette affection qu'il ne peut se qualifier pour le poste mais qu'il y en a beaucoup d'autres pour lesquels il pourrait certainement poser sa candidature. En tant que recruteur, je ne vois pas son dossier médical. Je vois seulement trois choses, mais le candidat le sait, parce qu'on lui a parlé.

Le sénateur Plett : Le candidat sait qu'il n'obtient pas l'emploi parce qu'il est daltonien?

Mme Joanis : C'est bien cela. Il s'agit d'une exigence, alors il y a un test pour cela, et on lui dira qu'il n'a pas réussi ce test. Les candidats sont entièrement informés des raisons pour lesquelles ils ne sont pas acceptés. C'est la même chose s'ils ne réussissent pas notre contrôle des références. Je ne saurai pas pourquoi le résultat est négatif, s'ils ont déjà fait de la prison, par exemple, ou quelque chose d'autre, mais les candidats seront informés de la raison.

Le sénateur Plett : Est-ce que la situation serait semblable au CP?

M. Wajda : Très semblable.

Le sénateur Plett : J'ai une dernière question. Je ne veux pas mal dépeindre personne ici, mais il y a certaines organisations qui offrent un traitement différent, comme les pompiers, en ce qui a trait aux exigences physiques pour les femmes par opposition aux hommes ou peut-être les Autochtones qui n'ont pas à satisfaire aux mêmes exigences rigoureuses. Les sociétés de chemins de fer en font-elles autant? Si une personne doit pouvoir soulever un certain poids, varie-t-on cette exigence selon le sexe de la personne en cause? Les candidats et les candidates devraient-ils se soumettre au même type de test?

M. Wajda : Oui, aux États-Unis, nous sommes en partenariat avec plusieurs grands chemins de fer de classe 1 et nous avons créé des tests de capacités physiques. Nous avons dû examiner cet aspect particulièrement pour les chefs de train parce qu'ils doivent marcher sur de longues distances et se tenir en équilibre sur le côté des wagons. Il y a toute une série de détails dont ils doivent s'occuper. Par exemple, ils peuvent parfois devoir remplacer ce qu'on appelle une mâchoire d'attelage, qui pèse une centaine de livres.

These tests were developed to simulate that work. They go through the medical, and then they have to go through the physical abilities test. We do not necessarily have that in Canada, but occasionally people will have to lift a 100-pound piece of metal to get on the train. We will not discriminate against anyone; they just have to be able to do that task.

Ms. Joanis: CN piloted a physical ability test in both the U.S. and Canada, and we are considering putting that forward. We are clear in the requirements in that we had a third party help us build the test. We are cognizant of ensuring it does not discriminate against women.

Senator Plett: Mr. Chair, I know that you will in your capacity as chair thank our witnesses formally, but I would like to say that if this is a lead-in to the types of witnesses we will hear from in the future, I think we will have an excellent report. Thank you.

The Chair: I would like a follow-up, if I may. Oh, Senator Day, do you have a follow-up?

Senator Day: I can wait. Go ahead.

[Translation]

Senator Nolin: I would like to keep going along the same lines. There is no discrimination, but is there any affirmative action? That is, with those with disabilities, with female staff, with Aboriginals, you do not have that kind of policy?

Ms. Joanis: No. In terms of our recruitment strategy, we seek more exposure in certain communities. But in terms of the criteria, everyone is the same.

Senator Nolin: I understand, but you make specific efforts to reach different segments of the population that, right from the start, would not contain your traditional clientele?

Ms. Joanis: Exactly.

Senator Nolin: I understand. So perhaps the word “discrimination” is not appropriate, but you undertake specific actions for groups of individuals, which may include Aboriginals, women, the disabled.

Ms. Joanis: Yes.

The Chair: Are you aware that there is a policy of recruiting women and that the armed forces now have a greater proportion of women with those skills? Are you going to target those women specifically?

Ms. Joanis: We have a hard time reaching them at the moment.

Senator Nolin: Yes, if we put in place the programs they are asking for.

Ces tests ont été créés pour simuler ce travail. Les candidats sont soumis à un examen médical et puis ils doivent effectuer le test de capacités physiques. Nous n'avons pas nécessairement cela au Canada, mais il arrive que des personnes doivent soulever une pièce de métal de 100 livres pour la mettre sur un train. Nous ne faisons pas de discrimination envers quiconque; les personnes doivent tout simplement être en mesure de le faire.

Mme Joanis : Le CN a mis à l'essai un test de capacités physiques aux États-Unis et au Canada, et nous songeons à mettre ce test en place. Nous sommes très clairs en ce qui concerne les exigences, étant donné qu'une tierce partie nous a aidés à élaborer le test. Nous sommes conscients qu'il ne faut pas faire de discrimination envers les femmes.

Le sénateur Plett : Monsieur le président, je sais qu'à titre de président, vous allez vouloir remercier officiellement les témoins, mais je tiens à souligner que, si c'est le genre de témoins que nous allons entendre à l'avenir, je suis d'avis que nous allons produire un excellent rapport. Merci.

Le président : J'aimerais qu'on poursuive cette discussion. Oh! Sénateur Day, avez-vous une question en ce sens?

Le sénateur Day : Je peux attendre. Allez-y.

[Français]

Le sénateur Nolin : J'aimerais poursuivre sur cette lancée. Il n'y a pas de discrimination, mais est-ce qu'il y a de la discrimination positive? C'est-à-dire que, dans le cas des handicapés, du personnel féminin, des Autochtones, vous n'avez pas ce genre de politique?

Mme Joanis : Non. Au niveau de notre stratégie de recrutement, on s'expose davantage dans certaines communautés, mais au niveau des critères, ils sont tous sur la même base.

Le sénateur Nolin : Je comprends, mais vous avez une action spécifique pour rejoindre différents éléments qui, d'emblée, ne seraient pas votre clientèle traditionnelle?

Mme Joanis : Exactement.

Le sénateur Nolin : Je comprends. Donc, le mot « discrimination » n'est peut-être pas approprié, mais vous faites des actions spécifiques pour des groupes d'individus, ce qui peut inclure les Autochtones, les femmes, les handicapés.

Mme Joanis : Oui.

Le président : Êtes-vous consciente qu'il y a une politique pour recruter les femmes et que les forces armées ont une plus grande proportion de femmes maintenant qui possèdent ces compétences? Est-ce que vous allez cibler ces femmes en particulier?

Mme Joanis : On a présentement de la difficulté à les rejoindre.

Le sénateur Nolin : Si on met en place les programmes demandés, oui.

The Chair: The question cuts both ways. That is to say, yes, we recognize perfectly well that the government has no methodology for selling its product, but the same goes for you when it comes to having to sell your product to potential recruits?

Ms. Joanis: Exactly.

[*English*]

Senator Day: I think one of the most important perspectives that you can bring is that you operate both in Canada and in the United States, and you are bringing us a comparison that we do not normally hear about. If there is anything else that flows from our line of questioning that you think could be helpful to us, do not hesitate to send it to the clerk, and it will be circulated to all of us.

Ms. Villeneuve, you mentioned the Joining Forces. I do not know if I should take you literally when you talk about the White House. Is this an initiative of the President and the President's office?

Ms. Villeneuve: Yes.

Senator Day: That is interesting. We tend to think in terms of ministries like Veterans Affairs and the Department of National Defence, but this is out of the President's office?

Ms. Villeneuve: Yes. The First Lady has been the voice of this. There is actually a website that has both the information and all the official commitments from every employer, such as how many people they want to hire, et cetera, as well as media opportunities. It is a detailed site, and it certainly provides insight into what everyone is doing in the U.S.

Senator Day: Excellent. When you send us a note, if you decide to do so, from the point of view of the manner in which you treat reservists who are employees of yours, if it is different in the United States than in Canada, I think we would be interested in hearing from you on that regarding paid leave, that kind of thing, if you have a policy that is different from one to the other.

Mr. Wajda: We can provide you our policy; it is not a big deal.

Ms. Joanis: Yes. There are policies for of leave of absence, in order for them to go to the training site. They can go for up to 30 days, for example.

[*Translation*]

Senator Nolin: We want to know whether you accommodate the reality of the reservists. If so, how do you do it?

Senator Day: And whether there is a difference between the United States and Canada.

Ms. Joanis: It is different. Their reality is different from ours.

Senator Nolin: That is what we wanted to know.

Le président : La question va des deux côtés, par exemple, c'est-à-dire que oui, on reconnaît très bien qu'il n'y a pas de méthodologie de la part du gouvernement pour vendre le produit, mais c'est la même chose pour vous qui devez vendre votre produit aux recrues potentielles?

Mme Joanis : Exactement.

[*Traduction*]

Le sénateur Day : Je crois que l'une des perspectives les plus importantes que vous pouvez apporter est que vous intervenez au Canada et aux États-Unis et que vous pouvez faire des comparaisons que nous ne voyons normalement pas. Si vous pensez à quoi que ce soit qui pourrait nous éclairer et faire suite aux questions que nous posons aujourd'hui, nous vous invitons à transmettre l'information au greffier, qui nous la communiquera.

Madame Villeneuve, vous avez mentionné le programme Joining Forces. Je ne sais pas si je devrais vous prendre au mot lorsque vous avez parlé de la Maison-Blanche. Est-ce une initiative du président et du bureau du président?

Mme Villeneuve : Oui.

Le sénateur Day : Cela est intéressant. Nous avons tendance à penser en termes de ministères, comme le ministère des Anciens Combattants et le ministère de la Défense nationale, mais cette initiative vient du bureau du président?

Mme Villeneuve : Oui. La première dame des États-Unis a été la porte-parole de cette initiative. Il y a actuellement un site web qui contient de l'information et tous les engagements officiels de chaque employeur, comme le nombre de personnes qu'ils veulent embaucher, par exemple, ainsi que les possibilités figurant dans les médias. Ce site est détaillé et il donne certainement une perspective sur ce que chacun fait aux États-Unis.

Le sénateur Day : Excellent. Si les réservistes embauchés chez vous au Canada sont traités différemment de ceux qui travaillent aux États-Unis et si vous décidez de nous envoyer une note à cet effet, nous aimerions connaître ce qu'il en est pour les congés payés, ce genre de choses, et savoir si vos politiques diffèrent.

M. Wajda : Nous pouvons facilement vous fournir notre politique.

Mme Joanis : Oui. Il y a des politiques pour les congés, qui permettent aux employés d'obtenir une formation. Par exemple, les employés peuvent avoir jusqu'à 30 jours de congé.

[*Français*]

Le sénateur Nolin : On veut savoir si vous vous ajustez à la réalité des réservistes et, si oui, comment vous le faites?

Le sénateur Day : Et est-ce que c'est différent entre les États-Unis et le Canada?

Mme Joanis : C'est différent. Leur réalité est différente de la nôtre.

Le sénateur Nolin : C'est ce qu'on voulait savoir.

[English]

The Chair: To conclude, the President as the Commander-in-Chief has a different perspective. However, our Governor General is our Commander-in-Chief, and it would be interesting to see how they might engage.

If I may, I come back to the injured person. You have a veteran who has presented himself to be recruited for a job, he is injured, he does the evaluation and the evaluation says he is not qualified to do that job. Do you treat that recruit in a way that they can find another potential job within your firm? Specifically, if it is a veteran, would you go that extra mile in ensuring that happens, or is it just a general policy throughout?

Mr. Wajda: For us, we have not had a lot of veterans apply, to be honest with you. If an individual has a great skill set, we will look to see if we can find them a position elsewhere because skills are tough to find nowadays, as everyone knows. It is not in our best interests to say, "Just because you cannot do this job, out the door you go." If this guy has a good skill set but did not pass the medical, we will personally provide a bunch of different options for that individual and that individual can choose by location, profession, so on and so forth.

If the individual is a veteran, if we know they are a veteran — you have to look at the resumé as sometimes they may have been out for a while or whatever. We have to look at that and then determine if they have the right skill sets for a job.

Ms. Joanis: The only thing I would say is that with the reality of the environment we work in, there are fewer opportunities depending on what the injury is, obviously, given the physical requirements of the positions.

The Chair: You have jobs in headquarters and so on, however. Is that correct?

Ms. Joanis: Yes.

The Chair: In the end, the hiring of veterans is not a policy point. It is, however, a source that you have recognized by what you have described as probably a great place to find. Because it is such a great place to find — you have said so yourself — and we know we have a lot of veterans now who are transitioning into civilian life, do you see your policies changing to be far more aggressive or even specific in seeking out veterans in the future? You are into a pretty heavy hiring period right now.

Mr. Wajda: Much of the military lifestyle is very similar to the railway lifestyle in that they move around, they are away from home and so on and so forth.

[Traduction]

Le président : Pour conclure, le président des États-Unis à titre de commandant en chef des forces armées a une perspective différente. Cependant, notre gouverneur général est notre commandant en chef, et il serait intéressant de voir quels engagements peuvent être pris.

Si je le peux, j'aimerais revenir aux personnes blessées. Un ancien combattant se présente pour un poste; il a été blessé et l'évaluation montre qu'il n'est pas qualifié pour le travail. Traitez-vous ce candidat de façon à lui permettre de trouver un autre poste dans votre entreprise? Plus précisément, s'il s'agit d'un ancien combattant, feriez-vous un effort supplémentaire pour cela ou appliquez-vous simplement une politique générale?

M. Wajda : Pour être bien honnête avec vous, il n'y a pas eu beaucoup d'anciens combattants qui ont postulé un emploi chez nous. Si une personne a d'excellentes compétences, nous allons chercher à lui trouver un poste ailleurs parce que les compétences sont difficiles à trouver de nos jours, comme tout le monde sait. Il n'est pas dans notre meilleur intérêt de dire : « Parce que vous ne pouvez pas faire ce travail, vous devez aller voir ailleurs. » Si cette personne a des compétences intéressantes, mais que l'examen médical est négatif, nous allons lui offrir différentes options et elle pourra choisir en fonction du lieu de travail, de la profession, et cetera.

Si la personne est un ancien combattant, et si nous le savons, nous devons regarder le curriculum vitæ, parce que le document peut avoir été soumis il y a longtemps ou pour une autre raison. Nous devons l'examiner et puis déterminer si l'ancien combattant possède les compétences recherchées pour le poste.

Mme Joanis : La seule chose que je puisse dire est qu'il y a évidemment moins de possibilités selon les incapacités en cause, étant donné la réalité du milieu dans lequel nous travaillons et les exigences physiques des postes à pourvoir.

Le président : Il y a toutefois des postes dans les administrations centrales, et cetera. Est-ce exact?

Mme Joanis : Oui.

Le président : En bout de ligne, l'embauche des anciens combattants ne fait pas l'objet d'une véritable politique. Vous avez toutefois reconnu que les anciens combattants constituent probablement un bassin de candidats très intéressants. Parce qu'ils constituent un bassin de candidats si intéressants — vous l'avez dit vous-mêmes — et parce que beaucoup d'anciens combattants font actuellement la transition à la vie civile, voyez-vous des changements dans vos politiques pour recruter plus activement des anciens combattants à l'avenir? Vous vous trouvez actuellement dans une période d'embauche assez intensive.

M. Wajda : Les militaires ont un mode de vie très semblable à celui des travailleurs des chemins de fer, en ce sens qu'ils se déplacent, qu'ils travaillent loin de chez eux, et cetera.

As Ms. Joanis and Ms. Villeneuve have said, if there was a way that we could access them easily, we would definitely be there. We are using these boards right now, and if there were more accessibility, I think it would be better for everyone, not just CN and CP, but for corporations in Canada, plus better for the veterans. However, right now, it just does not seem to mix. There are no clear linkages on where we should go and how we find these individuals.

The Chair: There is no need to try to identify them as a specific group to prioritize because, in fact, you are seeking them out, but the information flow is not there. That is an incredible deficiency. Thank you very much.

