

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, October 3, 2012  
Wednesday, October 24, 2012

---

Issue No. 7

*Fifteenth and sixteenth 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 3 octobre 2012  
Le mercredi 24 octobre 2012

---

Fascicule n° 7

*Quinzième et seizième 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)

SOUS-COMITÉ DES ANCIENS COMBATTANTS

*Président* : L'honorable Roméo Antonius Dallaire

*Vice-président* : L'honorable Donald Neil Plett

et

Les honorables sénateurs :

Day  
Nolin  
Wallin

(Quorum 3)

**MINUTES OF PROCEEDINGS**

OTTAWA, Wednesday, October 3, 2012  
(18)

[*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 deputy chair, the Honourable Donald Plett, presiding.

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

*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.*)

*WITNESS:*

*U.S. Chamber of Commerce:*

Kevin Schmiegel, Vice-President and Executive Director of Hiring our Heroes.

Mr. Schmiegel made a statement and answered questions.

At 1:11 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

*ATTEST:*

*La greffière du sous-comité,*

Josée Thérien

*Clerk of the Subcommittee*

OTTAWA, Wednesday, October 24, 2012  
(19)

[*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, Plett and Wallin (5).

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

**PROCÈS-VERBAUX**

OTTAWA, le mercredi 3 octobre 2012  
(18)

[*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 Donald Plett (*vice-président*).

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

*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.*)

*TÉMOIN :*

*Chambre de commerce des États-Unis :*

Kevin Schmiegel, vice-président et directeur exécutif de « Hiring our Heroes ».

M. Schmiegel fait une déclaration, puis répond aux questions.

À 13 h 11, le comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

*ATTESTÉ :*

OTTAWA, le mercredi 24 octobre 2012  
(19)

[*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, 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.*)

*WITNESS:*

*Canadian Association of Occupational Therapists:*

Elizabeth Steggles, Public Affairs Executive.

Ms. Steggles made a statement and answered questions.

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

*ATTEST:*

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.*)

*TÉMOIN :*

*Association canadienne des ergothérapeutes :*

Elizabeth Steggles, directrice des affaires publiques.

Mme Steggles fait une déclaration, puis répond aux questions.

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

*ATTESTÉ :*

*La greffière suppléante du sous-comité,*

Danielle Labonté

*Acting Clerk of the Subcommittee*

## EVIDENCE

OTTAWA, Wednesday, October 3, 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 services and benefits provided to members of the Canadian Forces; to veterans; to members and former members of the Royal Canadian Mounted Police; and their families.

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

**The Deputy Chair:** Honourable senators, I declare the meeting in session. My name is Senator Don Plett and I am from Manitoba. I am deputy chair of the committee, filling in for our chair, Senator Roméo Dallaire.

I want to welcome you all to the the Subcommittee on Veterans Affairs of the Standing Senate Committee on National Security and Defence. We are studying the transition of veterans to civilian life. Today we are hearing from a representative of the U.S. Chamber of Commerce, Kevin Schmiegel. Mr. Schmiegel is Vice-President of the U.S. Chamber of Commerce and Executive Director of the Hiring our Heroes program.

Mr. Schmiegel will provide us with an overview of the American program and will discuss the employment opportunities and support their organization offers to veterans.

Thank you for accepting our invitation. We invite you to make your presentation, and we will have some questions after. The floor is yours, Mr. Schmiegel.

**Kevin Schmiegel, Vice-President and Executive Officer, Hiring our Heroes, U.S. Chamber of Commerce:** Senator Plett and members of the committee, thank you for the opportunity to appear as a witness before the committee and speak to you about veterans' employment and what the U.S. chamber is doing to help our nation's heroes find meaningful employment in the private sector.

The U.S. Chamber of Commerce is the world's largest business federation, representing the interests of 3 million businesses and organizations of every size, sector and region.

The reason the chamber is interested in our nation's veterans is simple. Many of our members, companies which include thousands of small, medium and large businesses, want to hire veterans. Even with high unemployment, we have a huge skills gap in America that is hindering our recovery and undermining our global competitiveness.

