

SENATE



SÉNAT

CANADA

First Session
Forty-first Parliament, 2011-12

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

VETERANS AFFAIRS

Chair:

The Honourable ROMÉO ANTONIUS DALLAIRE

Wednesday, November 28, 2012
Wednesday, December 5, 2012

Issue No. 9

Nineteenth and twentieth meetings on:
Services and benefits provided to veterans
and their families

WITNESSES:
(See back cover)

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

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

ANCIENS COMBATTANTS

Président :

L'honorable ROMÉO ANTONIUS DALLAIRE

Le mercredi 28 novembre 2012
Le mercredi 5 décembre 2012

Fascicule n° 9

Dix-neuvième et vingtième réunions concernant :
Les services et les avantages sociaux offerts aux
anciens combattants et leurs familles

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)

Changes in membership of the committee:

Pursuant to rule 12-5, membership of the committee was amended as follows:

The Honourable Senator Nolin replaced the Honourable Senator Maltais (*December 5, 2012*).

The Honourable Senator Maltais replaced the Honourable Senator Nolin (*December 4, 2012*).

The Honourable Senator Plett replaced the Honourable Senator Manning (*November 29, 2012*).

The Honourable Senator Manning replaced the Honourable Senator Plett (*November 28, 2012*).

SOUS-COMITÉ DES ANCIENS COMBATTANTS

Président : L'honorable Roméo Antonius Dallaire

Vice-président : L'honorable Donald Neil Plett

et

Les honorables sénateurs :

Day
Nolin

Wallin

(Quorum 3)

Modifications de la composition du comité :

Conformément à l'article 12-5 du Règlement, la liste des membres du comité est modifiée, ainsi qu'il suit :

L'honorable sénateur Nolin a remplacé l'honorable sénateur Maltais (*le 5 décembre 2012*).

L'honorable sénateur Maltais a remplacé l'honorable sénateur Nolin (*le 4 décembre 2012*).

L'honorable sénateur Plett a remplacé l'honorable sénateur Manning (*le 29 novembre 2012*).

L'honorable sénateur Manning a remplacé l'honorable sénateur Plett (*le 28 novembre 2012*).

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Wednesday, November 28, 2012
(22)

[*English*]

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

Members of the subcommittee present: The Honourable Senators Dallaire, Day, Nolin, Manning 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:

Irving Shipbuilding:

Brian MacCarthy, Vice-President, Human Resources (by video conference).

Canada Company:

Peter Hart, Managing Director.

Mr. MacCarthy and Mr. Hart each made a statement, and together the witnesses answered questions.

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

ATTEST:

OTTAWA, Wednesday, December 5, 2012
(23)

[*English*]

The Subcommittee on Veterans Affairs of the Standing Senate Committee on National Security and Defence met this day at 12:06 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, Maltais, Plett and Wallin (5).

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

PROCÈS-VERBAUX

OTTAWA, le mercredi 28 novembre 2012
(22)

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

Membres du sous-comité présents : Les honorables sénateurs Dallaire, Day, Nolin, Manning 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 à leurs familles. (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 2 des délibérations du comité.*)

TÉMOINS :

Les chantiers maritimes Irving :

Brian MacCarthy, vice-président, Ressources humaines (par vidéoconférence).

La Compagnie Canada :

Peter Hart, administrateur délégué.

MM. MacCarthy et Hart font chacun une déclaration et, ensemble, répondent aux questions.

À 13 h 15, le comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

OTTAWA, le mercredi 5 décembre 2012
(23)

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

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

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

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:

Wounded Warriors:

Philip Ralph, Secretary and Program Director;
Wayne Johnston, Founder and Fundraising Chair.

Mr. Ralph made a statement and together with Mr. Johnston, the witnesses answered questions.

At 12:53 p.m., the committee suspended.

At 12:55 p.m., pursuant to rule 12-16(1), the committee resumed in camera to consider a draft report.

It was agreed that senators' staff be permitted to remain in the room.

At 1:17 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

La greffière du sous-comité,

Josée Thérien

Clerk of the Subcommittee

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 à leurs familles. (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 2 des délibérations du comité.*)

TÉMOINS :

Wounded Warriors :

Philip Ralph, secrétaire et directeur du programme;
Wayne Johnston, fondateur et président de la campagne de financement.

M. Ralph fait une déclaration et, avec M. Johnston, répond aux questions.

À 12 h 53, le comité suspend ses travaux.

À 12 h 55, conformément au paragraphe 12-16(1) du Règlement, le comité reprend ses travaux à huis clos, pour examiner un projet de rapport.

Il est convenu d'autoriser le personnel des sénateurs à rester dans la salle.

À 13 h 17, le comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

EVIDENCE

OTTAWA, Wednesday, November 28, 2012

The Subcommittee on Veterans Affairs of the Standing Senate Committee on National Security and Defence met this day at 12:10 p.m. to study the benefits and services 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: Welcome to everybody. Today, we are resuming our study on the benefits and services provided to veterans, injured or not but with military experience, after their transition to civil life.

That being said, we will hear today, and maybe next week, the last witnesses to appear before our committee on this subject, unless there is a change in our list of witnesses. After that, we will finalize our study.

[*English*]

Today we have Brian McCarthy, Vice-President, Human Resources, Irving Shipbuilding, who is in shipbuilding land and here by video conference. With us here this morning we also have Peter Hart, Managing Director of Canada Company, which I am not sure if we call an NGO or not, but you will qualify that.

We would like your short introductions to the subject and what you are doing. Mr. McCarthy is first, followed by Mr. Hart. Subsequently, we will put you through the gears and ask some pertinent questions with regard to the subject at hand.

Mr. McCarthy, please start the session.

Brian McCarthy, Vice-President, Human Resources (Irving Shipbuilding), Irving: Today I will provide an overview of Irving shipbuilding and the projects we are working on, and I will talk about upcoming opportunities. I will then be able to answer any questions you have about our recruiting plans, in particular as they relate to veterans and members of the military.

Do you have the presentation there? I sent up a presentation.

The Chair: No, we have not seen it. It did not make it electronically. If you will give us your major points, we will certainly look at it in committee when we receive it.

Mr. McCarthy: Thank you. Irving Shipbuilding has a vibrant workforce of approximately 1,400 employees, with just under 1,200 between our Halifax and Shelburne shipyards and approximately 200 in our engineering arms of Fleetway and Oceanic, with offices in Ottawa, Halifax, St. John's and Victoria. Most people are engaged in current projects we have under way.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le mercredi 28 novembre 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 10, 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 : Bonjour à tous. Nous continuons aujourd'hui notre étude sur les services et les prestations dispensés aux anciens combattants suite à leur réintégration dans la société, tant pour ceux qui sont blessés que ceux qui ne le sont pas mais qui ont de l'expérience militaire.

Dans ce contexte, nous rencontrons aujourd'hui et peut-être la semaine prochaine des témoins qui vont clore, à moins d'un changement, notre audition de témoins, après quoi nous finaliserons notre étude.

[*Traduction*]

Nous accueillons aujourd'hui Brian McCarthy, vice-président des ressources humaines, Les Chantiers Maritimes Irving, qui va témoigner par vidéoconférence, du chantier naval même. Nous accueillons également Peter Hart, administrateur délégué de La Compagnie Canada. Je ne sais pas si cette organisation a le statut d'ONG, mais elle répond certainement à la définition.

Nous vous invitons à présenter brièvement le sujet, ainsi que les activités que vous organisez dans ce contexte. Nous allons commencer par M. McCarthy, qui sera suivi de M. Hart. Ensuite, nous passerons aux questions des sénateurs.

Monsieur McCarthy, vous avez la parole.

Brian McCarthy, vice-président, ressources humaines (Construction navale), Irving : Je me propose aujourd'hui de vous faire une brève présentation du chantier naval Irving et des projets que nous avons entrepris; je dirai également quelques mots sur nos activités futures. Ensuite, je pourrai répondre aux questions sur nos plans de recrutement, notamment en ce qui concerne les anciens combattants et les anciens militaires.

Avez-vous le texte de ma déclaration? Je vous l'ai envoyé.

Le président : Non, nous ne l'avons pas reçu. Le courrier électronique n'a pas dû fonctionner. Je vous invite à nous en présenter les grandes lignes, et notre comité l'examinera de plus près lorsque nous le recevrons.

M. McCarthy : Merci. Les Chantiers Maritimes Irving disposent d'un effectif dynamique d'environ 1 400 employés, dont un peu moins de 1 200 dans nos chantiers navals de Halifax et de Shelburne, et environ 200 chez nos fournisseurs de services de génie, Fleetway et Oceanic, qui ont des bureaux à Ottawa, Halifax, St. John's et Victoria. La plupart des employés

We have four locations: the Halifax Shipyard, where we are focused on ship construction and repair; Woodside Industries, where we often complete offshore retrofit and fabrication products; Shelburne Ship Repair, where we specialize in ship repair; and East Isle Shipyard in Prince Edward Island, where we specialize in the construction of small vessels such as tugs.

Currently at the Halifax shipyard we are working on two of the most significant Canadian naval projects today, including the FELEX life extension program to refit seven of the navy's Halifax Class frigates. HMCS *Halifax* is complete and was returned to Canada this past summer. HMCS *Fredericton* and HMCS *Montreal* are under way in the yard today and HMCS *Charlottetown* is due to arrive in April 2013. We have approximately 575 hourly workers dedicated to the FELEX program, and the entire project is due for completion in 2017.

We are also constructing nine Hero Class mid-shore patrol vessels for the Canadian Coast Guard. The first of these vessels, the *Private Robertson*, was delivered to our customer in July 2012; the second was delivered to the customer in November 2012, and that is the *Caporal Kaeble* vessel. This means that seven of the nine vessels are either delivered or under construction at various stages in the Halifax shipyard, being worked on by approximately 250 hourly shipbuilders. This program is due for completion in 2014.

Irving Shipbuilding, and the industry in general, has been advocating for a national strategy for many years. To address the ongoing nature of the business and to ensure that Canada has a competent, effective shipbuilding resource ready to meet the needs of the military, it was necessary to look again at how projects and large-scale programs are completed. Choosing one or two shipyards and establishing centres of excellence would allow for the continuation of a healthy, vibrant industry in Canada. In June 2010, the federal government announced the National Shipbuilding Procurement strategy, or NSPS, and \$35 billion was to be invested in the federal fleet over the next 30 years. This was a competitive, fair, open and transparent process using a fairness monitor and independent third-party experts. Two shipyards for building large vessels were chosen, one for combat vessels and one for non-combat vessels. On November 19, 2011, we received the best news possible when we were chosen by Canada to negotiate the right to build the new naval combat fleet for Canada.

travaillent à nos projets en cours, qui sont implantés dans quatre sites : le chantier naval d'Halifax, où nous faisons essentiellement de la construction et de la réparation de navires; les Industries Woodside, qui s'occupent de la construction et de la conversion d'installations de forage; le bassin de radoub Shelburne Ship Repair; et le chantier naval East Isle Shipyard de l'Île-du-Prince-Édouard, qui est spécialisé dans la construction de petits navires comme les remorqueurs.

Dans le chantier naval d'Halifax, nous sommes en train de construire les navires qui nous ont été commandés dans le cadre des deux plus gros projets canadiens de notre époque, sans oublier le programme FELEX de prolongation de vie des frégates, pour lequel nous sommes en train de mettre à niveau sept frégates de la classe Halifax de la Marine royale canadienne. Le NCSM *Halifax* est terminé, il a été remis en service l'été dernier. Le NCSM *Fredericton* et le NCSM *Montréal* sont encore au chantier naval, et le NCSM *Charlottetown* devrait y arriver en avril 2013. Nous avons à peu près 575 employés rémunérés à l'heure qui travaillent uniquement pour le programme FELEX, lequel devrait être achevé en 2017.

Nous sommes également en train de construire neuf patrouilleurs semi-hauturiers de la classe Héros, pour la Garde côtière canadienne. Le premier de ces vaisseaux, le *Private Robertson*, a été livré au client en juillet 2012; le deuxième, le *Caporal Kaeble*, a été livré au client en novembre 2012. Autrement dit, sept navires sur neuf ont été livrés ou sont en cours de construction au chantier naval d'Halifax, où travaillent environ 250 employés rémunérés à l'heure. Ce programme devrait s'achever en 2014.

Les Chantiers Maritimes Irving, et l'industrie en général, ont réclamé pendant des années que soit élaborée une stratégie nationale. Vu le caractère continu de nos activités et la nécessité, pour le Canada, de disposer de ressources compétentes et efficaces en matière de construction navale pour répondre aux besoins des militaires, il était en effet nécessaire de repenser toute la façon dont les programmes et les projets de grande envergure sont mis en œuvre. Le fait de choisir un ou deux chantiers navals pour en faire des centres d'excellence va favoriser le maintien d'une industrie dynamique et prospère au Canada. En juin 2010, le gouvernement fédéral a annoncé l'adoption de la Stratégie nationale d'approvisionnement en matière de construction navale, la SNACN, et un investissement de 35 milliards de dollars dans la flotte fédérale au cours des 30 prochaines années. Dans cette optique, le gouvernement a mis en place un processus équitable, ouvert et transparent, en recourant notamment à un surveillant de l'équité et à des spécialistes indépendants. Le processus a abouti à la sélection de deux chantiers navals pour construire les grands navires, un pour les navires de combat et l'autre pour les navires non destinés au combat. Le 19 novembre 2011, nous avons reçu la nouvelle que nous n'osions espérer, c'est-à-dire que nous avons été choisis par le gouvernement canadien pour négocier le droit de construire la nouvelle flotte de navires de combat pour le Canada.

Since that day, we have reached agreement in principle on the umbrella agreement with the federal government in January 2012, which is an important step to move forward in our negotiations with the federal government, beginning the work on formal contracts for the Arctic offshore patrol vessels. At the same time, it was decided that the AOPS program would be broken down into two separate contracts, one for design engineering and one for the build and construction phase. The benefit of having this work divided into two contracts is that the vessel design will be more mature and well understood before construction progresses.

In June of this year, we signed an ancillary contract with the federal government worth \$9 million that essentially allows us to continue the considerable work required to get ready for the design and engineering phase of the AOPS program. Our small team is currently working on an AOPS execution plan, reviewing the design and doing detailed cost estimates of the design work. We also continue to negotiate with the federal government to reach an agreement on the definition contract and hope to have that in place to begin design work as early as possible in 2013.

From there, according to the DND published dates, the schedule for major milestones includes signing of the bill to contract for AOPS in 2015; cut steel for the first AOPS vessel in 2015; signing of the designing contract in 2016; the delivery of the first vessel in 2018; delivery of the first CFC vessel in 2022; and completion of the AOPS program in 2024.

Beyond these program milestones, there is a great deal to be accomplished within our organization to prepare for the programs ahead. Since the October 2011 decision we have mobilized our own NSPS program team and undertaken an in-depth organizational readiness review looking at our own processes and systems — such as human resources, information technology and so on — to see where we need to invest and improve. We continue work with international experts and our customer to refine our plans for modernizing our yard facilities.

On the facilities modernization front, we are moving forward on the work required to get ready for this project. The fact that we have invested heavily to date will help position us to move forward. The more than \$100 million invested by J.D. Irving, Limited and Irving Shipbuilding — facilities, people and technology — over the past five years puts us in strong a position to begin the major investments now required for the NSPS.

In total, we expect that this will require investment of \$300 million. We have also been busy with ensuring we have the required permitting and regulatory approvals. We issued an RFP for consulting engineering services in July 2012 and hired Hatch Mott MacDonald to provide engineering services to help take our plans to the next level and get ready for construction.

Depuis, nous avons signé en janvier 2012, avec le gouvernement fédéral, un accord de principe sur une entente-cadre, ce qui représente un pas important dans nos négociations avec ce gouvernement, et permet de commencer à préparer des contrats officiels pour les navires de patrouille extracôtiers pour l'Arctique. Parallèlement, il a été décidé que le programme des NPEA ferait l'objet de deux contrats distincts, un pour l'étude de conception, et l'autre pour la construction. Le fait d'avoir deux contrats séparés permet de faire une conception plus aboutie et plus précise avant le début de la construction.

En juin de cette année, nous avons signé un contrat auxiliaire avec le gouvernement fédéral d'une valeur de 9 millions de dollars, qui nous permet essentiellement de mener à bien les nombreuses activités que nous avons dû entreprendre pour nous préparer à la phase de conception et de génie du programme des NPEA. Une petite équipe de chez nous est en train de préparer le plan d'exécution des NPEA, c'est-à-dire de vérifier la conception et de préparer des estimations détaillées des coûts du travail de conception. Nous poursuivons également nos négociations avec le gouvernement fédéral pour ce qui est du contrat de définition, et nous espérons qu'elles aboutiront à temps pour que nous puissions commencer la conception assez tôt en 2013.

À partir de ce moment-là, les grandes échéances seront, conformément au calendrier publié par le MDN, l'octroi du contrat de mise en œuvre des NPEA en 2015; le début de la construction du premier NPEA en 2015; la signature du contrat de conception en 2016; la livraison du premier navire en 2018; la livraison du premier navire pour les FC en 2022; et livraison du dernier NPEA en 2024.

Ces grandes échéances nécessitent énormément de travail au sein de notre organisation pour nous préparer à la mise en œuvre de ces programmes. Depuis la décision d'octobre 2011, nous avons mis sur pied notre propre équipe des programmes de la SNACN et avons entrepris une étude approfondie de nos processus et de nos systèmes — comme les ressources humaines, la technologie de l'information, et cetera — pour savoir où nous devons investir et améliorer les choses. Nous continuons de travailler avec des spécialistes internationaux et avec notre client pour peaufiner nos plans de modernisation de nos installations.

S'agissant de la modernisation de nos installations, nous faisons tout ce qu'il faut pour être prêts à temps. Le fait que nous ayons déjà beaucoup investi dans ce domaine nous facilitera les choses plus tard. En effet, J.D. Irving, Limited, et Les Chantiers Maritimes Irving ont investi plus de 100 millions de dollars dans les installations, les employés et la technologie au cours des cinq dernières années, de sorte que nous sommes bien placés, maintenant, pour entreprendre les gros investissements que nécessite la SNACN.

Nous pensons qu'il faudra y consacrer un total de 300 millions de dollars. Nous nous sommes également assurés que nous avons les permis et autorisations législatives nécessaires. En juillet 2012, nous avons lancé une demande de propositions pour des services d'ingénieurs-conseils, et nous avons retenu ceux du cabinet Hatch Mott MacDonald, lequel nous aidera à peaufiner nos plans pour

Our plans will continue to evolve as we work with engineering experts and our customer, and we expect to share these plans and corresponding updated facility drawings in the new year.

Our yard workforce has adjusted weekly to match the specific work requirements in our yards. This is the nature of our industry and illustrates the importance of programs like the NSPS. Once fully under way, the NSPS program will provide steady work over a multi-year, multi-decade time frame. It is important to understand that the ongoing ebb and flow of our workforce will continue until we are well into the 30-year stream of work.

In the meantime, we have been working with community groups, educational institutions and government departments to start to plan for future workforce needs. We continue to encourage interested people to apply online for current positions as well as future opportunities. At present, we have approximately 20,000 resumes on file, the bulk of which came in after our last memorandum.

We have put together a workforce strategy and are doing this because we know our workforce will grow. We expect it to grow by about 1,500 over an 8- to 10-year period. The exact timing of that growth is difficult to predict currently and will depend on the signing of the contracts and the initiation of work related to the NSPS program.

We still expect that we will fill these positions by concentrating on our three-prong strategy: to grow them at home — that is, work with local community colleges and universities to build the next generation of shipbuilders; to bring them home, which is to repatriate landed Canadians who have moved out of the region for employment; and to make it home — bring home some of the world's shipbuilders to Canada to continue their careers. The vast majority of our positions will be filled with Canadians, with a few select positions drawing on combat shipbuilding expertise found at international shipbuilding centres.

We also believe, based on the proximity and the desire to be home, that a large proportion of our workforce will be from the Maritimes, and we understand that this will require planning and preparation.

We are still Nova Scotia's largest employer of apprentices, with more than 300 working with us today. This type of learning environment will continue to be a crucial part of our workforce to transfer the skills of our experienced shipbuilders to those who will teach the new generation 10 to 15 years from today.

que nous soyons prêts à démarrer la construction. Ces plans vont continuer d'évoluer au fur et à mesure de nos rencontres avec les ingénieurs-conseils et avec notre client, et nous espérons pouvoir les présenter, ainsi que les esquisses des installations à rénover, au début de l'année prochaine.

Nos effectifs sur le chantier ont été ajustés chaque semaine, afin de répondre aux besoins particuliers sur le chantier. C'est ce qui caractérise notre industrie, d'où l'importance de programmes comme la SNACN. Quand il aura atteint son rythme de croisière, le programme de la SNACN assurera un volume de travail régulier sur plusieurs années et même plusieurs décennies. Il faut en effet bien comprendre que nos effectifs continueront d'être cycliques tant que nous n'aurons pas atteint le rythme de croisière de ce programme de 30 ans.

Entre-temps, nous avons rencontré des groupes communautaires, des établissements d'enseignement et des ministères gouvernementaux pour commencer à planifier nos besoins futurs de main-d'œuvre. Nous continuons d'encourager les personnes intéressées à déposer leur candidature en ligne pour des postes existants aussi bien que pour des postes futurs. Pour l'instant, nous avons à peu près 20 000 curriculum vitae dans nos dossiers, dont la plupart sont arrivés après la signature de notre dernier protocole d'entente.

Nous avons élaboré une stratégie des ressources humaines, parce que nous savons que nos effectifs vont augmenter d'environ 1 500 personnes tous les 8 ou 10 ans. Il est difficile pour l'instant de faire des prévisions plus précises, car tout dépend de la signature des contrats et du début des travaux pour le programme de la SNACN.

Nous espérons pouvoir combler ces postes en nous appuyant sur les trois volets de notre stratégie : former des travailleurs chez nous — c'est-à-dire en collaboration avec les collèges communautaires et les universités de la région; ramener des travailleurs chez nous, c'est-à-dire rapatrier les Canadiens qui ont quitté la région pour aller trouver un emploi ailleurs; et enfin, attirer des travailleurs chez nous, c'est-à-dire faire venir des travailleurs étrangers qualifiés pour qu'ils puissent poursuivre leur carrière dans les chantiers navals du Canada. La grande majorité de nos postes seront comblés par des Canadiens, mais pour un petit nombre de postes, il sera nécessaire d'aller chercher des spécialistes de la construction de navires de combat dans les grands chantiers navals étrangers.