I would like to pass on, on behalf of my colleagues, our condolences to CN for the recent loss of your three engineers in their line of duty. We understand very much your loss, both as an organization losing comrades and also to the families. We hope that the firm is well structured to help them as they go through their bereavement.

Thank you very much. You have been most enlightening, and we are most appreciative of your coming today and being quite candid with us.

We will now go in camera for a couple of minutes to review our trip and trip report.

(The committee continued in camera.)

OTTAWA, Wednesday, April 4, 2012

The Subcommittee on Veterans Affairs of the Standing Senate Committee on National Security and Defence met this day at 12:03 p.m. to study the services and benefits provided to members of the Canadian Forces; to veterans; to members and former members of the Royal Canadian Mounted Police; and their families (topic: Transition to civilian life).

Senator Donald Neil Plett (*Deputy Chair*) in the chair.

[*English*]

The Deputy Chair: Honourable senators, I declare the meeting in session. My name is Senator Don Plett, and I am Deputy Chair of the Committee.

The committee is continuing its study of the transition to civilian life of veterans. Today we will hear from representatives of Helmets to Hardhats in Canada and in the United States. They will provide an overview of and will discuss the employment programs, services and support that their organizations offer to veterans during and after their transition to civilian life.

Comme Mme Joanis et Mme Villeneuve l'ont déclaré, s'il y avait une façon pour nous d'avoir accès facilement à ces gens, nous en profiterions très certainement. Nous utilisons ces tableaux d'annonces électroniques qui, s'ils étaient plus accessibles, profiteraient à tout le monde, non seulement au CN et au CP, mais à bien d'autres sociétés au pays, tout en aidant les anciens combattants. Cependant, maintenant, ce ne semble pas être le cas. Il n'y a pas de liens clairs qui nous permettent de trouver ces personnes.

Le président : Il n'est pas nécessaire de faire des anciens combattants un groupe particulier à traiter en priorité, parce qu'en fait, vous les recherchez déjà, mais l'information n'est pas là. C'est là une lacune incroyable. Je vous remercie beaucoup.

J'aimerais faire part, au nom de mes collègues, de nos plus sincères condoléances au CN pour la perte récente de trois mécaniciens de train, morts en service. Nous comprenons très bien la perte ressentie, tant par l'organisation, qui perd des camarades, que par les familles. Nous espérons que l'entreprise a la structure pour venir en aide aux collègues et aux familles éprouvés.

Je vous remercie beaucoup. Vos interventions ont été très instructives et nous vous sommes reconnaissants au plus haut point d'être venus comparaître devant nous aujourd'hui et d'avoir discuté avec nous en toute franchise.

Nous allons maintenant poursuivre notre séance à huis clos pendant quelques minutes pour parler de notre voyage et examiner notre rapport de voyage.

(La séance se poursuit à huis clos.)

OTTAWA, le mercredi 4 avril 2012

Le Sous-comité des anciens combattants du Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense se réunit aujourd'hui, à 12 h 3, pour une étude sur les services et les prestations dispensés aux membres des Forces canadiennes; aux anciens combattants; aux membres et anciens membres de la Gendarmerie royale du Canada et leurs familles (sujet : Transition à la vie civile).

Le sénateur Donald Neil Plett (*vice-président*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

Le vice-président : Honorables sénateurs, je déclare la séance ouverte. Je suis le sénateur Don Plett, et j'assume la vice-présidence du comité.

Le comité poursuit son étude sur la transition à la vie civile des anciens combattants. Aujourd'hui, nous recevons des témoins du programme canadien Du régiment aux bâtiments et du programme américain Helmets to Hardhats. Nous présenterons un aperçu et discuterons des programmes d'emploi, des services et du soutien que leurs organisations offrent aux anciens combattants pendant et après leur transition à la vie civile.

We will hear, via video conference, from Darrell Roberts, Executive Director of the U.S. organization; and from Christopher Smillie, Senior Advisor, Government Relations and Public Affairs, Building Construction Trades Department (BCTD) of the Canadian organization. I thank you both for appearing and invite you to give your presentations, which will be followed by a question and answer session. We will begin with Mr. Smillie.

Christopher Smillie, Senior Advisor, Government Relations and Public Affairs, Building Construction Trades Department (BCTD), Helmets to Hardhats: Good afternoon, chair, members of the committee and guests. Thank you for the invitation to speak today as part of your study. I hope my remarks assist in your endeavours.

We are the Canadian building trades. We represent about 500,000 skilled trades' folks in every province and territory through 14 international construction unions. Today, I will keep my remarks fairly short, and hopefully the time that we save can be directed to questions and answers and talking about the nitty-gritty.

The Helmets to Hardhats program in Canada is an important complimentary human resource tool for the building trades and also for our contractor partners in industry. It is an undertaking that is a partnership between industry, government and the Canadian Forces. It is the kind of private-public partnership that makes a difference to the construction industry and, hopefully, to transitioning Canadian Forces members, serving reservists and disabled veterans.

The program in Canada is reflective of the kind of folks we have in our military. Most of the military construction trades line up quite nicely with the civilian trades. If you are steamfitter in the military, your qualifications are very similar to what is required in industry in Canada. In other military occupations, your qualifications in the Canadian Forces may get you part of the way or most of the way to journey person status in the industrial setting.

For example, an engineer who has operated heavy equipment can operate that equipment for us. An armoured corps soldier can operate armoured vehicles and, with just a little help, can transition to heavy equipment with us.

The navy's engineering trades are also closely related to construction skills. We hope to be able to formulate a skills translator that takes these things into account, but that is a bit down the road in terms of program development. For a number of the officer and senior non-commissioned people, their skills are transferable as well to a civilian occupation. An engineer is an engineer and a logistical officer is able to deal with supply chain management issues, whether it is with fuel and ammunition or

Nous entendrons donc, par vidéoconférence, M. Darrell Roberts, directeur exécutif, qui nous parlera du programme américain, ainsi que M. Christopher Smillie, conseiller principal, Relations gouvernementales et affaires publiques, Département des métiers de la construction, qui nous parlera du programme canadien. Je vous remercie tous les deux de comparaître devant le comité et je vous invite à faire vos exposés, qui seront suivis par une séance de questions. Nous allons commencer avec M. Smillie.

Christopher Smillie, conseiller principal, Relations gouvernementales et affaires publiques, Département des métiers de la construction, Du régiment aux bâtiments : Bonjour, monsieur le président, et chers membres du comité et invités. Je vous remercie de l'invitation de vous adresser la parole aujourd'hui dans le cadre de votre étude. J'espère que mes observations vous aideront dans vos démarches.

Nous sommes le Bureau canadien du Département des métiers de la construction. Nous représentons environ 500 000 gens de métier qualifiés dans chacune des provinces et des territoires par l'entremise de 14 syndicats en construction internationaux. Aujourd'hui, je serai plutôt bref, et j'espère que le temps économisé pourra servir à répondre à vos questions et à parler des éléments qui vous intéressent.

Le programme Du régiment aux bâtiments au Canada est un outil de ressources humaines important et gratuit pour les corps de métier ainsi que pour nos entrepreneurs partenaires de l'industrie. C'est une initiative à laquelle collaborent l'industrie, le gouvernement et les Forces canadiennes. C'est le genre de partenariat public-privé qui donnera des résultats tangibles pour l'industrie de la construction et pour, nous l'espérons, les membres des Forces canadiennes qui font la transition à la vie civile, les réservistes actifs et les anciens combattants handicapés.

Le programme au Canada se veut le reflet du type de personnes qui constituent nos forces militaires. La plupart des corps de métier militaires de la construction s'harmonisent assez bien avec les corps de métier civils. Si vous êtes monteur de conduites de vapeur dans l'armée, vos qualifications sont très semblables à celles requises par l'industrie au Canada. Dans d'autres métiers militaires, vos qualifications dans les Forces canadiennes font en sorte que vous êtes soit partiellement ou presque entièrement qualifié pour obtenir le titre de compagnon dans le secteur industriel.

Par exemple, un ingénieur ayant déjà conduit de l'équipement lourd peut le faire pour nous. Un soldat des corps de blindés qui conduit des véhicules blindés peut, avec un peu d'aide, faire la transition à la machinerie lourde dans le secteur de la construction.

Les membres des corps du génie de la marine disposent également de qualifications ressemblant de près à celles du secteur de la construction. Nous espérons être en mesure de formuler un tableau d'équivalence des capacités qui puisse tenir compte de ces qualifications, mais cela fait partie du développement du programme à long terme. Pour bon nombre d'officiers et de sous-officiers supérieurs, leurs qualifications peuvent également être transférées à des métiers de la vie civile. Un ingénieur est un

with pipe and fittings for a project. We hope not to just transition skilled trades from the military, but also senior level people into management positions with our contractors.

I will give a quick background as to why the construction industry is desperate for highly skilled people. The construction sector council predicts that by 2017 somewhere in the vicinity of 320,000 people will be required to fill the aging demographic shift and retirements. With only a relatively small number of Canadian Forces personnel transitioning — from my initial research about 5,000 a year — it means we really have an opportunity to get it right for these men and women.

Across our organizations we have relationships with construction employers big and small. Our goal with the Helmets to Hardhats is to place as many as possible into good, high-paying jobs. There is a need for supervisors, engineers and other management roles, as I mentioned. We will endeavour to place these folks.

We also hope to attract serving reservists. A lot of them are currently in school — into the industry. Through the bargaining process, we have agreed with our employer partners across Canada to generous military leave policy to accommodate their service. Even without a formalized system, so to speak, we have managed to leverage relationships in the field with various bases across Canada.

The recent announcement with Prime Minister Harper in January was recognition of the need to be more intentional in our actions. The boilermakers in Edmonton have taken in a number of welders from CFB Edmonton; the shipyards in British Columbia have worked with CFB Esquimalt; and in Toronto the pipefitters transitioned a number from CFB Toronto. The program will be lean, functional and realistic.

On an operational update, we are currently in the process of hiring an executive director. The interviews are actually set up for next week. We are in the process of launching joint marketing initiatives with Veterans Affairs Canada, the Transition Assistance Program, as part of VAC and DND, to ensure we are targeting the right people who are leaving the military in the next number of months and years. We hope to offer options to those people who are in transition from military life.

ingénieur et un officier de la logistique est capable de gérer une chaîne d'approvisionnement, qu'il s'agisse de carburant et de munitions ou bien de conduites et de raccords de tuyauterie pour un projet. Nous ne visons pas uniquement à permettre la transition des gens de métier des Forces canadiennes, mais également à faire en sorte que des cadres supérieurs puissent obtenir des postes de gestion auprès de nos entrepreneurs.

Je vais vous donner un peu de contexte afin que vous puissiez savoir pourquoi l'industrie de la construction a un besoin crucial de personnes hautement qualifiées. Le Conseil sectoriel de la construction prévoit que, d'ici 2017, il faudra combler près de 320 000 postes en raison du vieillissement de la population et des départs à la retraite. Étant donné le nombre relativement peu élevé du personnel des Forces canadiennes qui effectue une transition à la vie civile — d'après ma recherche initiale, il y en a environ 5 000 par année — cela signifie qu'il y a une véritable possibilité de faire en sorte que ces hommes et ces femmes puissent réussir leur transition.

Dans nos organisations, nous avons des relations avec des employeurs de la construction de petite et de grande taille. Notre objectif pour ce qui est de l'initiative Du régiment aux bâtiments est de trouver de bons emplois, bien rémunérés, à autant de personnes que possible. Nous avons besoin de superviseurs, d'ingénieurs et de gestionnaires, comme je l'ai mentionné. Nous essaierons de trouver du travail à toutes ces personnes.

Nous souhaitons également attirer des réservistes en service. Bon nombre d'entre eux sont actuellement à l'école — et nous aimerions qu'ils choisissent notre industrie. Dans le cadre du processus de négociation, nous avons convenu avec nos partenaires employeurs d'un bout à l'autre du pays d'une généreuse politique de congé pour service militaire afin de tenir compte de leurs années de service. Même sans l'établissement d'un système officiel, pour ainsi dire, nous avons réussi à miser sur nos relations avec diverses bases militaires canadiennes.

L'annonce récente qui a été faite avec le premier ministre Harper en janvier visait à reconnaître le besoin d'entreprendre des actions plus précises. Les chaudiéristes d'Edmonton ont embauché un certain nombre de soudeurs de la BFC Edmonton; les chantiers navals de la Colombie-Britannique ont travaillé avec des membres de la BFC Esquimalt; et à Toronto, des tuyauteurs ont permis à un certain nombre de membres de la BFC Toronto de faire la transition à la vie civile. Le programme sera allégé, fonctionnel et réaliste.

Petite mise à jour côté opérationnel, nous nous employons actuellement à embaucher un directeur exécutif. Les entrevues auront en fait lieu la semaine prochaine. Nous sommes sur le point de lancer des initiatives de communication conjointes avec Anciens Combattants Canada, le Programme d'aide à la transition, qui relève d'Anciens Combattants Canada et du ministère de la Défense, pour faire en sorte que nous ciblons les bonnes personnes qui prendront congé des forces armées au cours des prochains mois et des prochaines années. Nous espérons pouvoir offrir des postes à ces personnes qui font la transition à la vie civile.

One of our first steps will be to have a website up and running that will allow military members to access opportunities from wherever they are in the world, such as Afghanistan or other places where they currently may be. The RFP is out for the web portal and submissions are now being completed and being evaluated. Our goal is to have this portal site functioning by Q3 of this year and in operation by November.

We are also in the sales mode, seeking more owner and contractor partners to join TransCanada. As background, TransCanada is one of our major employers across North America and they donated \$1 million over five years to this project. The Government of Alberta has matched the funding put in by the Government of Canada through Veterans Affairs. I believe it is the Community Engagement Partnership Fund in the Department of Veterans Affairs.

In terms of that, we are seeking other owners and contractors to join us. We are also hosting a gala in Toronto on May 23, which is intended as a fundraiser and is being hosted by our contractor partners who do all the interior systems work, including the carpenters, the drywall folks, et cetera, and all their contractor partners.

The program was launched formally by an announcement made by the Prime Minister at the boilermakers training centre in Edmonton on January 6. This centre is one of 350 such training centres we have across Canada. It is a well-kept secret on which the construction unions spend about a quarter of a billion dollars a year annually for industry training. We maintain the training infrastructure, which is worth about \$600 million.

We are the largest private trainers in the country, second only to government. Much of the initial training that the military members will receive, which is what this committee wants to hear about, will be given at these facilities. These facilities are maintained by contributions from the collective agreements that members pay into and not from government. We fund our training with our employer partners through labour trust funds.

This program will give transitioning veterans a career in one of Canada's most dynamic industries. These jobs are not low-skilled, menial jobs but high-skilled, high-paying and challenging careers.

As a side note, I should have become an electrician rather than going to university and taking political science. I might not drive a Honda Civic.

Une de nos premières étapes consistera à mettre sur pied un site web, qui permettra aux militaires d'accéder aux possibilités qui sont offertes, peu importe où ils se trouvent dans le monde, que ce soit en Afghanistan ou ailleurs. Une demande de propositions a été lancée pour le portail Web, et les soumissions sont en train d'être évaluées. Nous visons à ce que ce portail fonctionne d'ici au troisième trimestre de cette année et qu'il soit en opération d'ici novembre.

Nous sommes également en mode recrutement, puisque nous cherchons à ce que davantage de partenaires propriétaires et entrepreneurs se joignent à TransCanada. Voici un peu de contexte : TransCanada est l'un des principaux employeurs en Amérique du Nord, et cette entreprise a fait un don de un million de dollars sur cinq ans pour cette initiative. Le gouvernement de l'Alberta a versé un financement équivalent à celui offert par le gouvernement du Canada par l'entremise du ministère des Anciens Combattants. Je pense qu'il s'agit du Fonds de partenariat d'action communautaire d'Anciens Combattants Canada.

