

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, October 31, 2012
Wednesday, November 21, 2012 (in camera)

Le mercredi 31 octobre 2012
Le mercredi 21 novembre 2012 (à huis clos)

Issue No. 8

Fascicule n° 8

Seventeenth and eighteenth 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

Dix-septième et dix-huitième réunions concernant :

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

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)

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)

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Wednesday, October 31, 2012
(20)

[*English*]

The Subcommittee on Veterans Affairs of the Standing Senate Committee on National Security and Defence met this day at 12:09 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, Plett and Wallin (5).

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:

Veterans Affairs Canada (by video conference):

Charlotte Bastien, Regional Director General, Ontario/Quebec;

Anne-Marie Pellerin, Director, Rehabilitation and Case Management;

Janice Burke, Senior Director, Strategic Policy Integration.

Ms. Bastien and Ms. Pellerin each made a statement and, together with Ms. Burke, the witnesses answered questions.

At 1:10 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

OTTAWA, Wednesday, November 21, 2012
(21)

[*English*]

The Subcommittee on Veterans Affairs of the Standing Senate Committee on National Security and Defence met this day at 12:18 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, Day, Nolin, Plett and Wallin (5).

PROCÈS-VERBAUX

OTTAWA, le mercredi 31 octobre 2012
(20)

[*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 9, dans la pièce 257 de l'édifice de l'Est, sous la présidence de l'honorable Roméo Antonius Dallaire (*président*).

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

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 :

Anciens Combattants Canada (par vidéoconférence) :

Charlotte Bastien, directrice générale régionale, Ontario/Québec;

Anne-Marie Pellerin, directrice, Réadaptation et gestion des cas;

Janice Burke, directrice principale, Intégration des politiques stratégiques.

Mme Bastien et Mme Pellerin font chacun un exposé, puis, avec l'aide de Mme Burke, répondent aux questions.

À 13 h 10, le comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

OTTAWA, le mercredi 21 novembre 2012
(21)

[*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 18, dans la pièce 257 de l'édifice de l'Est, sous la présidence de l'honorable Roméo Antonius Dallaire (*président*).

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

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.*)

Pursuant to rule 12-16(1), the committee considered a draft report.

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

At 1:23 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

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.*)

Conformément à l'article 12-16(1) du Règlement, le comité étudie un projet de rapport.

Il est convenu que le personnel des sénateurs puisse demeurer dans la salle.

À 13 h 23, 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, October 31, 2012

The Subcommittee on Veterans Affairs of the Standing Senate Committee on National Security and Defence met this day at 12:09 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.

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

[*Translation*]

The Chair: Ladies and gentlemen, I declare this hearing of the Subcommittee on Veterans Affairs open. We are continuing our study on the transition of veterans.

Despite the storm, we have established contact with our witness from Prince Edward Island. I am going to ask each of the participants to introduce themselves and tell us very quickly about their responsibilities. Afterwards, they will make a short presentation.

Charlotte Bastien, Regional Director General, Ontario/Quebec, Veterans Affairs Canada: Good afternoon. I am Charlotte Bastien and I am the Acting Regional Director for service delivery and program management at Veterans Affairs Canada. I am responsible for the delivery of all services and delivery support at Veterans Affairs Canada for the entire country. I am accompanied by Anne-Marie Pellerin.

[*English*]

She is the director of rehabilitation and case management. I also have Janice Burke, senior director of strategic policy integration. Ms. Pellerin will do the presentation on Career Transition Services, and Ms. Burke and I will assist with any questions.

Anne-Marie Pellerin, Director, Rehabilitation and Case Management, Veterans Affairs Canada: Good afternoon, honourable senators. As mentioned, my title is director of case management, rehabilitation and mental health services. That includes responsibility for Veterans Affairs Canada's Career Transition Services.

The presentation today is intended to give the committee an overview of Career Transition Services, including aspects of eligibility; the components of services that have been available to date; some statistics on program results and uptake to date; changes that will be or are in the process of being introduced as a result of Budget 2012; the relationship between Career Transition Services, SISIP— which is offered under the Department of National Defence — and VAC's Rehabilitation Program. We will wind up the presentation by talking about the partnerships we have around career transitioning and transition services for veterans.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le mercredi 31 octobre 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 9, 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.

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

[*Français*]

Le président : Mesdames et messieurs cette séance du Sous-comité des anciens combattants est ouverte. Nous poursuivons l'étude sur la transition des vétérans.

Malgré la tempête, nous avons la communication avec notre témoin de l'Île-du-Prince-Édouard. Je vais demander à chacun des intervenants de se présenter et nous dire, très sommairement, leurs responsabilités. Après quoi, ils nous feront une courte présentation.

Charlotte Bastien, directrice générale régionale, Ontario/Québec, Anciens Combattants Canada : Bon après-midi. Mon nom est Charlotte Bastien. Je suis directrice générale par intérim pour la prestation de services et gestion des programmes à Anciens Combattants Canada. Je suis responsable de toute la prestation de services et le soutien à la prestation de services à Anciens Combattants Canada pour le pays. J'ai avec moi Anne-Marie Pellerin.

[*Traduction*]

Elle est directrice de la réadaptation et de la gestion des cas. Il y a aussi Janice Burke, directrice principale de l'intégration des politiques stratégiques. Mme Pellerin fera l'exposé sur les Services de transition de carrière, et Mme Burke et moi-même l'aiderons à répondre aux questions.

Anne-Marie Pellerin, directrice, Réadaptation et gestion des cas, Anciens Combattants Canada : Bonjour, honorables sénateurs. Comme on l'a mentionné, je suis directrice de la gestion des cas, de la réadaptation et des services en santé mentale. Cela comprend la responsabilité des Services de transition de carrière pour Anciens Combattants Canada.

L'exposé d'aujourd'hui vise à vous donner un aperçu des Services de transition de carrière, y compris l'admissibilité, les services qui ont été offerts à ce jour, quelques statistiques sur l'exécution du programme et ses résultats, les changements qui seront apportés ou qui ont déjà été apportés et qui étaient prévus dans le Budget de 2012, et les liens entre les Services de transition de carrière, le RARM — qui est offert par le ministère de la Défense nationale — et le Programme de réadaptation professionnelle d'ACC. Nous terminerons l'exposé en parlant de nos partenariats dans le domaine de la transition de carrière et des services de transition offerts aux anciens combattants.

I would be happy to respond to any questions after the presentation, as will my colleagues.

As the committee knows, Career Transition Services is one of the programs introduced as part of the New Veterans Charter and it came into effect in April 2006. The program was designed to assist both CF members and veterans in planning and preparing for career transition, and to support them in finding suitable and satisfying post-military employment.

The target group for Career Transition Services is voluntarily released veterans. Generally speaking, it would be individuals who are releasing from the military without serious health issues.

The Career Transition Services program was developed in close collaboration with the Canadian Forces and is intended to build upon the services provided to CF members while they are still serving. The workshop component of VAC's Career Transition Services was provided on Canadian Forces bases across the country until September 2012. At that point there were Budget 2012 changes — and I will get into some more detail on that in a moment — so as of September we are no longer providing workshops as part of our Career Transition Services.

Since 2007, VAC's Career Transition Services have been provided under contract with Right Management. Right Management is an international career transition company that provides similar services in the United Kingdom, Norway and Australia. The Canadian arm of Right Management is headquartered in Toronto.

In terms of eligibility, Career Transition Services is now available to regular force veterans, reserve force veterans and survivors if the veteran would have been eligible for Career Transition Services at the time of death.

Veterans who participate in the program must be honourably released and generally must apply within two years of release from the military in order to be eligible for the service.

Slide 4 describes the components of Career Transition Services that have been provided by Right Management to date. The workshops were provided for the period of 2007 to 2012. They were usually offered on or near CF bases. Participation in workshops was limited to a maximum of 12 participants, and the modules over the three-day period included topics such as career assessment, resumé basics, job search strategies and interview and negotiation strategies. As I indicated, the workshops are no longer being offered by Veteran Affairs Canada as of September.

The second component of Career Transition Services is individual career counselling that is provided by a Right Management counsellor one on one with the veteran participant in the veteran's community. This aspect of the service is more in-

Mes collègues et moi-même serons heureuses de répondre aux questions après l'exposé.

Comme vous le savez, les Services de transition de carrière représentent l'un des programmes lancés dans le cadre de la Nouvelle Charte des anciens combattants, en avril 2006. Le programme a été conçu pour aider les membres des Forces canadiennes et les anciens combattants à préparer leur transition de carrière et à trouver une carrière satisfaisante après le service.

Les Services de transition de carrière ciblent les anciens combattants qui ont reçu une libération volontaire. En général, il s'agit de militaires qui sont libérés des forces et qui ne souffrent pas de problèmes de santé graves.

Le programme des Services de transition de carrière a été mis sur pied en étroite collaboration avec les Forces canadiennes, et il vise à étendre les services fournis aux membres des FC qui sont toujours en service. Les ateliers des Services de transition de carrière d'ACC étaient offerts dans les bases des Forces canadiennes partout au pays jusqu'à septembre 2012. Ensuite, on a mis en oeuvre les changements prévus dans le budget de 2012 — et j'en parlerai plus en détail dans quelques instants. Depuis septembre, nous n'offrons donc plus d'ateliers dans le cadre des Services de transition de carrière.

Depuis 2007, les Services de transition de carrière d'ACC sont offerts par Right Management, avec qui le ministère a signé un contrat. Il s'agit d'une entreprise internationale spécialisée en transition de carrière qui offre des services similaires au Royaume-Uni, en Norvège et en Australie. Le siège social de la filiale canadienne de Right Management se trouve à Toronto.