Nous pensons qu'une grande partie de nos effectifs viendront des Maritimes, parce que chacun préfère travailler près de chez soi, et il faudra se préparer en conséquence.

Nous sommes toujours le premier employeur d'apprentis en Nouvelle-Écosse, et ils sont plus de 300 dans notre effectif actuel. Le milieu d'apprentissage que nous leur offrons joue un rôle crucial car il permet à nos travailleurs expérimentés de transmettre leur savoir-faire à ceux qui devront à leur tour le transmettre à la génération suivante, dans 10 ou 15 ans.

Irving Shipbuilding has agreed to invest \$250,000 per year in the Nova Scotia Community College Irving Shipbuilding Centre of Excellence with a mandate to engage under-represented groups in our sector, in particular Aboriginal groups, African Nova Scotians, women and people with disabilities. On October 19, we signed an MOU with NSCC that will allow consultation work with under-represented groups to begin. Funding for this begins when the construction phase of the NSPS program gets under way.

We also have a strong overall commitment to supporting organizations that serve military members and their families. These causes are close to our corporate heart. Over the past number of years, we have been diligent in supporting as many as possible. Following heavy sponsorship of the Naval Centennial celebrations in Halifax in 2010 where Irving contributed approximately half a million dollars, Irving Shipbuilding has been supporting DND Family Days in both Ottawa and Halifax, the Navy League of Canada, the Wall of Remembrance and the True Patriot Love Foundation, as well as continuing support of the Halifax & Region Military Family and Resource Centre through our Red Friday campaign. In total, Irving Shipbuilding and its employees invested more than \$167,000 in 2011-12 to support our military members and their families.

That concludes my presentation. I am open to any questions you might have.

The Chair: Thank you very much. You gave us good detail on the plan of work, which gives us an idea of what the demand will be. Thank you for that and for your analysis of the workforce that may be required.

We will go now to Mr. Hart, please.

Peter Hart, Managing Director, Canada Company: Thank you very much, Mr. Chair and members of the committee. I appreciate the opportunity to come here today to share a bit about Canada Company with you. For those of you who I do not know, Canada Company is a not-for-profit organization. It was founded in 2006 by a gentleman by the name of Blake Goldring, who is the chair and CEO of AGF Management Limited as well as the Honorary Colonel of the Army currently serving. We are comprised of about 450 of the top business and community leaders across Canada. We have chapters in all but a few provinces, and we are working to rectify that. The chapters are led by a volunteer president with approximately 30 to 100 members per province.

Canada Company essentially does five core programs. We fund a number of single initiatives, but we try to focus on five core programs based on the conversations that we have had with Canadian Forces leadership over the years.

Les Chantiers Maritimes Irving ont accepté d'investir 250 000 \$ par an dans le Centre d'excellence Irving, au Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse. Ce centre a pour mandat d'attirer dans notre secteur des groupes sous-représentés, notamment des Autochtones, des Néo-Écossais d'origine africaine, des femmes et des personnes handicapées. Le 19 octobre, nous avons signé un protocole d'entente avec la SNACN qui va permettre d'entreprendre des consultations avec des groupes sous-représentés. Le financement de ce projet commencera en même temps que le début des travaux de construction pour le programme de la SNACN.

Nous nous sommes également fermement engagés à aider les organisations qui offrent des services aux militaires et à leurs familles. Notre entreprise a à cœur les causes qu'elles défendent, et depuis un certain nombre d'années, nous nous efforçons d'en aider le plus possible. Ainsi, Irving a versé environ 500 000 \$ pour les célébrations du centenaire de la Marine royale canadienne, à Halifax, en 2010. Les Chantiers Maritimes Irving appuient également les Journées d'appréciation de la famille qu'organise le MDN à Ottawa et à Halifax, la Ligue navale du Canada, le Mur du souvenir et la Fondation True Patriot Love, ainsi que le Centre de ressources pour les familles des militaires d'Halifax et de la région, au moyen de notre campagne du Vendredi rouge. Au total, les Chantiers Maritimes Irving et leurs employés ont investi plus de 167 000 \$ en 2011-2012 pour aider nos militaires et leurs familles.

Cela met un terme à ma déclaration. Je suis prêt maintenant à répondre à vos questions.

Le président : Merci beaucoup. Vous nous avez bien décrit votre plan de travail, ce qui nous donne une bonne idée de ce que sera la demande. Je vous remercie également d'entreprendre une analyse de nos futurs besoins de main-d'œuvre.

Je vais maintenant donner la parole à M. Hart.

Peter Hart, administrateur délégué, La Compagnie Canada : Merci beaucoup, monsieur le président, messieurs et mesdames les sénateurs. Je suis heureux de comparaître devant votre comité aujourd'hui pour vous parler de La Compagnie Canada. À ceux d'entre vous qui ne le savent pas, je tiens à dire que la Compagnie Canada est une organisation à but non lucratif. Elle a été fondée en 2006 par un certain Blake Goldring, qui est président et directeur général d'AGF Management Limited, ainsi que colonel honoraire de l'Armée de terre. Nous rassemblons environ 450 dirigeants industriels et communautaires du Canada. Nous avons des chapitres dans presque toutes les provinces, et nous comptons bien en avoir dans toutes d'ici quelque temps. Les chapitres sont dirigés par un président bénévole et réunissent de 30 à 100 membres par province.

La Compagnie Canada administre cinq grands programmes. Nous finançons également un certain nombre d'initiatives ponctuelles, mais nous essayons de nous concentrer sur ces programmes, qui font suite aux suggestions que nous ont faites les responsables des Forces canadiennes au cours des années.

In the education space, there are two things we do. The first initiative was started back in 2006 and was a scholarship fund for children of fallen Canadian soldiers. The idea was that all children in that situation would receive a \$4,000 cash allowance every year for up to four years, as long as they were attending a post-secondary institution in Canada.

Hand in hand with that is a program I am sure you are familiar with called Project Hero. It was set up by General Hillier and Lieutenant-Colonel Kevin Reed a number of years ago. It has since become a Canada Company program in the last couple of years. It is under our umbrella. Project Hero is about 75 colleges and universities across Canada that provide free tuition and sometimes even free room and board to children of the fallen.

Between those two programs, we basically ensure that all Canadian Forces children in those situations do get a good post-secondary education.

On the employment fund, which I think is a big purpose of the meeting today, there are two things that we focused primarily on. One is a program called Sharing the Sacrifice. It is a reservist policy that has been very close to Mr. Goldring's heart and is his personal initiative. He has worked on it for a number of years. It was actually included in the March budget this year in 2012. As it is not my program, I will read the four points that were in the initiative.

One was that Canada Company made a recommendation to the Government of Canada to recognize the vital role and sacrifices our reservists and employers make to protect our values at home and abroad by implementing an employer compensation program that will, first, be more equitable by distributing employee deployment costs across society rather than a small number of employers; second, ensure a vibrant pool of reservists by improving reservist employment opportunities and working conditions; third, ease reservist deployment and transition back to civilian life; and fourth, enable DND to make better personnel decisions and plan for the future. As I said, this was included in Budget 2012.

The fourth initiative of the five core programs is also in the employment space, and it is the Military Employment Transition Program, which we refer to as MET. It was born from a round table in April 2011, with Chief of Military Personnel Rear-Admiral Smith and Lieutenant-General Devlin, about 10 of the top human resources folks in the country, and a number of Canadian Forces officers who had made a successful transition to the private sector to also weigh in. From that round table, we learned that — and I do not know if these numbers are still correct but at the time they were — 4,000 to 5,000 members transition per year and that there was a real need for assistance to help bridge the Canadian Forces members with the private sector.

Dans le domaine de l'éducation, nous avons lancé deux initiatives. La première a commencé en 2006; il s'agit d'un programme de bourses d'études pour les enfants des soldats canadiens morts au combat. L'objectif était d'offrir à tous les enfants se trouvant dans cette situation une allocation de 4 000 \$ chaque année, pendant un maximum de quatre ans, pour leur permettre de poursuivre des études postsecondaires au Canada.

Parallèlement à cette initiative, nous avons un programme que vous connaissez certainement puisqu'il s'agit du Projet Héros, qui a été mis sur pied par le général Hillier et le lieutenant-colonel Kevin Reed il y a un certain nombre d'années. Depuis deux ou trois ans, ce programme est administré par La Compagnie Canada. Il regroupe environ 75 collèges et universités du Canada qui offrent de payer les frais d'admission et même parfois les frais d'hébergement des enfants des soldats morts au combat.

Grâce à ces deux programmes, nous pouvons nous assurer que tous les enfants se trouvant dans cette situation peuvent recevoir une bonne éducation postsecondaire.

Au chapitre de l'emploi, qui est le principal objectif de notre réunion aujourd'hui, nous administrons deux programmes. Le premier, Partageons le sacrifice, concerne l'emploi des réservistes. C'est une initiative personnelle de M. Goldring, qui lui tient beaucoup à cœur et à laquelle il a travaillé pendant un certain nombre d'années. Elle a en fait été intégrée au budget déposé en mars de cette année. Comme ce n'est pas mon programme, je vais vous lire les quatre grands volets de cette initiative.

La Compagnie du Canada a recommandé au gouvernement du Canada de reconnaître le rôle fondamental et les sacrifices de nos réservistes et des employeurs dans la protection de nos valeurs, au Canada comme à l'étranger, en proposant des politiques d'indemnisation qui seront plus équitables parce que les coûts de déploiement des employés seront répartis sur toute la société au lieu d'un petit nombre d'employeurs; deuxièmement, qui garantiront un bassin actif de réservistes parce qu'elles permettront d'améliorer leurs possibilités d'emploi et leurs conditions de travail; troisièmement, qui faciliteront le déploiement des réservistes et leur transition à la vie civile; et quatrièmement, qui permettront au MDN de prendre de meilleures décisions en matière de dotation en personnel et de prévoir l'avenir. Comme je l'ai dit, cette recommandation a été intégrée au budget de 2012.

La quatrième initiative des cinq grands programmes concerne aussi l'emploi des anciens militaires puisqu'il s'agit du Programme d'aide à la transition, que nous appelons communément le PAT. Elle a été lancée à la suite d'une table ronde, en avril 2011, qui réunissait le chef du personnel militaire, le contre-amiral Smith, le lieutenant-général Devlin, une dizaine de grands responsables des ressources humaines du Canada, et un certain nombre d'officiers des Forces canadiennes qui avaient réussi leur transition vers le secteur privé. Nous avons appris — et je ne sais pas si ces chiffres sont encore valides, mais à l'époque, ils l'étaient — que 4 000 à 5 000 militaires effectuaient cette transition chaque année et qu'ils avaient vraiment besoin d'aide pour la réussir.

That is where the program evolved from. It took us about a year to get it up and running. We officially launched on June 15 of this year. We are pleased to say that we have over 40 corporate employer partners on board.

What is different with MET is that we do not just sign up companies. It is easy to get them onboard because there is a lot of goodwill out there. There is a real cultural shift that must happen that we are finding with the members. It is high touch, whether it is coaching on resumé writing or interview skills and generally massaging the whole process from when they make the decision to deselect right through until they are in that interview seat and hopefully getting a job. We find we are focusing on folks coming to us through the DND transition team. We have been connected to them for a number of months now. Our goal is to have 300 corporations or more within the next three years and to have our organization be coast to coast.

We try to walk the talk. We hired a former Canadian Forces captain to run the program. He has also had 10 years on Bay Street, so he has had a bit of both, because you must play both sides of the fence. His name is Shawn Thompson and he is building a team now with regional reps across Canada, so we have the country covered. It is a huge initiative but one we think we can make a fair bit of positive impact with.

The fifth core program, and it may be one that is winding down — we are not sure — is Camps for Kids of Deployed Soldiers. Back in 2009, we sent 67 children to Camp Muskoka in Ontario. Based on that success, last year we had over 300 children of deployed parents who went to camps in British Columbia, Alberta, Ontario and Quebec. A number of those were children with special needs. We have never turned a child away. I know there are other organizations out there doing great work in that area as well.

Finally, prior to talking a bit more about MET, I want to talk about one-offs. We support MFRCs across Canada when the requests come in, if it is a good fit for a mandate. We sponsor the DND Family Days in Halifax and have numerous grants, sponsorships and donations. We assess everything as they come in. As we go forward, more and more of our resources will go to the Military Employment Transition Program because, as you all know, it is a big job, one we take seriously, and we are committed to making a positive impact.

That is our program in a nutshell, and we would love to answer any questions you might have.

C'est comme ça que le programme a pris forme. Il nous a fallu à peu près un an pour le mettre sur pied, avant son lancement officiel le 15 juin dernier. Nous sommes heureux d'avoir réussi à rallier l'appui de plus de 40 employeurs.

Ce qui distingue le PAT, c'est que nous ne nous contentons pas de rallier l'appui des entreprises. Ce n'est jamais très difficile à faire, car les gens sont toujours pleins de bonne volonté. Ce qu'il faut, c'est que ces gens-là deviennent des membres, car à ce moment-là, leur perspective change complètement. Les rencontres se font en personne, qu'il s'agisse d'aider le militaire à rédiger un curriculum vitae ou à se préparer à une entrevue, ou bien, de façon générale, de l'aider à vivre la période qui sépare le moment où il décide de quitter les Forces canadiennes et le moment où il est convoqué à une entrevue pour, espérons-le, décrocher un emploi. Nous recevons surtout des militaires qui nous sont envoyés par l'équipe de transition du MDN, avec laquelle nous avons des relations de travail depuis un certain nombre de mois. Notre objectif est de réunir plus de 300 employeurs au cours des trois prochaines années et d'élargir notre champ d'action à toutes les provinces du Canada.

Croyez-moi, ce ne sont pas des paroles en l'air, nous agissons. Nous avons confié à un ancien capitaine des Forces canadiennes la responsabilité de gérer le programme. Comme il a aussi travaillé dix ans à Bay Street, il a l'expérience du public et du privé, ce qui est très utile. Shawn Thompson, c'est son nom, est en train de constituer une équipe de représentants régionaux dans tout le Canada. C'est une initiative gigantesque, mais nous pensons qu'elle aura pas mal de retombées positives.

Le cinquième grand programme, auquel on va peut-être devoir mettre un terme — nous n'en sommes pas encore sûrs —, est le Camp pour enfants de soldats déployés. En 2009, nous avons envoyé 67 enfants au Camp Muskoka en Ontario. Forts de ce succès, nous avons envoyé l'an dernier plus de 300 enfants de parents déployés dans des camps de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de l'Ontario et du Québec. Un certain nombre de ces enfants avaient des besoins spéciaux. Nous n'avons jamais refusé un seul enfant. Je sais qu'il y a d'autres organisations qui font elles aussi un travail extraordinaire dans ce domaine.

Enfin, avant de revenir sur le PAT, j'aimerais dire quelques mots sur nos activités ponctuelles. Nous appuyons les CRFM qui ont besoin d'aide, si cela correspond à notre mandat, quelle que soit la région où ils sont implantés. Nous parrainons les Journées de la famille d'Halifax, qui sont organisées par le MDN, et accordons un grand nombre de subventions, de bourses d'études et de dons. Nous examinons chaque demande, au cas par cas. Mais il est certain que nous allons consacrer de plus en plus de ressources au Programme d'aide à la transition des militaires, parce que ça représente une tâche considérable, que nous la prenons au sérieux, et que nous voulons avoir des résultats.

Voilà un résumé de nos activités. Nous sommes tout à fait disposés à répondre à vos questions.

The Chair: One clarification before going to senators. You said you have four core programs: education, employment — what was the third one?

Mr. Hart: A scholarship fund and Project HERO under education.

The Chair: I want the titles. Education, employment, and what is the other one?

Mr. Hart: The Military Employment Transition Program, Sharing the Sacrifice reservist policy and camps for children of deployed troops.

The Chair: Thank you very much. Thank you for being succinct.

Senator Wallin: Thank you. I want to go to Mr. McCarthy, if I can. I thank you for the overview. We are all in agreement that this is a good program and the right way to go.

However, I do want to focus on what we are supposed to be dealing with here at this committee, which are really work programs that involve folks transitioning out of the military. We have looked at programs that exist in the public service, et cetera.

I know you laid out your workforce strategy, but is there anything particular that you have focused on veterans or people transitioning?

Mr. McCarthy: There is not a particular program or anything per se. We do employ a number of veterans in our organization, but we have no formal program or anything like that to speak of.

Senator Wallin: Do you think you are capturing that because they have military experience in the field so they would come to you more naturally and you do not need a specific program?

Mr. McCarthy: Certainly we are always open to programs and willing to look at that. There is a bit of a natural connection there. The physical location in Halifax is right next to the navy yards, and the work that is done in shipbuilding is very similar and is sort of a natural connection in that way.

Senator Wallin: I will turn, then, to Mr. Hart. If you are trying to get to 300 corporations, there is one for you.

Mr. Hart: I was making that note. We will be talking.

Senator Wallin: Can you talk specifically about that? We have, as I say, looked at these kinds of programs as they exist in the public service so there is priority hiring for people with military service or who are transitioning and may have some disability. There are variations on that. They gravitate, not surprisingly, to wanting to work for DND or VAC or in the military. They are used to that kind of family atmosphere; they are connected.

Of your now 40 and soon to be 300, are companies able to create that kind of connection or atmosphere for former severing members?

Le président : Avant de donner la parole aux sénateurs, j'aimerais que vous me donniez une petite précision. Vous avez dit que vous aviez quatre grands programmes : l'éducation, l'emploi... quel est le troisième?

M. Hart : Un programme de bourses d'études et le Projet Héros, pour ce qui est de l'éducation.

Le président : Non, je voulais avoir les titres des grands programmes : éducation, emploi et quel est le troisième?

M. Hart : Le Programme d'aide à la transition des militaires, la politique Partageons le sacrifice, pour l'emploi des réservistes, et les camps pour les enfants des militaires déployés.

Le président : Merci beaucoup. Merci d'avoir été bref.

Le sénateur Wallin : Merci. J'aimerais m'adresser à M. McCarthy. Je vous remercie de votre exposé. Nous reconnaissons tous que c'est un bon programme et que c'est tout à fait ce qu'il faut faire.

J'aimerais cependant parler plus précisément des programmes d'aide à l'emploi pour les militaires qui quittent les Forces canadiennes, car c'est ça que nous sommes censés étudier. Nous avons déjà passé en revue les programmes qui existent dans la fonction publique, et cetera.

Vous nous avez parlé de la stratégie de main-d'œuvre que vous avez élaborée, mais avez-vous prévu un volet particulier pour les anciens combattants ou les militaires en transition?

M. McCarthy : Nous n'avons pas de programme axé précisément sur les anciens militaires, mais nous employons un certain nombre d'anciens combattants dans notre organisation.

Le sénateur Wallin : Pensez-vous qu'ils viennent tout naturellement vous voir parce que ce sont d'anciens militaires, et que vous n'avez donc pas besoin d'un programme pour eux?

M. McCarthy : Nous sommes toujours prêts à envisager de lancer un nouveau programme. Nous avons avec eux un lien assez naturel car, à Halifax, nous sommes situés juste à côté des chantiers de la marine, et les emplois que nous offrons, en construction navale, sont assez semblables. Il y a donc un lien naturel.

Le sénateur Wallin : Je vais maintenant m'adresser à M. Hart. Si vous cherchez à rallier l'appui de 300 employeurs, en voici un.

M. Hart : J'étais en train d'en prendre note. Nous en reparlerons.

Le sénateur Wallin : Pouvez-vous nous dire quelques mots là-dessus? Comme je l'ai dit, nous avons passé en revue les programmes qui existent dans la fonction publique, et qui assurent une priorité d'embauche aux anciens militaires et à ceux qui peuvent souffrir de divers handicaps. On constate, et ce n'est pas surprenant, qu'ils préfèrent travailler pour le MDN, ACC ou les Forces canadiennes, parce qu'ils ont l'impression de se retrouver en famille, ils se sentent davantage chez eux.

Vos 40 employeurs actuels, qui seront bientôt 300, sont-ils en mesure d'offrir la même atmosphère de travail aux anciens militaires?

Mr. Hart: That is actually right to the point; that is the biggest challenge. We go in and do a seminar, for lack of a better word, sort of a Canadian Forces certification seminar. They usually assign someone on the HR team or a group of people to deal with the intake. If there is an understanding ahead of time of the differences in that the resumés will look a little different or the interview will be a little different, but most importantly the incredible calibre, high quality and the amount of training these folks have, you will not find better prospective employees in Canada. That is what we do ahead of time so there is more of a high-touch approach when Canadian Forces applications come in.

Frankly, if a Canadian Forces resumé hits a filter of one of the big banks that get 650,000 resumés per year and it is all software-driven initially, it will not even make the first cut because it does not have the right markers. We have a way around that, first and foremost.

Second, it is top down. We start with the CEOs, get that commitment and then it flows down through the organization. It is much more than just listing a company on our website. It is a company that is not only eager and willing but has also been educated somewhat to the differences in the hiring process that they will experience.

Senator Wallin: You have touched on I think a key point here. It is not just a matter of the CVs and how they are written; it is actually the recognition in the private sector or the civilian world of the skills they have acquired so that you have equivalencies from universities or community colleges. Are you working on that side of it? Whose job is that?

Mr. Hart: It is interesting. That is a great question. We are working on that exact comparison now. We have one, but I do not think it is quite good enough. We need to be able to explain to a private sector HR person that a corporal in the infantry with this specialization means this in the private sector. This is what he or she makes and this is what they can make here. This is as much for the Canadian Forces member as well so they can determine where they fit in out there and what they will make. Especially on the lower ranks, they will drop down a bit on income initially, so we have to work with them on that and explain they might, but with their skills and training, if they take advantage of the training programs within that company — all the big companies and even the medium-sized ones have that — they will not only get back to where they were quickly but go well beyond that. There is expectation management on both sides.

Senator Wallin: Let me make a final point. Once you get that done for your own purposes, is that something you think you could sell — I do not mean financially — that you could offer to universities and say, “We have worked it out for you,” stamp this and say, “The kid has the equivalent of . . .”