Nous cherchons donc à recruter d'autres propriétaires et entrepreneurs pour se joindre à nous dans cette initiative. Nous sommes également les hôtes d'un gala qui aura lieu à Toronto le 23 mai en vue de recueillir des fonds, et nos partenaires entrepreneurs qui font tout le travail des systèmes internes, y compris les charpentiers, les poseurs de cloisons sèches, entre autres, et leurs entrepreneurs partenaires se joindront également à nous.

Ce programme a été lancé officiellement dans le cadre d'une annonce faite par le premier ministre au Centre de formation des chaudérisistes à Edmonton le 6 janvier. Ce centre figure parmi les 350 centres de formation dont nous disposons d'un bout à l'autre du Canada. C'est un secret bien gardé pour lequel les syndicats de la construction dépensent environ un quart de milliard de dollars annuellement pour assurer la formation dans l'industrie. Nous assurons la maintenance de l'infrastructure de formation, qui a une valeur d'environ 600 millions de dollars.

Nous sommes le plus important prestataire de formation du secteur privé au Canada, tout juste derrière le gouvernement. Une bonne partie de la formation initiale que recevront les anciens militaires, et c'est ce dont vous voulez entendre parler, sera donnée dans ces installations. Ces installations sont maintenues grâce aux cotisations des membres des syndicats et non pas à partir de fonds obtenus du gouvernement. Nous finançons notre formation avec nos partenaires employeurs par l'entremise de fonds en fiducie des syndicats.

Ce programme permettra aux anciens combattants qui effectueront la transition d'obtenir une carrière dans l'une des industries les plus dynamiques du Canada. Il ne s'agit pas de professions peu spécialisées ou de métiers inférieurs mais plutôt de métiers hautement spécialisés et bien rémunérés, et de carrières stimulantes.

Soit dit en passant, j'aurais dû devenir électricien plutôt que d'étudier les sciences politiques à l'université. Ainsi, à l'heure actuelle, je ne conduirais peut-être pas une Honda Civic.

We are not talking about menial jobs; we are talking about high-paying, challenging careers with exceptional benefit packages for the military members. When considering what they have done for us, it is the least our industry can do for them.

In summary, I want to link this to other things we are working on and then I will wrap up. The program is a good example of how the building trade works in partnership with various levels of government, our contractors, and also large energy owners. There has been discussion recently in the media in Ottawa and the House of Commons about how unions spend their money, about accountability and transparency as outlined in a private member's bill, Bill C-377.

This discussion in Bill C-377 was started by our commercial competitors. These commercial competitors want to see our books so they can hammer us at the bargaining table, or perhaps they wrongly think we are partisans or political enemies. I can assure you that the building trade unions are partners with government in Canada's oil sands and strong partners with oil sands producers. As well, 45 per cent of our national membership is engaged in oil and gas in some way.

Did you know that the building trade unions took over the yes side in the Keystone pipeline debate to ensure Canadian and Alberta jobs continue to multiply? Did you know we have been supporting the regulatory reform Minister Oliver and Prime Minister Harper are trumpeting around Canada? We have been working well together since 2006.

With Bill C-377, why critically damage the relationship with our organizations through something trivial and heavy-handed? When I think of Helmets to Hardhats, I can think of no better example of investing our members' money in these positive initiatives. It seems like the PMO and Veterans Affairs agreed in January.

That is my pitch. There has been a parallel program for the U.S. veterans for some time. It is a mature program. I am really glad you called on Mr. Roberts to discuss that program. He has joined us today by video conference and I hope he gives you a good overview of the experience in the United States.

The Deputy Chair: Thank you, Mr. Smillie. Mr. Roberts, welcome to you. You have the floor.

Darrell Roberts, Executive Director, Helmets to Hardhats (U.S.): Thank you to the Subcommittee on Veterans Affairs. I want to commend you on your work in looking at the transitioning issues that face veterans in Canada.

Il ne s'agit pas de petits emplois, mais plutôt de carrières dynamiques et d'emplois bien rémunérés qui offrent des avantages sociaux exceptionnels pour les militaires. Étant donné tout ce qu'ils ont fait pour nous, c'est le moins que notre industrie puisse faire pour eux.

En résumé, j'aimerais faire des liens avec d'autres initiatives sur lesquelles nous travaillons et je terminerai là-dessus. Le programme est un bon exemple de la façon dont le Département des métiers de la construction travaille en partenariat avec divers ordres de gouvernement, nos entrepreneurs et d'importants propriétaires dans le secteur énergétique. Récemment, à Ottawa, il y a eu des discussions dans les médias et à la Chambre des communes sur la façon dont les syndicats dépensent leur argent, sur des questions de reddition de comptes et de transparence liées à un projet de loi d'initiative privée, le projet de loi C-377.

Cette discussion liée au projet de loi C-377 a été lancée par nos concurrents commerciaux. Ces concurrents veulent que nous rendions nos livres publics afin qu'ils puissent nous assommer à la table des négociations, ou peut-être pensent-ils, à tort, que nous sommes partisans ou des ennemis politiques. Je puis vous assurer que les syndicats des métiers de la construction sont des partenaires avec le gouvernement dans les projets entourant les sables bitumineux et qu'ils collaborent de près avec les producteurs des sables bitumineux. En outre, 45 p. 100 de nos membres à l'échelle nationale travaillent dans des secteurs liés de près ou de loin à l'industrie pétrolière et gazière.

Saviez-vous que les syndicats des métiers de la construction étaient en faveur de la réalisation du projet Keystone pour faire en sorte que les Canadiens et les Albertains puissent continuer de jouir d'un secteur de l'emploi florissant? Saviez-vous que nous sommes en faveur des réformes réglementaires que le ministre Oliver et le premier ministre Harper vantent d'un bout à l'autre du Canada? Nous travaillons bien ensemble depuis 2006.

Pourquoi risquer, avec l'adoption du projet de loi C-377, d'endommager cette relation essentielle avec nos organisations par des mesures insignifiantes et musclées? Lorsque je songe au programme Du régiment aux bâtiments, je ne peux trouver un meilleur exemple de la façon dont nous investissons l'argent de nos membres dans des initiatives positives. Et il semblerait que le Cabinet du premier ministre et le ministère des Anciens Combattants étaient d'accord avec nous en janvier.

Voilà ce que j'avais à dire. Il existe un programme parallèle aux États-Unis pour les anciens combattants depuis un certain moment. C'est un programme mûr. Je suis très heureux que vous ayez demandé à M. Roberts de vous parler de ce programme. Il sera là par vidéoconférence, et j'espère qu'il pourra vous donner un bon aperçu du programme aux États-Unis.

Le vice-président : Merci, monsieur Smillie. Monsieur Roberts, je vous souhaite la bienvenue. Vous avez la parole.

Darrell Roberts, directeur exécutif, Helmets to Hardhats (États-Unis) : Je remercie le Sous-comité des anciens combattants. Je veux vous féliciter pour le travail que vous faites en examinant les enjeux de transition auxquels font face les anciens combattants au Canada.

The Helmets to Hardhats program started nine years ago. It was a joint labour-management venture. Labour and management got together on the management side. It was the different associations and contractors, anywhere from the Association of Union Contractors to ICS/NMA. NECA, which is the National Electrical Contractors Association, SMWIA, which is the sheet metal workers. There are multiple associations, and then the building construction trades departments and their 13 affiliates.

The labour and management group discussed the shortage we will be facing with this huge loss in skilled labour, as Mr. Smillie mentioned. At the same time, they were having discussions with a retired marine general from the United States Marine Corps. The general spoke to the building construction trades, and they discussed the high unemployment of veterans. Our number in the United States was disgraceful. Too many military members are without work when they return from wars and when they return from service to our country.

The labour and management group created the Helmets to Hardhats program. It is overviewed by the Center for Military Recruitment Assessment and Veterans' Employment, which is a national 501(c)3 non-profit. They launched the program in 2003. They created a website. Just as in Canada, the military personnel or reserve National Guard will be able to see the quality careers that are out there.

These careers will be posted by apprenticeship-trained directors. These apprenticeships last anywhere from three to five years, so if you are in the military and maybe do not have prior experience in driving equipment or being an electrician or a plumber, then you could be accepted into one of these apprenticeships and, within a three to five-year period, become a master journeyman. These are quality careers, going on while you are learning, and going to class.

In the United States, at the same time that these military members are attending the apprenticeship, they will actually receive, or could receive, Montgomery GI Bill benefits.

With the partnership of our management members, there could be other careers within the office. We have a partnership with Disney. They have hired through us for some of their management or office positions. We also have partnerships with utility companies and recently had marines with secret clearance and a background in nuclear security find work at power plants here in the United States. There is a wide range of different areas that these veterans may work in. We do this with the website and a toll-free number for military members who do not have access to the Internet. If they are already out of the military, maybe they have returned home and lack a computer. They can call us on the toll-free number, and we

Le programme Helmets to Hardhats a vu le jour il y a neuf ans. Il s'agissait d'un projet conjoint patronal-syndical. Des représentants des travailleurs et du patronat se sont réunis à l'initiative du patronat. Il s'agissait de différentes associations et d'entrepreneurs, allant de l'Association of Union Contractors à l'ICS/NMA, en passant par la NECA, qui est l'Association nationale des entrepreneurs électriciens, et la SMWIA, qui représente les tôliers. De nombreuses associations ont participé à cette initiative, ainsi que les différents départements des métiers de la construction et leurs 13 organisations affiliées.

Les représentants des syndicats et du patronat ont discuté de la pénurie à laquelle nous ferons face en raison de cette immense perte de travailleurs qualifiés, comme l'a mentionné M. Smillie. Parallèlement, ils ont tenu des discussions avec un général de la marine à la retraite du Corps des Marines des États-Unis. Le général a parlé aux représentants des métiers de la construction, et ils ont discuté du taux élevé de chômage chez les anciens combattants. Les chiffres aux États-Unis étaient honteux. Un trop grand nombre d'anciens combattants se retrouvent sans travail lorsqu'ils rentrent au pays après avoir combattu dans des guerres et lorsqu'ils reviennent aux États-Unis après avoir terminé une mission.

C'est ainsi que le groupe patronal-syndical a mis sur pied le programme Helmets to Hardhats. Ce programme est supervisé par le Center for Military Recruitment Assessment and Veterans' Employment, qui est un organisme national sans but lucratif aux termes de la disposition 501(c)3. Le programme a été lancé en 2003. Un site web a également été mis sur pied. Tout comme au Canada, le personnel militaire ou de la réserve sera en mesure de voir quels emplois de qualité leur sont offerts.

Ces emplois seront affichés par des directeurs ayant suivi un apprentissage. Ces stages de formation en apprentissage peuvent durer de trois à cinq ans, ainsi, si vous faites partie des forces militaires et que vous n'avez pas d'expérience antérieure dans la conduite de machinerie lourde ou en tant qu'électricien ou plombier, vous pourriez être accepté dans le cadre de l'un de ces stages de formation, de sorte que dans une période de trois ou cinq ans, vous obtenez votre permis de maître. Il s'agit d'emplois de qualité, qui se poursuivent pendant que vous recevez votre formation et que vous allez en classe.

Aux États-Unis, pendant que les membres des forces armées suivent leur cours d'apprentissage, ils reçoivent, ou peuvent recevoir, également des prestations aux termes du projet de loi Montgomery GI.

En partenariat avec nos membres gestionnaires, il pourrait également y avoir d'autres postes de bureau offerts. Nous avons un partenariat avec Disney. Cette entreprise a eu recours à nous pour embaucher certains de leurs cadres ou de leurs employés de bureau. Nous avons également un partenariat avec des entreprises de service public, et récemment, des marines ayant une cote de sécurité de niveau secret et de l'expérience en matière de sécurité nucléaire ont trouvé de l'emploi dans des centrales électriques ici aux États-Unis. Les anciens combattants peuvent travailler dans toute une panoplie de secteurs. Nous mettons à leur disposition un site web et un numéro sans frais pour ceux et celles qui n'ont pas accès à Internet.

will help them at that point in time. We act as mentors and counsellors. The veteran may come to us and not be aware of the careers that are in the area to which they are returning. We will reach out to the area through our connections or through our regional directors based throughout the United States.

The regional directors are where the rubber meets the road. They will travel to military installations and create partnerships at the local level. They may go into an air force base, a navy base, or a marine corps base, and they will speak about the careers that are currently out there and about the fact that no prior training is actually necessary. They will work to transition active-duty military members from their military life to their civilian life.

Is this going too slow, or is this about right?

The Deputy Chair: You are fine. Thank you very much.

Mr. Roberts: We found, over the last nine years, that the transition from active duty to the civilian life can be traumatic for some veterans. They have difficulty understanding how their military training may transfer into a civilian career, and many of them are unaware of the soft skills they have acquired: being punctual, understanding a chain of command, respect, honour, being drug free while in the military, having a security clearance, being able to take leadership roles, and accomplishing missions.

Too often, this does not transfer well with the veteran as he or she leaves the military, and we find that we need to help them to understand that they have these skills and how that transfers into the civilian life. By creating the Helmets to Hardhats program, we look to smooth the transition. As a national overview, quality employers and quality apprenticeships will acquire some of the best citizens out there, the men and women who have volunteered to serve and protect their country. At the same time, we feel that, to a great degree, the military personnel will find careers that will allow them to attain their dreams, whatever they may be, and earn a good living while doing so. They are careers with good benefits.

In 2007, we started up the Wounded Warriors Program to work in conjunction with Helmets to Hardhats to ensure that our wounded veterans were being equally reached and also knew that there were quality careers out there. As an overview, in 2011, we were aware of 568 successful transitions. This number is down from our normal numbers. We typically see from 1,500 to 1,900 transitions a year. Of the 568 successful transitions in 2011, 53 of them were

Si les anciens combattants ont déjà quitté les forces armées, il se peut qu'ils n'aient pas d'ordinateur à la maison. Ils peuvent donc nous joindre grâce au numéro de téléphone sans frais, et nous pourrons alors leur offrir de l'aide puisque nous agissons comme mentors et conseillers. Il arrive que les anciens combattants nous consultent et qu'ils ne soient pas au courant des emplois qui se trouvent près de chez eux. Nous établirons des liens avec des intervenants dans ces régions grâce à nos relations d'affaires, ou bien nous communiquerons avec nos directeurs régionaux qui se trouvent répartis dans l'ensemble des États-Unis.

Les directeurs régionaux sont des intervenants de première main. Ils se rendent dans des installations militaires et mettent sur pied des partenariats à l'échelle locale. Ils peuvent se rendre dans une base de la marine, de l'aviation ou du Corps des Marines et ils renseignent les membres sur les carrières qui se trouvent dans ces régions, en plus de leur signaler qu'ils n'ont peut-être pas besoin de formation préalable pour occuper ces postes. Ils travaillent pour faire en sorte que des membres des forces en service actif puissent faire la transition de leur vie militaire à leur vie civile.

Est-ce que je parle trop lentement ou est-ce à la bonne vitesse?

Le vice-président : C'est très bien. Merci beaucoup.

M. Roberts : Nous avons constaté, au cours des neuf dernières années, que la transition du service actif à la vie civile peut être traumatisante pour certains anciens combattants. Ils ont de la difficulté à comprendre comment leur formation militaire peut leur permettre de faire cette transition à une carrière civile, et bon nombre d'entre eux ne sont pas conscients des compétences générales qu'ils ont acquises : ponctualité, compréhension d'une chaîne de commandement, respect, honneur, non consommation de drogues en service actif, obtention d'une cote de sécurité, capacité d'assumer un rôle de commandement et réalisation de missions.