En ce qui concerne l'admissibilité, les Services de transition de carrière sont maintenant offerts aux anciens combattants de la force régulière, à ceux de la force de réserve et au survivant de l'ancien combattant, si ce dernier était admissible aux Services de transition de carrière au moment de son décès.

Les anciens combattants qui participent au programme doivent être libérés honorablement et doivent généralement faire une demande dans les deux ans suivant leur libération des forces pour être admissibles au service.

La quatrième diapositive décrit les volets des Services de transition de carrière qui ont été offerts par Right Management jusqu'ici. Les ateliers ont été offerts de 2007 à 2012. Ils se déroulaient habituellement sur les bases des FC ou près de celles-ci. Chaque atelier accueillait au plus 12 participants et durait trois jours, pendant lequel on abordait, par exemple, l'évaluation de carrière, les éléments fondamentaux du curriculum vitae, et les stratégies en matière de recherche d'emploi, d'entrevue et de négociation. Comme on l'a indiqué, ces ateliers ne sont plus offerts par Anciens Combattants Canada depuis septembre.

Le deuxième volet des Services de transition de carrière concerne les services individuels d'orientation professionnelle offerts par un conseiller de Right Management, qui rencontre l'ancien combattant dans sa collectivité. Ce service permet

depth in terms of extensive career assessment and testing, discussions on the veteran's education and training, and exploration of career possibilities.

The third component is job-finding assistance, which includes market research assistance, a talent profile bank and virtual job search teams. There are also "meet the employer" events that Right Management coordinates and ensures access to by veteran participants in the program.

In terms of the Career Transition Services job bank, there are approximately 200 registered employers across Canada, with over 2,000 job opportunities listed per fiscal year.

Slide 5 provides statistics on Career Transition Services to date. Right Management provided in excess of 740 workshops to the end of September, and almost 5,500 people participated in those workshops since 2007.

I think the demographics speak for themselves. The participants in Career Transition Services are primarily regular force members or veterans. The majority have in excess of 16 years of service. They are predominantly male, and the bulk of participants are in the 45 to 55 years of age range.

For the individual career counselling job-finding assistance, as of September 30 we had 682 participants who were currently registered and participating in the program. The participants who have completed the program, at 467, may be a bit misleading in that not all participants in the program report back that they have successfully found job opportunities or found employment in the civilian sector. The 467 reflects only those who have reported back either to Right Management or to the department that they have completed and in most cases are employed in the civilian workforce.

Regarding outcomes of completion, for those who have reported back, the majority have obtained employment, and a significant cohort, 78, have chosen to remain in the Canadian Forces.

Slide 6 describes for the committee some of the impacts or key features of Budget 2012 relative to Career Transition Services. As a result of Budget 2012, we are eliminating duplication of services for still-serving members of the Canadian Forces. This change will ensure that the responsibilities of the Department of National Defence and Veterans Affairs are clearly distinguished. That will not only benefit our veterans and still-serving members, who have tended to experience some levels of confusion in terms of that duplication, but it will also benefit Canadians at large by streamlining and ensuring efficiency of services.

Specifically, the changes to VAC's Career Transition Services delivery model mean that veterans will have more flexibility to choose a service provider of their choice in their community. In

d'approfondir les évaluations et les tests de carrière, les discussions sur l'éducation et la formation de l'ancien combattant, et l'exploration des possibilités de carrière.

Le troisième volet concerne l'aide à la recherche d'emploi, ce qui comprend l'aide à l'étude du marché de l'emploi, une banque de profils de compétences et des équipes d'aide à la recherche d'emploi virtuelle. Right Management organise aussi des rencontres avec des employeurs et veille à ce que les anciens combattants qui participent au programme puissent y assister.

Environ 200 employeurs de partout au Canada sont inscrits au guichet emplois des Services de transition de carrière, et on y trouve plus de 2 000 occasions d'emploi par année financière.

La cinquième diapositive montre des statistiques sur les Services de transition de carrière. Right Management a offert plus de 740 ateliers jusqu'à la fin septembre, et presque 5 500 personnes y ont participé depuis 2007.

Je pense que les données parlent d'elles-mêmes. Les participants au programme des Services de transition de carrière sont surtout des militaires de la force régulière ou des anciens combattants. La plupart d'entre eux ont plus de 16 ans de service. Ce sont surtout des hommes, et ils sont le plus souvent âgés de 45 à 55 ans.

En ce qui concerne les services individuels d'orientation professionnelle, au 30 septembre, il y avait 682 participants inscrits au programme. On précise que 467 participants ont terminé le programme, mais ce nombre peut porter à confusion, car tous les participants ne communiquent pas nécessairement avec nous lorsqu'ils ont réussi à trouver des occasions d'emploi ou des emplois dans le secteur civil. Les 467 participants en question sont ceux qui ont communiqué soit avec Right Management, soit avec le ministère, pour signaler qu'ils avaient terminé le programme et que dans la plupart des cas, ils faisaient partie des effectifs civils.

En ce qui concerne les résultats du programme, la majorité des participants qui ont communiqué avec nous ont obtenu un emploi, et un bon nombre d'entre eux — c'est-à-dire 78 participants — ont choisi de demeurer dans les Forces canadiennes.

La sixième diapositive vous explique certaines des répercussions ou des éléments importants du budget de 2012 en ce qui concerne les Services de transition de carrière. Ainsi, nous éliminons la duplication des services offerts aux membres actifs des Forces canadiennes, ce qui permettra de bien distinguer les responsabilités du ministère de la Défense nationale et celles d'Anciens Combattants Canada. Ce changement profitera non seulement à nos anciens combattants et à nos militaires actifs — car la duplication peut avoir entraîné une certaine confusion —, mais aussi à l'ensemble des Canadiens, car les services seront harmonisés et plus efficaces.

Plus précisément, les changements au modèle de prestation des Services de transition de carrière d'ACC signifient que les anciens combattants pourront maintenant choisir un fournisseur de

other words, Veterans Affairs will no longer have a national contractor or a contract in place to provide career transition services.

In this way, career transition services will be obtained by the veteran in a way that best meets their individual needs. The change provides for a lifetime maximum of up to \$1,000 for eligible participants in the program. As mentioned, the contract with Right Management is in the process of being expired.

With these changes, the Department of National Defence is assuming primary responsibility for providing career transition services to those who are still in uniform.

I will speak a few minutes about the relationship of Career Transition Services with SISIP and with our Rehabilitation Program. Both SISIP and the VAC Rehabilitation Program have job-finding assistance services within their programs. That would be similar in some respects to Career Transition Services. The difference is that SISIP services are directed primarily to medically releasing members. The voluntarily releasing that is the target group for Career Transition Services would not have eligibility for SISIP.

VAC's Rehabilitation Program, too, is targeted at those who medically release or those who have a service-related rehabilitation need, usually a health issue that has emerged that can reasonably be linked to service, and therefore they can have access to the Rehabilitation Program. For Career Transition Services, there is no need to have any type of service-related health issue. As I said, it is primarily targeted to the voluntarily releasing.

In terms of partnerships for our Career Transition Services and for our Vocational Rehabilitation Program as well, we work very closely with the Canadian Forces to ensure that we minimize duplication and gaps in service. Therefore, we have maintained and will continue to maintain a very close working relationship with our CF colleagues as we proceed with the implementation of our Budget 2012 changes and ongoing operations of our programs and their programs.

We also have a strong relationship with Human Resources and Skills Development Canada. Both of our contractors, Right Management and our vocational rehabilitation contractor, are linked in with the HRSDC programming, and we ensure that the services and programs available through that government department are equally available and accessible by our veteran population.

We are supporting academic institutions in their programming and services offered to veterans. One example is The Prince's Operational Entrepreneur program, which supports veterans who want to go into business for themselves. This program is offered in partnership by Memorial University in Newfoundland and

services dans leur collectivité. Autrement dit, Anciens Combattants Canada n'aura plus de fournisseur de services national ou ne sera plus lié par contrat à un fournisseur pour la prestation des services de transition de carrière.

De cette façon, chaque ancien combattant pourra obtenir des services de transition de carrière qui répondent mieux à ses besoins. Les changements comprennent un versement maximal à vie de 1 000 \$ pour les participants admissibles au programme. Comme on l'a mentionné, le contrat signé avec Right Management arrivera bientôt à échéance.

Grâce à ces changements, il revient d'abord au ministère de la Défense nationale de fournir des services de transition de carrière aux militaires qui sont toujours en service.

J'aimerais parler un peu des relations entre les Services de transition de carrière, le RARM et notre programme de réadaptation professionnelle. Les programmes du RARM et le Programme de réadaptation professionnelle d'ACC offrent des services de recherche d'emploi. Ils ressemblent à ceux des Services de transition de carrière. La différence, c'est que les services du RARM visent surtout les militaires libérés pour des raisons médicales. Les militaires qui ont reçu une libération volontaire, et qui sont donc visés par les Services de transition de carrière, ne seraient pas admissibles au RARM.

Le Programme de réadaptation professionnelle d'ACC cible aussi les membres libérés pour des raisons médicales ou qui ont un besoin en réadaptation lié au service, c'est-à-dire qu'ils souffrent d'un problème de santé qui peut être raisonnablement imputable au service, ce qui signifie qu'ils peuvent avoir accès au Programme de réadaptation professionnelle. Par contre, il n'est pas nécessaire d'avoir un problème de santé lié au service pour profiter des Services de transition de carrière. Comme je l'ai dit, ces services visent surtout les militaires qui ont reçu une libération volontaire.

En ce qui concerne nos partenariats dans le cadre de nos Services de transition de carrière et de notre Programme de réadaptation professionnelle, nous travaillons étroitement avec les Forces canadiennes pour minimiser la duplication et les lacunes des services. Ainsi, nous avons maintenu — et nous allons continuer de le faire — des relations de travail très étroites avec nos collègues des FC pendant la mise en oeuvre des changements prévus dans le budget de 2012 et l'exécution de nos programmes et de leurs programmes.