M. Hart : Vous avez mis le doigt sur notre plus grand défi. Nous organisons à l'intention de l'employeur un séminaire d'agrément des FC, si l'on peut dire. Généralement, l'employeur désigne une ou plusieurs personnes dans l'équipe de RH pour s'occuper de l'ancien militaire. On s'entend à l'avance sur le fait que le curriculum vitae ou l'entrevue seront peut-être un peu différents, mais ce qui est important, c'est le calibre incroyable de ces gens-là, leurs compétences, et la formation poussée qu'ils ont reçue, il n'y a pas de meilleurs candidats qu'eux. Tout cela, nous le faisons au préalable, de façon à ce que les contacts soient plus personnels quand les candidatures arrivent.

Il faut bien reconnaître que si le C.V. d'un ancien militaire parvient à l'une des grandes banques qui en reçoivent 650 000 par an, il n'a aucune chance de franchir la première étape du processus car il sera écarté d'office par le programme informatique. Mais nous avons trouvé un moyen d'éviter ça.

Deuxièmement, nous essayons d'abord d'avoir le soutien du PDG pour qu'ensuite, ça se répercute dans toute l'organisation. Par conséquent, nous ne nous contentons pas d'afficher le nom de l'entreprise sur notre site Web, car c'est un employeur non seulement qui est disposé à embaucher des anciens militaires mais qui a aussi été sensibilisé à la nécessité d'adapter son processus d'embauche.

Le sénateur Wallin : C'est important ce que vous dites. Il n'y a pas que les C.V. et la façon de les rédiger, il faut aussi que le secteur privé ou le monde civil soit en mesure de reconnaître les compétences qu'ils ont, pour qu'on puisse établir des équivalences avec les diplômés des collèges et universités. Est-ce que vous vous occupez de ça aussi? Qui s'en occupe?

M. Hart : C'est une question intéressante, car nous sommes justement en train de plancher là-dessus. Nous avons déjà un tableau d'équivalences, mais je ne suis pas sûr qu'il soit assez précis. Il faut que nous soyons capables d'expliquer à un recruteur du secteur privé qu'un caporal d'infanterie ayant telle spécialisation correspond à tel poste dans le secteur privé. Que voici ce qu'il gagne et voici ce qu'il devrait gagner chez vous. C'est utile aussi pour l'ancien militaire, qui sait ainsi à quoi s'attendre. Les grades inférieurs vont souvent toucher un salaire moindre, et nous devons alors leur expliquer qu'avec leurs qualifications et leur formation, s'ils profitent des programmes de formation offerts par l'entreprise — toutes les grandes et moyennes entreprises en offrent —, ils regagneront rapidement leur salaire d'avant et même plus. Il faut donc gérer les attentes de part et d'autre.

Le sénateur Wallin : Je vais vous poser une dernière question. Une fois que vous aurez établi ce tableau d'équivalences pour vos propres besoins, allez-vous essayer de convaincre les universités de l'adopter? Vous aurez en quelque sorte fait leur travail, et elles n'auront plus qu'à l'utiliser pour attester que telle personne a l'équivalent de tel diplôme.

Mr. Hart: I see what you are saying. We are not working on that yet. Our mandate was more from Canadian Forces member to private sector employer.

Senator Wallin: If you are doing that base homework —

Mr. Hart: Yes, it would make sense.

Senator Wallin: — and you go to the admission section — that is where we have the problem. You want to hire the truck driver with the skills; he does not have the hours and the ticket, but he has done four tours in Afghanistan.

Mr. Hart: That would be a great thing to do. With us, it would probably be the prioritizing of resources. We are trying to galvanize our membership around this. Once they get involved, we will have the resources to do that. I agree with you 100 per cent.

Senator Wallin: Thank you.

Senator Nolin: A few months ago, we heard from people from Alberta who basically offer that service, equivalency courses between university and the workforce. It already exists, so maybe you should look at that.

Mr. Hart: As one final comment, we are doing that. Something we want is to go to the portal, so we are working with BCIT in British Columbia. They are short of funding, but their program is exactly what we need. That educational piece to the members, that cultural shift is a very time-consuming, resource-heavy piece. If we can tie into organizations across Canada — I understand there is one in Newfoundland that is doing the same thing — we would be keen to do that as well.

The Chair: To confirm, you do not have a system in finding employment; you assist them in giving them the tools from which they can then go and find themselves employment. You guys are not looking for jobs; you are helping them to be more effective in finding jobs. Is that correct?

Mr. Hart: Yes, we do that, but we also build a bridge that literally connects them with employers. It is not just training them to go out into the world at large; we give them the training materials they need and help them as much as we can, and then through our Canada Company website, you can go into the Military Employment Transition Program, and they can directly link to the companies listed on the site that have all had our 45-minute to one-hour seminar; we have been engaged with them and they understand the nature of hiring military.

The Chair: You do not follow them throughout the exercise to the employer stage. The gang that was here from Alberta do just that; they actually find a job with an employer and follow it through.

M. Hart : Je vois où vous voulez en venir. Nous n'y sommes pas encore. Nous nous intéressons plutôt à la reconnaissance des compétences d'un militaire canadien par un employeur du secteur privé.

Le sénateur Wallin : Oui, mais une fois que vous aurez fait tout ce travail...

M. Hart : C'est vrai, ça serait logique.

Le sénateur Wallin : ... et il faut vous adresser au bureau des inscriptions, car c'est là qu'il y a un problème. Vous voulez embaucher un chauffeur de camion qualifié, il n'a ni les heures ni le diplôme, mais il a fait quatre déploiements en Afghanistan.

M. Hart : Oui, ce serait une très bonne chose. Pour nous, ce serait d'abord une question de ressources. Pour l'heure, nous essayons de mobiliser nos membres sur ce dossier, et une fois que nous aurons leur appui, nous aurons les ressources pour le faire. Je suis entièrement d'accord avec vous.

Le sénateur Wallin : Merci.

Le sénateur Nolin : Il y a quelques mois, nous avons entendu des témoins de l'Alberta qui offrent exactement ce service, des cours d'équivalence entre l'université et le marché du travail. Ça existe déjà, vous devriez peut-être vous renseigner sur ce qu'ils font.

M. Hart : C'est ce que nous sommes déjà en train de faire. Nous voulons notamment avoir accès à leur portail Web, et nous sommes actuellement en discussion avec le BCIT de la Colombie-Britannique. Ils n'ont pas assez d'argent, mais leur programme est exactement ce qu'il nous faut. Vous savez, tout le travail de sensibilisation que nous faisons auprès de nos membres pour leur faire mieux comprendre ce que ressentent les anciens militaires, ça nous prend beaucoup de temps et beaucoup d'argent. Mais nous aimerions bien nouer des liens avec des organisations du Canada qui travaillent dans le même domaine, et je sais qu'il y en a une à Terre-Neuve qui fait exactement la même chose.

Le président : Si je comprends bien, vous n'avez pas de système de placement, mais vous aidez les anciens militaires en leur donnant les outils nécessaires pour se trouver un emploi. Vous ne faites pas du placement en emploi, vous les aidez simplement à être plus efficaces dans leur recherche d'emploi. C'est bien cela?

M. Hart : Oui, mais nous leur proposons aussi des passerelles vers des employeurs potentiels. Nous ne nous contentons pas de leur donner une petite formation avant de les laisser se débrouiller tout seuls. Nous leur donnons tous les outils nécessaires et nous les aidons du mieux que nous pouvons. À partir de notre site Web de La Compagnie Canada, ils ont accès au Programme d'aide à la transition des militaires et à la liste des employeurs qui y figure. Ces employeurs ont tous suivi notre séminaire d'une heure ou presque, nous les avons sensibilisés à la question et ils comprennent ce que c'est que d'embaucher un militaire.

Le président : Mais vous ne les accompagnez pas d'un bout à l'autre du processus, jusqu'à l'embauche. C'est ce que fait l'organisation de l'Alberta qui a comparu devant nous, ils les accompagnent jusqu'au bout.

Senator Nolin: I think you could learn a lot from them.

Mr. Hart: We will work towards that. We look at that number of 4,000 to 5,000 and we are trying to get as much skill as quickly as we can.

Senator Day: Thank you. Both of your presentations have been helpful and thorough, and I just have a couple of points of clarification. My colleague Senator Wallin has touched on one of the areas I wanted to get into.

We all are concerned about matching the qualifications with the private sector needs and how markings on a resumé that jump out at you will not jump out if you give just a military resumé, even though you might have taken many of the same courses. That is an important connection between the military and the private sector.

Mr. McCarthy, could you expand on one of the points you made? You were speaking of the Nova Scotia Community College and your activity there and their new program with respect to shipbuilding expertise, and then you went on to say there was a special mandate with respect to people with disabilities. Could you tell us about that?

Mr. McCarthy: Yes. We are just getting under way. We just signed a memorandum of understanding with the Nova Scotia Community College on October 19. We have of course identified that those groups like Aborigines, African Nova Scotians, women and people with disabilities are under-represented in our workforce, so we want to work with the community college to engage these under-represented groups and transition that into employment in the private sector. We are just under way and getting started with that. We signed the understanding about a month or so ago, and we are just beginning consultation work now with these groups and the community college. We would like to bring the various groups together and then ensure they can transition to the workforce as easily as possible.

Senator Day: Do you have a special program with respect to retired military personnel who may have physical disabilities?

Mr. McCarthy: We do not have any program I can speak to per se for military veterans. Again, we do employ a large number of them and are very supportive of them, but there is no particular program I can refer to.

Senator Day: That is another area of concern to us. We will just let you know so.

Do you or does Halifax Shipyard have any direct contact with Veterans Affairs or National Defence at the level of potential employees for the shipyard?

Mr. McCarthy: We are always open to it. There is no formal contact from an employability point of view that I can speak to. Again, we are open to working with the military and attempting to engage them and ease the transition for soldiers into civilian life, but there is nothing specific I can point to, sir.

Le sénateur Nolin : Vous auriez sans doute intérêt à prendre contact avec eux.

M. Hart : C'est ce que nous allons faire. Quand on voit qu'il y en a 4 000 à 5 000 par an, on essaie de parer au plus pressé.

Le sénateur Day : Merci. Vos deux exposés ont été instructifs, et je souhaite simplement avoir quelques précisions. Ma collègue le sénateur Wallin a abordé une des questions que je voulais poser.

Nous cherchons tous une solution pour trouver des équivalences entre les qualifications des militaires et celles qu'on demande dans le secteur privé. Nous savons bien qu'avec un C.V. de militaire, vous avez peu de chances d'entrer dans le processus d'embauche, même si vous avez suivi les mêmes cours. Il y a donc un lien important qu'il faut établir avec le secteur privé.

Monsieur McCarthy, pourriez-vous nous en dire davantage sur ce que vous faites avec le Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse? Vous avez dit qu'il avait un nouveau programme pour la formation en construction navale, et vous avez ajouté qu'il avait un mandat spécial en ce qui concerne les personnes souffrant de handicaps. Pouvez-vous nous en dire davantage?

M. McCarthy : Volontiers. Ça commence à peine. Nous venons de signer un protocole d'entente avec le Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse, le 19 octobre dernier. Nous avons déjà défini que les groupes sous-représentés étaient les Autochtones, les Néo-Écossais d'origine africaine, les femmes et les personnes souffrant de handicaps, entre autres. Nous allons donc travailler avec le collège communautaire pour attirer des membres de ces groupes sous-représentés vers un emploi dans le secteur privé. Le programme commence à peine, nous sommes en train de nous organiser. Nous avons signé le protocole d'entente il y a un mois environ, et nous entamons maintenant des consultations avec ces groupes et le collège communautaire. Nous aimerions établir des contacts avec tous les groupes afin de faciliter le plus possible leur transition vers le marché du travail.

Le sénateur Day : Avez-vous un programme spécial pour les anciens militaires qui souffrent de handicaps physiques?

M. McCarthy : Non, nous n'avons pas de programme spécial pour les anciens combattants. Nous en employons un grand nombre et nous les encourageons du mieux que nous pouvons, mais nous n'avons pas de programme spécial.

Le sénateur Day : C'est un autre problème qui nous préoccupe, mais nous vous en parlerons.

Avez-vous, vous ou Les Chantiers maritimes Irving, des liens directs avec le ministère des Anciens Combattants ou celui de la Défense nationale?

M. McCarthy : Nous sommes prêts à en avoir. Nous n'avons pas de liens officiels au niveau de l'employabilité des anciens militaires. Mais nous sommes certainement disposés à travailler avec eux pour faciliter la transition des anciens militaires à la vie civile. Mais encore une fois, nous n'avons pas de liens officiels.

Senator Day: Veterans Affairs and National Defence tell us they have programs in place to help prospective retiring personnel find gainful and meaningful employment in the private sector. It would seem to me that one area of logical contact would be between Veterans Affairs and DND and you at the employment level.

Mr. McCarthy: Yes, I do think it is a natural fit, and as a group we will certainly be following up.

Senator Day: Thank you, Mr. McCarthy, and good luck to you on what we are anticipating as a very important number of decades for the shipyard in Halifax.

Mr. McCarthy: Thank you.

Senator Day: My only regret is that there is not more activity in Saint John, New Brunswick.

Mr. McCarthy: Yes, my father would have loved that.

Senator Day: You will understand why I said that.

The Chair: Senator, do you have more questions?

Senator Day: I do. Mr. Hart and I had a chance to talk earlier, so I have a bit of a flavour for what Canada Company is doing. My immediate concern is that many NGOs out there and many people with much goodwill are trying to do maybe not precisely the same but a lot of the same things for retiring military personnel, some with disabilities and others who have had a career in the military and are now looking to the private sector.

What are you doing to avoid duplicating effort?

Mr. Hart: That is a very good question. We did sort of take stock of who was in the marketplace, for lack of a better term, when we started. There is the Treble Victor Group. I do not know if you are familiar with them. They are ex-Canadian Forces officers who do peer to peer. Once someone has made transition into the private sector, they offer peer support through the first couple of years. We know the True Patriot Love Foundation well and have discussions with them. We did take stock and kind of found the same thing, that there were a lot of great intentions and good initiatives, but it did not seem like any had taken hold on a national scale in a comprehensive program.

Helmets to Hardhats is a prime example, which I know you are familiar with. We have had numerous conversations with them, and I believe they are linked to our website, so when a Canadian Forces member comes to our site, if there is a better place to go, like there is for trades, obviously to Helmets to Hardhats or another specialist organization, as long as they are legitimate and doing good work and everything is copacetic in terms of the standard we like to work at, we will absolutely include them in the program and list them on the site and have them be a partner. If they are out there doing good work, we would be very all-inclusive with our approach.

Le sénateur Day : Ces deux ministères nous disent qu'ils ont des programmes en place pour aider leurs futurs retraités à trouver un emploi lucratif et intéressant dans le secteur privé. Il me semble qu'il serait logique que vous, les Anciens Combattants et la Défense nationale ayez des contacts à ce niveau-là.

M. McCarthy : Oui, ça paraît logique, et nous sommes disposés à en avoir.

Le sénateur Day : Merci, monsieur McCarthy, et bonne chance à vous pendant toutes ces décennies qui vont être très prometteuses pour les chantiers navals d'Halifax.

M. McCarthy : Merci.

Le sénateur Day : Mon seul regret est qu'il n'y ait pas plus d'activités prévues à Saint John, au Nouveau-Brunswick.

M. McCarthy : Mon père aurait bien aimé lui aussi.

Le sénateur Day : Donc vous comprenez pourquoi je dis ça.

Le président : Sénateur, avez-vous d'autres questions?

Le sénateur Day : Oui. M. Hart et moi avons eu l'occasion d'échanger quelques mots, et j'ai donc une petite idée de ce que fait La Compagnie Canada. Ce qui me préoccupe un peu, c'est que beaucoup d'ONG et beaucoup de gens de bonne volonté essaient d'offrir peut-être pas exactement mais à peu près les mêmes services aux militaires qui prennent leur retraite, dont certains souffrent de handicaps, pour les aider à trouver un emploi dans le secteur privé.

Je voudrais donc savoir si vous faites quelque chose pour essayer d'éviter les chevauchements.

M. Hart : C'est une excellente question. Quand nous avons commencé, nous avons essayé de faire l'inventaire de ce qu'il y avait sur le marché, si je puis m'exprimer ainsi. Il y a par exemple le groupe Treble Victor, je ne sais pas si vous en connaissez l'existence. Ce sont d'anciens officiers des Forces canadiennes qui offrent une aide personnalisée à leurs collègues pendant les deux ou trois premières années de leur transition vers le secteur privé. Il y a aussi la Fondation True Patriot Love, avec laquelle nous avons des contacts. Nous avons donc essayé de faire un inventaire, pour constater finalement qu'il y avait beaucoup de bonnes intentions et d'excellentes initiatives, mais qu'il n'y avait rien de structuré à l'échelle nationale.

Du régiment aux bâtiments Canada en est un très bon exemple, que vous connaissez bien. Nous avons eu beaucoup de discussions avec eux, et je crois qu'ils ont un lien vers notre site Web. Quand un militaire visite notre site, de là il peut se rendre sur celui du régiment aux bâtiments ou d'un autre groupe spécialisé dans les métiers, si c'est ce qu'il cherche; du moment que ces groupes sont légitimes et observent les mêmes normes de travail que nous, nous sommes prêts à les inclure dans notre programme, à les inscrire sur notre site et à faire d'eux des partenaires. S'ils font du bon travail, nous sommes prêts à collaborer avec eux.

Senator Day: Do you have anything informal to exchange information on what each group is doing?

Mr. Hart: Perhaps I have not met them yet, but other than True Patriot Love and Treble Victor, we have not found other groups — maybe we have not met them yet — that are at the level we are already operating at. It could be just that we have not met them yet, but we would be open to that, for sure.

Senator Day: Do you meet with the Canadian Corps of Commissioners?

Mr. Hart: We are connected with them. They are officially on the site, and we have gone through the whole process, and that is a perfect example of another organization that is doing great work that we are now officially connected with.

Senator Day: They have been around a long time and are now expanding their base, which is quite interesting.

Mr. Hart: They are a great group.

Senator Day: There is another group called the Canadian Forces Liaison Council. Have you had any contact with them?

Mr. Hart: I presented to them when I think Sonja Bata was still the chair. It was towards the end of her time, and our Ottawa chapter president, Paul Hindo, has taken over the Ontario chapter of CFLC. I presented to them; we had a conversation; it was a great meeting. Nothing really has come of it yet; again, we are open to any and all suggestions. The ball was a bit back in their court to see how we might work together. We do not have that level of knowledge yet. We are just getting into the whole scenario now, and CFLC has been around for a long time.

Senator Day: Finally, what contact, formal or otherwise, do you have with Veterans Affairs Canada and National Defence in terms of the efforts in what you are building?

Mr. Hart: Regarding DND, we started with Chief of Military Personnel Rear-Admiral Smith on this whole thing and worked directly with one of his colonels, Colonel Gerry Blais, who runs the DND transition team, and we are connected to the team. There is weekly if not daily contact. There is a formal system of intake where once they are processed through there they come out to the Canada Company MET site. There is a close relationship with DND right now.

We have not gone beyond that because our understanding from the meetings we had was that that was the most effective way to directly connect the Canadian Forces members with our program. If there is a way to do a similar sort of process with Veterans Affairs, we would love to hear about it, but it would be a new initiative for us.

The Chair: Thank you, Senator Day. Senator Nolin and then the chair will have an intervention.

Le sénateur Day : Avez-vous des mécanismes informels d'échanges d'informations sur ce que font les autres groupes?

M. Hart : À l'exception des groupes True Patriot Love et Treble Victor, je ne connais l'existence d'aucun autre groupe de même envergure que nous. Peut-être que c'est simplement parce que nous ignorons leur existence. Mais bien sûr, nous serions prêts à collaborer avec eux, le cas échéant.

Le sénateur Day : Avez-vous des contacts avec le Corps canadien des commissaires?

M. Hart : Oui. Ils sont officiellement sur notre site, nous avons suivi tout le processus et c'est le parfait exemple d'une organisation qui fait un superbe travail et avec laquelle nous avons maintenant des liens officiels.

Le sénateur Day : Cette organisation existe depuis pas mal de temps déjà, et elle est en train d'élargir son champ d'action, ce qui est vraiment intéressant.

M. Hart : Oui, c'est une organisation formidable.

Le sénateur Day : Il y a un autre groupe qui s'appelle le Conseil de liaison des Forces canadiennes.

M. Hart : Je suis allé les rencontrer quand c'était Sonja Bata qui était encore présidente, si je me souviens bien. C'était à la fin de son mandat, et depuis, le président de notre chapitre d'Ottawa est devenu président du chapitre de l'Ontario. Je suis donc allé les voir, et nous avons eu une très bonne discussion. Il n'en a rien résulté pour le moment, mais nous sommes prêts à examiner toutes les suggestions. La balle est en quelque sorte dans leur camp, et nous attendons qu'ils nous fassent des propositions de collaboration. Mais nous n'en sommes pas encore là. Nous essayons de nous faire une idée d'ensemble, et le CLFC existe depuis pas mal de temps, c'est sûr.

Le sénateur Day : Enfin, quels contacts avez-vous avec les ministères des Anciens Combattants et de la Défense nationale, à propos de ce que vous essayez de mettre en place?

M. Hart : Pour ce qui est du MDN, nous avons commencé par rencontrer le chef du personnel militaire, le contre-amiral Smith, pour ensuite travailler directement avec l'un de ses colonels, Gerry Blais, qui dirige l'équipe de transition du MDN. Nous avons des contacts hebdomadaires, voire quotidiens, avec cette équipe. Le processus est le suivant : une fois qu'un militaire est inscrit dans le système du MDN, il est orienté vers le site PAT de La Compagnie Canada. Nous avons donc des liens étroits avec le MDN.

Nous ne sommes pas allés plus loin parce que nous avons conclu de nos discussions avec eux que c'était le moyen le plus efficace d'instaurer un lien direct entre les militaires et notre programme. Si on peut en faire autant avec le ministère des Anciens Combattants, nous serons ravis de le faire, mais ça serait une nouvelle initiative pour nous.

Le président : Merci, sénateur Day. Je vais donner la parole au sénateur Nolin avant de poser moi-même une question.

Senator Nolin: Thank you very much for both of your presentations. I will start with Mr. McCarthy. Do you hire reservists? Being the largest employer in Halifax, I am sure you have, and how many?

Mr. McCarthy: Yes, we have. I cannot give you the exact number, but we have a number of military ex-reservists who work in our organization, yes.