Bien souvent, ces qualités ne se transfèrent pas bien lorsque l'ancien combattant quitte les forces armées, et nous constatons qu'il faut les aider à comprendre qu'ils possèdent ces compétences générales et leur montrer comment ils peuvent être un atout dans la vie civile. Grâce au programme Helmets to Hardhats, nous faisons en sorte d'assurer une transition sans heurt. Puisqu'il s'agit d'un programme national, des employeurs de qualité et des prestataires de stages d'apprentissage de qualité pourront recruter les meilleurs candidats au sein de la population, c'est-à-dire les hommes et les femmes qui se sont portés volontaires pour servir et protéger leur pays. Parallèlement, nous estimons que, dans une grande mesure, le personnel militaire pourra trouver des emplois qui lui permettra de réaliser ses rêves, peu importe de quoi il s'agit, et que ces personnes pourront bien gagner leur vie. Il s'agit d'emplois offrant de bons avantages sociaux.

En 2007, nous avons mis sur pied un programme pour soldats blessés conjointement avec le programme Helmets to Hardhats pour faire en sorte que nos anciens combattants ayant subi des blessures soient également ciblés par nos programmes et qu'ils sachent également qu'il existe des emplois de qualité pour eux. De façon générale, en 2011, nous pouvons dire que nous avons contribué à 568 transitions fructueuses. Ce chiffre est un peu moins

wounded warriors, which translates to a 30 per cent or more disability rate for the military veteran. They have acquired this disability while in service to our country.

The program has been successful in helping our veterans find these careers. One of our national objectives has been to reach the military person while he or she is still on active duty. We find that, if the military person transitions without this knowledge and actually begins their civilian life, it is harder and more expensive to reach them to tell them about these careers. If we can reach the military person while they are still on active duty, we have a better transition rate. It allows them time to process the information we are giving them, and they are still, at that point, not concerned about where their next meal is coming from, how they will pay the rent, and so forth.

The different councils throughout the United States have been very upfront and helpful in this. These councils are the building and trade councils and the different regions. They welcome the veterans and the transitioning active-duty military members with open arms. I have heard, countless times, throughout the United States, that, if I could find 10 more veterans like the person they hired before, they would take all 10.

The United States has faced huge rates of unemployment and job loss in construction careers simply because of our current economy, but that has not stopped our partners reaching out to our military members to offer them a chance to come into their crafts or into their companies. We have found, throughout the last nine years, that these successfully transitioned veterans actually have a higher completion rate for these three to five-year apprenticeships. While we do not have exact numbers, we are currently working on a study to find them. We know that the veterans have an easier transition into the crafts and the companies and are more likely to stay around, learn the entire time that they are there, and actually complete the apprenticeship.

In different parts of the United States, we find that we may have more success with certain kinds of bases. For instance, with the navy, there are higher transitional rates. In other words, if I was a welder in the navy, I would be much more qualified to transfer into a welding position with the pipefitters or any of the other crafts. However, we find that a majority of our personnel are coming from the ranks of the infantry and from different backgrounds. We are not sure if that is because they have the ability to go to school and learn a craft or because they are ready for a change. We are unsure why that is yet, but that seems to be what the data shows us.

élevé que nos statistiques habituelles, puisque nous contribuons ordinairement à la réalisation de 1 500 à 1 900 transitions par année. Des 568 transitions réussies en 2011, 53 étaient liées à des soldats blessés, ce qui correspond à un taux de près de 30 p. 100. Ces soldats ont été blessés en service actif pour notre pays.

Le programme a permis à nos anciens combattants de trouver ces emplois. L'un de nos objectifs nationaux consiste à intervenir auprès des soldats lorsqu'ils sont toujours en service actif. Nous avons constaté que si l'ancien combattant entame sa transition sans disposer des connaissances nécessaires et qu'il commence en fait sa vie de civil, il est plus difficile de le joindre et plus coûteux de lui transmettre l'information sur les possibilités de carrière. Si nous pouvons joindre le soldat tandis qu'il est toujours en service actif, nous obtenons un meilleur taux de transition réussie. Cela permet aux soldats de traiter l'information que nous lui donnons, à un moment où il n'a pas à se soucier de l'endroit où il prendra son prochain repas ou du loyer à payer.

Les différents conseils de métiers répartis d'un bout à l'autre des États-Unis ont été très ouverts et utiles à cet égard. Il s'agit des conseils des métiers de la construction et ils se trouvent dans différentes régions. Ils accueillent à bras ouverts les anciens combattants et les membres du personnel militaire en service actif sur le point d'entamer leur transition. Des employeurs m'ont répété maintes et maintes fois, d'un bout à l'autre des États-Unis, que s'ils pouvaient trouver 10 autres anciens combattants comme celui qu'ils ont embauché, ils les embaucheraient tous.

Les États-Unis font face à des taux de chômage et de pertes d'emploi très élevés dans le domaine de la construction en raison de la situation économique actuelle, mais cela n'empêche pas nos partenaires de tendre la main aux anciens combattants pour leur donner une chance de devenir membres de leur corps de métiers ou de leur entreprise. Nous avons constaté, au cours des neuf dernières années, que les anciens combattants ayant réussi leur transition affichent en fait un taux d'achèvement des stages d'apprentissage de trois et de cinq ans qui est plus élevé que pour les autres groupes. Nous ne disposons pas de chiffres exacts, mais nous nous employons à établir une étude pour les recueillir. Nous savons que, par rapport aux autres groupes, les anciens combattants ont une transition plus facile dans les corps de métier et les entreprises, qu'ils sont plus susceptibles de rester, d'apprendre pendant tout le temps qu'ils sont sur place et de terminer leur apprentissage.

Dans différentes parties des États-Unis, nous constatons que nous avons peut-être davantage de succès en fonction de certaines bases militaires. Par exemple, pour ce qui est de la marine, les taux de transition sont plus élevés. En d'autres mots, si j'étais soudeur dans la marine, je serais beaucoup plus qualifié pour occuper un poste de soudeur auprès des tuyauteurs ou de tout autre corps de métier. Toutefois, nous constatons que la plupart des anciens combattants proviennent des rangs de l'infanterie et qu'ils ont différents antécédents. Nous ne savons pas si cela découle du fait qu'ils ont la possibilité d'aller à l'école pour apprendre un métier ou bien si c'est parce qu'ils sont prêts au changement. Ce n'est pas clair, mais c'est ce que semblent démontrer les données.

In closing, the program has been very successful in the United States. To some degree, this program has been used as a template for many other programs, whether it be with miners, car manufacturing companies, or private contractors who come to us and ask how they can work more with our veterans, our active-duty military members, and our utility companies.

I do not have to say it to a Subcommittee on Veterans Affairs; you are very much aware as you are studying the transition issues for your veterans in Canada. As Mr. Smillie said, it is the least we can do for the men and women who have served so bravely to ensure that our country is protected, that employers see the gain they make in such quality employees, and that our military members are able to find a great career and have successful lives with it. That is all I really have. If there are any questions, I appreciate your time.

The Deputy Chair: Thank you very much, Mr. Roberts. Let me just echo your sentiments in how great these programs are. It is the least that we can do for our men and women in uniform. Indeed, it is a win-win situation for our men and women, who have served us so well, as well as for the industry.

Thank you for those presentations. We will go to questions, and we will start with Senator Nolin.

Senator Nolin: Thank you to both of you for accepting our invitation to be with us this afternoon.

I will focus on my question to Mr. Roberts because of the last nine years of experience. You have covered a lot of ground, sir, but I have a few questions. First, how long have you been the executive director of the program?

Mr. Roberts: In 2007, I took over the national program. One year and a half before that, I ran a state program in the state of Pennsylvania.

Senator Nolin: A similar program?

Mr. Roberts: It was a very similar program. I worked only with the veterans of Pennsylvania and the careers within the state of Pennsylvania.

Senator Nolin: You have lengthy experience in that transition.

My first question is quite down to earth. How do employers benefit from the program?

Mr. Roberts: First, the employers are able to get access to these military veterans. Many of our contractors may be based in a specific state. They are from small to large sizes, and, while they may operate at a national level, we find that not many of them have a military outreach program. To some degree, you have to

En terminant, ce programme a été très fructueux aux États-Unis. Dans une certaine mesure, il a servi de modèle pour de nombreux autres programmes, que ce soit dans le secteur des mines, de la fabrication automobile, ou bien auprès d'entrepreneurs privés qui sont venus nous voir pour savoir comment faire pour travailler avec un plus grand nombre d'anciens combattants, de membres des forces en service actif et avec des entreprises de services publics.

Je n'ai pas à le signaler à un Sous-comité des anciens combattants, car vous connaissez très bien les enjeux liés à la transition puisque vous étudiez cette question pour les anciens combattants canadiens. Comme M. Smillie l'a dit, c'est le moins que l'on puisse faire pour les hommes et les femmes qui ont servi vaillamment pour assurer la protection de leur pays; nous voulons que les employeurs constatent les avantages qu'il y a à embaucher ces employés qualifiés et nous voulons que nos anciens combattants sachent qu'ils peuvent avoir un excellent emploi et une vie bien remplie dans la société civile. C'est essentiellement ce que j'avais à dire. Si vous avez des questions, je serais heureux d'y répondre, et merci de votre temps.

Le vice-président : Merci beaucoup, monsieur Roberts. À votre instar, je veux mentionner l'excellence de ces programmes. C'est le moins que nous puissions faire pour nos hommes et nos femmes en uniforme. En effet, il s'agit d'une situation gagnante pour les membres de nos forces armées qui nous ont si bien servis, ainsi que pour l'industrie.

Merci de ces exposés. Nous passons maintenant à la période de questions, et nous allons commencer avec le sénateur Nolin.

Le sénateur Nolin : Merci à vous deux d'avoir accepté notre invitation de comparaître cet après-midi.

Je vais essentiellement adresser mes questions à M. Roberts puisque son programme existe depuis neuf ans. Vous avez mentionné beaucoup de choses, monsieur, mais j'ai tout de même quelques questions. D'abord, depuis combien de temps êtes-vous le directeur exécutif du programme?

M. Roberts : En 2007, j'ai assumé la direction du programme national. Auparavant, j'ai dirigé pendant 18 mois le programme dans l'État de la Pennsylvanie.

Le sénateur Nolin : Un programme semblable?

M. Roberts : C'était un programme très semblable. Je ne travaillais qu'avec les anciens combattants de la Pennsylvanie, et les emplois ne se situaient qu'en Pennsylvanie.

Le sénateur Nolin : Vous avez beaucoup d'expérience dans la transition.

Ma première question est plutôt terre à terre. Comment les employeurs profitent-ils de ce programme?

M. Roberts : Eh bien, d'abord et avant tout, les employeurs peuvent avoir accès aux anciens combattants. Bon nombre de nos entrepreneurs sont installés dans un État particulier. La taille de leur entreprise peut être petite ou très grande et, même s'ils ont des activités à l'échelle nationale, nous constatons qu'ils sont peu

speak to the human resources of that company and say, “Here are these benefits of a military veteran. Would you like for your employees to show up on time? Would you like for them to understand the chain of command and how your company works?” We then give them access, through us, to these personnel. In other words, we will go to a military installation if we are at a career or a job fair in their area, and we will invite them to come with us so that they may meet the veterans as they are coming forward. In many instances, this is the first time contractors have access to these military personnel. If they have never served or understood, sometimes it is a large eye opener for them, but it is access to these people.

Senator Nolin: That brings me to my second question. What challenges have been encountered throughout the program in finding private sector partners? You have just alluded to one, but is that the major challenge that you are facing? What are the challenges you face trying to find those partners?

Mr. Roberts: For us in the United States, our transitional program — that is, working with the active duty military personnel as they transition — is in a flux. It is changing. To take a look at our unemployment numbers for our veterans is a huge step in recognizing that we need to change it, and they are.

Our biggest challenge has been getting the word not only to the military veteran but also to the contractors. It is a constant battle to go to the different contractors and speak to them and say “This is your ability. By working with this program, this is what you can attract, the type of employees you can attract and the abilities that you have.”

A human resource manager may change and the program introduction that you gave to the personnel in human resources at the company may have to be reintroduced to them with time. With the military side, it is pretty much the same challenge. Over the next year, the United States military will transition approximately 250,000 military personnel each year. Getting the word to the military and marketing these careers to them is a huge challenge for us. It is playing that balance game between keeping the contractors aware and interested with new employees, and then also that constant change of the military, marketing and keeping them aware of these quality careers.

Those are our two biggest challenges, just keeping the word going.

Senator Nolin: Thank you, sir.

Mr. Roberts: Thank you, sir.

The Deputy Chair: The next senator will be Senator Mitchell, followed by Senator Di Nino.

nombreux à avoir un programme d'information visant les militaires. Dans une certaine mesure, il faut parler aux responsables des ressources humaines de l'entreprise et leur dire : « Voici les avantages d'embaucher des anciens combattants. Aimerez-vous que vos employés soient ponctuels? Aimerez-vous qu'ils comprennent la chaîne de commandement et la façon dont fonctionne votre entreprise? » Ensuite, par notre entremise, ils ont accès à ces personnes. Autrement dit, nous nous rendons sur une base militaire si nous participons à un salon de l'emploi dans la région, et nous invitons les entrepreneurs à nous accompagner pour qu'ils puissent rencontrer les anciens combattants. Dans bien des cas, c'est la première fois que les entrepreneurs ont accès à des membres des forces armées. S'ils n'ont jamais été membres des forces armées ou qu'ils n'ont jamais bien compris de quoi il s'agissait, il arrive que cela les surprenne, mais ainsi, ils ont accès aux militaires.

Le sénateur Nolin : Cela m'amène à ma deuxième question. Quels défis avez-vous dû relever dans le cadre du programme pour trouver des partenaires du secteur privé? Vous venez d'en mentionner un, mais est-ce le principal défi que vous affrontez? Quels défis devez-vous relever pour trouver ces partenaires?

M. Roberts : Aux États-Unis, notre programme de transition — c'est-à-dire, notre travail avec le personnel militaire en transition — est en train de changer. Le programme est en train de se modifier. Le fait de se pencher sur le taux de chômage pour nos anciens combattants est un pas important vers la reconnaissance qu'il faut modifier le programme, et nous le faisons.

Notre plus grand défi a été de communiquer non seulement avec les anciens combattants mais aussi avec les entrepreneurs. C'est un effort constant que de communiquer avec les différents entrepreneurs et de leur dire : « Voici les compétences. Si vous travaillez avec le programme, voici ce que vous pouvez attirer, voici le genre d'employés que vous pouvez attirer et voici les compétences. »

Un gestionnaire des ressources humaines peut changer et la description du programme que vous avez fournie au personnel des ressources humaines au sein de l'entreprise devra peut-être être présentée de nouveau. Du côté militaire, le défi est sensiblement le même. Au cours de l'année qui s'en vient, environ 250 000 employés militaires seront en transition. Il s'agit d'un défi énorme de communiquer avec les forces armées et de leur vendre ces carrières. C'est un jeu d'équilibre, car il faut tenir les entrepreneurs au courant et s'assurer qu'ils veulent de nouveaux employés, et en même temps, il faut tenir les forces armées qui changent constamment au courant de ces carrières de qualité et il faut pouvoir leur vendre ces carrières.

Voici nos deux plus grands défis, c'est-à-dire communiquer constamment dans les deux sens.

Le sénateur Nolin : Merci, monsieur.

M. Roberts : Merci, monsieur.

Le vice-président : Nous allons maintenant entendre le sénateur Mitchell, suivi du sénateur Di Nino.

Senator Mitchell: Thank you, gentlemen, both of you, for stimulating presentations.

I wanted to mention to Mr. Smillie that driving a Honda is good for the environment. Do not be disappointed, man.

My question is for both of you, but it was stimulated by the inspired gender neutral reference by our representative from the United States, Mr. Roberts, when he said “journeyperson.” It is inspiring to use that, and it says something about your approach to this whole problem. I would like to know whether there are particular problems faced by women, military personnel, ex-personnel and retired, in this transition. Do they have particular kinds of obstacles or challenges to overcome? Do your programs adjust in any particular way to that?