Nous entretenons aussi des liens solides avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Nos fournisseurs, c'est-à-dire Right Management et notre fournisseur pour la réadaptation professionnelle, sont intégrés aux programmes de RHDCC, et nous veillons à ce que les services et les programmes offerts par ce ministère soient équitablement accessibles à nos anciens combattants.

Nous appuyons également les programmes et les services offerts aux anciens combattants par les établissements d'enseignement. Par exemple, l'Opération Entrepreneur du Prince de Galles, qui appuie les anciens combattants qui souhaitent se lancer en affaires. Ce programme est offert en

Labrador and with the Canadian Youth Business Foundation. Veterans Affairs is supporting that in kind and encouraging veterans to access that program opportunity if in fact they are interested in starting a business.

Helmets to Hardhats is another area where Veterans Affairs has partnered with Canada's building trades unions. That website just recently went live and links both CF members who are planning to release and our veteran community with job and apprentice opportunities in the construction and building trades across Canada.

Those are just some examples of partnerships that we have in place, and we continue to work on and develop other partnerships with corporate Canada, the private sector and charitable foundations as well as our government partners.

That I hope gives the committee an overview of the program and some of the changes being introduced. We would be happy to entertain any questions you may have.

Senator Plett: Thank you, witnesses, for appearing. Hopefully you are weathering the storm as well as possible in Prince Edward Island.

Two of my questions relate to your slide presentation and another is related to the Auditor General's report.

When you talk on slide 3 about survivors, if the veteran would have been eligible at the time of the death, who would those survivors included? Would they be spouses or children, and how would they access the program?

Ms. Pellerin: It would be survivors. They would be spouses, including common-law partners of veterans who would have been eligible for the program at the time of their death, and the survivor would apply to the department for eligibility for the program following the death of the veteran.

Senator Plett: Survivors would not include children?

Ms. Pellerin: No, they would not.

Senator Plett: Could you be clearer about the elimination of the duplication of services for serving CF members? I know it says you are distinguishing between the Department of National Defence and Veterans Affairs, but what services would have been duplicated before?

Ms. Pellerin: The Department of National Defence has personnel selection officers who work with members as they are contemplating release or are in fact in the release process. The Department of National Defence also offers to voluntarily releasing members an educational reimbursement program. Those two, in the case of the personnel selection officers and the supports that they provide as well as the funding for education for members, are entirely housed within the Department of National Defence. To some extent there is some overlap perhaps and duplication in terms of the career preparation work that

partenariat par l'Université Memorial, de Terre-Neuve-et-Labrador, et la Fondation canadienne des jeunes entrepreneurs. Anciens Combattants Canada appuie ce genre d'initiative et encourage les anciens combattants à profiter de ces programmes s'ils souhaitent se lancer en affaires.

Du régiment aux bâtiments est un autre programme pour lequel Anciens Combattants Canada a établi un partenariat avec les syndicats des métiers de la construction. Le site web vient juste d'être lancé, et il signale aux membres des FC qui planifient leur libération et à nos anciens combattants des occasions d'emploi et de stage dans les métiers de la construction partout au Canada.

Ce sont seulement quelques exemples de partenariats que nous avons établis, et nous continuons de mettre sur pied d'autres partenariats avec des entreprises canadiennes, le secteur privé et des organismes caritatifs, ainsi qu'avec nos partenaires gouvernementaux.

J'espère que cela vous donne un aperçu du programme et de certains des changements qui y sont apportés. Nous serons heureuses de répondre à vos questions.

Le sénateur Plett : Merci aux témoins d'avoir comparu. J'espère que la tempête ne vous malmène pas trop à l'Île-du-Prince-Édouard.

Deux de mes questions concernent vos diapositives et une autre concerne le rapport du vérificateur général.

À la troisième diapositive, vous parlez des survivants — si l'ancien combattant était admissible au moment du décès. Qui sont ces survivants? S'agit-il du conjoint ou des enfants, et comment auraient-ils accès au programme?

Mme Pellerin : Il s'agit des survivants. Ce sont les conjoints, y compris le conjoint ou la conjointe de fait de l'ancien combattant qui aurait été admissible au programme au moment de son décès, si le survivant fait une demande au ministère pour être admissible au programme après le décès du conjoint ou de la conjointe.

Le sénateur Plett : Les survivants ne comprennent-ils pas les enfants?

Mme Pellerin : Non.

Le sénateur Plett : Pourriez-vous clarifier la question de l'élimination de la duplication des services pour les membres actifs des FC? Vous dites que vous faites la distinction entre le ministère de la Défense nationale et Anciens Combattants Canada, mais quels services étaient offerts en double?

Mme Pellerin : Le ministère de la Défense nationale a des officiers de sélection du personnel qui travaillent avec les militaires lorsqu'ils envisagent d'obtenir une libération ou lorsqu'ils sont sur le point de l'obtenir. Le ministère offre aussi aux militaires qui ont reçu une libération volontaire un programme de remboursement des cours de perfectionnement. Ces deux services, c'est-à-dire les officiers de sélection de personnel et l'appui qu'ils fournissent aux militaires, et le financement lié à l'éducation de ces derniers, relèvent complètement du ministère de la Défense nationale. Dans une

Veterans Affairs is doing or has been doing with those who are still serving, in terms of the work of the personnel selection officers.

Senator Plett: I have one question on Chapter 4 of the Auditor General's report. I am getting away a bit from your presentation here, but there is a recommendation that National Defence, the Canadian Forces and Veterans Affairs Canada should streamline and automate their transition policies and administrative processes to make it easier for ill and injured forces members and veterans to access programs and benefits in a timely manner. The page before that talks about one tool that could help Veterans Affairs provide more accurate and timely service, and that is the benefits browser, a software application being reviewed by the department but not yet implemented. Would you be able to speak a little bit about that browser?

Ms. Pellerin: I can speak a bit about that, and perhaps my colleagues can contribute if they have additional information.

The transition services that are offered as a member is getting ready to release are largely offered through the Integrated Personnel Support Centres. Therefore, our efforts in terms of automating services in that venue is to encourage and work with our CF colleagues around the exchange and automated transfer of information on individual clients, all within the purview of our privacy legislation and requirements. Work is under way to scan and exchange records electronically.

In terms of the Veterans Affairs Canada case managers, we are looking at various technologies that would allow them to more readily assess and document issues around veterans assessments and get those into our system so that it enables the department to render decisions on required benefits and services in a more streamlined and efficient way.

The benefits browser is a feature that will soon be available to members, if it is not already. I think this happened since the release of the Auditor General's report, so it is available to veterans. It allows them to go into our website and, based on their individual circumstances, explore for themselves what benefits and services they may be eligible for from our department.

I think I describe it as a self-serve option for veterans to help inform them about what they may be eligible for within Veterans Affairs Canada.

Janice Burke, Senior Director, Strategic Policy Integration, Veterans Affairs Canada: I will add to that, if I may. The browser also contains information on DND programs and policies. Therefore, it is helpful for people who work in the Integrated Personnel Support Centres because they have access in one area to all information pertaining to a releasing member — from a

certain measure, il y a chevauchement et peut-être duplication entre les activités de préparation à la carrière qui ont été menées — ou qui le sont toujours — avec les militaires actifs par Anciens Combattants Canada et le travail des officiers de sélection du personnel.

Le sénateur Plett : J'ai une question au sujet du chapitre 4 du rapport du vérificateur général. Je m'éloigne un peu de votre exposé, mais il recommande que le ministère de la Défense nationale, les Forces canadiennes et Anciens Combattants Canada harmonisent et automatisent leurs politiques et leurs processus administratifs en matière de transition, afin que les membres des forces qui sont blessés ou malades et les anciens combattants puissent avoir accès aux programmes et aux avantages plus rapidement. La page précédente mentionne un outil qui pourrait aider Anciens Combattants Canada à fournir un service plus approprié et plus rapide : il s'agit du Navigateur des avantages, un logiciel que le ministère est en train d'examiner, mais qui n'a pas encore été lancé. Pourriez-vous nous en parler un peu?

Mme Pellerin : Je peux vous en parler un peu, et mes collègues pourront m'aider si elles ont des renseignements supplémentaires.

Les services de transition destinés aux militaires qui sont sur le point d'être libérés sont surtout offerts dans les Centres intégrés de soutien du personnel. Ainsi, nos efforts en vue d'automatiser les services dans ce domaine consistent à collaborer avec nos collègues des FC et à encourager l'échange et le transfert automatique de renseignements sur des clients individuels, tout en tenant compte des lois et des exigences relatives à la protection de la vie privée. D'ailleurs, en ce moment, on s'efforce de numériser les dossiers pour pouvoir les envoyer électroniquement.

En ce qui concerne les gestionnaires de cas d'Anciens Combattants Canada, nous examinons diverses technologies qui leur permettraient d'évaluer et de consigner plus rapidement les questions concernant l'évaluation des anciens combattants et d'entrer ces données dans notre système, afin de permettre au ministère d'être plus efficace dans la prise de décision sur les demandes d'avantages et de services.

Le Navigateur des avantages est un outil qui sera bientôt accessible aux militaires, s'il ne l'est pas déjà. Je pense qu'il a suivi le rapport du vérificateur général, alors les anciens combattants y ont accès. Il leur permet de se rendre sur notre site web et, selon leur situation personnelle, ils peuvent explorer les services et les avantages de notre ministère auxquels ils pourraient être admissibles.

C'est un peu une option de libre-service qui renseigne les anciens combattants sur les services d'Anciens Combattants Canada auxquels ils pourraient être admissibles.