Senator Nolin: Many employers in Canada hire reservists. Is it that you do not know they are reservists or you prefer to have ex-reservists as employees?

Mr. McCarthy: No, I am sorry; yes, we hire reservists and ex-military.

Senator Nolin: Do you have a number in mind? Can you give a ballpark, please?

Mr. McCarthy: Yes, again, it would be a total guess. It would be in the dozens I would say, but I do not know that for sure. That would be a guess, ballpark.

Senator Nolin: Do you have a special program or attitude or procedural processes to support them as being reservists and your employees?

Mr. McCarthy: We have obligations as an employer to allow them time for training and those sorts of things, and that is certainly done.

Senator Nolin: Mr. McCarthy, you have heard Mr. Hart's presentation. Do you see a fit between you and them?

Mr. McCarthy: I do. I think Mr. Hart mentioned —

Senator Nolin: I saw you taking notes. I hope you were.

Mr. McCarthy: I was.

Senator Nolin: Good. So you see a fit?

Mr. Hart: I see a fit, yes.

Senator Nolin: Thank you very much.

Mr. Hart, I am sure you have some challenges.

Mr. Hart: Yes.

Senator Nolin: What are they?

Mr. Hart: Getting up the scale; just getting scale.

Senator Nolin: Getting Irving first. That is one done.

Mr. Hart: That will help immeasurably, for sure. The willing corporate partner piece is easy for us because many of our 450 members are the top business people in the country, so we have access to corporate Canada. There is still a very positive vibe out there in terms of employer partners wanting to come on

Le sénateur Nolin : Je remercie infiniment les deux témoins de leurs exposés. Je vais commencer par M. McCarthy. Est-ce que vous embauchez des réservistes? Puisque vous êtes le principal employeur à Halifax, je suis sûr que vous en avez déjà embauché, mais combien?

M. McCarthy : En effet, nous en avons déjà embauché et nous avons actuellement un certain nombre d'anciens réservistes militaires dans notre organisation, mais je ne peux pas vous dire combien exactement.

Le sénateur Nolin : Beaucoup d'employeurs au Canada embauchent des réservistes. Est-ce parce que vous ignorez que ce sont des réservistes ou est-ce que vous préférez embaucher des anciens réservistes?

M. McCarthy : Non, je suis désolé, nous embauchons aussi bien des réservistes que des anciens militaires.

Le sénateur Nolin : Vous ne pouvez pas nous donner ne serait-ce qu'un chiffre approximatif?

M. McCarthy : Alors là, ce serait vraiment très approximatif. Je suppose qu'il y en a des dizaines, mais je ne suis pas sûr. C'est vraiment très approximatif.

Le sénateur Nolin : Avez-vous mis en place un programme spécial ou un processus spécial pour aider les réservistes qui sont à votre effectif?

M. McCarthy : Nous avons l'obligation, en tant qu'employeur, de leur accorder du temps pour la formation et ce genre de choses, et bien entendu, nous nous acquittons de cette obligation.

Le sénateur Nolin : Monsieur McCarthy, vous avez entendu l'exposé de M. Hart. Pensez-vous que vous pourriez collaborer?

M. McCarthy : Oui, je le pense. Comme l'a dit M. Hart...

Le sénateur Nolin : Je vous ai vu prendre des notes, et j'espère que c'est bien ce que vous faisiez.

M. McCarthy : En effet, c'est ce que je faisais.

Le sénateur Nolin : Bien. Pensez-vous que vous pourriez collaborer?

M. Hart : Sans doute.

Le sénateur Nolin : Merci beaucoup.

Monsieur Hart, vous avez certainement des défis à relever.

M. Hart : En effet.

Le sénateur Nolin : Quels sont-ils?

M. Hart : Passer la vitesse supérieure.

Le sénateur Nolin : Si vous obtenez l'appui d'Irving, ça sera déjà ça.

M. Hart : Ça nous aidera énormément, c'est sûr. Mais pour nous, trouver des employeurs bien disposés, ce n'est pas difficile. Nos 450 membres sont de grands industriels du pays, et nous avons donc accès à tout ce milieu. Je sais qu'il y a encore des employeurs qui seraient très intéressés à faire partie de notre

board. We do not have a problem getting companies engaged to do this. From the initial statement, “I want to deselect and transition to the private sector,” onward to the point of sitting in the interview chair is the challenge. I do not know if you would call it a cultural shift that the men and women have to make the longer they have been in. I hate to use the word “institutionalize” because it sounds negative, but it is not. It is just a certain way of doing things. It is actually a really great way of doing things for the corporate sector. It is just that there has been an awareness of that. Otherwise, there is probably a bit of a discomfort level. Say someone is interviewing and has five resumés that are not as good as the Canadian Forces resumés, but he or she knows these people. They are private sector people. They talk the same; they look the same. Then, they have this individual who has the best resumé, but it does not quite feel the same. That is what we are working around. There is a very easy way to work around it; it just takes time and education.

Senator Nolin: One of the great things that military personnel have to offer is leadership. How do you promote that? How do you explain that to the corporate sector? I think that they would be so inclined to go with all of that.

Mr. Hart: You are 100 per cent right. Again, I guess you can promote. I would rather use the word educate. You have to educate. They have to understand that even an entry-level Canadian Forces personnel gets — I do not know the number — something like \$100,000 or \$200,000 worth of training in their career. It is a big number. Everyone gets some basic level of really solid training. You do not always see that in the private sector. We always talk about how you are getting discipline, integrity, character, leadership. You look at what even the lower ranks do in battle. It is phenomenal. They lead. They are leaders, and what we look for in the private sector is leadership, logistical ability, common sense, analysis. All of the tools that Canadian Forces members have are exactly what we are looking for. To answer your question, it is education. We take folks up to Petawawa, 80 to 100 people a year on the ExecuTrek program and have them have those conversations and meet the Canadian Forces personnel face to face. That is the most powerful tool we have.

Senator Nolin: It is interesting that you are talking about ExecuTrek. I was on ExecuTrek, at Valcartier, about two weeks ago. One of my discoveries was that some corporations are a bit reluctant to have someone who is ready to exercise leadership but has some kind of a problem if they need that leadership and need some kind of solid business plan to operate in. Sometimes military personnel do not find that in the private sector, so they tend to say, “Well, it is not for me. I want to go somewhere else.” Do you see that, too?

Mr. Hart: I am sure it happens a lot. I would like to think that —

organisation, mais sur ce plan-là, nous n’avons pas de problème. Notre défi, c’est d’aider le militaire à partir du moment où il décide de quitter les Forces canadiennes et d’opérer la transition vers le secteur privé, jusqu’au moment où il est convoqué à une entrevue pour un emploi. Je ne sais pas si on peut vraiment parler de changement d’état d’esprit, mais c’est à peu près ça, surtout si les hommes et les femmes concernés sont restés dans les Forces canadiennes pendant longtemps. Je n’ai pas employé le terme « institutionnalisé » parce qu’il a une connotation négative, qui n’est pas méritée d’ailleurs. C’est simplement une certaine façon de faire les choses. Il faut leur faire comprendre que c’est vraiment formidable de travailler dans le secteur privé, il faut les sensibiliser à cela, sinon, ils risquent de s’y sentir un peu mal à l’aise. Supposons que le recruteur ait cinq C.V. en main; celui du candidat des Forces canadiennes est nettement meilleur, mais en revanche, il ou elle connaît les autres candidats car ce sont des gens qui viennent du secteur privé. Ils ont le même langage, la même façon de s’habiller. Le militaire, lui, a le meilleur curriculum vitae, mais avec lui, ce n’est pas la même chose. Et c’est là-dessus qu’on travaille. C’est en fait très facile de régler ce problème, il faut prendre le temps d’éduquer les gens.

Le sénateur Nolin : L’une des principales compétences que les militaires ont à offrir, c’est le leadership. Comment mettez-vous en valeur cette compétence auprès des employeurs? Il me semble que cela devrait les intéresser.

M. Hart : Vous avez tout à fait raison. Bien sûr qu’on peut mettre en valeur, mais je préfère employer le mot éduquer. Il faut éduquer les gens. Il faut qu’ils comprennent qu’un ancien militaire, même le moins gradé, a acquis au cours de sa carrière une formation qui représente entre 100 000 et 200 000 \$. Tous les militaires acquièrent une formation de base qui est vraiment solide. Ce n’est pas toujours le cas de ceux qui travaillent dans le secteur privé. On se demande toujours comment faire pour inculquer la discipline, l’intégrité, le caractère, le leadership. Mais regardez comment se comportent les simples soldats au combat, c’est phénoménal. Ce sont des meneurs, ils mènent les autres, et ce que nous recherchons dans le secteur privé, c’est justement le leadership, l’organisation, le bon sens, la capacité d’analyse. Et les militaires ont exactement ce que nous recherchons. Pour répondre à votre question, je dirai que c’est une question d’éducation. Nous emmenons nos employeurs à Petawawa, 80 à 100 par an avec notre programme Executrek, pour qu’ils puissent discuter avec des militaires, en personne. C’est l’outil le plus puissant que nous ayons.

Le sénateur Nolin : Je suis content que vous parliez d’ExecuTrek, car j’étais du nombre, à Valcartier, il y a une quinzaine de jours. J’ai découvert notamment que certains employeurs étaient un peu réticents à l’idée d’embaucher quelqu’un qui est prêt à exercer du leadership mais qui a besoin d’un cadre bien défini. C’est ce que recherchent parfois les militaires dans le secteur privé, et comme ils ne le trouvent pas, ils se disent : « Ce n’est pas pour moi. Je vais aller voir ailleurs. » Est-ce que vous l’avez constaté vous aussi?

M. Hart : Je suis sûr que ça arrive souvent. J’aime à croire que...

Senator Nolin: This organization with someone who needs organization to exercise his leadership.

Mr. Hart: It probably happens quite a bit. I went to the United States, to the Veterans on Wall Street conference. I do not know if you are familiar with it, but it is a huge conference in the United States that they have every year. They had about 1,000 veterans and placed about 150 that very day. They have seminars all day on what the top corporations in America are doing. One thing they talked about was the challenge of getting private sector human resources people to understand that what you have in front of you, if you have an ex-military member, is exactly what you are looking for. They spend all of their time doing the comparables and talking about how a sergeant might have 15, 20 or 30 people under their control. They have a good budget. They manage millions of dollars worth of equipment. It is those kinds of conversations that you have to have to get some kind of equivalency going in their minds. The best way that we know to do that is face to face — getting them out to the bases and on the navy ships, talking to the personnel and to leadership and beginning to see that the leadership and the technical skills are there and that these are the type of people that we are looking for.

Senator Nolin: How do you organize the process of getting in touch with the military personnel, let us say in reserve regiments? How do you organize that, and how does it work? Do you knock on the door and say, “Here I am?”

Mr. Hart: It all kind of flows through the DND transition team. When we became official with them, they sent out a notice that the Canada Company Military Employment Transition Program is now available to transitioning members. If you are asking how Canadian Forces members find out about us, it is through the DND transition team. It is a good question, though, because one of the concerns that was originally expressed to us — and I do not understand it, but I think that it happens in the United States — is the idea of poaching. The last thing that the Canadian military wants is their best and brightest getting poached. We are not offering jobs. We are not a job board or a recruitment group at all; we are more of a bridge. You have to put your name into DND when you are getting ready to transition. At that point, you find out about Canada Company. Do we promote to the regiments? Yes, we do unofficially through the honorary colonels and our travels around the country, but, officially, it comes from the DND transition team.

The Chair: Before the second round, I wish to ask the following clarification questions: To Mr. McCarthy, that second ship that you produced for the Coast Guard is named *Caporal Kaeble*. He

Le sénateur Nolin : Telle organisation peut convenir à celui qui a besoin d'un cadre bien défini pour pouvoir exercer son leadership.

M. Hart : Ça arrive probablement assez souvent. Je suis allé aux États-Unis, à la conférence Veterans on Wall Street. Je ne sais pas si vous êtes au courant, mais c'est une énorme conférence qui a lieu chaque année aux États-Unis. Ils avaient un millier d'anciens combattants, et ils ont réussi à en placer 150 par jour. Ils organisent des séminaires toute la journée, sur ce que font les grandes entreprises américaines. Ils ont notamment parlé des difficultés qu'il y a à faire comprendre aux responsables des ressources humaines du secteur privé que, si c'est un ancien militaire, le candidat qu'ils ont en face d'eux correspond exactement au profil qu'ils recherchent. Ils passent leur temps à faire des comparaisons et à expliquer qu'un sergent peut avoir 15, 20 ou 30 personnes sous ses ordres, qu'il a aussi un bon budget, et qu'il doit gérer des millions de dollars d'équipements. C'est le genre de discussions qu'il faut avoir avec les employeurs pour qu'ils acquièrent des notions d'équivalence. Et la meilleure façon de le faire, à notre avis, c'est de les emmener rencontrer les militaires dans les bases militaires ou sur les navires de la Marine, pour qu'ils puissent discuter avec les soldats aussi bien que les hauts gradés, et qu'ils puissent constater d'eux-mêmes que ces gens-là possèdent du leadership et des compétences techniques, et que c'est précisément le type d'employés qu'ils recherchent.

Le sénateur Nolin : Comment vous organisez-vous pour rencontrer les simples soldats, par exemple dans les régiments de la réserve? Comment faites-vous? Vous frappez à la porte et vous dites : « Me voilà »?

M. Hart : Ça se fait plus ou moins par l'intermédiaire de l'équipe de transition du MDN. Lorsque nous avons obtenu leur reconnaissance officielle, ils ont publié un avis indiquant que La Compagnie Canada était maintenant en mesure d'aider les militaires à faire la transition vers le secteur privé. Donc, si vous voulez savoir comment les militaires apprennent notre existence, c'est par l'équipe de transition du MDN. Mais votre question est intéressante, car l'une des réserves qui avaient été émises au départ — j'avoue ne pas bien comprendre, mais c'est ce qui se passe aux États-Unis —, c'est la crainte du maraudage. Les militaires ne veulent surtout pas se faire voler leurs meilleurs éléments. Nous n'offrons pas des emplois. Nous ne sommes ni un bureau de placement ni un organisme de recrutement. Nous sommes plutôt un intermédiaire. Le militaire qui est prêt à faire la transition doit s'inscrire au MDN, et c'est à ce moment-là qu'il apprend l'existence de La Compagnie Canada. Est-ce que nous faisons de la promotion dans les régiments? Nous le faisons officieusement par l'intermédiaire des colonels honoraires et lors de nos déplacements dans les régions du pays, mais officiellement, c'est l'équipe de transition du MDN qui s'en occupe.

Le président : Avant d'entamer une deuxième ronde de questions, j'aimerais avoir quelques éclaircissements. Monsieur McCarthy, le deuxième navire que vous avez construit pour la

was from the lower St. Lawrence and won a Victoria Cross in World War I as a Van Doo. It was a fine initiative by the government to call those ships after Victoria Cross winners.

You spent a fair amount time telling us what is coming down the road, and I know that it was not for publicity but for our information on the scale that you are preparing to work to. Your workforce will expand significantly.

The question that I am still left with is this: If you know that you are going to be building a lot of military ships and Coast Guard ships like the icebreakers and so on, it would seem to me that you would be engaged, in a far more deliberate fashion, with community colleges, focusing on military members, and veterans in particular, who are trying to get a better education and do not have a full program from VAC to subsidize them so that they could become your preferred employees. In fact, knowing that a whole variety of skill sets are needed, I would think that you would be very keen on going after those who are still serving, some who are getting out and particularly those who might be injured to be an overt primary expression of your HR policy.

Why has the company not simply come out with that right from the start? You have been at it since 2011. Why has that not been much more deliberate?

Mr. McCarthy: We are just putting together our plans now. We are putting our recruitment plans in place. We are continuing to go through the boom and bust cycles that we typically have here in shipbuilding. One of the benefits of moving to NSPS and that program is that it will stabilize the workforce somewhat. We are still in a situation where our workforce varies week to week. There are layoffs and that sort of things, and that is the boom and bust cycle of project-based work. Knowing that we are coming into a steadier stream of work, we are just in the process of building these plans and programs.

We are big supporters of the military, and we have a number of people in our organization working with the military. In terms of developing deliberate plans, they are just under way and no doubt will be a key part of our plan going forward.

The Chair: Certainly, we want to know whether the industrial world is actually targeting these potential employees, who have a whole range of skills. Our veterans have already paid the price, and some of them are injured. Even if you meet the human rights criteria for hiring injured personnel, it would seem that they would come to the top of the list for an industry that is very much a part of the Canadian military industrial complex. Can you tell us whether a firm the size of yours would articulate this and use this as an example for others?

Garde côtière a été baptisé *Caporal Kaeble*, à la mémoire d'un soldat du Royal 22^e, qui était originaire du Bas-Saint-Laurent et qui a reçu la Croix de Victoria. Le gouvernement tenait ainsi à honorer la mémoire des récipiendaires de la Croix de Victoria. C'est une belle initiative.

Vous avez consacré un certain temps à nous parler de ce que vous alliez faire, et je sais que ce n'était pas pour vous vanter mais plutôt pour nous donner une idée de l'ampleur des travaux. Vos effectifs vont augmenter considérablement.

Je me pose toutefois une question : puisque vous savez que vous allez devoir construire un grand nombre de navires pour les Forces canadiennes et pour la Garde côtière, notamment le brise-glace, vous devriez, il me semble, négocier plus activement avec les collèges communautaires pour qu'ils mettent l'accent sur les militaires et surtout les anciens combattants qui essaient de se recycler et qui n'ont pas accès à des subventions des AC, afin que ces gens-là deviennent vos employés privilégiés en quelque sorte. En fait, étant donné la panoplie de compétences que vous recherchez, il me semble que votre politique de recrutement devrait mettre clairement l'accent sur les militaires encore en activité, ceux qui vont prendre leur retraite et surtout ceux qui ont subi des blessures.

Pourquoi votre entreprise ne l'a-t-elle pas annoncé clairement dès le départ? Vous y travaillez depuis 2011, pourquoi n'avez-vous pas été plus volontaristes sur ce plan-là?

M. McCarthy : Nous en sommes à l'étape de la planification. Nous finalisons nos plans de recrutement. Nous allons continuer de connaître des périodes de vaches grasses et des périodes de vaches maigres, comme ça a toujours été le cas dans la construction navale. L'un des avantages de la SNACN et de ce programme de construction, c'est que ça va stabiliser nos effectifs d'une certaine façon. Pour le moment, ils varient d'une semaine à l'autre. Il faut faire des mises à pied, notamment, quand il y a moins de projets à réaliser. Maintenant que nous savons que le travail va être plus régulier, nous ajustons nos plans de recrutement en conséquence.

Nous sommes d'ardents partisans des militaires, et un certain nombre de personnes de chez nous travaillent avec les militaires. Vous avez parlé d'établir des plans volontaristes, mais ils sont en cours de préparation, et ils deviendront certainement des éléments clés de nos futures politiques.

Le président : Oui, car nous voulons savoir si les employeurs ciblent vraiment ces employés potentiels qui possèdent toute une panoplie de compétences. Nos anciens combattants ont déjà largement fait leur part de citoyens, certains en ont physiquement payé le prix. Même si vous devez vous conformer aux règlements sur les droits de la personne en embauchant un ancien combattant souffrant d'un handicap, il me semble que ces gens-là devraient être les employés privilégiés d'une entreprise qui fait partie intégrante du complexe militaro-industriel du Canada. Pensez-vous qu'une entreprise de votre taille puisse l'affirmer ouvertement et servir ainsi d'exemple à d'autres?

Mr. McCarthy: We will certainly follow up and include that group as part of our plans. Again, we have been open to partnerships, et cetera, with the military. We have not been able to outline any formal programs in place, but I do not think that should take away from the support that the Irving Group has for the military and their families generally. In response to your question, yes, that will certainly be part of our recruitment strategy going forward.

The Chair: Remember that you will be big into the megabucks compared to many other companies that have already demonstrated that. We are looking to you as an example, in particular in the Maritimes where so many veterans are returning home from serving in all three services.

What are the criteria for entering your apprentice program? Can a naval person apply to your apprentice program? Does he or she have to be hired first or have a certain level of qualification?

Mr. McCarthy: They have to be part of the Nova Scotia Community College's program and qualified to go through that. That is where they receive their classroom work, while their on-the-job training is done with Irving Shipbuilding.

The Chair: Helping them with financing through a subsidy to go through that program might be an angle to pursue. Thank you very much.

Mr. Hart, you have given us quite an extensive amount of information on what you guys are doing. However, you did not give me any numbers, except for the fact that we have an attrition rate in the forces of about 6,000 per year, on average. As well, an extensive number of veterans are both serving and out. What is the scale so far of candidates that you have been working with? How many files are you working on?

Mr. Hart: In terms of how many we are working with at this time point, it is in the dozens for the first couple of months. Part of the reason is that it takes more than a quick phone call. For example, Mr. Shawn Thompson has been working with three dozen members. On average, he will make at least three to four phone calls to those individuals, meet with them in person and make phone calls on their behalf to corporations. It is very high touch at this point. That is why I said that we are quickly scaling up our team. Currently, we have one person, which is not appropriate; so we are hiring a second person. Once we get the regional reps in place, we will be able to turn those dozens into hundreds. Will the Military Employment Transition Program be able to place 80 per cent of those individuals? It will not happen.

Another part is that there is an expectation piece that must happen on the military side as well. We have found jobs in a few instances for Canadian Forces members. Perhaps they were not the right fit, but it seemed that the expectation was, perhaps, a bit higher than the reality. We are facing all those different things.

M. McCarthy : Nous allons bien sûr inclure ce groupe dans nos plans de recrutement. Comme je l'ai dit, nous avons toujours été ouverts à des possibilités de partenariat avec les militaires. Cela ne s'est pas encore traduit par un programme concret, mais cela ne veut pas dire que le Groupe Irving ne soutient pas les militaires et leurs familles, bien au contraire. Donc, pour répondre à votre question, je dirai que cela fera assurément partie de notre stratégie de recrutement.

Le président : N'oubliez pas que vous allez gagner des montagnes d'argent avec ces contrats, contrairement à d'autres entreprises qui, elles, recrutent pourtant déjà des anciens combattants. Vous devez donner l'exemple, nous comptons sur vous, surtout dans les Maritimes, où retournent beaucoup d'anciens combattants après avoir servi dans les trois forces.