In his State of the Union address earlier this year, President Obama pointed to 2 million jobs in America that are not being filled right now because we lack a trained workforce.

## TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le mercredi 3 octobre 2012

Le Sous-comité des anciens combattants du Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense se réunit aujourd'hui, à 12 h 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 Plett** (*vice-président*) occupe le fauteuil.

**Le vice-président :** Honorables sénateurs, je déclare cette séance ouverte. Je suis le Sénateur Don Plett du Manitoba. Je suis vice-président du comité, et je remplace notre président, le Sénateur Roméo Dallaire.

Je vous souhaite à tous la bienvenue au Sous-comité des anciens combattants du Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense. Nous étudions la transition des anciens combattants vers la vie civile. Aujourd'hui, nous entendrons un représentant de la Chambre de commerce américaine, Kevin Schmiegel. M. Schmiegel est vice-président de la Chambre de commerce des États-Unis et directeur exécutif du programme Hiring our Heroes.

M. Schmiegel nous présentera un aperçu du programme américain et parlera des occasions d'emplois et de l'appui offerts par son organisation aux anciens combattants.

Merci d'avoir accepté notre invitation. Vous pouvez faire votre exposé et nous poserons des questions ensuite. Vous avez la parole, monsieur Schmiegel.

**Kevin Schmiegel, vice-président et directeur exécutif, Hiring our Heroes, Chambre de commerce des États-Unis :** Sénateur Plett et membres du comité, merci de me donner l'occasion de comparaître en tant que témoin devant votre comité et de vous parler de l'emploi pour les anciens combattants et de ce que la Chambre de commerce des États-Unis fait pour que les héros de notre pays trouvent de bons emplois dans le secteur privé.

La Chambre de commerce des États-Unis est la plus grande fédération commerciale du monde et représente les intérêts de trois millions d'entreprises et d'organisations de toutes tailles, de tous secteurs et de toutes régions.

La raison pour laquelle la Chambre s'intéresse à nos anciens combattants est simple. Une grande partie de nos membres, des milliers de petites, moyennes et grandes entreprises, veulent embaucher des anciens combattants. Même avec un fort taux de chômage, les États-Unis souffrent d'énormes lacunes en compétences qui font obstacle au rétablissement économique et minent notre compétitivité mondiale.

Dans son discours sur l'état de l'Union plus tôt cette année, le Président Obama a parlé de deux millions d'emplois aux États-Unis qui ne sont pas pourvus parce que notre main-d'œuvre n'a pas la formation nécessaire.

Veterans can help fill that gap. They have unique leadership experience, advanced technical expertise, are excellent problem solvers and they are extremely reliable. The U.S. Department of Defense spends thousands and thousands of dollars training service members to operate and maintain equipment, and it is a lost investment if we do not repurpose those skills to the private sector.

In the President's own words:

We have trained these folks to nation-build abroad. Now, we need nation-building here at home.

The chamber is raising awareness across the business community of this great pool of potential workers who can help fill our nation's skills gap.

As a veteran myself, it is an honour and a privilege to be here today. In 2009, I retired from the U.S. Marine Corps as a lieutenant-colonel after 20 years of active duty service. I served alongside Canadian Forces as a young second lieutenant in the first Gulf War. From 2003 to 2004, in my capacity as the aide-de-camp to the Supreme Allied Commander Europe, General Jim Jones, I worked with Canadian officers of the NATO military headquarters in Belgium as NATO forces increased presence in Iraq and Afghanistan.

The U.S. Bureau of Labor Statistics report entitled "Employment Situation for Veterans — 2011" showed alarming rates of joblessness for post-9/11 veterans at 12.1 per cent nationally, and particularly for younger veterans under the age of 25, who suffer from 29.1 per cent unemployment. Additionally, unemployment for our National Guard and reserve members sits at 14.1 per cent nationally and soars above 20 per cent in some rural communities.