Janice Burke, directrice principale, Intégration des politiques stratégiques, Anciens Combattants Canada : J'aimerais ajouter un commentaire. Le navigateur contient aussi des renseignements sur les programmes et les politiques du MDN, ce qui aide les gens qui travaillent dans les Centres intégrés de soutien du personnel, car ils ont accès à tous les renseignements concernant un militaire qui

VAC perspective and a DND perspective. They are able to get that information right at their fingertips when the member is with them. It is easy access, and it includes information on programs that DND and VAC both offer.

Senator Plett: One of the concerns that we have heard numerous times is that the website, if you will, is not very user-friendly. I assume this will address that issue and will make it more user-friendly, will it not?

Ms. Burke: Yes, you are absolutely correct. One of the criticisms we have had is that the website, before the implementation of the browser, contained a lot of good information, but it was all over the place and in different areas. This brings it all together in one area and allows the veteran who is releasing as well as a veteran who has released to go through a step-by-step process through a question-and-answer format to quickly get to exactly the information that is relevant to them.

Senator Wallin: I apologize for the cold; I hope you can understand me long distance. Is it your assessment that the individual career counselling approach as opposed to the workshops is more effective and results in more frequent placement?

Ms. Pellerin: Not necessarily. I say that because the workshops and the uptake on the workshops have been significantly higher than has been the uptake on the individual career counselling. Based on consultation with our contractor, the conclusion is that the three-day workshop really is important and successful in preparing the releasing member for that career transition.

Senator Wallin: What are the statistics on that? You have information for the individual career counselling that there were 467 participants who completed the program, and outcomes at program completion are 350. That is 350 out of 467. Out of the 5,475, do you have an equivalent statistic?

Ms. Pellerin: No, we do not, because the workshop is generally done while the member is still serving. It would only be after they release from the military that they would then subsequently go on to seek and find employment in the civilian sector. They do not report back to the contractor or to Veterans Affairs Canada in terms of success.

However, based on our life-after-service study, we do know that the unemployment rate for veterans is on par with that of the general Canadian population.

Senator Wallin: That is an interesting fact. Would that be the reason that you are trying to steer more people to existing private-sector approaches to this rather than providing the service? I am talking about this whole notion of allowing the member who is transitioning out to find the service in their own area and be compensated for that.

Ms. Pellerin: The thrust behind this change is to allow released members to access the services that best meet their needs and in their local community. It gives them more choice than does a

a reçu une libération — qu'ils viennent d'ACC ou du MDN. Tous ces renseignements sont à portée de main lorsqu'ils rencontrent le militaire. L'accès est facile, et on y trouve des renseignements sur les programmes d'ACC et sur ceux du MDN.

Le sénateur Plett : L'une des préoccupations qu'on a soulevées à plusieurs reprises, c'est que le site web n'est pas très convivial. Je présume que cela va régler la question et le rendra plus convivial, n'est-ce pas?

Mme Burke : Oui, vous avez absolument raison. L'une des critiques que nous avons reçues, c'est que le site web, avant le lancement du navigateur, renfermait de nombreux renseignements pertinents, mais ils étaient dispersés. Cet outil les rassemble et permet à l'ancien combattant qui sera libéré, ainsi qu'à celui qui l'est déjà, de franchir les étapes du processus à l'aide d'une série de questions et de réponses, ce qui lui permet d'obtenir rapidement des renseignements exacts et pertinents.

Le sénateur Wallin : Je suis désolée qu'il fasse froid, et j'espère que vous pouvez m'entendre malgré la distance. À votre avis, l'approche axée sur les services individuels d'orientation professionnelle est-elle plus efficace que les ateliers et permet-elle à un plus grand nombre de gens de se trouver un emploi?

Mme Pellerin : Pas nécessairement, car la participation aux ateliers a été beaucoup plus élevée que la participation aux services individuels d'orientation professionnelle. Après avoir consulté notre fournisseur, nous avons conclu que l'atelier de trois jours est très important et permet de bien préparer le militaire libéré à la transition de carrière.

Le sénateur Wallin : Quelles sont les statistiques à ce sujet? Vous avez des renseignements selon lesquels 467 participants ont terminé le programme des services individuels d'orientation professionnelle, et 350 ont trouvé un emploi après avoir terminé le programme. Cela fait donc un total de 350 personnes sur 467. Avez-vous des statistiques équivalentes en ce qui concerne l'ensemble des 5 475 personnes?

Mme Pellerin : Non, car l'atelier se déroule généralement pendant que le militaire est toujours en service. Ce n'est qu'après avoir reçu leur libération que les militaires cherchent et trouvent un emploi dans le secteur civil. Et ils ne communiquent pas avec le fournisseur ou avec Anciens Combattants Canada s'ils réussissent.

Cependant, d'après notre étude sur la vie après le service, nous savons que le taux de chômage des anciens combattants est similaire à celui de la population canadienne en général.

Le sénateur Wallin : Voilà un fait intéressant. Serait-ce la raison pour laquelle vous essayez d'aiguiller un plus grand nombre de gens vers les approches du secteur privé au lieu d'offrir le service? Je fais ici référence au concept consistant à laisser les membres qui effectuent la transition trouver des services dans leur région et les indemniser par la suite.

Mme Pellerin : En fait, ce changement vise à permettre aux membres libérés d'accéder aux services qui correspondent le mieux à leurs besoins dans leur communauté locale, car cette

standardized national program and contract. It gives them more choice, and there are a number of companies across Canada that are involved in this type of service.

Ms. Burke: As Ms. Pellerin indicated, the local service providers tend to know the local employment situation better than you could at a national level. Also, they are better connected with employers at the local level. Therefore, understanding and promoting employment for veterans in communities is another positive change as a result of that.

In addition, it is very much a hassle-free service because there is no application to VAC; you go to the service provider of your choice and have the provider bill Veterans Affairs Canada, or you can bill VAC directly.

It gets out of this bureaucracy of applying and then waiting for Veterans Affairs Canada to get back to them. It is more immediate for the veteran.

Senator Wallin: I do not want to suggest you are putting yourselves out of work, because I guess there would be the paperwork to do, but you are saying that rather than providing the services yourself, it is in a way better just to connect people with services that exist; is that not right?

Ms. Burke: Yes.

Ms. Pellerin: Yes.

Senator Wallin: Are the 200 employers with the programs in government that embrace veterans with priority hiring and that have signed up that you would put people in touch with at “meet employer” events separate from government?

Ms. Pellerin: Yes, they would be.

Senator Wallin: Those are private sector.

Ms. Pellerin: That is correct.

Senator Wallin: Are the 200 separate from the Helmets to Hardhats program, or would those numbers overlap?

Ms. Pellerin: There could potentially be some overlap. The inventory is maintained by Right Management, so it is their website. They register the employers. As I said, there could conceivably be a bit of overlap with the construction sector.

Senator Wallin: A bit of overlap, okay. However, they would be hired under a different system if they were accessing the Helmets to Hardhats program; is that not right?

Ms. Pellerin: Yes, that is true.

Senator Wallin: You were talking about 2,000 jobs available from 200 employers. Is that a national figure?

Ms. Pellerin: Yes, it is.

approche leur donne davantage de choix qu'un programme et un contrat uniformes à l'échelle nationale. Ils disposent ainsi d'un choix élargi, et un certain nombre d'entreprises offrent ce type de service au Canada.

Mme Burke : Comme Mme Pellerin l'a indiqué, les fournisseurs de services locaux tendent à mieux connaître la situation de l'emploi locale qu'un intervenant national. En outre, ils ont des rapports plus étroits avec les employeurs locaux. Ainsi, la compréhension et la promotion de l'emploi pour les anciens combattants sont un autre changement positif découlant de cette initiative.

De plus, les démarches se font pratiquement sans tracas, puisque les intéressés n'ont pas besoin de soumettre de demande à ACC. Ils n'ont qu'à se présenter au fournisseur de services de leur choix, qui facture ACC, à moins que l'ancien combattant ne s'en charge directement.

Voilà qui élimine la bureaucratie qui les oblige à présenter une demande et à attendre la réponse d'Anciens Combattants Canada. Ils ont accès plus rapidement aux services.

Le sénateur Wallin : Je ne veux pas laisser entendre que vous allez vous retrouver sans travail, car je suppose qu'il y a des tâches administratives à accomplir, mais vous dites qu'il vaut mieux diriger les gens vers les services proposés plutôt que de les offrir vous-même, n'est-ce pas?

Mme Burke : Oui.

Mme Pellerin : Oui.

Le sénateur Wallin : Est-ce que les 200 employeurs participant au programme qui embauchent en priorité des anciens combattants et qui ont signé une entente selon laquelle vous les mettriez en rapport avec des anciens combattants lors d'activités de rencontres sont des entités distinctes du gouvernement?

Mme Pellerin : Oui, ils le sont.

Le sénateur Wallin : Ils appartiennent au secteur privé.

Mme Pellerin : En effet.

Le sénateur Wallin : Sont-ils séparés du programme Du régiment aux bâtiments ou y a-t-il un chevauchement?

Mme Pellerin : Il y a peut-être certains chevauchements. C'est Right Management qui tient la liste à jour sur son site web. Elle garde un registre des employeurs. Comme je l'ai indiqué, il existe peut-être un peu de chevauchement dans le secteur de la construction.

Le sénateur Wallin : Un peu de chevauchement, d'accord. Ils seraient cependant engagés dans le cadre d'un autre système s'ils participent au programme Du régiment aux bâtiments, n'est-ce pas?

Mme Pellerin : Oui, en effet.

Le sénateur Wallin : Vous disiez que 200 employeurs offrent environ 2 000 emplois. Est-ce à l'échelle nationale?

Mme Pellerin : Oui.

Senator Wallin: It is hard to compare these numbers when you have 350 who have obtained employment. Why are those veterans not connecting with those jobs? If I understand the numbers, three quarters of these positions would be going unfilled or unselected.