Quels sont les critères d'admissibilité à votre programme d'apprentissage? Un soldat de la marine peut-il présenter sa candidature, ou faut-il qu'il ou elle soit d'abord à votre effectif ou qu'il ou elle ait un certain niveau de compétence?

M. McCarthy : Ils doivent au préalable être admis au programme du Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse, ce qui leur permet de suivre des cours théoriques au collège et de faire un stage pratique aux Chantiers Maritimes Irving.

Le président : Il faudrait peut-être envisager de leur accorder une subvention pour suivre ce programme. Ce serait peut-être une solution. Merci beaucoup.

Monsieur Hart, vous nous avez fait une description détaillée de ce que fait votre organisation. En revanche, vous ne nous avez pas donné de chiffres précis, si ce n'est que le taux d'attrition des Forces canadiennes est d'environ 6 000 membres par an, en moyenne. De plus, un grand nombre d'anciens combattants sont en phase de transition. Sur combien de candidatures travaillez-vous en ce moment?

M. Hart : Nous avons reçu plusieurs dizaines de candidatures au cours des deux ou trois premiers mois. Vous savez, le traitement d'un dossier ne se limite pas à un simple coup de téléphone. Par exemple, M. Shawn Thompson en a actuellement une quarantaine. En moyenne, il a au moins trois ou quatre discussions au téléphone avec ces gens-là, il les rencontre personnellement, et il appelle des entreprises pour présenter leurs candidatures. Le contact personnel joue un rôle important. J'ai dit tout à l'heure que nous allions bientôt passer la vitesse supérieure. À l'heure actuelle, nous n'avons qu'une seule personne pour traiter ces dossiers, mais nous allons en embaucher une deuxième. Une fois que les représentants régionaux seront désignés, ce n'est plus une quarantaine mais bien des centaines de dossiers que nous pourrions traiter. Je suis convaincu que le Programme d'aide à la transition des militaires ne pourra pas assurer le placement de 80 p. 100 de ces gens-là.

Il faut dire aussi que, dans certains cas, les anciens militaires que nous avons réussi à placer n'ont pas fait l'affaire, peut-être parce que leurs attentes étaient trop grandes. C'est un autre genre de problème auquel nous faisons face.

Mr. Thompson has a military background so he was very aware when we started that if you do not get the buy-in and the awareness of the members of a program like this, then the program has no value. He spent the last three or four months traveling across Canada to speak and present at seminars. That was the best way to come face to face with the highest number of transitioning Canadian Forces members in one room. His total presentation of two to three hours was given to just under 1,000 members face to face over the last couple of months.

The Chair: Is it a funding exercise still or is it simply a case of being able to get the thing off the ground?

Mr. Hart: We have the capacity to grow quickly. One of the nice things about working with our membership is that these are the most senior business people in the country. We do not have to tell them what to do and how to do it. We just have to put the challenge out and give them the parameters and objectives; and they will run with it.

The next step in our acceleration of this program is to do more than simply go to our members as employer partners. I will share some information openly with you. Our budget is about \$600,000 a year for travel, staff and everything else. It is a very cost-efficient budget for a five-year program that is well within our membership base in terms of the fundraising — we just have to get out there and do it. That is the phase we are at. We are hopeful that we can raise that money. We prefer to generate all our funding from the private sector because it helps everyone here and keeps it working well. That is our approach.

The Chair: What are you doing to convince unions that military people can work in a union, which is a completely foreign culture to them?

Mr. Hart: We have not gone there yet. I wonder if Helmets to Hardhats Canada might take a better approach because it is a union-based organization. That is the way we are going in that area.

Senator Day: I have a couple of questions to clarify your initiative. One is with respect to the priority hiring. Mr. Hart, you said that you are hoping to build up a stable of 300 companies. The federal government has passed legislation. All else being equal, in recognition of the person's service to Canada, an ex-military will be given priority in hiring.

We have been talking about trying to adjust the military qualifications so that they fit the private sector and can compete evenly. I am looking for a notch above that in terms of military personnel so that, all else being equal, the military person would be given priority. Do you have that in your mix? Are you discussing that?

Mr. Hart: Yes, we do in the sense that all the organizations we work with — about 80 per cent at least — are top downs. That means we have the initial conversation with the CEO, even at the board level, and they make a commitment as an organization. It then filters down to the hiring line. The interesting challenge is

M. Thompson a des antécédents militaires et il savait pertinemment, quand nous avons commencé ce programme, que sans le plein accord des participants, ce type de programme n'a aucune valeur. Pendant les trois ou quatre derniers mois, il a sillonné le Canada pour parler de ce programme dans des séminaires. C'était le meilleur moyen de rencontrer personnellement un maximum de militaires en transition, tous réunis dans une même salle. Il a pu ainsi présenter le programme, pendant deux à trois heures, à près de 1 000 soldats au cours des derniers mois.

Le président : Cherchez-vous encore du financement ou bien ne s'agit-il plus que de donner le coup d'envoi?

M. Hart : Nous avons la capacité de nous développer rapidement. Nous avons la chance d'avoir des membres qui comptent parmi les plus grands industriels du pays. Nous n'avons donc pas besoin de leur dire quoi faire et comment le faire. Il suffit de leur dire quel est l'obstacle à surmonter, avec les paramètres et les objectifs, et ils savent comment se débrouiller.

Pour accélérer ce programme, nous ne pouvons pas nous contenter de faire appel à nos membres employeurs. Je vais vous dire franchement. Notre budget annuel s'élève à environ 600 000 \$, et ça couvre les déplacements, le personnel et tout le reste. C'est un budget très efficient pour un programme quinquennal qui est financé pour l'essentiel par nos membres — nous n'avons plus qu'à agir. C'est là où nous en sommes pour l'instant. Nous espérons pouvoir obtenir tout le financement nécessaire auprès du secteur privé, parce que ça marche bien de cette façon. C'est comme ça que nous fonctionnons.

Le président : Comment faites-vous pour convaincre les syndicats que les militaires peuvent être syndiqués, car c'est une culture qui leur est tout à fait étrangère?

M. Hart : Nous n'en sommes pas encore là. Je ne sais pas si Du régiment aux bâtiments Canada ont une meilleure approche parce que c'est une organisation créée en partenariat avec les syndicats.

Le sénateur Day : J'aimerais avoir quelques précisions sur votre initiative. La première concerne l'embauche prioritaire. Monsieur Hart, vous avez dit espérer atteindre le chiffre de 300 membres employeurs. Le gouvernement fédéral a adopté une loi selon laquelle, toutes choses étant égales par ailleurs, il accordera la priorité d'embauche à un ancien militaire, en reconnaissance de ce qu'il a fait pour son pays.

Nous avons parlé tout à l'heure de l'équivalence à donner aux compétences des militaires afin qu'ils puissent avoir des chances égales de trouver un emploi dans le secteur privé. Moi, j'aimerais aller un peu plus loin pour que, toutes choses étant égales par ailleurs, l'ancien militaire ait la priorité d'embauche. Est-ce que c'est quelque chose que vous envisagez actuellement?

M. Hart : Oui, pour toutes les organisations avec lesquelles nous travaillons — ou tout au moins 80 p. 100 d'entre elles —, nous procédons de la même façon : nous commençons par avoir une première conversation avec le PDG ou même le conseil d'administration, lesquels prennent alors un engagement qui se

that a human resources department can make recommendations but the department heads do the actual hiring. What they have done in the United States would be wonderful here, but it has taken a long time: The senior management team has said to those people that if by hiring someone different than they would normally hire, in this case military, and things do not work out exactly as they had hoped in the first year, then they will not penalize them for that. It is something that they are trying. We know from past experience that it will be successful, but penalties need to be removed from trying something new. Essentially, for many of these folks who have not worked with a lot of military, it is a case of trying something new.

We could have that conversation. It is a pretty major thing in a corporation to make such a philosophical change given that they are so performance-driven. In this one case, we are saying that we will give you a year to try to work with Canadian Forces personnel. We all know it will work out, but if it does not, you will not be personally penalized financially. That is when you start to soar — when you remove all the risk from the various people on the corporate side.

Senator Day: Are you suggesting that there is a government program that might help to encourage or facilitate that?

Mr. Hart: Is there not a co-op program? A DND transition team mentioned a co-op program offering six months of funding in certain situations.

Senator Day: It is under the Employment Insurance scheme.

Mr. Hart: For us to have a better understanding of such a program would be brilliant because that basically would eliminate the risk and give these people six months to show what they are made of, which, I am sure, is all they need. It would be interesting to learn more about that.

Senator Day: We have had this discussion on record, so we will be thinking about that.

The other area I wanted you to talk about is whether you have any anecdotal information. Are you building up a file? In talking to these 300 companies at the upper level, do you see whether they have a general impression of how military employees fit in and how well they do? Do you have any of that?

Mr. Hart: I would say there is a lot of education to be done there. Some of the bigger companies, probably, depending on the sector, are more aware. I know that we are about to do a lot of work with oil and gas in Alberta. We have about 30 members in our chapter outside there. There is a familiarity out there because a lot of Canadian Forces members, when they transition out, go

répercute dans toute l'organisation, jusqu'au service de recrutement. Certes, le département des ressources humaines peut faire des recommandations, mais ce sont les agents qui font le recrutement. Ce serait bien d'adopter ce qui se fait aux États-Unis, mais ça a pris beaucoup de temps : les responsables des ressources humaines ont dit aux agents recruteurs que s'ils embauchent des candidats autres que ceux qu'ils auraient normalement embauchés, en l'occurrence des anciens militaires, et que cela ne donne pas les résultats escomptés pendant la première année, ils n'en seront pas sanctionnés pour autant. C'est quelque chose qu'ils sont en train de mettre en place. Nous savons, par expérience, que ça a de bonnes chances de marcher, mais, comme chaque fois qu'on expérimente quelque chose de nouveau, il faut supprimer toute menace de sanction en cas d'échec. Pour beaucoup de ces gens-là qui n'ont pas embauché beaucoup d'anciens militaires, c'est vraiment quelque chose de nouveau.

C'est donc avec la direction de l'entreprise que nous avons notre premier contact. Vous savez, c'est une décision importante, pour une entreprise, de modifier sa philosophie fondamentale qui est axée sur la performance. Nous aimerions pouvoir lui proposer d'embaucher ces anciens militaires pendant un an, pour voir si ça marche. Nous savons pertinemment que ça va marcher, mais si ce n'est pas le cas, vous ne serez pas pénalisés financièrement. C'est ce que nous aimerions leur dire. C'est comme ça que les choses se débloquent, quand vous supprimez tout risque financier pour l'entreprise.

Le sénateur Day : Voulez-vous dire que le gouvernement devrait avoir un programme pour encourager ce genre de chose?

M. Hart : N'y a-t-il pas un programme coop? L'équipe de transition du MDN a parlé d'un programme coop qui permet de verser une subvention pendant six mois, dans certaines circonstances.

Le sénateur Day : Ça relève du dispositif d'assurance-emploi.

M. Hart : Nous aimerions bien savoir comment fonctionne ce programme car ça éliminerait pratiquement les risques pour l'entreprise, puisque ça donnerait six mois aux militaires pour faire leurs preuves, et je suis convaincu qu'ils n'ont pas besoin de plus. J'aimerais bien en savoir davantage sur ce programme.

Le sénateur Day : Toute cette discussion sera consignée au compte rendu, et nous pourrons donc revenir là-dessus.

L'autre question que je voulais vous poser est un peu plus terre-à-terre. Avez-vous des données concrètes sur l'expérience des entreprises qui ont embauché des anciens militaires? Montez-vous un dossier là-dessus? Quand vous discutez avec les responsables de vos 300 entreprises membres, se disent-ils satisfaits des militaires qu'ils ont recrutés, dans l'ensemble?

M. Hart : Je pense qu'il y a encore beaucoup de travail de sensibilisation à faire. Les plus grandes entreprises de certains secteurs sont sans doute davantage sensibilisées au problème. Je sais que nous allons avoir beaucoup d'activité dans le secteur du gaz et du pétrole en Alberta. Notre chapitre local compte une trentaine de membres. C'est un secteur où se retrouvent beaucoup

into that field. There are others in the financial sector and some of the other organizations we work with. There is a huge educational curve there.

The good news is that the willingness and desire are there to make this work. There is a feeling that we want to support those who have supported us and have made this sacrifice for us. That part is great. We just need some successes, which we are starting to get, and then it becomes a self-fulfilling prophecy. It is education. It is educating the corporate folks.

Senator Day: Mr. McCarthy, could you comment on either or both of those?

Mr. McCarthy: The only comment I have is that transitioning or having military or ex-military military work for an organization is not a tough sell for many companies. Based on the skills and the experience and what they bring to the job, most organizations would be open or very open to bringing them on as part of their company. I do not think it is something that necessarily has to be sold, not to say that employers would not be supportive or anything like that, but military personnel have a lot to offer in terms of their background, experience and training. In our experience, they fit in well in our organization, so we have not seen issues there.

The Chair: Senator Day, if you do not mind?

Senator Day: I do not mind. I wanted to ask about the other priority hiring, and I do not think they have the programs.

The Chair: Thank you, senator.

Senator Wallin: I want to make a final comment here. Please do not get the impression that we somehow think that this is your responsibility and that you have to do this. We are very appreciative that, as private citizens and corporate leaders, you have stood up. You have put your time and money on the line. We are not asking for quotas or forced employment, because that has negative consequences. However, I am interested in the flip side. We have to go back to the military because we have heard referenced all the time the importance of managing the expectations inside the military. These folks went in at a young age and their careers and futures were planned and mapped out for them. They then may think that is how it will work in the civilian world, and it does not and you have to manage that. Can you be blunt? Do you say those things to folks?

Mr. Hart: Our projects director certainly does. He is ex-military, so he has absolutely no problem doing that.

I would pose an interesting question. We are all willing to step up, but whose responsibility is that? I think it is a shared responsibility. It would be nice if somewhere before they leave the military someone sits down and says, "Guys, gals, this is the

d'anciens militaires qui ont fait la transition, c'est donc un secteur qui leur est assez familier. Il y en a d'autres qui vont travailler dans le secteur financier, ou dans d'autres organisations avec lesquelles nous collaborons. Mais il y a tout un travail de sensibilisation à faire.

Heureusement que les gens ont le désir et la volonté de faire en sorte que ça marche. Ils veulent pouvoir aider eux qui ont fait des sacrifices pour nous. Ça, c'est fantastique. Il faut simplement que nous obtenions quelques succès, et ça commence à venir, pour que l'objectif se réalise. C'est une question d'éducation. Il faut sensibiliser les employeurs.

Le sénateur Day : Monsieur McCarthy, avez-vous quelque chose à dire en réponse à mes deux questions?

M. McCarthy : Je dirai simplement qu'en général, il n'est pas difficile de convaincre les entreprises d'embaucher des anciens militaires, en transition ou non. Étant donné les compétences et l'expérience qu'ils ont acquises, et leurs qualités personnelles, la plupart des organisations sont tout à fait disposées à les embaucher. Je ne pense pas qu'elles aient nécessairement besoin d'être convaincues, car les anciens militaires ont beaucoup à offrir à un employeur, au niveau de leurs antécédents, de leur expérience et de leur formation. Notre expérience nous montre qu'ils s'intègrent très bien dans notre organisation, et que cela ne nous a pas posé de problèmes.

Le président : Sénateur Day, vous permettez?

Le sénateur Day : Je vous en prie. Je voulais entendre sa réponse sur la priorité d'embauche, mais je ne pense pas qu'ils ont des programmes de ce genre.

Le président : Merci, sénateur.

Le sénateur Wallin : J'aimerais faire un dernier commentaire. Ne pensez surtout pas que c'est à vous que nous en attribuons la responsabilité, car nous apprécions beaucoup ce que vous faites, en tant que citoyens, avec les employeurs de notre pays, et vous ne ménagez ni votre temps ni votre argent. Nous ne vous demandons pas d'adopter des quotas ou des embauches obligatoires, car cela a des conséquences négatives. Je m'intéresse aussi à l'autre côté de la médaille. Nous allons devoir expliquer aux militaires que, d'après de nombreux témoignages que nous avons entendus, il faudrait mieux gérer les attentes des membres des Forces canadiennes qui vont faire la transition. Généralement, ce sont des gens qui se sont enrôlés à un jeune âge, avec une carrière et un avenir tout planifiés pour eux. Ils s'imaginent peut-être que ce sera la même chose dans le secteur privé, mais ce n'est pas le cas, et il faudrait mieux gérer ces attentes. Peut-on leur parler franchement de cela? Peut-on leur dire la vérité en face?

M. Hart : Notre directeur de projets est convaincu que c'est ce qu'il faut faire. C'est un ancien militaire, donc ça ne lui pose aucun problème.

Je vais vous soumettre une question intéressante. Nous sommes prêts à intervenir, mais ne pensez-vous pas, comme moi, que c'est une responsabilité partagée? Ce serait bien qu'avant de quitter les Forces canadiennes, les militaires aient quelqu'un qui leur dise :

reality.” I know there are different programs that have tried to do that, but reality comes up quickly on the other side. It is a shared effort of expectation management.

Senator Wallin: It is true of any profession. Kids come out of university and think that there should be jobs there and that kind of stuff. Maybe we can suggest looking at it from that vantage point next time.

The Chair: I do not want to give the impression either that we have finalized what the report may say, because some of us may think that there is a heavy burden on Canadian industry also with regard to those who are protecting Canadian industry from threats, and it may be that part of the job is also paying into supporting those who have given to go out there and protect us and provide the opportunity for the industry to thrive.

Thank you, Mr. Hart, for your efforts with regard to your CEO and his continued effort, and thank you for helping the family support centres extensively. Mr. McCarthy, thank you. I believe we understood well that you said, in support of the reservists, you do support protecting reservists' jobs if they go off on tours for extended periods of time; is that correct?

Mr. McCarthy: Yes, sir.

The Chair: Good. Thank you very much for that. That is most appreciated.

Ladies and gentlemen, thank you. This session is closed.

(The committee adjourned.)

OTTAWA, Wednesday, December 5, 2012

The Subcommittee on Veterans Affairs of the Standing Senate Committee on National Security and Defence met this day at 12:06 p.m. for its study on the services and benefits provided to members of the Canadian Forces; to members and former members of the Royal Canadian Mounted Police and their families (topic: Transition to Civilian Life).

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

[*Translation*]

The Chair: Honourable senators, I call this Subcommittee on Veterans Affairs to order. This is our final meeting on the study on the services and benefits provided to members of the Canadian Forces; to members and former members of the Royal Canadian Mounted Police and their families, and whose specific topic is the transition to civilian life.

[*English*]

Today, we have our last witness in the panoply of witnesses we have had in the last months in studying this transition to civilian life. We are most pleased that a non-governmental organization, or NGO, like Wounded Warriors is here today. We have Philip

« Écoute-moi, voilà comment ça marche dans la vraie vie. » Je sais qu'on a essayé de le faire avec plusieurs programmes, mais ça ne se traduit guère dans la réalité. Je pense donc qu'il faut mieux gérer ces attentes, et que c'est une responsabilité partagée.

Le sénateur Wallin : C'est vrai de n'importe quelle profession. Les jeunes qui sortent de l'université s'imaginent que des emplois les attendent. Nous devrions peut-être recommander d'étudier le problème sous cet angle, la prochaine fois.

Le président : Je ne voudrais pas donner l'impression que nous nous sommes déjà entendus sur le contenu de notre rapport, car certains d'entre nous estiment que l'industrie canadienne a une grande responsabilité à l'égard de ceux qui la protègent contre toutes sortes de menaces, et que cette responsabilité devrait se traduire par une aide accrue à ceux qui ont déjà fait leur part au service de la nation.

Je vous remercie, monsieur Hart, des efforts que vous déployez, avec votre PDG, et de l'appui considérable que vous accordez aux centres de ressources pour les familles. Monsieur McCarthy, je vous remercie. Nous avons bien compris qu'à propos des réservistes, vous estimez qu'il faut protéger leurs emplois lorsqu'ils sont déployés pendant de longues périodes? C'est bien cela?

M. McCarthy : Oui, c'est ça.

Le président : Parfait. Merci beaucoup. J'apprécie grandement.

Mesdames et messieurs, la séance est levée.

(La séance est levée.)

OTTAWA, le mercredi 5 décembre 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 6, pour étudier les services et les prestations dispensés aux membres des Forces canadiennes; aux anciens combattants; aux membres et anciens membres de la Gendarmerie royale du Canada et leurs familles (sujet : Transition à la vie civile).

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

[*Français*]

Le président : Honorables sénateurs, la séance du sous-comité des anciens combattants est maintenant ouverte. Il s'agit de la dernière réunion sur l'étude des services et les prestations dispensées aux membres des Forces canadiennes; aux anciens combattants; aux membres et anciens membres de la Gendarmerie royale du Canada et leurs familles, dont le sujet spécifique est la transition à la vie civile.

[*Traduction*]

Aujourd'hui, nous entendrons les derniers d'une longue série de témoins qui nous ont aidés à étudier la transition à la vie civile au cours des derniers mois. Nous sommes heureux que des représentants d'une organisation non gouvernementale, ou ONG,

Ralph, Secretary and Program Director, who is obviously the operator in this, and we also have Wayne Johnston, CD, Founder and Fundraising Chair, to cover that part.

Thank you, gentlemen, for responding to our invitation. We have a half an hour, as we indicated previously, in which we hope you will give us enough time for pertinent questions on your program.

If you would, please commence.

Philip Ralph, Secretary and Program Director, Wounded Warriors: Mr. Chair and members of the committee, on behalf of WoundedWarriors.ca, we are truly honoured to have been invited to appear before this committee and to be part of the important discussion on the transition of Canadian veterans to civilian life.

We would like to thank the chair, who has long been respected as a champion for mental health of veterans, an issue that is very near and dear to the hearts of our charity.

As the chair has indicated, my name is Philip Ralph, and I am the secretary and program director of WoundedWarriors.ca; I oversee the implementation of our robust and exciting slate of programming that benefits Canadian veterans.

By way of background, I currently serve our nation as the Regimental Chaplain to the 32 Combat Engineer Regiment in Toronto, a position I have held for just over two decades. In that capacity, I have been exposed to the challenges that are before today's veterans. In my spare time, I serve as a full-time pastor at a church of a busy congregation.