I guess a corollary of all of that is this: Are women more inclined to seek out your help than men?

Mr. Roberts: We do face different issues with our women veterans. Studies show that a woman veteran is less likely, first, to self-identify as a veteran. We already have that issue among all our veterans, but it would seem that the woman veteran is less likely to say in an interview or to identify that she has served in the military. That is one stumbling block that we face.

Second, we do not get a higher number proportionally speaking of women veterans approaching us as opposed to men. It is an area that we are working on. For instance, we are getting ready to work with a program called Women Veterans Rock in the United States. It focuses on women veterans who are transitioning. We want to ensure that, with the crafts and the different careers, they are aware that they can approach this. There is no particular craft or office position that we have which women seem to go after as opposed to men. We have tried to keep it very neutral. In other words, if a company contacted us and said, “Could you just send me women veterans,” I would say no. You can certainly do a posting and say, “I am looking for females to approach the position,” but as a Helmets to Hardhats program, they are all veterans to us.

Regardless of gender, every position that we post is available for anyone — man or woman, it does not matter. We have not found in our studies one craft that they like over any other. We find that their numbers are lower than we like and this year, we are making a concerted effort to push those numbers up. The trades themselves are doing a great deal in this area. This year there will be the seventh or eighth Women in Construction event conference in California. We will be in attendance to speak about our women veterans and the transitional issues they face. However, to say that the number is higher, no, it is not.

Mr. Smillie: Senator Mitchell, you raise a good question. At the base level of this question is in the construction industry, we have an issue with participation of non-traditional groups in our trades. We do not have a high penetration of female skilled trade

Le sénateur Mitchell : Merci, messieurs, de vos exposés intéressants.

Je voulais dire à M. Smillie que conduire une Honda est bon pour l'environnement. Ne soyez pas déçu.

Ma question s'adresse à vous deux, mais elle m'est venue à l'esprit lorsque notre témoin des États-Unis s'est servi d'une expression neutre en anglais qui veut dire compagnon ou compagne d'apprentissage. C'est très inspirant et cela témoigne de votre approche en ce qui a trait à ce problème. J'aimerais savoir si les femmes, au sein des forces armées, sorties des forces armées, à la retraite ou en transition, font face à des problèmes particuliers. Est-ce qu'elles font face à des obstacles ou des défis en particulier? Vos programmes tiennent-ils compte de ces problèmes?

Et la question qui en découle serait celle-ci : les femmes sont-elles plus enclines à demander votre aide que les hommes?

M. Roberts : Les anciennes combattantes font face à des problèmes différents. Les études démontrent qu'une femme est moins portée, d'abord, à s'identifier comme étant une ex-militaire. C'est un problème parmi tous nos anciens combattants, mais il semble que les femmes sont moins portées à dire pendant une entrevue ou ailleurs qu'elles ont servi au sein des forces armées. C'est un obstacle auquel nous faisons face.

Deuxièmement, il n'y a pas plus de femmes, proportionnellement parlant, qui demandent notre aide que d'hommes. C'est une chose sur laquelle nous nous penchons. Par exemple, nous nous apprêtons à travailler avec un programme qui s'appelle Women Veterans Rock aux États-Unis. Il s'agit d'un programme qui cible les anciennes combattantes en transition. Nous voulons nous assurer qu'elles peuvent songer à tous les métiers et toutes les carrières. Il n'y a pas un métier ou une carrière de bureau qui semble attirer plus de femmes que d'hommes. Nous essayons d'avoir une approche neutre. En d'autres mots, si une entreprise communique avec nous et dit : « Pouvez-vous nous envoyer seulement des anciennes combattantes? », je leur dis non. Vous pouvez afficher un poste et dire « Nous demandons aux femmes de postuler », mais pour le programme Helmets to Hardhats, ils sont tous des anciens combattants.

Les postes que nous ouvrons sont accessibles tant aux hommes qu'aux femmes, sans égard au sexe. Dans nos études, nous n'avons pas vu de métier qu'on préfère par rapport à un autre. Nous trouvons qu'il y en a moins qu'on aurait voulu et cette année, nous nous efforçons de faire augmenter ces chiffres. Les métiers eux-mêmes en feront beaucoup dans ce domaine. Cette année, il y aura la septième ou la huitième conférence sur les femmes dans la construction en Californie. Nous y serons pour parler de nos anciennes combattantes et des questions liées à la transition auxquelles elles font face. Cependant, dire que le chiffre est plus élevé, non, ce n'est pas le cas.

M. Smillie : Sénateur Mitchell, vous avez soulevé une bonne question. Au cœur même de cette question, il y a le fait qu'au sein de l'industrie de la construction, nous avons un problème avec la participation de groupes non traditionnels dans nos métiers. Nous

folks in Canada. I think our penetration rate is in the 2 to 3 per cent rate in the industry as a whole. Mr. Roberts hit it on the head in that we are trying to change that.

With this program, we are hoping there is an opportunity to promote and move down that road.

We did a national survey of our membership about the penetration rate, male/female. It is much lower than we would like.

For your reference, the Standing Committee on the Status of Women in the house did a study last year on non-traditional participants in the trades. I would suggest maybe the clerk can grab their findings from that study. There were some really neat things about the challenges of bringing non-traditional folks to the construction industry, and also Aboriginals. It is a really good opportunity to engage Aboriginal folks. There are contractors in Alberta that we work with that are so-called Aboriginal contractors. These are the kinds of groups that we will be able to control and target a bit more in our industry. I can assure you, TransCanada and some of our contractors have an interest in employing local people, especially Enbridge, given some of the territories and areas they are moving through.

In Canada we will try and control that a little bit better down the road, but it is an institutional problem that our industry has.

Senator Mitchell: Thank you.

Mr. Roberts: If I may add one last thing, we have found in particular one of the crafts has reached out to us: the carpenters. They have a great deal of effort going on, as do all the crafts, in regard to bringing women in. They have done an internal study and found that women veterans, as I spoke to earlier, will stay, finish the process and actually become that journey person. They have found they have a huge success rate with women veterans, and I think that speaks to it all.

The Deputy Chair: Could I just make an observation, senator, before you ask your next question on this?

I have been involved in the construction industry all my life, and I know that the percentage of women in the construction industry has always been low. However, I know that you mentioned, Mr. Smillie, about some of the work in the oil and gas industry. I was in Fort McMurray a few years ago, and saw the massive big trucks that they have driving the stuff around. I think there were more women driving those big rigs than there were men, so there are those areas they are clearly interested in.

Senator Mitchell: It also speaks to how progressive the Alberta society is.

n'avons pas une grande présence de femmes qui poursuivent une carrière dans les métiers qualifiés au Canada. Je crois que notre taux de pénétration est entre 2 et 3 p. 100 dans l'industrie en général. Monsieur Roberts a mis le doigt sur le problème, dans le sens que nous tentons de changer cela.

Avec ce programme, nous espérons avoir l'occasion d'en faire la promotion et de faire des progrès dans ce domaine.

Nous avons effectué un sondage national auprès de nos membres sur le taux de pénétration, homme-femme. C'est nettement inférieur à ce que nous voudrions.

Pour votre gouverne, le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre a effectué une étude l'année passée sur la présence des femmes dans les professions non traditionnelles. Je vous suggère de demander à la greffière de mettre la main sur les constats de cette étude. Il y avait des points vraiment très intéressants pour ce qui est des défis pour attirer des groupes non traditionnels dans l'industrie de la construction, et aussi les Autochtones. C'est vraiment une belle occasion d'engager des Autochtones. Il y a des entrepreneurs en Alberta avec qui nous travaillons qui sont ce qu'on appelle des entrepreneurs autochtones. Ce sont les genres de groupes que nous arrivons à contrôler et à cibler un peu mieux dans notre industrie. Je vous assure que TransCanada et certains de nos entrepreneurs sont intéressés à embaucher des locaux, surtout Enbridge, étant donné certains des territoires et certaines des régions dans lesquels ils fonctionnent.

Au Canada, nous allons tenter de contrôler cela un peu mieux dans l'avenir, mais il s'agit d'un problème institutionnel dans notre industrie.

Le sénateur Mitchell : Merci.

M. Roberts : Si vous me permettez de dire encore une chose, nous avons un des métiers en particulier qui a communiqué avec nous : les menuisiers. Ils déploient un maximum d'effort, comme le font tous les métiers, pour ce qui est d'attirer des femmes. Ils ont effectué une étude à l'interne et ils ont trouvé que les anciennes combattantes, comme je l'ai dit plus tôt, resteront, termineront le processus et deviendront en effet des compagnes d'apprentissage. Ils ont trouvé qu'ils ont un taux de succès énorme avec les anciennes combattantes et je pense que ça nous en dit long.

Le vice-président : Puis-je faire un commentaire, sénateur, avant que vous ne posiez votre prochaine question à ce sujet?

J'ai eu des liens avec l'industrie de la construction toute ma vie, et je sais que le pourcentage de femmes au sein de l'industrie a toujours été très bas. Néanmoins, monsieur Smillie, je sais que vous avez mentionné le travail dans l'industrie pétrolière et gazière. J'étais à Fort McMurray il y a quelques années, et j'ai vu les camions gigantesques qu'ils ont là-bas pour transporter le matériel. Je pense qu'il y avait plus de femmes que d'hommes qui conduisaient ces énormes camions, donc elles sont évidemment intéressées dans certains domaines.

Le sénateur Mitchell : Cela démontre à quel point la société albertaine est à l'avant-garde.

Mr. Smillie: Coming from Alberta.

Senator Mitchell: Yes, coming from Alberta.

I do not know whether this is a question, but it is an observation. I was struck by Mr. Roberts — Mr. Smillie you alluded to this as well — and this idea of trying inform employers of the tremendous advantages of veterans as employees. You listed several things, like showing up for work on time and so on.

It particularly struck me when I was a younger person that the only place you could really get leadership training in our society, specifically, was in the military and perhaps some police forces and so on. There is more of that elsewhere now, I think, but nevertheless, a core element of someone who is at any level in the military is training and an ability to lead. That is, of course, extremely important in industry at every level as well. I throw that out. You can comment if you would like.

Mr. Smillie: I will comment quickly.

In construction right now, the highest in demand occupation, aside from welders and direct tradespeople, is supervisors. Usually in construction the person who has worked longest on the job site or in the community becomes the foreperson or the foreman, as the male-dominated industry would say. However, if we are bringing natural leaders into our organizations through programs like this, it absolutely fills legs and boots, as we say, to supervise folks on construction sites.

If you talk to the Construction Sector Council, the group that does labour market information, beyond the immediate need for welders and electricians, the next in demand trade is leaders/supervisors, so your point is bang on.

The Deputy Chair: Mr. Roberts, do you have anything to add to that?

Mr. Roberts: That is an excellent point, sir.

Senator Mitchell: This is more a comment than a question, but I was also really interested, Mr. Smillie, in your point about how the building trades and the unions are partners. In this day and age of we/they politics and debate, I think that is a very powerful and important point. I would like to congratulate your building tradespeople and others on that, and emphasize that point as well. I think it is well taken.

Mr. Smillie: Thank you.

Senator Di Nino: Thank you, chair and gentlemen, welcome.

M. Smillie : De l'Alberta.

Le sénateur Mitchell : Oui, de l'Alberta.

Je ne sais pas s'il s'agit d'une question, mais c'est une observation. J'ai été surpris par ce qu'a dit M. Roberts — Monsieur Smillie, vous y avez fait allusion également — et l'idée d'informer les employeurs des avantages extraordinaires que présentent les anciens combattants comme employés. Vous avez énuméré plusieurs facteurs, comme la ponctualité, et ainsi de suite.

Lorsque j'étais plus jeune, j'ai été particulièrement frappé par le fait que les seuls endroits où on pouvait vraiment obtenir une formation en leadership dans la société, de façon précise, c'était dans les forces armées et peut-être dans certains corps policiers, et ainsi de suite. Je crois que c'est plus commun aujourd'hui, mais reste que l'une des compétences de base de quiconque ayant été dans les forces armées est la capacité de diriger. C'est évidemment très important dans l'industrie à tous les niveaux également. Je vous fais cette observation. Vous pouvez faire un commentaire si vous le voulez.

M. Smillie : Je peux faire un commentaire rapidement.

Dans la construction actuellement, le métier qui est le plus en demande, à part les soudeurs et les gens de métier, c'est celui de superviseur. Normalement, dans le domaine de la construction, la personne qui a le plus d'ancienneté sur le chantier ou dans la communauté devient contremaître. On peut aussi dire contremaîtresse, mais il faut dire que l'industrie est dominée par les hommes. Toutefois, si on introduit des leaders naturels dans nos organisations grâce à des programmes comme celui-ci, on pourra absolument combler des postes de superviseur dans les chantiers de construction.

Selon le Conseil sectoriel de la construction, le groupe qui fournit l'information sur le marché du travail, au-delà du besoin immédiat de soudeurs et d'électriciens, le prochain métier en demande est celui de leader ou superviseur, alors vous avez raison.

Le vice-président : Monsieur Roberts, avez-vous quelque chose à ajouter?

M. Roberts : Vous soulevez une excellente observation, monsieur.

Le sénateur Mitchell : Il s'agit davantage d'un commentaire que d'une question, mais j'étais aussi vraiment intéressé, monsieur Smillie, par ce que vous disiez sur la façon dont les métiers de la construction et les syndicats forment des partenariats. Comme nous sommes à l'époque de la politique et des débats « nous contre eux », je crois que c'est un argument très puissant et important. J'aimerais féliciter les gens de métier de la construction et autres à cet égard, et mettre l'accent sur ce phénomène également. Je crois que nous en prenons bonne note.

M. Smillie : Je vous remercie.

Le sénateur Di Nino : Je remercie le président et souhaite la bienvenue aux témoins.

I, too, would like to commence by congratulating particularly our American brothers for what I think is an exceptionally creative way of helping to reintegrate members of the military when that particular career, for whatever reason, is finished.

Truly, when I first heard about it I thought it was brilliant. I am glad that the Canadians are taking this up.

The construction industry in particular, it has already been stated, has been having a great deal of difficulty attracting sufficient tradespeople, and I think that is across all trades.

I have a couple of questions. Let me start with Mr. Smillie first.

I believe you said that you were working with the different industry trades on this. Are you saying then that for the members of the military to participate, they would have to join a trade union?

Mr. Smillie: That is a good question. It is not necessary. However, our relationships with our contractors are based on collective agreements. If our contractors are going to hire these folks, it means they become members on the job site. We are not limiting the program to non-union. If non-union contractors want to participate, help us and support us in this endeavour, by all means we are definitely engaged in that sense. However, to me, it is not a union or a non-union contractor issue.

This is an issue of doing the right thing for industry and for veterans. Union or non-union, you can go. We are going to transition you to where you want. At the end of the day, if any contractor says to us, "We are going to take these folks," then we are going to transition that person. This program is bigger than the commercial fight that goes on across the country between union and non-union members. For now, it is really the only way we can figure out how to start it; if non-union contractors want to join us, absolutely.

It would be great if they would help fund the program too.

Senator Di Nino: I was not really thinking about the conflict. I was actually thinking about the potential exclusion of one sector of the economy that, for whatever reason, may not be under a union flag.

Mr. Smillie: Yes.

Senator Di Nino: I have many friends in the union business that provide opportunities for these. If I understand you correctly, you are just beginning to set up this program?

Mr. Smillie: Yes, sir.

Senator Di Nino: Do you have any training facilities established or are you working with organizations that have training facilities?

Mr. Smillie: We are the Canadian building trades, so the program will be run out of our office here in Ottawa. The program will have access to the 400 or so training centres across Canada which fall under the trades across the country. The

Moi aussi, j'aimerais d'abord féliciter tout particulièrement nos frères américains pour ce qui est, selon moi, une façon extrêmement créative de contribuer à la réintégration des militaires lorsque cette carrière, pour une raison ou une autre, se termine.