Ms. Pellerin: Yes. Just to clarify, the job bank with the 2,000 job postings is available to veterans but not exclusively to veterans.

Senator Wallin: They are competing with the workplace in those programs. Is that right?

Ms. Pellerin: Yes. However, for Right Management, they do attract and post in their job bank “veteran-friendly” employers. All of these 200 companies are companies that are interested in hiring veterans.

Senator Wallin: Are they predisposed?

Ms. Pellerin: Yes.

Senator Wallin: Is there something about a mismatch of skills, or is it just the early stages of the program?

Ms. Pellerin: What Right Management and any career transition service offering will do is attempt to match the veteran’s skills and experience with the right job.

In the case of Right Management, they would look at their veteran participants and reasonably match them to jobs in that job bank based on skills and experience.

Senator Wallin: It seems like there are a lot of jobs out there for the taking.

Ms. Pellerin: There are, yes.

The Chair: The chair would request a supplementary question. Inasmuch as you say you have moved this program to local communities, military people are posted every three to four years.

What is a local community for a person who keeps moving around? How is that established? How does the local community provider know about veterans and DND and all that kind of stuff? Who will feed that information to that local provider?

Ms. Pellerin: The community-based offering and feature of the new career transition model is targeted at veterans. Therefore, they would no longer still be serving; some will locate close to their base of release or perhaps relocate to their originating base or they may go elsewhere in Canada. They become veterans and citizens of the country and would access these services wherever they live.

What we do through our partnerships and work with charitable foundations and the private sector is educate potential employers and those who are supporting employment.

Le sénateur Wallin : Il est difficile de comparer les chiffres quand 350 personnes ont obtenu un emploi. Pourquoi ces anciens combattants ne trouvent-ils pas ces emplois? Si je comprends les chiffres, les trois quarts de ces postes restent vacants.

Mme Pellerin : Oui. Pour que tout soit clair, la banque d’emplois contenant 2 000 postes est destinée aux anciens combattants, mais pas exclusivement à eux.

Le sénateur Wallin : Ils sont en concurrence avec le reste du marché dans ces programmes, n’est-ce pas?

Mme Pellerin : Oui. Cependant, Right Management attire des employeurs favorables aux anciens combattants et les inscrits dans sa banque d’emplois. Les 200 entreprises sont toutes intéressées à engager des anciens combattants.

Le sénateur Wallin : Elles sont disposées à le faire?

Mme Pellerin : Oui.

Le sénateur Wallin : Existe-t-il une incompatibilité entre les compétences et les postes, ou est-ce simplement que le programme en est aux premières étapes?

Mme Pellerin : Right Management et les entreprises de services de transition tenteront de trouver l’emploi qui convient aux compétences et à l’expérience professionnelle de l’ancien combattant.

Dans le cas de Right Management, l’entreprise étudierait les dossiers des anciens combattants participants et leur trouverait un emploi correspondant raisonnablement à leurs compétences et à leur expérience.

Le sénateur Wallin : Il semble qu’il y ait beaucoup d’emplois qui s’offrent.

Mme Pellerin : C’est effectivement le cas.

Le président : La présidence poserait une question supplémentaire. Même si vous dites que vous avez transféré ce programme aux communautés locales, les militaires sont affectés pour trois ou quatre ans.

Qu’est-ce qu’une communauté locale pour quelqu’un en perpétuel mouvement? Comment le détermine-t-on? Que sait le fournisseur local des anciens combattants, du MDN et de toutes ces questions? Qui se chargera de l’informer?

Mme Pellerin : Les services communautaires et les caractéristiques du nouveau modèle de transition de carrière sont axés sur les anciens combattants. Quand ils ne seront plus en service, certains s’installeront à proximité de la base d’où ils ont été libérés ou peut-être de celle où ils travaillaient à l’origine, à moins qu’ils ne choisissent d’aller ailleurs au Canada. Ils deviennent des anciens combattants et de simples citoyens, et accèdent aux services à l’endroit où ils vivent.

En partenariat avec les organismes caritatifs et le secteur privé, nous informons les employeurs potentiels et ceux qui appuient l’emploi au sujet d’Anciens Combattants Canada et des avantages

We educate them on Veterans Affairs Canada and the merits of hiring veterans. We promote the skills and experience that veterans attain while in the military and so educate the private sector in that way.

The Chair: The guy will get released, move, and then he will find a job? I am not sure that is the way people are doing their analysis, but I will defer my questions for later and ask Senator Nolin to go ahead.

[Translation]

Senator Nolin: Good afternoon, ladies. Thank you for having accepted our invitation despite the bad weather. Ms. Pellerin, I would like to go back to your statement regarding the fact that the unemployment rate in the population in general is comparable to the unemployment rate among veterans.

Are you referring to the overall unemployment rate or more specifically to the unemployment rate corresponding to the age, gender or competencies of your beneficiaries? Is it comparable, or different, from that perspective?

[English]

Ms. Pellerin: The statistic that I quoted was a global statistic. It was based on some research done by our research department here at Veterans Affairs, and it showed generally that the unemployment rate for veterans is no different. Therefore, it is comparable with the overall unemployment rate for Canadians. I believe it is at the same age ranges, experience levels and so on.

I think Dr. David Pedlar provided a briefing to the committee some time ago on the life-after-service study.

[Translation]

Senator Nolin: Am I to understand that your approach to veterans' employment is much more proactive than reactive, in that you wait for the beneficiary to knock on your door and ask for your assistance?

Ms. Bastien, as director general, how do you view your responsibilities there? Do you think your approach is more proactive or more reactive?

Ms. Bastien: Our responsibility is more proactive. When we compared our operational methods to that of the Canadian Forces and National Defence, we realized that there was duplication with regard to the workshops that were provided to the members who were going to be voluntarily released in the near future.

In the armed forces, these members were already working with a personnel selection officer to prepare the game plan they would be following after they left the forces. We play a role after the member leaves, but also while he or she is still within the Canadian Forces. The idea of a national approach does not

qu'il y a à engager des anciens combattants. Nous faisons connaître au secteur privé les compétences et l'expérience que ces derniers acquièrent dans l'armée.

Le président : La personne concernée sera libérée, déménagera et se trouvera un emploi? Je ne suis pas certain que ce soit ainsi qu'on analyse la situation, mais je garderai mes questions pour plus tard et demanderai au sénateur Nolin de prendre la parole.

[Français]

Le sénateur Nolin : Bonjour mesdames. Merci d'avoir accepté notre invitation malgré le mauvais temps. Madame Pellerin, je voudrais revenir sur votre affirmation selon laquelle le taux de chômage de la population en général est comparable au taux de chômage chez les anciens combattants.

Faites-vous référence au taux de chômage global ou plus spécifiquement au taux de chômage correspondant à l'âge, au sexe ou aux compétences de vos bénéficiaires? Est-ce que c'est comparable ou différent sur ce plan?

[Traduction]

Mme Pellerin : Le chiffre que j'ai énoncé était une statistique générale. Elle se fonde sur des recherches réalisées par le service de recherche d'Anciens Combattants Canada et montre qu'en général, le taux de chômage des anciens combattants n'est pas différent et celui de la population canadienne et y est donc comparable. C'est, je crois, pour les mêmes fourchettes d'âge, niveaux d'expérience, et cetera.

Il me semble que M. David Pedlar vous a donné un aperçu de l'étude sur la vie après le service militaire il y a quelque temps.

[Français]

Le sénateur Nolin : Est-ce que je dois comprendre que votre approche est beaucoup plus proactive face aux perspectives d'emploi des anciens combattants ou est-ce qu'elle est plus réactive, de sorte que vous attendez que le bénéficiaire cogne à votre porte et vous demande de l'aide?

Madame Bastien, en tant que directrice générale, comment voyez-vous votre responsabilité sur ce plan? Est-elle plus proactive ou plus réactive?

Mme Bastien : Notre responsabilité est plus proactive. Quand on a comparé notre mode de fonctionnement avec celui des Forces canadiennes et de la Défense nationale, on a réalisé qu'il y avait une duplication par rapport aux ateliers qui étaient donnés aux membres qu'ils allaient libérer volontairement dans un avenir rapproché.

Ils travaillaient déjà au sein des Forces canadiennes avec un agent de sélection du personnel pour établir leur plan de match après qu'ils allaient sortir des forces. On joue un rôle après la sortie du membre, mais aussi pendant qu'il est au sein des Forces canadiennes. L'idée d'avoir un contrôle, une approche nationale,

necessarily always meet the needs, especially the need to know the local market, and the opportunities that could open up for the veterans.

We adopted an approach aimed at eliminating the bureaucratic aspect and reducing the red tape around accessing these services, and also for practical reasons; when the individual knows where he wants to settle, whether he wants to stay in the same place once he has left the forces or go somewhere else, if he has contacted local suppliers, then we pay for the services of the supplier in the community where he or she wants to settle.

It is much more proactive, because the supplier knows the market much better than a company that works at the national level but does not have the necessary knowledge to help the member find work at the local level once he has left the forces.

Senator Nolin: Please allow me to say something, and you can correct me if I am mistaken. After everything you have just said to me, may I reasonably conclude that for each member who is about to leave the forces, you have a file with that member's name on it? Do I understand that you do everything that is needed to follow up on the member, not only before he or she leaves, but after he has left, to know how his job search and transition into civilian life is going? Am I right in saying that?

Ms. Bastien: No. When the person leaves the armed forces, we have a transition interview with the Department of Veterans Affairs, about six months before the release date; it can even occur two weeks before the release date. During that interview, we examine the person's needs. Often, the members, when they are released, do not really have any needs. However, we don't take any chances, we sit down with them and we have a transition interview.