I am pleased to have Mr. Johnston, the founder of WoundedWarriors.ca, present with me today. He has over four decades of service in the Canadian Forces, having served as an assisting officer to a wounded soldier, and he is most widely known as the repatriation officer for the fallen from Afghanistan, which is arguably one of the most emotionally stressful tasks that can befall any officer in the Canadian Forces.

Also, behind me is the executive director of our charity, Scott Maxwell.

WoundedWarriors.ca was founded in 2006 and is a non-profit charitable organization that helps Canadian Forces members, be they full-time or reservists, who have been wounded or injured in their service to Canada. We help find solutions for current and former members of the Canadian Forces where gaps have left them in need. While providing programs to all members of the Canadian Forces who have been wounded or injured, our primary focus is on reservists' mental health. Our secondary focus is on physical health support, and our tertiary focus is on life skills development for all members of the Canadian Forces who have been wounded or injured.

telle que Wounded Warriors, soient des nôtres aujourd'hui. Philip Ralph, secrétaire et directeur des programmes, qui est de toute évidence le cerveau de l'entité, et Wayne Johnston, CD, fondateur et responsable du financement, qui nous parlera de cet aspect.

Messieurs, nous vous remercions d'avoir répondu à notre invitation. Comme nous l'avons indiqué précédemment, nous disposons d'une demi-heure et nous espérons que vous nous laisserez assez de temps pour poser des questions pertinentes sur vos programmes.

La parole est à vous.

Philip Ralph, secrétaire et directeur des programmes, Wounded Warriors : Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du comité, au nom de WoundedWarriors.ca, je tiens à vous dire que nous sommes fort honorés d'avoir été invités à comparaître devant vous et à prendre part à cette discussion importante sur la transition des anciens combattants canadiens à la vie civile.

Nous tenons à remercier le président, champion de longue date de la santé mentale des anciens combattants, une cause qui est très chère à notre organisation caritative.

Comme le président l'a précisé, je m'appelle Philip Ralph, et je suis secrétaire et directeur des programmes de WoundedWarriors.ca. Je supervise l'exécution d'un éventail de programmes dynamiques et emballants qui s'adressent aux anciens combattants canadiens.

En ce qui concerne mon expérience, je sers notre pays à titre d'aumônier du 32^e Régiment du génie de combat, à Toronto, depuis un peu plus de 20 ans. En cette qualité, je constate les difficultés que rencontrent les anciens combattants de nos jours. Pendant mes temps libres, je suis le pasteur à temps plein d'une église qui compte une congrégation dynamique.

Je suis heureux que M. Johnston, fondateur de WoundedWarriors.ca, soit à mes côtés aujourd'hui. Membre des Forces canadiennes depuis plus de 40 ans, il a notamment été nommé officier désigné pour un soldat blessé, mais il est surtout connu pour son rôle d'officier du rapatriement des soldats ayant perdu la vie en Afghanistan, assurément l'une des tâches les plus ardues sur le plan émotionnel qui puissent être confiées à un officier des FC.

De plus, le directeur administratif de notre organisation caritative, Scott Maxwell, se trouve derrière moi.

Créé en 2006, WoundedWarriors.ca est un organisme caritatif à but non lucratif qui vient en aide aux membres des FC, à temps plein ou réservistes, ayant été blessés en service. Nous aidons les membres anciens et actuels des FC à trouver des solutions lorsqu'aucune aide n'est mise à leur disposition. Nous offrons des programmes à tous les membres des FC qui ont été blessés, mais axons principalement nos efforts sur la santé mentale des réservistes. En second lieu, nous dispensons de l'aide en matière de santé physique, puis offrons à l'ensemble des membres blessés un soutien pour le développement des aptitudes à la vie quotidienne.

From our initial and continuing project of establishing a comfort fund for wounded warriors recuperating in hospital in Germany, to scores of individual support projects, the establishment of a Hand Up program, outreach programs to homeless veterans and current initiatives to address the explosion of operational-related stress injuries, we are committed to assisting and advocating for these Canadian heroes.

As our charity continues to grow and expand nationwide, so too has our programming and partnerships. In particular, 2012 has been an extremely robust year for WoundedWarriors.ca. Under the umbrella of our All the Way Home program, we took 20 Canadian Forces members battling with mental health on the Big Battlefield Bike Ride 2012 through the battlefields of France and Belgium. We hosted 80 reserve members at our Blue Mountain retreat and hosted more than a hundred Canadian and American soldiers injured serving their nations for a weekend of camaraderie and mental healing in Nipawin, Saskatchewan.

We renewed our funding for 2013 to the Vancouver homeless veterans program. This is in addition to the previously provided \$31,000 to this project, and \$45,000 previously committed to the Montreal VAC homeless outreach program. We have provided funding to OSISS peer support requests, provided a \$100,000 grant to the University of British Columbia to expand their veterans transition program, and last Friday we were pleased to announce funding to support MSAR elite service dogs and their program of providing specially trained dogs to veterans suffering with PTSD, as featured recently on CTV's *W5*. I understand that this committee will hear from this organization some time this week.

Much of our work, as our program highlights, is targeted towards ensuring our returning veterans suffering from a range of personal health and financial issues are supported in their transition to civilian life. We can provide many concrete examples of this, but on the way up today we received a phone call from one such individual who came on our bike ride, has now begun his training, has been accepted into training as a carpenter, and this morning on the way up we committed to providing tools for him to be able to do that — a concrete example of the types of programs we have.

The unique circumstances of military services, coupled with personal and environmental factors, affect and shape members of the Canadian Forces. It is obvious to all of us that everyone is affected by the world they interact with. When members of the Canadian Forces return home, they are changed by their services. For some, these changes are as obvious as the physical scars they bear. Some have learned to appreciate life all the more. For others, the scars are invisible. In some ways, it is as if they have

De notre projet initial, c'est-à-dire l'établissement d'un fonds de bien-être pour les soldats blessés hospitalisés en Allemagne, qui est toujours en cours, aux projets de soutien individuels, en passant par la création du programme Hand Up, des programmes à l'intention des anciens combattants sans abri et des initiatives actuelles face à l'explosion des troubles liés au stress opérationnel, nous avons à cœur d'aider et de défendre les héros canadiens.

Notre organisation caritative ne cesse de prendre de l'expansion à l'échelle nationale, tout comme nos programmes et nos partenariats. En particulier, l'année 2012 a été extrêmement fructueuse pour WoundedWarriors.ca. Notre programme All the Way Home a permis à 20 membres des FC aux prises avec des problèmes de santé mentale de participer à la Big Battlefield Bike Ride 2012, dont l'itinéraire passait par les champs de bataille de France et de Belgique. Nous avons accueilli 80 réservistes dans notre retraite de Blue Mountain et plus d'une centaine de soldats canadiens et américains blessés en service pendant un week-end, à Nipawin, en Saskatchewan, lors duquel la camaraderie et la guérison mentale étaient à l'honneur.

Le financement du programme à l'intention des anciens combattants sans abri de Vancouver sera renouvelé en 2013. Ces fonds s'ajoutent aux 31 000 \$ que nous avons déjà alloués à ce projet et à la somme de 45 000 \$ qui a déjà été engagée pour le programme d'Anciens Combattants Canada destiné aux sans-abris de Montréal. De plus, nous avons accordé du financement pour les demandes de soutien par les pairs présentées au titre du programme Soutien social; blessures de stress opérationnel ainsi qu'une subvention de 100 000 \$ à l'Université de la Colombie-Britannique afin qu'elle développe son programme de transition à l'intention des anciens combattants. Vendredi dernier, nous étions heureux d'annoncer que nous contribuerions au programme de MSAR, qui fournit des chiens d'assistance d'élite spécialement dressés aux anciens combattants atteints du trouble de stress post-traumatique, comme le montrait un reportage récent à l'émission *W5*, présentée sur la chaîne CTV. Je crois savoir que vous entendrez le témoignage de représentants de cette organisation cette semaine.

Comme notre programme l'indique, nous nous employons à nous assurer que les anciens combattants aux prises avec divers problèmes personnels, d'ordre financier ou médical, reçoivent de l'aide lors de leur transition à la vie civile. Nous pouvons vous donner de nombreux exemples concrets. Aujourd'hui, alors que nous étions en route, l'un des participants à la randonnée à vélo nous a appelés pour nous annoncer qu'il avait commencé sa formation de charpentier. Ce matin, nous nous sommes engagés à lui fournir des outils pour qu'il puisse poursuivre sa formation. Voilà un exemple concret de programme que nous offrons.

Les conditions particulières du service militaire, jumelées à différents facteurs personnels et environnementaux, agissent sur les membres des FC. Il est évident, pour nous tous, que nous sommes influencés par notre environnement. À leur retour au pays, les membres des FC ne sont plus les mêmes. Pour certains, ces changements sont aussi apparents que les cicatrices physiques qu'ils portent. D'autres apprennent à apprécier ce que la vie leur offre. Pour d'autres, les cicatrices sont invisibles. D'une certaine

left part of themselves over there. Friends and loved ones of these members affected by operational stress injuries often remark that the person who has returned is not the same person who deployed. The goal of our Wounded Warriors All the Way Home program is to empower members suffering from operational stress injuries and related conditions to return home in a holistic manner, psychologically, physically, financially and spiritually.

Those affected by operational stress injuries face a number of obstacles and challenges on their road to recovery and transition to civilian life. Within the Canadian Forces community, the challenges are particularly daunting for members of the primary reserve. They are the most vulnerable and often the most forgotten sufferers. Working in conjunction with those who provide care to Canadian Forces members, including Canadian Forces Health Services, OSISS, unit chaplains, DCSM and other interested partners, WoundedWarriors.ca seeks to encourage members to avail themselves of the programs and services that are in place while providing a healthy environment to assist in their recovery.

Last Tuesday, Mr. Johnston and I were among those privileged to hear Senator Dallaire address the Canadian Military and Veteran Health Research Forum in Kingston. Senator Dallaire spoke out urging the nation not to allow the downloading of the unique needs of veterans and their families to get lost in the provincial system. We as a nation have a responsibility to care for those who have placed themselves in harm's way for our country and our security.

The often unspoken reality is that the members of the primary reserve, whom Canadian Forces leadership have spoken to as being essential to their ability to accomplish their mission, return home with little support that is requisite to managing their transition to civilian life.

Those who are providing 30 per cent of the effective deployed forces return to civilian society ill-equipped to appreciate, recognize or deal with their needs. Further, should they seek access to the programs that are already in place, they often feel abandoned due to the realities of time and space coupled with the pressures of trying to provide for themselves and their families.

What is more, members of the primary reserve face the real risk of losing their civilian jobs due to the injuries relating from their service. This is particularly true with respect to mental health injuries. In addition to this, they face a real challenge should they wish to get on the reserve force compensation, commonly known as "dis comp," when a mental health issue manifests itself after their final 30 days of Class C service post-deployment.

Financial stability is a very important aspect of a veteran's ability or inability to properly transition to civilian life. Honourable senators, we know that financial security often goes hand in hand with health care and well-being. The CF has a moral obligation to ensure that the injured member can look after his or her family financially. Finally, there is a real lack of family care benefits when on reserve force compensation. Unlike their regular

manière, c'est comme s'ils avaient laissé une partie d'eux-mêmes là-bas. Souvent, les amis et les êtres chers des militaires souffrant de troubles liés au stress opérationnel constatent qu'ils ne sont plus les mêmes qu'avant. Notre programme All the Way Home a pour but de permettre aux militaires souffrant de troubles liés au stress opérationnel et d'affections connexes d'adopter une démarche holistique, axée sur l'aspect psychologique, physique, financier et spirituel.

Pour ceux qui souffrent de troubles liés au stress opérationnel, la voie de la guérison et de la transition à la vie civile est semée d'embûches. Au sein de la communauté des FC, les difficultés auxquelles les membres de la Première réserve font face sont énormes. Ce sont les victimes les plus vulnérables et, souvent, les plus négligées. De concert avec les prestataires de soins aux membres des FC, dont les Services de santé des FC, le programme Soutien social; blessures de stress opérationnel, les aumôniers d'unité, le Directeur de la Gestion du soutien aux blessés et d'autres partenaires, WoundedWarriors.ca encourage les militaires à avoir recours aux programmes et aux services offerts tout en leur procurant un environnement sain pour les aider à se rétablir.

Mardi dernier, M. Johnston et moi avons eu le privilège d'assister au discours du sénateur Dallaire lors du Forum de recherche sur la santé des militaires et vétérans canadiens, à Kingston. Le sénateur Dallaire a lancé un appel au gouvernement fédéral pour qu'il ne confie pas les besoins particuliers des anciens combattants et de leur famille aux provinces. En tant que pays, le Canada a la responsabilité de prendre soin de ceux qui mettent leur vie en danger pour les Canadiens et leur sécurité.

La réalité, souvent passée sous silence, c'est qu'à leur retour au pays, les membres de la Première réserve, auxquels les dirigeants des FC ont donné l'assurance qu'ils étaient essentiels à l'accomplissement de leur mission, reçoivent peu de soutien, ce qui est pourtant nécessaire à la gestion de leur transition à la vie civile.

Lorsqu'ils réintègrent la société civile, ces militaires, qui représentent 30 p. 100 des forces déployées, sont mal outillés pour évaluer, reconnaître ou gérer leurs besoins. De plus, lorsqu'ils désirent utiliser les programmes en place, ils se sentent souvent abandonnés en raison des délais, et ils subissent la pression de subvenir à leurs besoins ainsi qu'à ceux de leur famille.

En outre, les membres de la Première réserve courent le risque de perdre leur emploi civil en raison de leurs blessures. C'est particulièrement vrai s'ils ont des problèmes de santé mentale. À ce risque s'ajoute la difficulté de percevoir une indemnité de la Force de réserve, précisément une indemnité d'invalidité, si un problème de santé mentale surgit après leurs 30 derniers jours de service en Classe C à la suite de leur mission.

La stabilité financière joue un rôle très important dans la capacité ou l'incapacité d'un ancien combattant à effectuer une transition harmonieuse à la vie civile. Mesdames et messieurs les sénateurs, nous savons que la sécurité financière va généralement de pair avec la santé et le bien-être. Les FC ont l'obligation morale de s'assurer que les militaires blessés puissent subvenir aux besoins de leur famille. Pourtant, il n'y a pas de véritable régime

force counterparts, reservist families have no health care benefits, nor can they get them by paying into the civil service health care plan. This continues to cause real angst and great pressure on the families.

WoundedWarriors.ca characterizes these issues and many more that I have raised thus far as gaps, both in services and in programs, which our veterans face each and every day. It is directly as a result of these gaps that we exist as a charity, and most unfortunately the demand for our assistance is very real today. As we look forward to 2013, we are well on our way to planning for the Big Battlefield Bike Ride 2013, which will go from Paris to London, a proposed horseback adventure and other initiatives while working collaboratively with those who seek to improve the lives of veterans and their families.

From our day-to-day interaction with our veterans and their families, we would be remiss if we did not offer some practical suggestions as to what CF and VAC could do to better address the needs that exist on the ground. For example, address the long administrative delays as people wait for awards and compensation. SISIP benefits need to be broader in their coverage definitions, particularly in the area of education, in terms of both programs offered and duration covered. Improve retraining and education by providing tools such as laptops and related tools for their chosen trade to enable them to complete their education and to transition successfully to civilian life.

In closing, and on a personal note, a great dear and old friend of mine, Colonel the Honourable William Kelly, served this upper house for many years and was a former member of this committee, a wonderful man whose personal friendship I cherish. I believe he would be particularly pleased to know that this committee is continuing to look after the needs of our veterans.

We thank the committee for their invitation and wish you every success as you work on behalf of our veterans. We remain at your disposal should you have any questions, particularly regarding veterans' stories, our programs and our fundraising initiatives.

The Chair: Thank you for staying in the timeline we discussed. That is most appreciated. You have raised a number of points that I am sure my colleagues and I are most interested in pursuing.

Senator Plett: Thank you, chair, and thank you, gentlemen, for appearing here today and giving us your report and your insight.

I have a few fairly basic questions. You are a charity, as you mentioned a number of times.

de soins de santé familiale dont peuvent bénéficier les réservistes qui touchent une indemnité. Contrairement aux familles des militaires de la Force régulière, les familles des réservistes n'ont droit à aucune couverture médicale et ne peuvent pas non plus en obtenir une en cotisant au régime civil d'assurance-maladie. Cela continue de susciter la colère et d'exercer une pression considérable sur les familles.

WoundedWarriors.ca qualifie ces problèmes, ainsi que les nombreux autres problèmes que j'ai soulevés jusqu'à maintenant, de lacunes, tant dans les services que les programmes. Les anciens combattants se heurtent à ces lacunes chaque jour sans exception. Notre existence est directement attribuable à ces lacunes, et, malheureusement, notre aide est très sollicitée à l'heure actuelle. Comme nous attendons l'année 2013 avec impatience, nous sommes déjà en train de planifier la Big Battlefield Bike Ride 2013, dont l'itinéraire ira de Paris à Londres, une randonnée à cheval et d'autres initiatives, tout en collaborant avec ceux qui cherchent à améliorer la vie des anciens combattants et de leur famille.

À la lumière de nos échanges quotidiens avec les anciens combattants et leur famille, nous serions négligents de ne pas suggérer aux FC et à ACC des moyens pratiques de mieux répondre aux besoins sur le terrain, par exemple, en s'attaquant aux longs délais administratifs pour les allocations et les indemnités. La couverture offerte par le régime d'assurance-revenu militaire doit être élargie, en particulier dans le domaine de l'éducation, tant pour les programmes offerts que leur durée. On pourrait améliorer le recyclage et l'éducation en procurant des outils aux militaires, tels que des ordinateurs portatifs et des outils liés au métier choisi, afin de leur permettre de terminer leurs études et de réussir leur transition à la vie civile.

Pour conclure sur une note personnelle, je tiens à vous mentionner que l'un de mes plus vieux et meilleurs amis, le colonel William Kelly, un homme formidable dont l'amitié m'est chère, a siégé au Sénat pendant de nombreuses années et faisait partie du Sous-comité des anciens combattants. Je crois qu'il serait particulièrement heureux d'apprendre que le sous-comité continue de veiller aux besoins des anciens combattants.

Mesdames et messieurs, nous vous remercions de nous avoir invités et nous vous souhaitons beaucoup de succès dans les travaux que vous menez dans l'intérêt des anciens combattants. Nous demeurons à votre disposition si vous avez des questions, en particulier sur les histoires de certains anciens combattants, nos programmes et nos initiatives de financement.

Le président : Je vous remercie d'avoir respecté l'horaire convenu. Je vous en suis très reconnaissant. Vous avez soulevé un certain nombre de points que mes collègues et moi aimerions sans doute examiner.

Le sénateur Plett : Merci, monsieur le président, et merci, messieurs, de témoigner devant nous aujourd'hui et de nous donner votre point de vue.

J'ai quelques questions assez fondamentales. Wounded Warriors est une organisation caritative, comme vous l'avez répété à de nombreuses reprises.

Mr. Ralph: Yes.

Senator Plett: How do you raise your funds for your organization?

Mr. Ralph: Right here.

Wayne Johnston, Founder and Fundraising Chair, Wounded Warriors: You are looking at one of the best slot machines in Vegas.

Seriously, though, I would say the core of our funding comes from what I call East York moms and dads — \$20 bills. Having said that, we have started having great success recently with William Grant & Sons Ltd. distillery and Glenfiddich Scotch. We get a lot of money from unions, like CAW. At the end of the day, many of their children are soldiers in the Canadian Forces.

Contrary to popular belief, Bay Street does not write these massive cheques, and they certainly do not write them to us. However, we have been pretty successful. Since 2006, we are probably \$3 million plus, primarily from everyday Canadians.

Senator Plett: You have no formal connection with any organization that funds you, do you?

Mr. Johnston: How do you mean that, sir, when you say “formal”?

Senator Plett: You mentioned, for example, the union. Is that an informal arrangement, or do you have some kind of a formal arrangement that they write you a cheque for \$500,000 a year?

Mr. Johnston: I wish it was \$500,000. No, every year we have things like golf tournaments. Bruce Power is a good example. Every year, we do a lot of golf tournaments, galas — essentially third-party events.

Senator Plett: How do soldiers come to you? What program do you have that attracts them to you?

Mr. Ralph: Basically, they come to us in two ways. One way is that they find out about us and contact us directly through the website or email, and I get dozens of emails a day.

We do work in collaboration with the DCSM, the Director Casualty Support Management. They will vet them and they will give us basically the information on their file but tell us, “Yes, this individual has deployed. Yes, they were injured in theatre.” They will give us the basic facts about that person so we can check out their story and know their background. Then we examine the merits of their request and forward it to our programming committee. Then, if it is of a significant amount, because we have already budgeted throughout the year, we will come to the board for approval to fund a particular item.

M. Ralph : Oui.

Le sénateur Plett : Comment recueillez-vous des fonds au profit de votre organisation?

M. Ralph : C’est lui qui s’en occupe.

Wayne Johnston, fondateur et président du financement, Wounded Warriors : Nous utilisons les meilleures machines à sous de Vegas.

Sérieusement, je dirais que les mères et les pères d’East York sont nos principales sources de financement; les petits dons, les billets de 20 \$. Cela étant dit, nous avons récemment remporté un vif succès auprès des distilleries William Grant & Sons Ltd. et Glenfiddich Scotch. Des syndicats, comme les TCA, nous versent des sommes importantes. En fin de compte, un certain nombre de leurs enfants font partie des FC.

Contrairement à la croyance populaire, les magnats de Bay Street n’émettent pas de gros chèques, surtout pas à l’ordre de notre organisation. Toutefois, nous réussissons assez bien. Depuis 2006, nous avons probablement recueilli plus de 3 millions de dollars, principalement auprès des gens ordinaires.

Le sénateur Plett : Vous n’avez aucun lien officiel avec les organisations qui vous financent, n’est-ce pas?

M. Johnston : Monsieur, qu’entendez-vous par « officiel »?

Le sénateur Plett : Par exemple, vous avez parlé d’un syndicat. Est-ce une entente officieuse ou avez-vous une sorte d’entente officielle dans le cadre de laquelle il vous fait un chèque de 500 000 \$ par année?

M. Johnston : Si seulement c’était un chèque de 500 000 \$! Non, chaque année, nous participons à des activités comme des tournois de golf. Bruce Power est un bon exemple. Chaque année, nous prenons part à de nombreux tournois de golf, galas — essentiellement des événements de tierces parties.