En toute honnêteté, lorsque j'ai d'abord entendu parler de l'idée, je l'ai trouvée brillante. Je suis ravi que les Canadiens fassent de même.

L'industrie de la construction en particulier, comme on l'a déjà dit, a beaucoup de difficultés à attirer suffisamment de gens de métier, et je crois que la situation est vraie pour tous les métiers.

J'ai quelques questions. Je vais commencer par M. Smillie.

Je crois que vous avez dit que vous travaillez avec les divers métiers de l'industrie à ce projet. Dites-vous que pour participer, les militaires auraient à adhérer à un syndicat?

M. Smillie : C'est une bonne question. Ce n'est pas nécessaire. Toutefois, nos relations avec nos entrepreneurs sont fondées sur des conventions collectives. Si nos entrepreneurs embauchent ces gens, ils doivent devenir membres sur le chantier. Nous ne limitons pas le programme aux non syndiqués. Si des entrepreneurs non syndiqués veulent participer, nous aider et nous appuyer dans cette démarche, certainement, nous avons un engagement à cet égard. Toutefois, à mes yeux, il ne s'agit pas d'une question de syndicalisation.

Il s'agit de faire la bonne chose pour l'industrie et pour les anciens combattants. Syndicat ou non, c'est possible. On peut vous aider à faire la transition où que vous alliez. Au bout du compte, si un entrepreneur nous dit qu'il veut embaucher ces gens, nous allons nous occuper de leur transition. Ce programme l'emporte sur tout différend commercial au pays entre les syndiqués et les non-syndiqués. Pour l'instant, c'est vraiment la seule façon de procéder; si des entrepreneurs non syndiqués veulent se joindre à nous, nous les accueillerons.

Ce serait bien qu'ils contribuent au financement du programme également.

Le sénateur Di Nino : Je ne pensais pas vraiment au différend. Je pense en fait à l'exclusion potentielle d'un secteur de l'économie qui, pour une raison ou une autre, ne relève peut-être pas d'un syndicat.

M. Smillie : Oui.

Le sénateur Di Nino : J'ai de nombreux amis syndicalistes qui offrent des occasions. Si je vous ai bien compris, vous n'êtes qu'à l'étape embryonnaire du programme?

M. Smillie : Oui, monsieur.

Le sénateur Di Nino : Avez-vous établi des installations de formation ou travaillez-vous avec des organismes qui ont des installations de formation?

M. Smillie : Nous sommes le bureau canadien du Département des métiers de la construction, alors le programme fonctionnera à partir de notre bureau ici à Ottawa. Le programme aura accès aux quelque 400 centres de formation partout au Canada qui relèvent

carpenters are offering up their training centres, the pipefitters. Go across the list of trades that the building trades represent; those assets will be used for this program. The training centres that cost hundreds of millions of dollars to build, maintain and run, that is sort of all in-kind contribution from the building trades to get these people ready.

Senator Di Nino: My friend Joe Mancinelli runs the LiUNA organization in Canada. They have a number of training centres across the country, particularly in Ontario. These are the kinds of places that these men and women would be sent to for training, as well as Ucal Powell of the Carpenters' Union.

Mr. Smillie: Yes.

Senator Di Nino: They would be providing the training for the men and women.

They are all union shops, and that is really the point I was trying to make. It is not that I am concerned about it, because both of those two gentlemen are friends of mine and I respect them greatly.

How would non-union shops participate, if they wanted to, if they are all going through a union shop, requiring that they would join the union?

Mr. Smillie: There is only really one alternative in the marketplace. There are no non-union shop training centres. The only places that are training skilled tradespeople in Canada, generally, are community colleges and union training centres. There are no non-union training centres that we could send these folks to; those do not exist. I would never speak badly of that side of the economy, but those folks do not train. They do not invest in training centres like the union side does.

Senator Di Nino: Are you partnering with community colleges?

Mr. Smillie: Absolutely. Usually community colleges do pre-apprentice programs, which are designed to get folks ready. I am thinking we skip that step with our military people and get them directly into industry. To turn around and say, "No, Mr. Pipefitter from the Navy — sorry, you have to go to community college first" is absolutely the wrong move. This is to get them connected to industry right away.

If the community colleges want to assist with overflow training, or if they want to assist with some of their infrastructure because they have some training programs as well, we would absolutely partner with them.

Oftentimes the building trades is the only deliverer of provincial curriculum for some of these trades. For example, the operating engineers in Oakville have the only training facility in Ontario to train large crane operators; there is no other training facility.

des métiers partout au pays. Les charpentiers offrent leurs centres de formation, tout comme les tuyauteurs. Vous pouvez examiner la liste des métiers représentés; leurs installations seront utilisées aux fins de ce programme. Des centres de formation qui coûtent des centaines de millions de dollars à construire, entretenir et faire fonctionner, voilà le genre de contribution en nature du Département des métiers pour préparer les gens.

Le sénateur Di Nino : Mon ami Joe Mancinelli dirige l'organisme Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord, l'UIJAN, au Canada. L'organisme a un certain nombre de centres de formation partout au pays, surtout en Ontario. Il s'agit d'endroits où ces hommes et ces femmes pourraient être envoyés pour suivre une formation. Il en va de même pour Ucal Powell du Syndicat des charpentiers.

M. Smillie : Oui.

Le sénateur Di Nino : On offrirait de la formation aux hommes et aux femmes.

Ce sont tous des ateliers syndicaux, et c'est ce que je tentais de dire. Je ne suis pas préoccupé par ce phénomène, parce que ces deux hommes sont des amis à moi et je les respecte beaucoup.

Comment les ateliers non syndiqués participeraient-ils, s'ils le voulaient, s'ils passent tous par un atelier syndical, leur demandant d'adhérer?

M. Smillie : Il n'y a vraiment qu'une option sur le marché du travail. Il n'y a aucun centre de formation non syndiqué. De façon générale, les seuls endroits au Canada qui forment des gens de métier qualifiés sont les collèges communautaires et les centres de formation syndiqués. Il n'y a pas de centres de formation non syndiqués auxquels on pourrait envoyer ces gens; il n'en existe aucun. Je ne parlerais jamais en mauvais termes de ce secteur de l'économie, mais ces gens n'offrent pas de formation. Ils n'investissent pas dans les centres de formation comme le font les syndicats.

Le sénateur Di Nino : Avez-vous des partenariats avec des collèges communautaires?

M. Smillie : Absolument. Habituellement, les collèges communautaires offrent des programmes de pré-apprentissage, qui visent à préparer les gens. Je crois qu'on peut sauter cette étape avec les militaires et les amener directement à l'industrie. Je crois qu'on aurait tort de dire aux tuyauteurs de la marine qu'ils doivent d'abord fréquenter le collège communautaire. On veut les faire participer dans l'industrie immédiatement.

Si les collèges communautaires voulaient nous aider en absorbant le surplus, ou s'ils souhaitaient nous prêter leur infrastructure puisqu'ils offrent certains programmes de formation également, nous collaborerions sans hésitation avec eux.

Pour nombre de ces métiers, le Département des métiers de la construction est le seul à offrir des programmes d'études au niveau provincial. Par exemple, les conducteurs d'engins de construction d'Oakville ont le seul établissement en Ontario à offrir une formation pour les grutiers; il n'y en a aucune autre.

That is the sort of landscape we have.

Senator Di Nino: I just have one last question for you and then a quick question to Mr. Roberts.

Is the cost of the training shared between the different levels of government, or between the federal government and the trades associations, or is it from one source?

Mr. Smillie: The training that we do at all of our training centres is funded by collective agreements. It is funded by workers and it is funded by employers who contribute to labour trusts. Those labour trusts administer the training program.

When the building trades is delivering provincial curriculum, then there is funding from the provincial government to that training centre. Just so you are aware, there was direct investment from the federal government with the Knowledge Infrastructure Program, the KIP from the stimulus.

Senator Di Nino: Thank you for that.

Mr. Roberts, you have had some experience now for some 10 years. What obstacles did you have to overcome? Where did you discover issues that needed to be dealt? Maybe we could learn something from that.

Mr. Roberts: Thank you for the question.

For the program initially starting, the partnerships that you will build on the ground with your defence sector, your partnerships with the bases where these military members will be transitioning from, are very important and key.

As the Helmets to Hardhats program begins to function in Canada, from the ground, the initial outreach to the bases to show what the careers are about is key. If I were a Navy person, what could I get into when I come into that and what would the wages be? It would just be the information.

If that initial connection with your military bases is done and they like what they see, then the proof is in the pudding. As they see their personnel transitioning and these personnel are pleased with the transitional help and the careers they are finding, then that will get that battle done for you and give you good material to put out there.

I would think that is one of the key obstacles.

Senator Di Nino: Thank you.

Some of those I call our heroes come back with physical or mental difficulties. Is this something that is taken into consideration when the program is being run?

Mr. Roberts: Yes. We strive to ensure that all our actions, while not being gender specific or even specific to our wounded warriors, is neutral across the board. Our outreach efforts to our wounded warriors are based around ensuring that they are aware of the careers and they can then self-select. We make it a practice

Voilà la situation.

Le sénateur Di Nino : J'ai une dernière question pour vous, puis une autre brève pour M. Roberts.

Est-ce que le coût de la formation est partagé entre divers échelons de gouvernement, ou entre le gouvernement fédéral et les corps de métier, ou n'y a-t-il qu'une seule source de financement?

M. Smillie : La formation que nous offrons dans tous nos centres est financée par l'entremise des conventions collectives. Elle est financée par les travailleurs et par les employeurs qui contribuent aux fonds en fiducie des syndicats. Ces fonds en fiducie administrent le programme de formation.

Lorsque le Département des métiers offre des programmes d'études à l'échelon provincial, le centre qui les offre reçoit du financement du gouvernement provincial. Sachez que le gouvernement fédéral a, quant à lui, investi directement dans le cadre du Programme d'infrastructure du savoir qui faisait partie du plan de relance.

Le sénateur Di Nino : Merci.

Monsieur Roberts, vous avez quelque 10 ans d'expérience. Quels obstacles avez-vous dû surmonter? Avez-vous cerné des problèmes à régler? Nous pourrions sans doute en tirer des enseignements.

M. Roberts : Je vous remercie de la question.

Au démarrage du programme, les partenariats que vous établirez sur le terrain avec le secteur de la défense et avec les bases d'où viendront les militaires en transition joueront un rôle primordial.

Au début de la mise en œuvre du programme Du régiment aux bâtiments au Canada, il importera tout d'abord d'expliquer les diverses carrières aux bases. Si je fais partie de la marine, quelles sont mes options, et quels sont les salaires? Il suffira ensuite de transmettre ces renseignements.

Une fois que cette connexion est établie avec les bases militaires et qu'elles font preuve d'enthousiasme, les résultats parleront d'eux-mêmes. À mesure que le personnel militaire effectuera sa transition et qu'il se dira ravi de l'aide obtenue et des choix de carrière effectués, vous avez franchi le premier obstacle et vous pourrez vous servir de ces exemples comme matériel de promotion.

Je crois qu'il s'agit là d'un des principaux obstacles.

Le sénateur Di Nino : Merci.

Certains de ceux que j'appelle nos héros nous reviennent avec des problèmes physiques ou mentaux. En tient-on compte dans le programme?

M. Roberts : Oui. Nous nous efforçons de faire en sorte que toutes nos activités, bien qu'elles ne soient pas destinées à un genre particulier ou même uniquement à des soldats blessés, soient neutres. Dans nos communications avec les soldats blessés, nous veillons à les informer des carrières qui s'offrent à eux, mais

not to go forward and say, "You cannot do this because of this." We say, "Here is the information. Tell us how you wish for us to proceed. Ask us the questions you feel need to be asked."

For example, I worked with a gentleman from Pennsylvania for quite some time. When he went for his interview, he called me on the road on the last day while he was driving and he said he was nervous — I could tell he was nervous. He said, "Mr. Roberts, I am missing my left foot." He was out to be an electrician. He quickly scrambled to say, "I can climb any ladder, I can do anything." Therefore, I said, "Well, sir, you will be good to go because that will not have any impact whatsoever on what you will do." He is an electrician. He is working and doing well.

Whether it is a post-traumatic stress or a traumatic brain injury, we allow the contractors and the crafts and the veterans to see one another, to talk to one another, and then they can choose what their best career choices are.

Senator Di Nino: Thank you for that.

Senator Day: Mr. Roberts and Mr. Smillie both, thank you very much for being here. I would like to understand the basis of your organization. Mr. Roberts, we could start with you. Are you employed by the Department of Defence or by a separate organization?

Mr. Roberts: I am employed by a separate organization.

[technical difficulties]

We partner . . . [technical difficulties]

Senator Day: I do not know if you can hear me, Mr. Roberts, but we are not hearing you right now.

The Deputy Chair: I do not think he can hear you now, either. He is gone. Why do you not direct your question to Mr. Smillie first?

Senator Day: If Mr. Roberts comes back, we can hear from him then.

Our briefing note indicates that the Center for Military Recruitment, Assessment, and Veterans Employment was the originator of the concept. Then the building trades in the U.S. got involved and the AFLCIO that we have heard about is one of the major sponsors of the program. It is not-for-profit.

Mr. Smillie: Right.

Senator Day: That is important, and it is a separate not-for-profit entity. How about in Canada? Are you a separate, not-for-profit entity?

Mr. Smillie: I think the question you are asking is how we will fund ourselves.

Senator Day: That is question number two. I want to know who you are before I know how you fund yourself.

le choix leur revient. Nous évitons de dire : « Vous ne pouvez pas faire ceci à cause de cela. » Nous leur disons plutôt : « Voici des renseignements. Dites-nous comment vous souhaitez que nous procédions. Posez-nous les questions que vous jugez utiles. »

Par exemple, j'ai travaillé avec un homme de Pennsylvanie pendant quelque temps. Lorsqu'il se rendait à son entrevue, il m'a appelé sur la route, le dernier jour, alors qu'il conduisait. Il était nerveux, je m'en rendais bien compte. Il a dit : « Monsieur Roberts, il me manque le pied gauche. » Il voulait devenir électricien. Il a rapidement ajouté : « Je peux grimper à une échelle, je peux faire n'importe quoi. » Par conséquent, je lui ai répondu : « Eh bien, monsieur, c'est parfait, parce que cela n'aura aucune répercussion, quelle qu'elle soit, sur ce que vous ferez. » Il est maintenant électricien, il a du travail et il réussit très bien.

Qu'il s'agisse d'un cas de stress post-traumatique ou de traumatisme cérébral, nous permettons aux entrepreneurs, aux corps de métier et aux anciens combattants de se rencontrer et de se parler pour que ces derniers puissent déterminer quelle carrière leur convient le mieux.

Le sénateur Di Nino : Merci.

Le sénateur Day : Messieurs Roberts et Smillie, merci d'être avec nous. J'aimerais comprendre le fonctionnement de votre organisation. Monsieur Roberts, nous pourrions commencer par vous. Travaillez-vous pour le ministre de la Défense ou pour une autre organisation?

M. Roberts : Je travaille pour une autre organisation.

[problèmes techniques]

Nous avons un partenariat... [problèmes techniques]

Le sénateur Day : Je ne sais pas si vous pouvez m'entendre monsieur Roberts, mais nous ne vous entendons plus.

Le vice-président : Je pense que lui aussi ne vous entend pas. Nous l'avons perdu. Pourquoi ne pas d'abord poser votre question à M. Smillie?

Le sénateur Day : Si M. Roberts revient, nous pourrions entendre sa réponse.

Nos notes d'information indiquent que le Center for Military Recruitment Assessment and Veterans Employment a créé le concept. Puis, les corps de métier américains se sont mis de la partie et la FAT-CIO, dont nous avons entendu parler, est devenue l'un des plus grands parrains du programme. C'est un organisme à but non lucratif.