Once they are released from the forces, it does happen that in the ensuing years these people do not really have any particular needs. Then it is not necessary to follow up with them since everything is going well. In such cases, for instance, perhaps a job was waiting for them when they were released, and they had no particular issues or problems related to their service. However, if in the next five or ten years, and this has happened, a problem related to their service crops up, the person can then ask for our services. It may be an occupational or professional issue; perhaps the person needs to redirect her career or has certain limitations. It may also be a medical or psychosocial problem.

We do not have a system. Many people have left the forces and we never heard anything more from them. Most of the time, it is because no news is good news, everything goes well and the transition went well. Be that as it may, we are there for those who do have problems, either when they are released or even later during their transition into civilian life.

ça ne comble pas nécessairement toujours le besoin, surtout de mieux connaître le marché local, les opportunités qui pourraient se présenter aux vétérans.

On a adopté une approche pour éliminer l'aspect bureaucratique sur le plan de la paperasse pour accéder à ces services et aussi pour favoriser une mise en œuvre que l'individu, lorsqu'il sait où il veut s'établir, s'il veut demeurer au même endroit une fois libéré des forces ou encore aller à un autre endroit, s'il a fait des contacts avec des fournisseurs locaux, à ce moment-là on va payer pour les services du fournisseur dans la communauté où il va s'installer.

C'est beaucoup plus proactif parce que le fournisseur connaît beaucoup mieux le marché comparativement à une compagnie qui œuvre au niveau national, mais qui n'a pas les connaissances nécessaires pour aider le militaire, une fois qu'il est sorti des forces, à travailler au niveau local.

Le sénateur Nolin : Permettez-moi de faire une affirmation et vous me corrigerez si j'ai tort. Après tout ce que vous venez de me dire, est-ce que je peux raisonnablement en conclure que pour chaque militaire qui s'apprête à quitter les forces, vous avez un dossier au nom de ce militaire? Est-ce que je comprends que vous faites tout le nécessaire pour suivre le militaire, pas uniquement avant qu'il quitte, mais après qu'il ait quitté, pour savoir où il en est dans sa recherche d'emploi et sa transition vers sa vie civile? Ai-je raison de faire cette affirmation?

Mme Bastien : Non. Au moment de quitter les forces militaires, on tient une entrevue de transition avec le ministère des Anciens combattants, environ six mois avant la date de libération; elle peut même se tenir deux semaines avant la date de libération. À cette entrevue, on examine quels sont les besoins. Souvent les militaires, au moment de leur libération, n'ont pas vraiment de besoins. Toutefois, on ne prend pas de chance, on s'assoit avec eux et on fait une entrevue de transition.

Une fois libérées des forces, il arrive que, dans les années qui suivent, ces personnes n'aient pas vraiment de besoins. Il n'est alors pas nécessaire de faire un suivi avec eux, car tout va bien. Dans de tels cas, par exemple, un emploi les attendait au moment de la libération, il n'y avait pas d'enjeux ou de problèmes qui pouvaient être reliés à leur service. Si jamais, dans les cinq ou 10 ans qui suivent, et c'est arrivé, une problématique liée au service se révèle, la personne peut alors faire appel à nos services. Le problème peut se situer au niveau vocationnel ou professionnel, la personne doit réorienter sa carrière ou a certaines limitations. Le problème peut aussi être au niveau médical ou psychosocial.

On n'a pas de système. Plusieurs personnes ont quitté les forces sans qu'on ait beaucoup de nouvelles d'eux. La plupart du temps, c'est parce que ce sont de bonnes nouvelles, tout va bien et la transition s'est bien faite. Quoi qu'il en soit, nous sommes là pour ceux qui ont des difficultés, soit au moment de leur libération ou même plus tard dans leur transition vers la vie civile.

Senator Nolin: In other words, you meet with them in the weeks or days preceding their release, but it is the member who decides to access your services or not. At that point, you open a file on that member — or not — and you follow his or her employment journey after the member has left the forces. Do I understand the situation correctly?

Ms. Bastien: Yes.

[English]

Senator Day: I am being left with the impression that your new initiatives will make it more difficult for the person in uniform who is leaving the Armed Forces. Previously, you were making every effort to make this a seamless transition and you worked together in these integrated support units at the various bases. Now you are telling us that you do not want to duplicate what the Armed Forces is doing. You are making it sound like you are creating two solitudes here. CAN you help me with this and put my mind at ease?

Ms. Bastien: Maybe I can start and then my colleagues can continue.

First, we have changed a very small portion of the program. When the CF member is doing the transition, I explained earlier that there is the transition interview. We have an organization and partnership with the CF and DND, the Integrated Personnel Support Centres. The CF member who is in the process of releasing meets with us and with the people at DND and the CF, and we have a transition interview. Depending on his or her needs, a suite of programs and services can be offered, either through the DND and the CF or through Veterans Affairs Canada.

The particular program we are talking about this morning is Career Transition Services. This is when the CF member is voluntarily releasing and for some reason maybe does not have a job or career lined up after his release, and then he will look at what is available out there.

There was already a system in place within the CF dealing with the personnel selection officer and educational grants and other programs to assist CF members, when they are thinking about releasing from the forces, to position them to transition into civilian life. In 2006 with the New Veterans Charter we added another suite of programs to assist. In this case, when we are talking about the specific program aimed at voluntary releases, it is for individuals who do not have any medical issues — or at least known medical issues — that would hinder or be an obstacle in the transition.

It is a question of getting employment. A number of members make the decision to be released from the forces because they have something lined up after. Then we are working with other organizations, in partnership with HRSDC and others, and working with the local provider community. Once they know

Le sénateur Nolin : Autrement dit, alors que vous le rencontrez dans les semaines ou les jours qui précèdent sa libération, c'est le militaire qui décide de retenir vos services ou pas. À partir de là, vous ouvrez ou non un dossier sur ce militaire et vous suivez son continuum d'emploi après qu'il ait quitté les forces. C'est bien la situation?

Mme Bastien : Oui.

[Traduction]

Le sénateur Day : Je continue d'avoir l'impression que vos nouvelles initiatives compliqueront la vie de ceux qui quittent les forces armées. Auparavant, vous vous efforciez d'assurer une transition harmonieuse et collaboriez avec les unités de soutien intégrées dans les diverses bases. Vous nous dites maintenant que vous ne voulez pas faire en double les tâches des forces armées, donnant ainsi l'impression de créer deux solitudes. Pouvez-vous m'aider et me rassurer à cet égard?

Mme Bastien : Je pourrais peut-être commencer, puis mes collègues pourront continuer.

Sachez tout d'abord que nous avons modifié une infime partie du programme. Comme je l'ai expliqué précédemment, les membres des FC qui effectuent la transition passent une entrevue de transition. Nous avons établi une organisation et un partenariat avec les FC, le MDN et les centres intégrés de soutien du personnel. Les membres des FC qui sont en train d'être libérés ont des rencontres avec nous et des employés du MDN et des FC afin de passer une entrevue de transition. Selon ses besoins, la personne peut se voir offrir divers programmes et services par le MDN, les FC ou Anciens Combattants Canada.

Le programme dont nous parlons ce matin s'appelle Services de transition de carrière, lequel s'adresse aux membres des FC qui quittent la vie militaire volontairement et qui, pour une raison ou pour une autre, n'ont peut-être pas d'emploi ou de carrière qui les attend à leur libération et qui cherchent à voir ce qui s'offre sur le marché.

Il y avait déjà un système en place au sein des FC dans le cadre duquel l'officier de sélection du personnel, les prêts d'études et d'autres programmes aidaient les membres des FC envisageant un retour à la vie civile à effectuer la transition. En 2006, nous avons, avec la Nouvelle Charte des anciens combattants, instauré une nouvelle gamme de programmes d'aide. Dans le cas présent, nous parlons du programme visant expressément les libérations volontaires, les membres qui, à ce qu'ils sachent, n'ont pas de problèmes médicaux qui nuiraient à leur transition.

Il leur faut toutefois se trouver un emploi. Un certain nombre de membres choisissent de se libérer parce qu'ils ont déjà quelque chose en vue. Nous collaborons alors avec d'autres organisations, en partenariat avec RHDCC, divers intervenants et les fournisseurs locaux. Une fois que les membres savent où ils

where they want to settle, whether it is remaining where they are currently based or moving to another site, it is important to get the service of a provider that is better informed or more knowledgeable about what is available in that community.

Senator Day: Ms. Bastien, tell me: When does the soon-to-become veteran learn about your services? After she or he is out of uniform or at the interview, before he or she is gone?

Ms. Bastien: There are several ways that the member can learn about our services. There are what we call SCAN seminars, which are given on bases while members are still in uniform and which explain to them what is available to them within the Canadian Forces and from Veterans Affairs. When we meet for the transition interview, we also go through with them what is available from Veterans Affairs and from the CF, before the release and after the release.

Senator Day: Is this an optional interview, and only a small percentage of retiring Armed Forces personnel go to that interview?

Ms. Bastien: The transition interview, yes, is optional. There is an intake.

Ms. Pellerin: If I may, the Canadian Forces has made it mandatory, if you will, for medically releasing. Our overall catchment for the transition interview is running at about 80 per cent for both medical and non-medical releases. We have quite a high proportion of releasing members who do, in fact, have a transition interview.

Senator Day: What percentage of non-medical? Is that 80 per cent of non-medical or are you combining the two?

Ms. Pellerin: I am combining the two. It is about 72 per cent for the non-medical.

Senator Day: Right Management is the company that was a contractor up until a short while ago. Will that company continue to exist in Canada?

Ms. Pellerin: It is an international company. It does have a base in Canada. I would not know whether they intend to continue to operate in Canada.

Senator Day: What about the copyright with respect to the 200 companies they have in their database? Have you acquired that from them or is it gone?

Ms. Pellerin: It is proprietary, so it does belong to Right Management.