Data for these cohorts is particularly alarming given the additional 1 million service members who will leave active duty over the next five years and tens of thousands of guards and reservists who will be demobilized and return to the workforce. With the drawdown of our armed forces and significantly higher rates of unemployment for the populations I just addressed, the chamber has ramped up its efforts to enhance private sector job opportunities for veterans and their spouses.

In March of 2011, the U.S. Chamber of Commerce launched Hiring our Heroes, a nationwide campaign to help veterans and their spouses find meaningful employment, careers in hundreds of cities across America. We started the program in partnership with our own government to improve public-private sector coordination in local communities, where veterans and their families return every day.

Les anciens combattants peuvent combler ces besoins. Ils ont une expérience unique de leadership et une expertise technique approfondie, ils excellent à l'élaboration de solutions et sont extrêmement fiables. Le département américain de la Défense dépense des milliers et des milliers de dollars pour former les membres des forces armées qui utilisent et entretiennent l'équipement, et cet investissement sera gaspillé si nous ne pouvons pas transférer ces compétences au secteur privé.

Le président a dit :

Nous avons formé ces gens pour reconstruire un pays à l'étranger. Maintenant, nous avons besoin qu'ils fassent de la reconstruction ici.

La Chambre informe les entreprises de ce vaste bassin de travailleurs qui peut nous aider à combler nos lacunes en matière de compétences.

Je suis moi-même un ancien combattant et c'est un honneur et un privilège d'être ici aujourd'hui. En 2009, j'ai pris ma retraite du Corps des Marines des États-Unis en tant que lieutenant-colonel après 20 ans de service actif. J'ai servi au côté des Forces canadiennes en tant que jeune sous-lieutenant dans la première guerre du Golfe. De 2003 à 2004, en tant qu'aide de camp du Commandant suprême allié de l'Europe, le général Jim Jones, j'ai travaillé avec des officiers canadiens aux quartiers généraux militaires de l'OTAN en Belgique, alors que les forces de l'OTAN augmentaient leur présence en Irak et en Afghanistan.

Un rapport du Bureau américain des statistiques sur l'emploi intitulé *Employment Situation for Veterans — 2011* (La situation de l'emploi pour les anciens combattants — 2011) indiquait des taux alarmants de chômage pour les anciens combattants d'après le 11 septembre à un taux national de 12,1 p. 100, et particulièrement pour les jeunes anciens combattants de moins de 25 ans, qui souffraient d'un taux de chômage de 29,1 p. 100. De plus, le taux de chômage pour la Garde nationale et les membres de la réserve se situe à 14,1 p. 100 au pays et dépasse les 20 p. 100 dans certaines collectivités rurales.

Les données pour ces cohortes sont particulièrement alarmantes étant donné le million de membres supplémentaires des forces armées qui quitteront le service actif au cours des cinq prochaines années et les dizaines de milliers de gardes et de réservistes qui seront démobilisés et retourneront sur le marché du travail. Vu la diminution de la taille des forces armées et les taux de chômage beaucoup plus élevés pour les populations que je viens de mentionner, la Chambre a accru ses efforts pour améliorer les occasions d'emploi dans le secteur privé pour les anciens combattants et leurs conjoints.

En mars 2011, la Chambre de commerce des États-Unis a lancé Hiring our Heroes, une campagne nationale pour aider les anciens combattants et leurs conjoints à trouver un bon emploi ou une bonne carrière dans des centaines de villes des États-Unis. Nous avons créé ce programme en partenariat avec notre gouvernement pour améliorer la coordination des secteurs public et privé dans les collectivités, où nos anciens combattants et leurs familles reviennent vivre chaque jour.

Working with our extensive network of 1,600 local chambers of commerce, government agencies at the state and local level, veteran services organizations, not-for-profit organizations and businesses of all sizes representing all sectors, we have led the nation's largest public-private sector coordinated campaign focused on matching veteran talent with career opportunities in the private sector. In our first 18 months, we have hosted 300 hiring fairs in 49 states and the District of Columbia. As of June 30, 2012, Hiring our Heroes has helped more than 10,400 veterans and military spouses land jobs. We have 200 more planned for the next six months, many of which will be on active duty military installations so we can reach transitioning service members before they become veterans.