M. Smillie : C'est juste.

Le sénateur Day : C'est important; il s'agit d'une organisation à but non lucratif séparée. Qu'en est-il au Canada? Êtes-vous une organisation à but non lucratif indépendante?

M. Smillie : Je crois que vous cherchez à savoir comment nous nous finançons.

Le sénateur Day : Ce sera ma deuxième question. Avant de savoir comment vous vous financez, j'aimerais savoir qui vous êtes.

Mr. Smillie: Helmets to Hardhats has been set up as a not-for-profit organization. We will have a board of directors made up of contractors and construction trade leaders. For the first little while, for practical reasons and to keep things lean, there will be a relationship with the Canadian building trades. I think the executive director will sit in the office next to me. That is part of the contribution that the building trades is making to the system. However, it will really be not-for-profit.

I can lead right into your second question: We have funding established for the first three years. TransCanada Corporation gave us \$1 million. The Government of Canada donated \$150,000, and the Government of Alberta matched the federal government's contribution. Then we are doing a special levy nationally to each of our people in the field. We are doing a one-time \$2 levy to each of our folks. That will be our contribution —

The Deputy Chair: Mr. Smillie, I will interject, just to ensure Mr. Roberts knows that we have him back now. Can you hear us?

Mr. Roberts: Yes, sir.

The Deputy Chair: We will let Mr. Smillie finish answering. We did lose most of what you said before, so please start at the beginning again in answering Senator Day's question when Mr. Smillie is done.

Mr. Smillie: That is the initial funding structure. We will be going out to direct people in the field and looking for their support. It is a not-for-profit; we are going to operate on donations from governments and from individual building trades workers, people who go to work every day.

You can imagine that process takes a little longer than TransCanada writing us a cheque, but we are endeavouring to do so on a sustaining basis. I am assuming Helmets to Hardhats will be like any other not-for-profit, doing their policy things on one hand and then making sure there is enduring funding on the other.

Senator Day: I will ask Mr. Smillie another question, just to round out the fundraising and how they fund themselves. Do you expect a fee from each individual that you help with a placement or do you get a fee from the employer you have successfully helped?

Mr. Smillie: We will not be on a fee-for-service basis, and the employers will not be paying Helmets to Hardhats Canada.

Senator Day: Do each of your employer partners pay a fee to be a partner?

M. Smillie : Du régiment aux bâtiments a été créée à titre d'organisation à but non lucratif. Nous allons avoir un conseil d'administration composé d'entrepreneurs et de dirigeants de corps de métier de la construction. Pour nos débuts, pour des raisons pratiques et pour simplifier les choses, nous établirons une relation avec les métiers du bâtiment du Canada. Je crois que le directeur exécutif sera dans le bureau à côté du mien. Cela fait partie de l'apport des corps de métier du bâtiment au système. Cependant, nous serons réellement une organisation à but non lucratif.

Je peux tout de suite répondre à votre deuxième question : Notre financement a été établi pour les trois premières années. TransCanada Corporation nous a donné 1 million de dollars. Le gouvernement du Canada nous a donné 150 000 \$, et le gouvernement de l'Alberta a égalé l'apport du gouvernement fédéral. Au niveau national, nous faisons une collecte de fonds spéciale auprès des employés du secteur. Nous demandons à chacun de nos membres de faire un don unique de 2 \$. Ce sera notre contribution...

Le vice-président : Monsieur Smillie, je vous interromps pour m'assurer que M. Roberts sache que nous pouvons l'entendre à nouveau. Pouvez-vous nous entendre?

M. Roberts : Oui monsieur.

Le vice-président : Nous allons permettre à M. Smillie de terminer de répondre. Nous n'avons pu entendre la majeure partie de ce que vous disiez, alors veuillez reprendre votre réponse à la question du sénateur Day du début lorsque M. Smillie aura terminé.

M. Smillie : Il s'agit de la structure de financement de base. Nous allons nous adresser aux gens du milieu pour leur demander leur appui. Nous sommes une organisation à but non lucratif; nous allons exercer nos activités grâce aux dons des gouvernements et des membres de corps de métier, soit ceux qui vont travailler tous les jours.

Vous comprenez que ce processus est un peu plus long que si TransCanada nous faisait un chèque, mais nous projetons de procéder ainsi de façon viable. J'imagine que Du régiment aux bâtiments sera comme toute autre organisation à but non lucratif, c'est-à-dire qu'elle travaillera à ses politiques tout en s'assurant d'avoir du financement durable.

Le sénateur Day : Je poserai à M. Smillie une autre question, afin de mieux cerner la collecte de fonds et la manière dont ils se financent. Vous attendez-vous à percevoir des frais de chaque personne que vous aidez à se placer ou percevez-vous des frais de l'employeur que vous avez réussi à aider?

M. Smillie : Nous ne souhaitons pas fonctionner selon le régime de la rémunération à l'acte et les employeurs n'auront pas à payer Du régiment aux bâtiments Canada.

Le sénateur Day : Chaque employeur partenaire doit-il payer des frais pour devenir un partenaire?

Mr. Smillie: We are setting it up so that if they want to be a financial partner, they can donate and be a sponsor of the program. Certainly, we would not limit to placing people only in companies that have contributed to our program.

Senator Day: Mr. Roberts, we are back to you. I am glad you were able to return to us.

Mr. Roberts: It was nothing on my part. It just started working again.

Senator Day: We are getting good reception. Could you tell me a bit about how your organization got established? Was it an initiative of the trade unions or was it an initiative of the Department of Defense that got things going and went out and found various trade unions where they thought some of their retiring military people might find employment?

Mr. Roberts: To answer the first question, I do not know if this came through the first time, I am not a Department of Defense employee. I am an employee of a non-profit.

With the onset of the program in 2002, when they first started talking about it, funding and the concept initially came from a veteran and the building trades. They then spoke to their different partners. The Department of Defense became a partner. The different trade unions were there at the table at the beginning. They brought in their management partners and they have all worked together. The DOD did not seek it out initially. While they are quality partners this day, initially it was just the building trade unions and their management partners working with a concerned veteran.

Senator Day: We can learn a lot from you in regard to this initiative. In Canada, our New Veterans Charter has a mandate to help with transition. They have offices across the country that provide for educating those veterans who are about to become veterans, those military personnel. In your case, it sounds like you have representatives who go to the bases to do the same thing as Veterans Affairs should be doing in Canada. Am I reading that correctly?

Mr. Roberts: That is a partial correct read. We do have representatives and volunteers who go to the bases. Our Veterans Affairs representatives also will work with veterans once they are outside the military, and then we have a transitional assistance program of civilian personnel working with the active duty military personnel right before they become veterans.

On the civilian side, if I am active duty navy personnel, right before I transfer I will be spoken to by a civilian person who I believe is DOD, and he or she will tell me about what I can expect. They will introduce me to the VA programs. That point in time is normally when a veteran or a representative from Helmets to

M. Smillie : Nous nous arrangeons pour qu'ils puissent donner ou être commanditaires du programme s'ils souhaitent devenir les partenaires financiers. Nous ne nous limitons certainement pas à placer des gens uniquement dans des entreprises qui contribuent à notre programme.

Le sénateur Day : Monsieur Roberts, vous êtes de nouveau avec nous. Nous sommes heureux de pouvoir communiquer de nouveau avec vous.

M. Roberts : Je n'y suis pour rien, ça s'est juste remis à fonctionner.

Le sénateur Day : Nous vous entendons très bien. Pouvez-vous me parler un peu de la façon dont votre organisation a été créée? S'agit-il d'une initiative des syndicats ou d'une initiative du ministère de la Défense qui ont permis de mettre les choses sur pied et d'identifier différents syndicats susceptibles d'embaucher des militaires à la retraite?

M. Roberts : Pour répondre à votre première question, je ne sais si vous avez bien pu entendre la première fois, mais je ne suis pas un employé du ministre de la Défense nationale. Je suis un employé d'une organisation sans but lucratif.

Au début du programme, en 2002, lorsqu'on a commencé à en parler, le financement et le concept provenaient initialement d'un ancien combattant et des métiers de la construction. Ils se sont ensuite adressés à leurs différents partenaires. Le ministère de la Défense en est devenu un. Les différents syndicats étaient à la table de négociation dès le début. Ils ont mis à profit leurs partenaires en gestion qui ont tous collaboré. Ce n'est pas ce que le MDN a cherché à faire au départ. Bien qu'il s'agisse de partenaires de qualité à l'heure actuelle, il ne s'agissait, au début, que des syndicats de la construction et de leurs partenaires de gestion qui collaboraient avec un ancien combattant impliqué.

Le sénateur Day : Nous pouvons apprendre beaucoup choses de vous en ce qui a trait à cette initiative. Au Canada, la Nouvelle Charte des anciens combattants a le mandat de faciliter la transition. Ils ont des bureaux dans l'ensemble du pays qui informent les militaires qui sont sur le point de devenir des anciens combattants. Dans votre cas, il semble que vous ayez des représentants qui se rendent sur les bases militaires pour faire ce qu'Anciens Combattants Canada devrait faire au pays. Ai-je bien compris?

M. Roberts : En partie. Nous avons des représentants ainsi que des bénévoles qui se rendent dans les bases. Nos représentants d'Anciens Combattants travaillent aussi auprès des anciens combattants une fois qu'ils ont quitté l'armée, et nous avons ensuite un programme d'aide à la transition composé de personnel civil qui collabore avec le personnel militaire en service actif sur le point de devenir des anciens combattants.

Du côté civil, si je suis membre du personnel de la marine en service actif, juste avant d'effectuer ma transition, un civil, du DOD, je pense, va venir me parler pour me dire à quoi m'attendre. Cette personne va me présenter les programmes d'Anciens Combattants. C'est normalement à ce moment qu'un ancien combattant ou un

Hardhats will make a presentation. After they transition and become an actual veteran is when our Veterans Affairs begins to work with them as well.

Senator Day: Our Veterans Affairs work a little bit before that to try to get them ready for transition, our New Veterans Charter. One of the other points that was made by Department of Defence and Veterans Affairs representatives who have been before us is that they are anticipating what we have been talking about here in terms of qualifications and they are trying to ensure that the study and work that the military personnel do while in the armed forces will give them a level of qualification so that the transition will be easier once they come out, rather than saying we have this man who was a pipefitter in the navy; let us work him up to pipefitter standards and qualifications in the private sector. Do you have that kind of initiative going on that will make the transition easier? After you have answered, I will ask Mr. Smillie to comment on that as well.

Mr. Roberts: Yes, we do have a process of that in place. The different crafts throughout the civilian sector have been working to recognize prior military training to give the veterans a leg up. If certain welding procedures will allow the veteran to transition to a higher level of apprenticeship or in some cases not even serve an apprenticeship, this is being done throughout many of the crafts. Yes, that process is in place, and it has been for I would say almost all nine years of the program being around.

Mr. Smillie: That is a great question. In Canada, in the construction industry we have the Red Seal Program, which is a mobility system. If you are a tradesperson from Ontario and you have a licence, that Red Seal Program allows you to work in Alberta or other provinces. The military trades line up quite nicely to the Red Seal Program and the trades that do exist in the economy. I am still working with Veterans Affairs and with DND to get them meshed up exactly, but our intention is to match up a military trade to the Red Seal Program. The Red Seal Program, for instance, requires a number of thousand hours experience. I have to back up a moment because the provinces are the ones that issue licences in the skilled trades. The Red Seal Program is the clearing house for skilled trades in Canada. My pitch to Veterans Affairs will be, and is, and has been for the last number of years while we have been trying to get this thing going, is that we need to mesh up the Red Seal Program with the military trades in advance so we have that matrix ready to go.

Veterans Affairs knows who is leaving and when they are leaving, so it would be a nice system to mesh up the two before they go, or six months before they go. That kind of thing is essential in a program like this.

représentant du programme Helmets to Hardhats fait un exposé. Ce n'est qu'une fois la transition effectuée et lorsque l'on devient un ancien combattant qu' Anciens Combattants commence à travailler auprès d'eux.

Le sénateur Day : Nos représentants d' Anciens Combattants œuvrent auprès d'eux un peu avant cela afin de tenter de les préparer à la transition, en vertu de la Nouvelle Charte des anciens combattants. L'un des autres points qui a été soulevés par les représentants du ministère de la Défense et d' Anciens Combattants qui ont comparu devant le comité est qu'ils prévoient ce dont nous avons parlé ici relativement aux qualifications et ils tentent de s'assurer que les études et le travail que le personnel militaire effectuée dans les forces armées leur donneront un niveau de qualification qui facilitera leur transition lorsqu'ils quitteront les forces armées, plutôt que d'avoir à dire que cet homme, qui était tuyauteur dans la marine, devra être formé pour répondre aux normes et aux qualifications exigées dans ce domaine dans le secteur privé. Offrez-vous ce type d'initiative afin de faciliter la transition? Après que vous m'aurez répondu, je demanderais à M. Smillie de faire part de ses observations.

M. Roberts : Oui, un tel processus est en place. Les différents métiers dans le secteur civil se sont efforcés de reconnaître la formation militaire préalable pour donner un coup de pouce aux anciens combattants. Si certaines méthodes de soudure permettent à un ancien combattant de faire la transition vers un niveau plus élevé d'apprentissage ou, dans certains cas, d'être dispensé d'apprentissage, cela est possible dans un grand nombre de métiers. Oui, ce processus est en place, et je dirais qu'il existe depuis presque toutes les neuf années d'existence du programme.

M. Smillie : C'est une excellente question. Au Canada, il existe, dans le secteur de la construction, le programme du Sceau rouge, visant à favoriser la mobilité. Par exemple, si vous êtes une personne de métier de l'Ontario et que vous détenez un permis, le programme Sceau rouge vous permet d'aller travailler en Alberta ou dans d'autres provinces. Les métiers dans les forces armées s'intègrent harmonieusement au programme du Sceau rouge ainsi qu'aux métiers qui existent dans l'économie. Je travaille toujours avec Anciens Combattants et le MDN afin de les intégrer parfaitement, mais notre intention est de faire correspondre les métiers des forces armées au programme du Sceau rouge. Par exemple, ce programme exige un certain nombre de milliers d'heures d'expérience. Il faut faire attention car les provinces sont responsables de l'émission des permis pour les métiers qualifiés. Le programme du Sceau rouge est un centre d'échange pour les métiers qualifiés au Canada. L'argument que je fais valoir auprès d' Anciens Combattants sera, est, et a été depuis les dernières années, depuis que nous tentons de mettre ce projet sur pied, que nous devons intégrer le programme du Sceau rouge aux métiers militaire à l'avance, afin que cette matrice soit prête en temps opportun.

Anciens Combattants sait qui va partir et quand ils vont partir, il serait donc intéressant d'intégrer les deux systèmes avant que les militaires quittent les forces armées, ou six mois avant leur départ. Ce genre de chose est essentiel dans un programme comme celui-ci.

The worst thing that can happen, in my view, is someone transitions out, they have never heard of us, and they show up down at the union hall. They go see Mr. Mancinelli's people in Hamilton and no one has heard of this. We are trying to organize a system that meshes the Red Seal Program and the provincial licensing systems to the military trades. It is easier on the military side because there is only one set of standards inside the military.

In Canada, because we are licensed by the provinces, it is a bit of a mishmash, but the Red Seal Program works really well. I know you are not supposed to use props in politics. If you have the Red Seal Program here and the military trades here, we want to line them up before they leave. Contractors know that the system is sound and that these people are qualified. It does not work if they get to the job site and they do not have the qualification or the licence to show the employer that they are able to do the work. This is a key part of homework that DND, Veterans Affairs and we in the program need to get right to ensure that day 1 there is some sort of recognition.

The Deputy Chair: I have a supplementary question, but I will let you finish and then I will ask it.