Senator Day: Was Right Management paid for out of Veterans Affairs' budget prior to your ending that contractual relationship?

veulent s'installer, que ce soit à leur lieu de résidence actuel ou ailleurs, il importe d'obtenir les services d'un fournisseur qui connaît mieux ce qui s'offre dans la communauté.

Le sénateur Day : Madame Bastien, dites-moi quand le futur ancien combattant est-il informé de vos services? Est-ce avant ou après son départ, ou lors de l'entrevue?

Mme Bastien : Ils peuvent en être informés de plusieurs manières, notamment lors des séminaires que le Service de préparation à une seconde carrière donne sur les bases quand les membres sont toujours en service pour les informer des services offerts par les Forces canadiennes et Anciens Combattants Canada. Quand nous les rencontrons pour l'entrevue de transition, nous passons également en revue les services que proposent Anciens Combattants Canada et les FC avant et après la libération.

Le sénateur Day : S'agit-il d'une entrevue optionnelle, à laquelle ne participe qu'un faible pourcentage du personnel des forces armées?

Mme Bastien : L'entrevue de transition est optionnelle, oui. Un certain nombre de membres s'en prévalent.

Mme Pellerin : Si je peux me permettre d'intervenir, je préciserais que les Forces canadiennes l'ont rendue en quelque sorte obligatoire pour les membres libérés pour des raisons médicales. Globalement, ce sont environ 80 p. 100 des membres libérés qui passent l'entrevue, qu'ils partent pour des raisons médicales ou non médicales. C'est donc en fait un pourcentage assez élevé de membres libérés qui passent l'entrevue de transition.

Le sénateur Day : Quel est le pourcentage de membres libérés pour des raisons non médicales qui la passent? Le chiffre de 80 p. 100 correspond-il aux libérations pour des raisons non médicales ou aux deux figures de cas?

Mme Pellerin : C'est pour les deux cas. Le pourcentage est environ de 72 p. 100 pour les libérations non médicales.

Le sénateur Day : Right Management était l'entrepreneur qui offrait les services en vertu d'un contrat jusqu'à récemment. L'entreprise poursuivra-t-elle ses activités au Canada?

Mme Pellerin : Il s'agit d'une entreprise internationale, qui compte effectivement une antenne au Canada. J'ignore toutefois si elle entend poursuivre ses activités au Canada.

Le sénateur Day : Qu'en est-il du droit d'auteur concernant les 200 entreprises que contient sa base de données? L'avez-vous acquis ou l'information est-elle perdue?

Mme Pellerin : Right Management en est le propriétaire et la base de données lui appartient.

Le sénateur Day : Right Management était-elle payée à partir du budget d'Anciens Combattants Canada avant que vous ne mettiez fin au contrat?

Ms. Pellerin: There was a contract in place, and of course since 2007, when the contract was let, we have been paying for the services provided by Right Management to Veterans Affairs.

Senator Day: It sounds like a significant number, 5,475 people over five years, over a thousand a year. How do you anticipate picking up that number with Right Management gone?

Ms. Pellerin: The bulk of the participants in the workshop, 90 per cent or thereabouts, are still in uniform. As I said in my presentation, with Budget 2012, the Department of National Defence now assumes full responsibility for Career Transition Services while the member is still in uniform. We expect that the Department of National Defence will be providing services where Veterans Affairs will now no longer be providing them.

Senator Day: You also told us that you thought workshops worked well, that the three-day workshop was a good initiative, but it is being cancelled here. Was this Right Management contract cancelled for budgetary reasons?

Ms. Pellerin: It was cancelled because of the Budget 2012 decision to ensure that the Department of National Defence took sole responsibility for these services while in uniform. Understanding that Veterans Affairs services to date had to a significant degree been provided to still-serving members, it was felt that a national contract would not be in our best interests.

Senator Day: Thank you. Thank you, Mr. Chair.

The Chair: Thank you, Senator Day.

When did you start doing those workshops within DND? What was the call for you to do that in the first place; do you recall that history?

Ms. Pellerin: It would have been part of the design of the Career Transition Services, and it was an effort to reach into the Department of National Defence to get at that population that was preparing to release.

When we went to contract a request for proposals to provide the service, the bids that came in and the successful bidder, Right Management, provided the option of a three-day workshop, primarily while members were still serving, to, as I said, prepare them for that release, for job search and employment.

The Chair: Your response tells me that the requirement has not been eliminated. It is the service that has been eliminated. The SCAN programs and the personnel selection officers have been there since the early 1970s. All of a sudden, Veterans Affairs Canada acknowledges with DND — and it came out of discussions at the ADM level — the need to provide much more proactive, transitional capability to the members because some of them are flipping into a whole new way of life. Veterans Affairs got engaged in this. Nobody said this morning that the requirement is not there. All we have said is that we do not want

Mme Pellerin : Nous étions liés par un contrat, mais depuis que nous y avons mis fin en 2007, nous payons les services que Right Management rend à Anciens Combattants Canada.

Le sénateur Day : Il me semble que 5 475 participants en cinq ans, soit plus de 1 000 par année, c'est considérable. Comment pensez-vous satisfaire à la demande maintenant que Right Management n'est plus de la partie?

Mme Pellerin : La plupart de ceux qui ont participé à l'atelier, soit environ 90 p. 100, sont encore dans les forces. Comme je l'ai souligné dans mon exposé, avec le budget de 2012, le ministère de la Défense nationale assume l'entière responsabilité des Services de transition de carrière quand les membres sont encore dans les forces. Nous nous attendons à ce qu'il offre les services dans les cas où Anciens Combattants Canada ne le fera plus.

Le sénateur Day : Vous nous avez également indiqué que même si les ateliers avaient du bon et que l'atelier de trois jours était une initiative louable, on n'en donnera plus. Le contrat de Right Management a-t-il été annulé pour des motifs budgétaires?

Mme Pellerin : Il l'a été parce qu'il a été décidé, dans le budget de 2012, que le ministère de la Défense nationale assumera seul la responsabilité de ces services quand les membres sont encore dans les forces. Étant donné que les services d'Anciens Combattants Canada ont jusqu'à présent été offerts en grande partie à des membres encore actifs, on a jugé qu'il n'était pas de notre intérêt d'avoir un contrat national.

Le sénateur Day : Je vous remercie. Merci, monsieur le président.

Le président : Merci, sénateur Day.

Quand avez-vous commencé à donner ces ateliers au MDN? Qu'est-ce qui vous a initialement incité à le faire; vous en souvenez-vous?

Mme Pellerin : Ce serait au cours de l'élaboration des Services de transition de carrière, dans un effort déployé pour joindre ceux qui, au sein du ministère de la Défense nationale, s'apprêtaient à se libérer.

Quand nous avons lancé l'appel de proposition pour offrir ces services, nous avons retenu la soumission de Right Management, qui proposait un atelier de trois jours principalement destiné aux membres encore en service afin de les préparer à leur libération, à la recherche d'emploi et au marché du travail.

Le président : Votre réponse m'indique que ce besoin n'a pas été éliminé; c'est le service qui l'a été. Les programmes du Service de préparation à une seconde carrière et les officiers de sélection du personnel existent depuis le début des années 1970, et voilà que tout à coup, Anciens Combattants Canada convient avec le MDN — au cours de discussions à l'échelon des SMA — qu'il faut offrir une capacité de transition bien plus proactive aux membres parce que certains d'entre eux font la transition vers un tout nouveau mode de vie. Anciens Combattants Canada s'est investi dans l'entreprise. Personne n'a affirmé ce matin que les besoins

to duplicate, which does not tell me that DND is necessarily picking this up. Will they do the job that you were doing, meeting the requirements that we are looking for?

Ms. Pellerin: I do not know. That would probably be a question best answered by the Department of National Defence in terms of what exactly they are going to offer.

Ms. Burke: I think it is fair to say that the actual workshops were centred around resumé writing and things like that. That is exactly the type of work that the base personnel selection officers are doing. A lot of confusion existed at the local base level about who to go to for support. Base selection officers were assisting serving members. Veterans Affairs was doing it as well. Sometimes it resulted in delays in service because they were waiting to determine which one was on first. A lot what was offered through the workshops in terms of the counselling and the resumé writing will continue to be done by the base selection officers. This is really trying to eliminate the confusion and the duplication and to ensure that the member knows precisely where to go to get support. As Ms. Bastien indicated, most do very well in transition and get employment. That is simply because of the good work National Defence has been doing with their Transition Assistance Program and their services on the base and the way that they have been reaching out to the private sector and to public companies and organizations. Veterans who can benefit from further resumé writing, assistance and career counselling are the small group that will transition into veterans' programs. It will be done seamlessly through the Integrated Personnel Support Centres.

The Chair: If it was not that useful, there would not have been 5,500 people taking it.

Senator Wallin: I want to clarify this because people are coming at this with a preconceived notion. If I understand this correctly, what some of these changes mean for Career Transition Services is that the CF and the Department of National Defence will look after serving soldiers, and the Department of Veterans Affairs will look after people who are released and, therefore, veterans.

Ms. Pellerin: That is correct.

Senator Wallin: Everyone will get looked after; they will just stay where they belong — soldiers with the CF and veterans with Veterans Affairs.

Ms. Pellerin: That is correct.

n'existent pas. Nous avons simplement exprimé l'intention d'éliminer les tâches accomplies en double; cela ne signifie pas nécessairement que le MDN prendra la relève. Accomplira-t-il le travail que vous faisiez et comblera-t-il les besoins dont il est question aujourd'hui?

Mme Pellerin : Je l'ignore. Le ministère de la Défense nationale serait probablement mieux à même de répondre à la question et d'expliquer exactement ce qu'il a à offrir.