Le sénateur Plett : Comment les soldats prennent-ils contact avec vous? Quel programme les attire?

M. Ralph : En fait, ils entrent en contact avec nous de deux façons. La première, c’est qu’ils entendent parler de nous et communiquent directement avec nous par notre site Web ou par courriel. Je reçois des dizaines de courriels par jour.

Nous travaillons en collaboration avec le Directeur de la Gestion du soutien aux blessés. Ses employés évaluent les soldats et nous communiquent les renseignements qui figurent à leur dossier, nous confirmant ainsi qu’ils ont participé à un déploiement et qu’ils ont été blessés dans le théâtre. Ils nous donnent des renseignements fondamentaux sur eux pour que nous puissions vérifier leur histoire et connaître leurs antécédents. Ensuite, nous examinons le bien-fondé de leur demande et nous la faisons parvenir à notre comité des programmes. Si le montant est considérable, nous nous adresserons au conseil pour qu’il approuve le financement d’une demande en particulier, car notre budget est déjà établi pour l’année.

We have two major streams of programming, as I mentioned. The first one is called the All the Way Home program, which is focused 100 per cent on mental health with a particular emphasis on reserve members' mental health. They are the ones who so often get forgotten. For instance, in the 2012 Big Battlefield Bike Ride were 20 veterans of Afghanistan who all had mental health issues. They were all referred to us through Canadian Forces Health Services with the recommendation that this would be beneficial to them. On that bike ride, they were all serving soldiers. I would say all but four or five of them were reservists. The rest were regular force, so we have not forgotten our regular force brethren.

A lot of it is word of mouth, and then we check the facts and the background. We have a great network of people, and the people in casualty management have been very helpful in checking out stories and helping us.

Then we have our Hand Up program, which is basically for individual needs and usually in amounts less than \$5,000 — for instance, the carpenter's tools we mentioned in our presentation. He is going for retraining and has a connection with the union. They have taken him on and will retrain him. How will he get money for the tools that he needs? We will buy him the tools.

Senator Plett: People apply to come into your program. What level of mental stress or disability does one have? What makes one soldier qualify versus another possibly not qualifying?

Mr. Johnston: Essentially, we will go with the recommendation of Director Casualty Support Management. It is best to do that. Occasionally you do it on your gut, but, generally, in 90 per cent of the cases, Director Casualty Support Management makes the recommendation.

I want to add one thing regarding setting guys up for work. We have started a lot of relationships with unions across the country, and we are finding many of these unions very much want to hire injured Canadian Forces members. Therefore, we basically facilitate it. It is starting to work very well.

Senator Plett: Do you have a percentage of people you would turn away or not accept?

Mr. Johnston: It would be very small.

Mr. Ralph: The number for those turned away would be very small. Turning away people would basically happen if the story that they have come to us with really does not make any sense and has not been checked out with the Director Casualty Support Management; or they are requesting something that is just so wild and strange it does not seem to fit anywhere.

We want something that will be genuinely helpful to them. We are filling a need rather than just a want kind of thing.

Comme je l'ai mentionné, nous offrons deux programmes principaux. Le premier, qui s'appelle All the Way Home, est entièrement axé sur la santé mentale, en particulier celle des réservistes. Ils sont si souvent négligés. Par exemple, 20 anciens combattants de l'Afghanistan, tous aux prises avec des problèmes de santé mentale, ont participé à l'édition 2012 de la Big Battlefield Bike Ride. Les Services de santé des FC, estimant que cette randonnée leur serait bénéfique, les ont dirigés vers nous. Tous les randonneurs étaient des soldats. Je dirais qu'ils étaient tous réservistes, à l'exception de quatre ou cinq, qui faisaient partie de la Force régulière. Nous ne négligeons pas les soldats de la Force régulière.

Il y a beaucoup de bouche à oreille. Nous vérifions ensuite les renseignements et les antécédents. Nous disposons d'un excellent réseau d'intervenants, et les responsables de la gestion du soutien aux blessés, très coopératifs, nous aident à vérifier leur histoire.

Nous avons aussi le programme Hand Up, qui répond essentiellement à des besoins individuels et qui accorde généralement des montants inférieurs à 5 000 \$ — par exemple, pour acheter les outils de charpenterie auxquels nous avons fait allusion pendant notre exposé. L'ancien combattant en question, qui a l'intention de se recycler, a été mis en contact avec un syndicat. Le syndicat l'a admis comme membre et va le former. Mais où trouvera-t-il l'argent nécessaire pour se procurer les outils dont il a besoin? Nous les lui achèterons.

Le sénateur Plett : Les soldats doivent présenter une demande d'inscription à votre programme. À quel point doivent-ils souffrir de tension mentale ou d'incapacité? Comment l'admissibilité ou l'inadmissibilité d'un soldat est-elle déterminée?

M. Johnston : En gros, nous suivons la recommandation du Directeur de la Gestion du soutien aux blessés. C'est préférable. À l'occasion, nous nous fions à notre instinct, mais, dans 90 p. 100 des cas, le Directeur de la Gestion du soutien aux blessés nous fait une recommandation.

Je tiens à ajouter quelque chose en ce qui concerne le placement des militaires. Nous avons noué des relations avec beaucoup de syndicats à l'échelle nationale, et nous constatons que beaucoup d'entre eux tiennent à embaucher des membres blessés des FC. Par conséquent, nous facilitons les choses. Cela commence à porter ses fruits.

Le sénateur Plett : Quel pourcentage de personnes est inadmissible?

M. Johnston : Un très faible pourcentage.

M. Ralph : Le nombre de personnes inadmissibles est très faible. Au fond, une personne est inadmissible lorsque son histoire ne tient pas debout et n'est pas corroborée par le Directeur de la Gestion du soutien aux blessés ou lorsque sa demande est tellement folle et singulière qu'elle ne semble correspondre à aucun programme.

Nous tenons à leur offrir quelque chose qui leur sera réellement utile. Nous comblons un besoin plutôt qu'un simple désir.

Senator Wallin: Thank you and welcome. You saw Mr. Johnston and me greeting each other; we spent some time in Nipawin and Afghanistan. It is good to see you.

To follow up on a point you just made about the unions wanting to hire these people, do you mean to work for the union organizations?

Mr. Johnston: A good example is a recent one. We army guys network like no one else. There is a gentleman by the name of Mike Humphries. He is one of the senior folks at Carpenters' Union Local 27. I believe it is the largest carpenters' union in the country. He used to be a member of the Royal Canadian Regiment. It is done by networking. I call Mike up: "I have an ex-Royal who needs help."

Senator Wallin: My question was around the fact you said the unions want to hire them. Employers hire for the company, so is this hiring to work in the union system — in the union's office?

Mr. Johnston: In a lot of these trades, like the carpenters, you have to be a member of the union. They have to be to get a decent job.

Senator Wallin: It is not to work for the union, then.

Mr. Johnston: No, it is to do your journeyman, et cetera. The plumber's union and others are all the same.

Senator Wallin: I want to explore what Senator Plett was talking about. As the notes and the chair indicated, we have spoken to many organizations, all extraordinarily well motivated and wanting to do something for our veterans. As you described yourself, you are here to find solutions.

People are coming to you from casualty support; they are being recommended to you. Some people are just picking it up. I am trying to see where you fit in the overall picture.

When I was in Nipawin, as Mr. Johnston knows, we had wounded warriors at each of the tables. There was a young woman sitting at my table — her fiancé had a mental injury. He was off having a cigarette outside, and so we asked her, "What is your fiancé's injury?" She said, "I do not know; it is a bunch of funny initials, all running together." A couple of us in unison asked if it was PTSD and she said that was it.

He had been home for several months at that point — maybe more than six. She did not appear to know that there was a department for veterans affairs, that there were military family support groups across the country, and that OSISS, SISIP and

Le sénateur Wallin : Je vous remercie et vous souhaite la bienvenue. Vous nous avez vus, M. Johnston et moi, nous saluer. Nous avons passé du temps ensemble à Nipawin et en Afghanistan. Je suis contente de vous voir.

Pour faire suite à la remarque que vous venez de formuler sur la volonté des syndicats d'embaucher des militaires, voulez-vous dire pour travailler pour ces organisations syndicales?

M. Johnston : Nous en avons récemment eu un bon exemple. Nous, les militaires, excellons dans le réseautage. Mike Humphries, qui était membre du Royal Canadian Regiment, est haut placé dans la section locale 27 du Carpenters' Union. Je crois qu'il s'agit du syndicat de charpentiers le plus important du Canada. Comme nous avons recours au réseautage, j'appelle Mike pour lui dire qu'un ancien membre du Royal Canadian Regiment a besoin d'aide.

Le sénateur Wallin : Ma question portait sur le fait que vous avez dit que les syndicats voulaient les embaucher. Les employeurs embauchent des travailleurs pour leur entreprise, alors sont-ils embauchés pour travailler dans le réseau syndical — au bureau du syndicat?

M. Johnston : Dans bon nombre de métiers semblables à celui de charpentier, il faut être membre du syndicat. Les travailleurs doivent adhérer à un syndicat pour obtenir un emploi décent.

Le sénateur Wallin : Ils ne travaillent donc pas pour le syndicat.

M. Johnston : Non, ils sont compagnons d'apprentissage, notamment. Le syndicat des plombiers et les syndicats d'autres corps de métier fonctionnent tous ainsi.

Le sénateur Wallin : Je veux approfondir le sujet dont parlait le sénateur Plett. Comme l'indiquent les notes et comme le président l'a précisé, nous nous sommes entretenus avec les représentants de nombreuses organisations, toutes fortement motivées et désireuses d'aider les anciens combattants. Comme vous l'avez vous-même dit, vous êtes ici pour trouver des solutions.

Ces personnes sont dirigées vers votre organisation par le service de soutien aux blessés. Elles vous sont donc recommandées. D'autres personnes vous contactent simplement par elles-mêmes. J'essaie de voir où vous vous situez dans ce tableau d'ensemble.

Quand j'étais à Nipawin, comme M. Johnston le sait, chacune des tables était occupée par des soldats blessés. Une jeune femme était assise à ma table — son fiancé souffrait d'un problème de santé mentale. Comme il était sorti pour fumer une cigarette, nous lui avons demandé de quoi il souffrait au juste. Elle nous a répondu qu'elle l'ignorait, que le nom de sa maladie était composé d'une suite d'initiales bizarres. À l'unisson, certains d'entre nous lui ont demandé s'il s'agissait du TSPT, et elle a répondu par l'affirmative.

À ce moment-là, cela faisait plusieurs mois déjà qu'il était rentré au pays — plus que six, peut-être. Elle ne semblait pas savoir qu'un ministère était dédié aux anciens combattants, qu'il y avait des groupes de soutien aux familles militaires à la grandeur

others existed. I am trying to figure out how she could go through so many processes, have access to so much information, including signing up for your weekend, and be sitting there at the table and not know what PTSD stands for.

Mr. Ralph: As I told you, I am a padre at a reserve unit. On the armoury floor, we get mandatory briefings, all of the briefings that soldiers get too. When soldiers go to those things, they go, “Oh oh, another briefing,” and, many times, they just turn off the switch and do not hear it. These guys have received all kinds of briefings; they have gone through all the standard things. Similar to the Nipawin one, we took them to Blue Mountain. We had someone there from Veterans Affairs, from OSISS, from CF Health Services and all of those things. We sent them around and gave them a nice weekend. We said that their skiing, their room and everything else was paid for. That is why they came, I know, because it was free and a weekend to relax, but one officer commanding a reserve company came because he wanted to see what kind of information his soldiers were getting. He left the weekend — and this is a regular force captain — and said, “I did not know that all of those things were available.” It is not that they are not given the information. It is just that they are not ready to receive it at that point in their life, so it is just more stuff, more baggage. They think, “I just need the stuff I need,” so they do not quite hear it. That is the problem.

Mr. Johnston: To add to that, having been a sergeant major myself and a few years in the army, soldiers, for all the talk and communication when it comes to our spouses, I think the younger they are the harder it is. I can tell you. I have been in a long time. My house is paid for. I have said this a couple of times. I have a classic car in the garage and a wife who, on most days, is my best friend. The hardest thing that I have ever done is mental health. The hardest thing that I have ever done is mental health, and my wife is a nurse. She is my best friend, but it is hard work to tell her. It almost brings you to tears. I look at some of these young guys who do not have the benefit of age and wisdom and an old head on old shoulders. I do not know how they do it. They are struggling with three children. They are being pulled by the army and by their wives. Senator Dallaire hit on something; we do not do families very well in the Canadian Forces, particularly when it comes to mental health. We have to get better at it. Mental health is really hard on families. I think, like in many relationships — and I know the one you are talking about; great couple — they are probably not comfortable talking about it.

Senator Wallin: She was literally at the stage where her children from a previous marriage were living with her mother, so she knew the symptoms. It was not even that she needed him to tell her; she was living it.

du pays et que le programme Soutien social; blessures de stress opérationnel, le Régime d'assurance-revenu militaire, et cetera, existaient. Comment se fait-il qu'elle ne savait toujours pas ce à quoi correspondait le sigle TSPT après avoir passé par tant de processus, eu accès à une mine de renseignements et s'être inscrite à votre week-end?

M. Ralph : Comme je vous l'ai dit, je suis l'aumônier d'une unité de la réserve. Au manège militaire, nous assistons aux briefings obligatoires, tous les briefings qui sont présentés aux soldats. En allant à ces briefings, ils se disent « Ah, un autre briefing! » et, en général, n'écoutent pas. Ils ont assisté à toutes sortes de briefings; ils ont traité tous les sujets standards. Nous les avons amenés à Blue Mountain, ce qui est comparable à un week-end à Nipawin. Des représentants d'Anciens Combattants Canada, du programme Soutien social; blessures de stress opérationnel, des Services de santé des FC et d'autres organisations similaires étaient présents. Nous les avons envoyés là-bas et leur avons offert un beau week-end. Nous leur avons payé leur journée de ski, leur chambre et tout le reste. Ils y sont allés, je sais, parce que cette occasion de se détendre était gratuite, mais le commandant d'une compagnie de la réserve y est allé pour connaître les types de renseignements communiqués à ses soldats. À la fin du week-end, il a déclaré — et c'était un capitaine de la Force régulière — qu'il ne savait pas que tous ces services étaient offerts. Les militaires reçoivent ces renseignements, mais à une étape de leur vie où ils n'y sont pas prêts, et ils les considèrent comme superflus. Ils se concentrent sur ce dont ils ont besoin, et le reste tombe dans l'oreille d'un sourd. Voilà le problème.

M. Johnston : J'ajouterais que, ayant moi-même été sergent-major et passé quelques années dans l'armée, plus les soldats sont jeunes, plus il leur est difficile de discuter et de communiquer avec leur conjointe. Je sais de quoi je parle, compte tenu de ma vaste expérience. Ma maison est payée. Je l'ai répété à quelques reprises. J'ai une voiture de collection dans mon garage et une épouse qui, la plupart du temps, est ma meilleure amie. La maladie mentale est l'épreuve la plus difficile que j'ai traversée. La maladie mentale est l'épreuve la plus difficile que j'ai traversée, même si mon épouse est infirmière. C'est ma meilleure amie, mais j'éprouve de la difficulté à lui en parler. J'en pleure presque. Certains de ces jeunes hommes n'ont pas l'avantage de l'âge et de la sagesse ni l'expérience d'un vieux soldat. Je ne sais pas comment ils font. Ils en arrachent avec trois enfants. Ils sont coincés entre l'armée et leur conjointe. Le sénateur Dallaire a mis le doigt sur quelque chose : nous ne nous occupons pas très bien des familles dans les FC, surtout en ce qui concerne la santé mentale. Nous devons nous améliorer. La maladie mentale éprouve durement les familles. Je crois que, comme dans de nombreuses relations, ce couple — que je connais; c'est un couple solide — n'est probablement pas à l'aise d'en discuter.

Le sénateur Wallin : La situation était telle que les enfants nés de son union précédente vivaient avec sa mère, donc elle connaissait les symptômes. Elle n'avait pas besoin qu'il le lui dise. Elle le vivait.

This is what we are trying to get at. We hear that you need to do more, and we need to do more. It is just trying to find the right way to do more. These programs exist. It is about connecting at some point, and maybe the timing of the connection is important. What do we do about that?

Mr. Johnston: This is just an opinion, but I am a big believer that mental health in the military is a leadership issue first. When I say “leadership issue,” it is from the CDS downward. General Natynczyk, a man I have great respect for, started a great program, Be the Difference. I think it fizzled out at the battalion regimental level because an infantry battalion commander really cares about whether he has 800 howling, prowling commandos with fixed bayonets. We do not do families well. These young men and women who are the platoon commanders and company commanders in Afghanistan have seen soldiers die. They are dealing with this on an everyday scale. When they become the generals, maybe we will get better at it. I think we can get better at it. We need to make — whether on an armoury floor or in a regimental building like the RCR buildings in Petawawa — this comfortable. We need a comfort zone to talk about it. If you think about it, in the military, we have mandatory physical training. Every Friday, they go out and run 13 kilometres. We do not do mandatory mental health training, not even 30 minutes of it. That is just something we really need to think about in this profession.

Mr. Ralph: It is really the timing issue that is critical. As I said, supposedly my full-time position is pastoring a church. I can get up there every Sunday and speak eloquently and passionately about what I believe for 25 minutes, and I can have someone who has been sitting there for five or ten years and has not really heard the message. Then, they are in need. At the point of their need, you speak, and they say, “Why did no one tell me this before?” It is not that the message has not been there. It is not that we do not have enough fancy brochures. I will just say that, in the Canadian Forces — as we said about the challenge with the reservists — you can be far away from military family resource centres and all that infrastructure. If you are in an armoury in Flin Flon, Manitoba, or Weyburn, Saskatchewan, or somewhere, you are so far removed, but 10 per cent of your regiment deployed to Afghanistan. Where do they go? How do they connect?

We try to connect them with the help, et cetera, but we have a big country with a small population. We know that.

The Chair: There may be a bit of a breaking of the code, to Senator Wallin’s question about whether the right time is when they feel the need, how they express that and how it is received, both for the family and the individual. It might be a question of searching it out.

C’est ce que nous essayons de déterminer. Vous devez en faire davantage, et nous devons en faire davantage. Il suffit de trouver la bonne façon d’en faire plus. Ces programmes existent. Il s’agit de créer des liens à un moment donné, et peut-être que le moment où ces liens sont créés est important. Que devons-nous faire?

M. Johnston : Ce n’est qu’une opinion, mais je suis convaincu que la santé mentale dans l’armée est d’abord une question de leadership. Lorsque je dis « leadership », je parle du Chef d’état-major de la Défense et des grades inférieurs. Le général Natynczyk, pour qui j’ai un grand respect, a lancé un programme intéressant appelé « Soyez la différence ». Je crois qu’il n’a rien donné au niveau des bataillons parce que le commandant d’un bataillon d’infanterie se préoccupe davantage de savoir s’il dispose de 800 commandos gonflés à bloc armés de fusils à baïonnette. Nous ne nous occupons pas bien des familles. Ces jeunes hommes et femmes occupant des postes de commandants de peloton et de commandants de compagnie en Afghanistan ont vu mourir des soldats. Ils doivent composer avec cette situation tous les jours. Lorsqu’ils seront généraux à leur tour, peut-être pourrons-nous nous améliorer. Je crois que nous pouvons nous améliorer. Que ce soit au manège militaire ou dans des installations régimentaires comme celles du Royal Canadian Regiment à Petawawa, nous devons mettre les gens à l’aise. Une zone de confort est nécessaire pour en parler. L’entraînement physique est obligatoire dans l’armée. Tous les vendredis, les soldats vont courir 13 kilomètres. Par contre, il n’y a aucune formation obligatoire en santé mentale, pas même 30 minutes. Il faudrait vraiment y songer.

M. Ralph : Le choix du moment est crucial. Comme je l’ai dit, mon poste à temps plein est censé être celui de pasteur. Tous les dimanches, je peux parler de mes croyances avec éloquence et passion pendant 25 minutes, et quelqu’un peut écouter mes discours depuis cinq ou dix ans et ne pas vraiment avoir entendu le message. Puis, un jour, il a besoin d’aide. À ce moment précis, en plein discours, il se demande pourquoi personne ne lui en avait parlé avant. Ce n’est pas que le message n’a pas été livré. Ce n’est pas parce que nous n’avons pas suffisamment de belles brochures. Dans les FC, comme nous l’avons dit pour les réservistes, les soldats peuvent se trouver loin des centres de ressources pour les familles des militaires et de toutes ces infrastructures. Un soldat se trouvant au manège militaire de Flin Flon, au Manitoba, ou de Weyburn, en Saskatchewan, ou ailleurs, est très éloigné, et peut-être que 10 p. 100 des soldats du régiment ont été déployés en Afghanistan. Où doivent-ils aller? Comment établissent-ils des liens?

Nous tentons de leur apporter l’aide nécessaire, mais le pays est grand et la population, petite. Nous le savons.

Le président : Je vais me permettre de répondre à madame le sénateur Wallin, qui se demande si le moment opportun est celui où le besoin se fait sentir, comment ils expriment ce besoin et comment toute la situation est perçue autant par leur famille qu’eux-mêmes. Je dirais que c’est peut-être une question de trouver l’aide qui existe.

Senator Day: Gentlemen, thank you very much for being here. Your opening remarks are very helpful in helping us to understand the good work that you are doing. We have heard from so many different groups that are all doing marvellous things. We first heard from Veterans Affairs and those within National Defence who are doing the same thing — trying to help returning soldiers who have some operational injuries. How did you find your niche? How did you decide to do what you are doing? How did this come about? Mr. Johnston, as the instigator of this, you knew there were many other organizations. How did you start doing what you are doing?

Mr. Johnston: When we started, there were not a lot of organizations. We started in 2006. There was a young fellow I recruited and enrolled, sapper Mike McTeague. I got called into the commander LFCA's office as a staff captain doing op connection, which was outreach in the province of Ontario. Mike was badly injured in a September 18 bicycle suicide bombing. We lost four young men, and there were 16 Canadians injured. Mike was in bad shape. Frankly, we were prepared to bring home a casket, but, thank God, our American allies did incredible work. They saved so many young men and women.

Like all good ideas, I can lie, but I will not. I will be frank; that first night I lay in bed crying because I recruited the kid. It is hard on your soul. Phil came with us; he actually went first.