Senator Day: It is primarily of Mr. Roberts again. You intrigued me when you said there were provincial programs where you used to work that are similar to this type of program. Could you expand and tell me whether there are other programs statewide or nationally, other than the Helmets to Hardhats-type program, trying to achieve the same thing, maybe not originating with the skilled trades but coming from the employers' association or some other source?

Mr. Roberts: There is a program called Troops to Teachers, and I think it has been around longer than Helmets to Hardhats has been in the United States, if not close to the same amount of time. That is taking military personnel who have a college degree in certain areas and helping them transfer to become a teacher in the public school system, within the United States.

There is a Heroes to Health Care program, and that is looking at the military personnel who have either been combat medics or nurses in the United States military with certifications to be able to transfer over to EMT, emergency medical technicians, nurses within the civilian side and so forth. That is just to name a few.

There are multiple programs out there taking a look at all the money being spent by the government on our military personnel and those certifications as they are coming out as to how to do that smooth transition so that their prior training is recognized. Troops to Teachers, Heroes to Health Care are just two, but different contractors have programs going on as well, and that is all internal, though.

Le pire cas qui pourrait se présenter, selon moi, c'est que quelqu'un quitte les forces armées, n'a jamais entendu parler de nous, et se présente au bureau du syndicat. On s'adresse ensuite aux gens de M. Mancinelli à Hamilton et personne n'en a entendu parler. Nous tentons d'organiser un système qui intègre le programme du Sceau rouge, les systèmes provinciaux d'émission de permis et les métiers militaires. Cela est plus facile du côté des militaires car il n'existe qu'une série de normes au sein des forces armées.

Au Canada, étant donné que les permis sont délivrés par les provinces, il règne une certaine confusion, mais le programme du Sceau rouge fonctionne très bien. Je sais qu'on ne peut pas utiliser d'accessoires en politique. Si vous avez le programme du Sceau rouge dans un endroit et les métiers militaires ailleurs, nous voulons pouvoir les aligner avant que les militaires quittent l'armée. Les entrepreneurs savent que le système fonctionne bien et que ces gens sont qualifiés. Ça ne fonctionnera pas s'ils se rendent sur le lieu de travail sans les qualifications ni les permis leur permettant de démontrer à l'employeur qu'ils sont en mesure d'effectuer leur tâche. C'est un aspect essentiel de ce que nous, le MDN, et Anciens Combattants, devons faire afin de s'assurer que ce programme permette une forme de reconnaissance dès le jour un.

Le vice-président : J'ai une question supplémentaire, mais je vais vous laisser terminer avant de la poser.

Le sénateur Day : Elle s'adresse principalement à M. Roberts, une fois encore. Vous avez piqué ma curiosité lorsque vous avez dit qu'il existait des programmes provinciaux dans lesquels vous aviez travaillé qui étaient similaires à ce type de programme. Pourriez-vous nous en dire un peu plus à ce sujet et s'il existe d'autres programmes dans les États ou à l'échelon national, autres que les programmes du type Helmets to Hardhats, qui visent le même objectif, et qui n'émanent pas forcément du secteur des métiers qualifiés mais plutôt d'associations d'employeurs ou d'autres sources?

M. Roberts : Il existe un programme qui s'appelle Troops to Teachers, qui, je pense, existe depuis plus longtemps que le programme Helmets to Hardhats aux États-Unis, sinon depuis environ le même nombre d'années. Ce programme permet au militaire qui détient un diplôme universitaire dans certains domaines de faire la transition pour devenir enseignant dans le système d'écoles publiques aux États-Unis.

Il y a aussi un programme qui s'appelle Heroes to Health Care, qui s'adresse au personnel militaire certifié en médecine de combat ou en soins infirmiers dans les forces armées des États-Unis, afin de leur permettre d'effectuer un transfert vers des postes de technicien d'urgence médicale, et d'infirmières ou d'infirmiers au civil, et cetera. Il ne s'agit là que de quelques exemples.

Il existe un grand nombre de programmes qui tiennent compte de tout l'argent dépensé par le gouvernement pour former le personnel militaire et pour le certifier afin d'assurer une transition harmonieuse et permettre une reconnaissance de leur formation antérieure. Les programmes Troops to Teachers et Heroes to Health Care ne sont que deux exemples, mais différents entrepreneurs ont d'autres programmes, bien que ce soit à l'interne.

Mr. Smillie: The only one I can think of in Canada is Little Caesars, the pizza joints. I believe they have a franchise opportunity for veterans. I think it is a discount-based franchise. Do not quote me on that, but check with the Little Caesars people.

I believe there also may be something with the Royal Bank of Canada. I am thinking back to my banker days, and they may have a program similar to this, to bring folks into the financial community.

The Deputy Chair: My question is supplementary both to what Senator Day and Senator Di Nino were talking about. Senator Di Nino talked about trade unions and our program being a little more targeted to the union side of the industry. I was going to ask the question about the Red Seal Program. I have a red seal ticket in the plumbing industry. My sons run a small plumbing company. They would not be large enough possibly to be a large financial contributor, but let us say they want to hire someone who is a veteran. In Manitoba, you can challenge the program. You can write an exam and challenge, even if you do not have the hours or the red seal ticket.

With respect to the small contractor that needs to hire some plumbers and would like to hire a veteran, but that contractor is not part of the industry, will your program do something to help small contractors fulfill what they deem as their duty in trying to help our veterans?

Mr. Smillie: If they will come on as an employer that is willing to hire, absolutely, we will not turn companies away because they are small in size. As you pointed out with respect to the PCLs and the Ellis Dons of the world, there are five or six major construction contractors. The rest of the industry is made up of, as you mentioned, small subcontractors that oftentimes are the ones who do the work. Absolutely, if they are willing to hire people, that is the goal of the program. The issue is bigger than small company, big company, who is a signatory and who is not to our agreements. This is something we are doing because it is the right thing to do.

It is interesting. With some of the publicity we have tried to generate in January around this, we have already had companies contact us and say that they are a sheet metal company in Manitoba or a sheet metal company in New Brunswick, I believe, and that they wanted to participate and directly hire people. We would not turn those folks away.

The Deputy Chair: That is wonderful. In your presentation, Mr. Smillie, you alluded to some people being hired already in the shipbuilding industry in Esquimalt. Will the huge contracts that have been let in the shipbuilding industry benefit this program in any way? Are you actively looking at getting people involved there?

M. Smillie : Le seul qui me vient à l'esprit au Canada est Little Caesars, la chaîne de pizzeria. Je crois qu'ils offrent des possibilités de franchise aux anciens combattants. Je crois que des franchises sont disponibles à prix réduit. Je n'en suis pas certain, mais il faudrait vérifier auprès des responsables de Little Caesars.

Je pense aussi qu'il existe quelque chose à la Banque Royale du Canada. Si je me souviens bien, à l'époque où j'étais banquier, il se pourrait qu'ils aient un programme semblable à celui-ci, pour intégrer des gens à la communauté financière.

Le vice-président : Ma question vient compléter ce que les sénateurs Day et Di Nino ont dit. Le sénateur Di Nino a mentionné le fait que les syndicats et que nos programmes étaient un peu plus orientés vers le côté syndicat de l'industrie. Je voulais vous poser une question concernant le programme du Sceau rouge. J'ai un certificat du programme du Sceau rouge dans le secteur de la plomberie. Mon fils dirige une petite entreprise de plomberie. De par sa taille, cette entreprise ne peut pas faire de contribution financière importante, mais disons qu'elle souhaite embaucher quelqu'un qui soit un ancien combattant. Au Manitoba, on peut contester le programme. On peut passer un examen et contester le programme, même si on n'a pas toutes les heures nécessaires ou le certificat du programme du Sceau rouge.

En ce qui a trait au petit entrepreneur qui a besoin d'embaucher quelques plombiers et qui aimerait embaucher un ancien combattant, mais que l'entrepreneur ne fait pas partie du secteur, votre programme permettra-t-il de venir en aide aux petits entrepreneurs qui souhaitent s'acquitter de ce qu'ils considèrent être leur devoir pour venir en aide aux anciens combattants?

M. Smillie : S'ils se présentent comme un employeur désireux d'embaucher quelqu'un, absolument, nous ne refusons pas d'entreprises parce qu'elles sont trop petites. Comme vous l'avez indiqué en ce qui a trait aux PCL et aux Ellis Don de ce monde, il existe cinq ou six entrepreneurs principaux dans le domaine de la construction. Le reste de ce secteur est composé, comme vous l'avez dit, de petits sous-traitants qui, bien souvent, effectuent le travail eux-mêmes. Absolument, s'ils sont désireux d'embaucher des employés, c'est l'objectif du programme. La question transcende des considérations de taille de l'entreprise, ou de savoir si celle-ci a signé ou non une entente avec nous. C'est quelque chose que nous faisons car nous savons que c'est la bonne chose à faire.

C'est intéressant. Grâce à la publicité que nous avons tenté de générer en janvier autour de cette question, des entreprises nous ont déjà contactés pour nous dire, par exemple, nous sommes une entreprise de tôle du Manitoba ou Nouveau-Brunswick, je crois, qui souhaite participer et embaucher directement des gens. Nous ne refuserions pas des entreprises comme celles-ci.

Le vice-président : C'est extraordinaire. Dans votre exposé, monsieur Smillie, vous avez mentionné un certain nombre de personnes qui ont déjà été embauchées dans le secteur de la construction navale à Esquimalt. Les énormes contrats qui ont été accordés dans le secteur de la construction navale vont-ils bénéficier à ce programme de quelque manière que ce soit? Cherchez-vous activement à solliciter la participation des gens à cet endroit?

Mr. Smillie: We are actively talking to the shipbuilding contractors, so it would be the Washington marine groups, the Halifax dockyards, the Irvings of the world.

The key thing is touching the contractors who will do the work, and one of the ways that we try to do that is talking to the owners or the people who are purchasing the end product. If they make a suggestion in their commercial terms that they would like their contractors to try to hire veterans or non-traditional participants in the industry, we found that is a really effective way, if oil company X says we have an internal policy to hire 10 per cent of Aboriginals from local markets. Shipbuilding is huge for Nova Scotia, so it is up to Irving and the folks doing the actual work to get involved and to demand this kind of thing on their job site. At end of the day, they control who comes on to their site. Of course, we are working with the large partners in shipbuilding. Hopefully, we will be able to get some traction into the 30 or \$40 billion worth of shipbuilding contracts that are coming.

The Deputy Chair: My last question is to both of you, and, again, we have had great presentations. We have Helmets to Hardhats in the United States. They have a proven track record and have been working for nine years. Can we take it that you two gentlemen and others will be working collaboratively with each other and that we can learn from some of the things that have gone right or wrong south of the border?

Mr. Smillie: Mr. Roberts likes me some days and does not like me on others.

The Deputy Chair: That is very similar to the Senate.

Mr. Smillie: Correct. Mr. Roberts and I know each other. You have our commitment that we will use the American experience to make the Canadian one as good or better. We have the opportunity to start with a fresh piece of paper here, but this is for the benefit of the veterans, not anyone in particular.

The Deputy Chair: Thank you.

Senator Mitchell: I want to go back to the answer where you used the prop and you meshed things together. It strikes me that that process would be quite complicated, difficult, time consuming and costly. Who pays for you to do it, for your part in all that? Is it just part of your budget, part of the money you raise, no government money?

Mr. Smillie: No. The Helmets to Hardhats initiative is the first time in a while, other than direct money into a program I believe the Liberals had, which was the infrastructure fund. It is the first time in a long time that direct money has come into the building trades for a national initiative.

M. Smillie : Nous communiquons activement avec les entrepreneurs en construction navale, et il s'agit donc des chantiers navals d'Halifax, des Washington marine groups et des Irving de ce monde.

L'élément clé concerne les entrepreneurs qui effectueront le travail, et l'une des manières dont nous tentons d'y parvenir consiste à communiquer avec les propriétaires ou les gens qui achètent le produit final. S'ils suggèrent, dans leurs ententes commerciales, qu'ils aimeraient que leurs entrepreneurs s'efforcent d'embaucher des anciens combattants ou des participants non traditionnels, nous nous sommes aperçus que c'était une manière efficace, si, par exemple, une entreprise pétrolière X est dotée d'une politique interne selon laquelle elle doit embaucher 10 p. 100 d'Autochtones issus des marchés locaux. La construction navale est un énorme secteur pour la Nouvelle-Écosse, et il revient donc à Irving et aux entrepreneurs qui effectuent le travail de participer et d'exiger ce genre d'initiative sur leur site. Au final, ce sont eux qui décident qui travaille dans leur site. Bien entendu, nous collaborons avec les grands partenaires du secteur de la construction navale. Nous espérons bénéficier des retombées des 30 ou 40 milliards de dollars de contrats à venir dans ce secteur.

Le vice-président : Ma dernière question s'adresse à vous deux, et, une fois encore, vous nous avez fait d'excellents exposés. Il existe le programme Helmets to Hardhats aux États-Unis. Il jouit d'une bonne réputation et existe depuis neuf ans. Peut-on s'attendre à ce que vous deux, messieurs, et d'autres, collaboreront, et à ce que nous puissions tirer des enseignements des réussites et des échecs observés au sud de la frontière?

M. Smillie : M. Roberts m'aime certains jours et d'autres jours, non.

Le vice-président : C'est un peu pareil au Sénat.

M. Smillie : C'est exact. M. Roberts et moi nous connaissons bien. Vous pouvez être certain que nous mettrons à profit l'expérience acquise aux États-Unis pour que celle du Canada soit aussi bonne, voire meilleure, dans ce domaine. Nous avons la possibilité d'ouvrir une nouvelle page, ce qui est à l'avantage des anciens combattants, et non de quiconque en particulier.

Le vice-président : Merci.

Le sénateur Mitchell : J'aimerais revenir à votre réponse où vous avez utilisé des accessoires et que vous parliez d'intégration. Ce qui me frappe, c'est que ce processus serait complexe, difficile, exigerait beaucoup de temps et d'argent. Qui assume le coût de cela, pour que vous puissiez jouer votre rôle? Cela fait-il partie de votre budget, des fonds que vous recueillez, et pas de l'argent du gouvernement?

M. Smillie : Non. Avec l'initiative Du régiment aux bâtiments, c'est la première fois, depuis longtemps, que des fonds sont directement affectés à un programme, je pense que les libéraux avaient mis en place le Fonds d'infrastructure. C'est la première fois depuis longtemps que des fonds sont directement affectés aux métiers de la construction pour une initiative nationale.

The Deputy Chair: Gentlemen, thank you very much for your presentations. It has been enlightening, and good luck with your programs.

(The committee adjourned.)

Le vice-président : Messieurs, merci beaucoup de vos exposés. Vous nous avez appris beaucoup de choses, et bonne chance dans vos programmes.

(La séance est levée.)

WITNESSES

Wednesday, March 7, 2012

Canadian Pacific (CP):

Paul Wadja, General Manager of Human Resources, Planning and Development.

Canadian National (CN):

Christine Joanis, Senior Manager, Talent Acquisition;
Nancy Villeneuve, Sourcing Manager.

Wednesday, April 4, 2012

Helmets to Hardhats (U.S.) (by video conference):

Darrell Roberts, Executive Director.

Helmets to Hardhats:

Christopher Smillie, Senior Advisor, Government Relations and Public Affairs, Building Construction Trades Department (BCTD).

TÉMOINS

Le mercredi 7 mars 2012

Canadien pacifique (CP) :

Paul Wadja, gestionnaire général des ressources humaines, Planification et développement.

Canadien National (CN) :

Christine Joanis, directrice principale, Acquisition de talents;
Nancy Villeneuve, directrice, Recherche de candidats.

Le mercredi 4 avril 2012

Helmets to Hardhats (États-Unis) (par vidéoconférence) :

Darrell Roberts, directeur exécutif.

Du régiment aux bâtiments :

Christopher Smillie, conseiller principal, Relations gouvernementales et affaires publiques, Département des métiers de la construction.