Mme Burke : Je crois qu'il est juste de dire que les ateliers portaient principalement sur la rédaction de curriculum vitae et des démarches connexes. Or, c'est exactement ce qu'expliquent les officiers de sélection du personnel. Les membres en poste dans les bases locales ne savaient plus à qui s'adresser pour obtenir de l'aide. Les officiers de sélection du personnel aidaient les membres en service, mais Anciens Combattants Canada le faisait également. Cette situation entraînait des retards dans la prestation de services, car on attendait de voir qui devait intervenir en premier. Les officiers de sélection en poste dans les bases continueront de prodiguer une bonne partie des conseils et des renseignements en préparation de curriculum vitae qui étaient donnés lors des ateliers. Ce que nous cherchons vraiment à faire, c'est éliminer la confusion et les chevauchements pour que les membres sachent précisément à qui s'adresser pour obtenir de l'aide. Comme Mme Bastien l'a fait remarquer, la plupart des membres réussissent très bien leur transition et se trouvent un emploi, tout simplement parce que le ministère de la Défense nationale a accompli un excellent travail grâce à son programme d'aide à la transition, aux services qu'il prodigue sur les bases et aux démarches entreprises auprès du secteur privé et des entreprises et organisations publiques. Les anciens combattants qui peuvent encore se prévaloir des services d'aide à la rédaction de curriculum vitae et d'orientation professionnelle, peu nombreux, sont ceux qui feront la transition vers les programmes destinés aux anciens combattants. Le processus s'effectuera sans heurt grâce aux Centres intégrés de soutien du personnel.

Le président : Si ces ateliers n'étaient pas utiles, 5 500 personnes ne les auraient pas suivis.

Le sénateur Wallin : Je tiens à faire la lumière sur la question, car les gens l'abordent avec des idées préconçues. Si je comprends bien la situation, certains des changements signifient que les Services de transition de carrière seront offerts par les FC et le ministère de la Défense nationale aux soldats, et par le ministère des Anciens Combattants quand les membres ont été libérés et sont donc des anciens combattants.

Mme Pellerin : C'est exact.

Le sénateur Wallin : Tout le monde sera pris en charge, mais chacun à sa place : les soldats avec les FC et les anciens combattants avec ACC.

Mme Pellerin : Effectivement.

Senator Wallin: Services have not been reduced, taken away or denied; they are just being provided by a different provider.

Ms. Burke: That is correct.

Senator Wallin: Some of those services might be provided on contract from other companies, local service providers.

Ms. Pellerin: That is right.

Senator Wallin: There is no sense that anyone is being denied something that they got last week or last year?

Ms. Pellerin: That is correct. The service is not being removed.

Senator Wallin: Good. I just wanted to clarify that. Thank you.

The Chair: I wish to clarify also. It is important because you are seeking these clarifications for people. A person is a veteran while still serving, is he not?

Ms. Burke: Under our legislation, as you know, senator, the mandate for Veterans Affairs Canada is for veterans. Our legislation is really what drives the benefits and services provided and to whom. When a member releases, that is when the Veterans Affairs mandate comes into play and when the majority of programs and services are offered.

The Chair: For voluntary releases but not for those who seek rehabilitation or have been injured, correct?

Ms. Burke: Those who seek rehabilitation and have been injured are provided with rehabilitation services — medical and vocational — through Integrated Personnel Support Services and joint case management plans. It is when they release from military service that these things are provided by Veterans Affairs Canada.

The Chair: We will follow this up because it is not the way, I believe, that the process is going. I will bring clarification to the Senate team.

I have one last question, about training. A thousand dollars is a number out there. Does that actually meet the normal scheme of things? Is it enough money or too much? Have you based it on something for both professionals and people who are technically skilled, including the infantryman who is coming out without easily transferable skills?

Ms. Pellerin: The Career Transition Services do not include training. They are geared toward career counselling and job-finding assistance. It does not include any formal training. The service providers would work with the veteran to understand their skills and experience and to help them prepare for a comparable job in the civilian sector. It does not include training. Our

Le sénateur Wallin : Les services ne sont donc pas réduits, éliminés ou refusés; ils sont tout bonnement offerts par un fournisseur différent.

Mme Burke : C'est cela.

Le sénateur Wallin : Certains de ces services pourraient être assurés par des entreprises ou des fournisseurs locaux en vertu d'un contrat.

Mme Pellerin : Oui.

Le sénateur Wallin : Il ne semble donc pas qu'il y ait des gens qui perdent des services dont ils bénéficiaient il y a une semaine ou un an?

Mme Pellerin : En effet. Le service ne disparaît pas.

Le sénateur Wallin : Bien. Je voulais simplement éclaircir ce point. Merci.

Le président : J'aimerais également obtenir un éclaircissement. C'est important, car c'est pour que tout le monde y voit clair. Une personne est considérée comme un ancien combattant quand elle est encore en service, n'est-ce pas?

Mme Burke : Conformément à la loi de notre ministère, comme vous le savez, sénateur, Anciens Combattants Canada a pour mandat de servir les anciens combattants. C'est donc cette loi qui précise quels sont les avantages et services offerts, ainsi que leurs bénéficiaires. C'est quand un membre est libéré qu'Anciens Combattants Canada entre en jeu et que la majorité des programmes et des services sont offerts.

Le président : Dans les cas de libération volontaire, mais pas pour ceux qui veulent des services de réadaptation ou qui ont été blessés, n'est-ce pas?

Mme Burke : Ces derniers obtiennent des services de réadaptation — médicale ou professionnelle — dans le cadre des Services intégrés de soutien du personnel et des plans de gestion de cas conjoints. C'est à partir de la libération que ces services sont assurés par Anciens Combattants Canada.

Le président : Nous continuerons de suivre cette affaire, car ce n'est pas ainsi que le processus se déroule, je crois. Je ferai part de cet éclaircissement à l'équipe du Sénat.

J'ai une dernière question au sujet de la formation. Il a été question de 1 000 \$. Ce montant correspond-il aux besoins courants? Est-il suffisant ou trop élevé? L'avez-vous établi en fonction d'une formation qui convient tant aux professionnels qu'aux personnes possédant les compétences techniques, y compris le fantassin qui quitte les forces sans avoir de compétences aisément transférables?

Mme Pellerin : Les Services de transition de carrière ne comprennent pas de formation. Il s'agit de services d'orientation professionnelle et d'aide à la recherche d'emploi, et non de formation officielle. Les fournisseurs de services travailleraient avec les anciens combattants pour comprendre leurs compétences et leur expérience afin de les aider à se préparer

Vocational Rehabilitation Program, though, does include a training component. Those would be for the medically released or those with a service-related rehab need.

The Chair: Thank you very much. That was quite significant. Any other questions?

Senator Day: Our researchers had indicated to us that in the U.K., the job transition program was much more successful than it has been in Canada. I wonder if you have been aware of that and if you have any comment in that regard?

Ms. Pellerin: I cannot say that I know a great deal about the U.K. program other than a recent conference that I attended with some U.K. officials. They have been working quite extensively with the private sector and with the charitable foundations in Britain to really foster the importance of employing veterans once they have released from the military.

Here in Canada, our outreach program is modeled somewhat on the best practices that are being employed in Britain and in other jurisdictions.

Senator Day: Right Management operates in the U.K.?

Ms. Pellerin: Yes.

The Chair: Could we be provided with the outreach program that you have, if you do not mind, to assist us in this?

Thank you very much for that.

Thank you, senators. Thank you, witnesses, for being available. We hope that there has been no damage to your homes and so on through the storm, and we hope you do not get snow either.

Honourable senators, this session is over.

(The committee adjourned.)

à occuper un poste comparable dans le secteur civil. Il n'y a pas de formation. Notre Programme de réadaptation professionnelle, par contre, comprend un volet de formation, destiné aux membres libérés pour des raisons médicales ou à ceux qui ont besoin de services de réadaptation en raison de leur service.

Le président : Merci beaucoup. C'était très instructif.

Y a-t-il d'autres questions?

Le sénateur Day : Nos agents de recherche nous ont indiqué qu'au Royaume-Uni, le programme de transition de carrière réussissait bien mieux qu'au Canada. Je me demande si vous le saviez et si vous aviez une observation à faire à ce sujet?

Mme Pellerin : Je ne peux pas dire que j'en sais beaucoup sur le programme du Royaume-Uni, en dehors du fait que j'ai assisté dernièrement à une conférence avec des représentants de ce pays. Les Britanniques ont énormément travaillé avec le secteur privé et des organismes caritatifs afin de vraiment faire connaître l'importance d'employer des anciens combattants une fois qu'ils ont quitté les forces armées.

Ici, au Canada, notre programme de sensibilisation s'inspire légèrement des pratiques exemplaires employées en Grande-Bretagne et dans d'autres pays.

Le sénateur Day : Right Management travaille-t-il au Royaume-Uni?

Mme Pellerin : Oui.

Le président : Auriez-vous l'obligeance de nous transmettre de l'information sur votre programme de sensibilisation afin de nous aider dans nos travaux?

Merci beaucoup.

Merci, mesdames et messieurs. Je remercie nos témoins d'avoir comparu. Nous espérons que vos résidences n'ont pas été endommagées par la tempête et que vous n'aurez pas de neige non plus.

Mesdames et messieurs, la séance est levée.

(La séance est levée.)

WITNESSES

Veterans Affairs Canada (by video conference):

Charlotte Bastien, Regional Director General, Ontario/Quebec;
Anne-Marie Pellerin, Director, Rehabilitation and Case
Management;
Janice Burke, Senior Director, Strategic Policy Integration.

TÉMOINS

Anciens combattants Canada (par vidéoconférence) :

Charlotte Bastien, directrice générale régionale, Ontario/Québec;
Anne-Marie Pellerin, directrice, Réadaptation et gestion des cas;
Janice Burke, directrice principale, Intégration des politiques
stratégiques.