When you see these young men and women, your heart goes out to them. For me, it was a patriotic thing and a guilt thing. I felt terribly guilty. I saw our young boys, they were all boys — they are all boys to me — wrapped in American throws. The Americans do patriotism so well. I said, "Darn it, we can do a better job."

There are some days I question who the fool was that started this charity because it is a lot of work. We got seven grand and it just kind of grew. We have matured. I am very proud of what the board did; we made a decision to make our main raison d'être mental health.

Senator Day: You selected mental health; you saw there was a gap there that needed some attention. You also selected reservists as being the primary focus.

Mr. Johnston: Special attention, not necessarily primary. We pay special attention to reservists.

Mr. Ralph: Part of it is obviously based on our background and what we have seen. Between us, we have six decades of service in the Canadian Forces; we see what the needs are. We are both still serving, so we can see it on the armoury floor.

Le sénateur Day : Messieurs, merci beaucoup d'être ici. Vos observations préliminaires nous aident grandement à comprendre le bon travail que vous faites. Nous avons entendu tellement de groupes différents qui accomplissent de grandes choses. Nous avons d'abord entendu des représentants d'ACC et de la Défense nationale, qui font la même chose, soit venir en aide aux soldats de retour au pays qui souffrent de blessures opérationnelles. Comment avez-vous trouvé votre créneau? Qu'est-ce qui vous a poussé à faire ce que vous faites? Comment en êtes-vous arrivé là? Monsieur Johnston, en tant qu'instigateur, vous saviez qu'il existait de nombreux autres organismes. Comment avez-vous commencé vos activités?

M. Johnston : À nos débuts, les organismes n'étaient pas nombreux. Nous avons commencé en 2006. J'avais recruté et enrôlé le jeune sapeur Mike McTeague. On m'a appelé dans le bureau du commandant du Secteur du Centre de la Force terrestre alors que j'étais capitaine d'état-major affecté à l'Op Connection, une initiative de sensibilisation en Ontario. Mike avait été gravement blessé lors d'un attentat suicide à la bombe commis en bicyclette le 18 septembre. Nous avons perdu 4 jeunes hommes, et 16 Canadiens ont été blessés. Mike était mal en point. Sincèrement, nous étions prêts à rapporter un cercueil, mais Dieu merci, nos alliés américains ont fait un travail incroyable. Ils ont sauvé tant de jeunes hommes et femmes.

Il est facile de mentir au sujet d'une bonne idée, mais je ne le ferai pas. Je serai franc. Cette nuit-là, étendu dans mon lit, j'ai pleuré parce que c'est moi qui l'avais recruté. C'est difficile pour l'âme. Phil est venu avec nous. En fait, il est entré en premier.

Nous sommes de tout cœur avec ces jeunes hommes et femmes. Pour moi, c'était patriotique et je me sentais coupable. Je me sentais extrêmement coupable. J'ai vu nos jeunes garçons — ils étaient tous des garçons — ils sont tous des garçons pour moi — enveloppés de couvertures aux couleurs du drapeau américain. Les Américains sont si patriotiques. Je me suis dit que nous pouvions faire mieux.

Je me demande parfois quel fou a bien pu lancer cette organisation caritative parce que cela représente beaucoup de travail. Nous avons reçu 7 000 \$ et nous avons pris de l'expansion. Nous avons évolué. Je suis très fier de ce que le conseil a fait. Nous avons décidé de faire de la santé mentale notre principale raison d'être.

Le sénateur Day : Vous avez choisi la santé mentale. Vous avez constaté une lacune qui devait être comblée. Vous avez également fait des réservistes votre priorité fondamentale.

M. Johnston : Une attention spéciale, pas nécessairement fondamentale. Nous prêtons particulièrement attention aux réservistes.

Mr. Ralph : Nous nous fondons évidemment en partie sur nos antécédents et nos observations. À nous deux, nous cumulons 60 années de service dans les FC. Nous connaissons les besoins. Nous sommes tous les deux toujours en service, et nous constatons la situation au manège militaire.

Getting back to a couple of questions that have been asked about the number of programs out there, one thing I can proudly say about our organization is that soldiers trust us to do the right thing. They have heard from other soldiers that this is not a big, huge bureaucratic thing. If you talk to them, if it makes sense, they will help you.

There were questions about how you get some of these services. One problem, and I know this just from the armoury floor and my experiences, is that soldiers are not always trusting. The lower down they go, the less trusting they are of the system, the CF and the government. No matter what great programs they have and how well-intentioned leadership is, there is the trust factor.

With us, they trust us. They have seen what we have done. We can say, "You need to go to that program," and they would not have thought of that program because it is an official thing, but they will go.

Mr. Johnston: On the trust issue, we are meeting tomorrow with the Royal Canadian Legion. We are partnering with them on one message. We have many soldiers, sailors and airmen coast to coast, more who are sitting on claims — I say this tongue in cheek — than in 1849 in California. A lot of these kids have been diagnosed and they do not know where to go.

I have written a ton of claims. My mental health claim was the most difficult one I ever did; it took me four months. They are hard to write, particularly mental health claims. They are really hard. It involves looking in the mirror and talking about yourself. I was addicted to NyQuil; I did not like writing that down.

Young soldiers, for a bunch of reasons, it is fair to say the Legion is having a hard time resonating with them. We will partner with the Legion and tell these young soldiers that they have what I call an after-the-battle buddy. If you make a claim, walk into a Legion; they are there to help you, I think more by third-party endorsement. This is just one thing we want to partner with them on. There are great resources.

Particularly soldiers with mental health issues, I will say that we are like feral cats. By that I mean you have to work hard for us to come in the house, and even then we might snap at you. It is hard work. A feral cat, in my mind, is a good analogy. Some will never come in; they will eat the food but never come in.

Senator Day: What relationship do you have with other organizations? Do you receive funding from any other organizations that are raising money for the same purpose, to look after our veterans?

The second half of that question is your contact with Veterans Affairs and National Defence. Are you passing on lessons learned? The things you are learning and communicating, are they learning those as well?

Pour revenir à quelques-unes des questions qui ont été posées sur le nombre de programmes qui existent, je peux fièrement dire que les soldats ont confiance que notre organisation fera ce qu'il faut. D'autres soldats leur ont dit que nous ne sommes pas une grande organisation bureaucratique. S'ils viennent nous voir, si leur histoire a du sens, nous les aiderons.

Des questions ont été posées sur la façon d'obtenir ces services. Le problème, et je le sais en raison de mon expérience et de ma présence au manège, c'est que les soldats ne font pas confiance à n'importe qui. Plus ils touchent le fond, moins ils font confiance au système, aux FC et au gouvernement. Quels que soient les programmes offerts et peu importe les bonnes intentions du commandement, c'est une question de confiance.

Ils nous font confiance. Ils ont vu ce que nous faisons. Nous pouvons les orienter vers un programme précis, un programme auquel ils n'auraient pas pensé parce qu'il est officiel, mais ils vont y participer.

M. Johnston : Concernant la question de la confiance, nous rencontrerons demain des représentants de la Légion royale canadienne. Nous faisons équipe avec eux pour diffuser un message. Nous avons un très grand nombre de soldats, de marins et d'aviateurs d'un océan à l'autre qui attendent le traitement de leur demande. Un grand nombre d'entre eux ont reçu un diagnostic et ne savent pas à qui s'adresser.

J'ai rempli beaucoup de demandes. Ma demande d'indemnité pour mes problèmes de santé mentale a été la plus difficile. Elle m'a pris quatre mois. Elles sont difficiles à remplir, surtout les demandes liées à la santé mentale. Elles sont très difficiles. Il faut se regarder dans le miroir et parler de soi. J'avais une dépendance au NyQuil. Je n'ai pas aimé écrire cela.

Pour différentes raisons, il faut dire que le message de la Légion a de la difficulté à trouver un écho auprès des jeunes soldats. Nous collaborerons avec la Légion et informerons ces jeunes soldats qu'ils ont ce que j'appelle un compagnon d'après-combat. Le soldat qui doit faire une demande devrait consulter les représentants de la Légion. Ils sont là pour l'aider. Nous voulons collaborer avec eux notamment sur cette question. Il existe d'importantes ressources.

Nous, les soldats souffrant de problèmes de santé mentale, sommes comme des chats sauvages. Je veux dire que vous devez travailler fort pour nous faire entrer, et même là, nous pourrions tenter de vous mordre. C'est difficile. À mon avis, un chat sauvage est une bonne analogie. Certains n'entreront jamais. Ils mangeront la nourriture, mais n'entreront jamais.

Le sénateur Day : Quelle relation avez-vous avec d'autres organismes? Recevez-vous du financement d'autres organismes qui amassent des fonds dans le même but, soit celui de veiller sur nos anciens combattants?

La deuxième partie de la question concerne votre relation avec ACC et la Défense nationale. Transmettez-vous les leçons apprises? Ce que vous apprenez et communiquez, l'apprennent-ils également?

Mr. Ralph: We are getting better. The short answer is I think we are getting better.

As far as partners go, we will work collaboratively. We have a meeting with the Legion tomorrow. After this meeting, later this afternoon we are meeting with Soldier On. A couple of members from Soldier On will have a couple of riders on our bike ride.

We are not in competition with one another; we try to work with one another. We view the Department of National Defence and Veterans Affairs, quite frankly, in the same light. We are not trying to do anything that they are doing or Veterans Affairs is doing. We are trying to help each other. This is a big issue, and we all need to get behind it.

As far as funding goes, when I tapped Mr. Johnston on the back about fundraising, all of us on the board have done our little share. Mr. Johnston has done the lion's share, but our funding to this point has been money that we have raised ourselves.

[Translation]

Senator Maltais: Welcome to our witness. Since I am here as a substitute, I am not an expert on this topic. However, at the beginning of your presentation, you said something that gave me the shivers. You stated that members of the reserve are not covered by Canada's health insurance scheme. Is that the case or did I misunderstand?

[English]

Mr. Johnston: For a reservist that goes on dis comp, reserve force disability compensation, I was a Class B reservist, I got sick, my contract ended and they put me on dis comp. It is great. It looks after the financial end, but it does not look after the family. On Class B, my wife could get her teeth done and so on. When my wife needed something done with the dentist, unfortunately I was on dis comp. We are financially fine, but for some of these younger families with three kids, two who need braces, when they go on dis comp, the finances are looked after — and this is something I believe could be fixed very easily. The finances are looked after, but for a soldier on dis comp, their family does not get the CF benefit suite.

[Translation]

Senator Maltais: Forgive the interruption, but I really want to understand this. There is a regiment based in my senatorial district of Shawinigan and I am getting ready to send Christmas cards to twelve members of the reserve who are currently serving in Afghanistan. But I am not about to wish them a merry Christmas and a happy New Year and, by the way, they are not covered by Canadian health insurance and neither are their families.

M. Ralph : Nous nous améliorons. En résumé, je crois que nous nous améliorons.

Nous collaborons avec les partenaires. Nous rencontrerons des représentants de la Légion demain. Après la séance, plus tard cet après-midi, nous rencontrerons des représentants du programme Sans limites. Quelques membres de ce programme participeront à notre randonnée à vélo.

Nous ne sommes pas en compétition. Nous tentons de travailler ensemble. En fait, nous percevons le ministère de la Défense nationale et ACC de la même façon. Nous n'essayons pas de faire ce qu'ils font ou de faire ce qu'ACC fait. Nous tentons de nous aider mutuellement. C'est un dossier important, et nous devons tous y travailler.

Quant au financement, lorsque j'ai donné une petite tape dans le dos à M. Johnston pour signifier que c'est lui qui s'occupe de la collecte de fonds, j'aurais dû préciser que tous les membres du conseil ont fait leur part. M. Johnston a fait la majeure partie du travail, mais nous avons amassé nous-mêmes les fonds recueillis jusqu'à présent.

[Français]

Le sénateur Maltais : Je souhaite la bienvenue au témoin. Étant ici à titre de remplaçant, je ne suis pas un spécialiste de la question. Toutefois, au début de votre présentation, vous avez dit quelque chose qui m'a fait frissonner. Vous avez affirmé que les réservistes n'étaient pas couverts par le Régime d'assurance-maladie du Canada. Est-ce bien le cas ou j'ai mal compris?

[Traduction]

M. Johnston : Un réserviste qui reçoit des indemnités d'invalidité de la force de réserve... J'étais un réserviste en Classe B. Je suis tombé malade, mon contrat a pris fin et j'ai reçu des indemnités d'invalidité. C'est bien. On s'occupe des finances, mais on ne s'occupe pas de la famille. Quand j'étais en service de Classe B, les frais dentaires de ma femme étaient remboursés. Malheureusement, lorsque ma femme a eu besoin d'un traitement chez le dentiste, je n'étais plus en service. Nous nous débrouillons bien sur le plan financier, mais certaines de ces jeunes familles ayant trois enfants, dont deux ayant besoin d'un appareil orthodontique, lorsqu'elles reçoivent des indemnités d'invalidité, elles ont l'assurance d'un revenu... Je crois que la situation pourrait être corrigée très facilement. On s'occupe des finances, mais la famille d'un soldat qui reçoit des indemnités d'invalidité ne peut pas profiter de tous les avantages offerts par les FC.

[Français]

Le sénateur Maltais : Je m'excuse de vous interrompre, mais je veux bien comprendre. Il y a un régiment basé dans ma circonscription sénatoriale de Chaouinigan et je m'appête à envoyer des cartes de Noël à 12 réservistes qui sont présentement en Afghanistan. Je ne suis quand même pas pour leur dire qu'ils ne sont pas couverts par le Régime d'assurance-maladie du Canada, leur souhaiter Joyeux Noël et Bonne Année pendant que leur famille est ici et qu'elle n'est pas couverte.

Is that really the case? I would like this to be clear.

[English]

Mr. Johnston: No, the soldiers who are deployed on Class A service have a limited level of family benefits. Class B service would be basically the same benefits a regular force soldier gets for their family, and Class C service is the very same.

When you get sick, your contract ends. They then put you on what is called reserve force disability compensation, commonly known as dis comp. You get no family health benefits. By that I mean dental benefits. Obviously you have the provincial benefits, but dental benefits, glasses, particularly braces are a great example, which are probably five to six grand a pop. For a young corporal with a struggling family, that is a chunk of change.

[Translation]

Senator Maltais: I understand what you are saying, but the wife of one of the soldiers in that group is going to have a baby sometime around Christmas. Is the baby covered by the scheme? That is the question I would like you to answer.

[English]

Mr. Johnston: Absolutely, and that is a fair question. If that soldier, God forbid, comes back with a mental health injury that manifests itself, for example, in 60 days and his unit manages to get him on dis comp, his child will not be covered. However, while they are on tour or contract, absolutely, if the soldier were to get sick. It generally tends to happen with mental health issues because they manifest themselves when they do, but that child and mother would be covered, absolutely.

[Translation]

Senator Maltais: I would like to go back to the mental health problems. When young soldiers come back from Afghanistan, before they are discharged, do they, or do they not, undergo a medical examination proving that they are fit? Or does the problem come from the fact that the armed forces' psychiatrists are not skilled enough?

[English]

Mr. Johnston: Sir, understand that, in the best of cases, mental health issues can manifest themselves in five minutes, five weeks or five months. It is my experience with soldiers, and I am sure it is the general's as well, that no one likes to say, "I have a mental health problem." These soldiers know exactly what to say. They go in and check the boxes.

Est-ce que c'est vraiment le cas? J'aimerais que ce soit clair.

[Traduction]

M. Johnston : Non, les soldats qui sont déployés en service de Classe A bénéficient d'avantages familiaux limités. Les avantages familiaux offerts aux réservistes en service de Classe B sont les mêmes que ceux offerts à un soldat de la force régulière, et c'est la même chose pour les réservistes en service de Classe C.

Lorsque vous tombez malade, votre contrat prend fin. Vous obtenez ensuite ce que l'on appelle des indemnités d'invalidité de la force de réserve. Vous ne bénéficiez d'aucun régime de soins de santé familial. Je parle des soins dentaires. Évidemment, vous êtes couverts par les régimes provinciaux, mais les soins dentaires, les lunettes, surtout les appareils orthodontiques, sont de bons exemples. Ils coûtent de 5 000 à 6 000 \$. Pour un jeune caporal qui a du mal à joindre les deux bouts, c'est beaucoup d'argent.

[Français]

Le sénateur Maltais : Je comprends ce que vous dites, mais la femme d'un des soldats qui fait partie du groupe va probablement accoucher autour de Noël. Est-ce que l'enfant sera couvert par le régime? C'est la question à laquelle j'aimerais que vous répondiez.

[Traduction]

M. Johnston : Absolument, et la question est justifiée. Si par malheur ce soldat revient au pays, et que, disons, 60 jours après son retour, un problème de santé mentale se manifeste et qu'il commence à recevoir des indemnités d'invalidité, son enfant ne sera pas couvert. Cependant, pendant une mission ou dans le cadre d'un contrat, il le serait. Par contre, si le soldat tombe malade, et généralement les problèmes de santé mentale se manifestent n'importe quand... Mais pour répondre à votre question, je peux vous dire que oui, l'enfant et la mère seraient couverts, tout à fait.

[Français]

Le sénateur Maltais : J'aimerais revenir sur les problèmes de santé mentale. Lorsque les jeunes soldats reviennent d'une mission comme en Afghanistan, avant de leur accorder leur décharge, n'ont-ils pas subi un examen médical prouvant qu'ils sont en forme, oui ou non? Ou bien le problème viendrait-il du fait que les psychiatres des Forces armées ne sont pas assez compétents?

[Traduction]

M. Johnston : Monsieur, il faut bien comprendre que, dans le meilleur des cas, les problèmes de santé mentale peuvent se manifester au bout de cinq minutes, cinq semaines ou cinq mois. Selon mon expérience auprès des soldats, et je suis sûr que c'est celle du général également, personne n'aime dire qu'il souffre de problèmes de santé mentale. Ces soldats savent exactement quoi dire. Ils savent quelles cases cocher.

If I were a lieutenant-colonel I would be extremely proactive with my soldiers. They have 30 days after tour to say that they have a problem. If it is within those 30 days, then their class C contract is extended.

If, for example, they came back in April and by June the kids are afraid of him and all the mental health issues come up, it becomes a problem. It becomes a problem first for the unit just to get him on dis comp.

[Translation]

Senator Maltais: I understand. Now, when that young soldier gets his discharge, is he given a brochure informing him that your organization exists and that he can use your services if he feels the need? Because hell is filled with good intentions, as you know, but it is still hell.

[English]

Mr. Ralph: That is a great point.

The Chair: What are the instruments of communication that you have at the unit level when people are being released or are coming back from operational theatres?

Mr. Ralph: We rely on word of mouth and the JPSUs, the Joint Personnel Support Units.

The Chair: They are aware of your capabilities?

Mr. Johnston: Absolutely.

Mr. Ralph: Yes.

The Chair: Gentlemen, I am afraid we are now out of time. Your programs are quite extensive. Although you have given us a short briefing, we can get more information by simply going to your website; is that correct?

Mr. Ralph: Yes, you can.

The Chair: We will do that to acquire more depth on your program.

You cannot be congratulated enough for this initiative and for the personal efforts you are putting into this as an NGO and your willingness to work cooperatively with so many other agencies to fill some of the gaps that seem to exist, certainly in particular with the reservists who are often isolated from the big bases and so on.

On behalf of my colleagues, thank you very much, gentlemen.

We will take two minutes to go in camera, if you please.

(The committee continued in camera.)

Si j'étais lieutenant-colonel, je serais extrêmement proactif auprès de mes soldats. Ils disposent de 30 jours au retour d'une mission pour déclarer un problème. S'ils le font dans ce délai de 30 jours, leur contrat de service de Classe C est alors prolongé.

Par exemple, c'est un problème si un soldat revient au pays en avril et qu'en juin, ses enfants ont peur de lui et que ses problèmes de santé mentale se manifestent. C'est d'abord un problème pour l'unité que de lui faire toucher des indemnités d'invalidité.

[Français]

Le sénateur Maltais : Je comprends. Maintenant, lorsque le jeune soldat obtient sa décharge, lui remet-on une brochure l'informant que votre organisme existe et qu'il peut avoir recours à vos services s'il en ressent le besoin? Parce que vous savez, l'enfer est rempli de bonnes intentions, mais c'est quand même l'enfer.

[Traduction]

M. Ralph : C'est un bon point.

Le président : De quels moyens de communication disposez-vous au sein des unités pour vous faire connaître auprès des soldats qui sont libérés ou qui reviennent d'une mission?

M. Ralph : Nous comptons sur le bouche-à-oreille et les unités interarmées de soutien du personnel.

Le président : Elles connaissent vos capacités?

M. Johnston : Tout à fait.

M. Ralph : Oui.

Le président : Messieurs, j'ai bien peur qu'il ne nous reste plus de temps. Vos programmes sont assez vastes. Vous nous les avez présentés brièvement, mais nous pouvons obtenir de plus amples renseignements en visitant simplement votre site Web, est-ce exact?

M. Ralph : Oui, c'est exact.

Le président : C'est ce que nous ferons alors pour mieux les comprendre.

On ne saurait vous féliciter assez pour cette initiative, les efforts personnels que vous déployez au sein de cette ONG et votre volonté de collaborer avec de nombreux autres organismes pour combler certaines des lacunes qui semblent exister, certainement en ce qui concerne les réservistes, qui sont souvent isolés des grandes bases.

Au nom de mes collègues, merci beaucoup, messieurs.

Nous prendrons deux minutes pour passer à huis clos, si vous le voulez bien.

(La séance se poursuit à huis clos.)

WITNESSES

Wednesday, November 28, 2012

Irving Shipbuilding:

Brian McCarthy, Vice-President, Human Resources (by video conference).

Canada Company:

Peter Hart, Managing Director.

Wednesday, December 5, 2012

Wounded Warriors:

Philip Ralph, Secretary and Program Director;
Wayne Johnston, Founder and Fundraising Chair.

TÉMOINS

Le mercredi 28 novembre 2012

Irving Construction navale :

Brian McCarthy, vice-président des ressources humaines (par vidéoconférence).

La Compagnie Canada :

Peter Hart, administrateur délégué.

Le mercredi 5 décembre 2012

Wounded Warriors :

Philip Ralph, secrétaire et directeur des programmes;
Wayne Johnston, fondateur et président de la campagne de financement.