Beyond our efforts to create a movement to address veteran unemployment at the local level, Hiring our Heroes is launching several initiatives to tackle the systemic issues facing our nation's veterans before they leave the military and search for a second career.

Our focus will shift to leveraging the innovation of the private sector to help transitioning service members and veterans in three areas where we believe critical shortfalls exist. They include: helping them prepare for the civilian workforce by creating and promoting their own personal brand with prospective employers; establishing a strong network in the business community to ease their transitions; and pointing them to the high-skilled and good paying jobs in America's 100 fastest growing job markets.

Hiring our Heroes was founded on two fundamental principles we believe are critically important to the success of a nationwide and sustained grassroots campaign. First, local communities must be the cornerstone of any national program to reduce veterans' unemployment. The reason is simple: When veterans and their families transition from the military, an overriding consideration for them is to get back to a local community where they can be close to family and friends. By targeting resources and leveraging partnerships where we know veterans are — and where they want to be — we can be that much more effective.

Second, we must coordinate the efforts and resources of both the public and private sectors. While there are hundreds of veterans hiring programs in America, it is clear they are not working well enough. In many cases they are duplicative, they compete with one another, and they cause unnecessary confusion for veterans and their families.

In my opinion, hiring veterans and military spouses is a national security imperative for our country. High unemployment for younger veterans, members of our guard and reserve, and

Grâce à notre vaste réseau de 1 600 chambres de commerce locales, d'agences gouvernementales à l'échelle des États ou des collectivités, d'organisations de service pour les anciens combattants, d'organisations à but non lucratif et d'entreprises de toute taille dans tous les secteurs, nous avons mené la plus grande campagne au pays des secteurs public et privé qui cherchent à jumeler les talents des anciens combattants avec les perspectives de carrière dans le secteur privé. Au cours des 18 premiers mois, nous avons organisé 300 foires d'emploi dans 49 États et dans le district de Columbia. En date du 30 juin 2012, Hiring our Heroes avait aidé plus de 10 400 anciens combattants et conjoints de militaires à trouver des emplois. Nous avons 200 autres foires de l'emploi prévues au cours des prochains six mois, dont une grande partie se tiendra dans les installations militaires actives afin de rejoindre les membres des forces armées en transition avant qu'ils deviennent des anciens combattants.

En plus de nos efforts pour créer un mouvement afin de régler le problème du chômage chez les anciens combattants au niveau local, Hiring our Heroes est en train de lancer plusieurs initiatives pour s'attaquer aux problèmes systémiques auxquels font face nos anciens combattants avant qu'ils quittent la vie militaire et entreprennent la recherche d'une deuxième carrière.

Nous viserons à profiter de l'innovation du secteur privé pour aider les membres des forces armées en transition et les anciens combattants dans trois domaines où nous croyons qu'il y a des pénuries critiques. Nous les aiderons à se préparer pour un emploi civil en créant leur marque de commerce personnelle et en faisant la promotion auprès de possibles employeurs. Nous créerons un solide réseau dans la communauté des affaires pour faciliter leur transition et nous les dirigerons vers des emplois hautement qualifiés et bien rémunérés dans les 100 marchés de l'emploi qui évoluent le plus rapidement aux États-Unis.

Hiring our Heroes est fondé sur deux grands principes qui sont, d'après nous, essentiels à la réussite d'une campagne populaire nationale et soutenue. Premièrement, les collectivités locales doivent être la pierre angulaire de tout programme national visant à réduire le taux de chômage des anciens combattants. La raison en est simple : lorsque les anciens combattants et leurs familles quittent la vie militaire, une de leurs plus grandes préoccupations est de retourner dans une collectivité où ils peuvent être près de leurs familles et de leurs amis. En ciblant les ressources et en tirant parti des partenariats pouvant être établis là où nous savons qu'il y a des anciens combattants, et sachant que c'est là où ils veulent être, nous pouvons être plus efficaces.

Deuxièmement, nous devons coordonner les efforts et les ressources des secteurs public et privé. Bien qu'il y ait des centaines de programmes d'embauche pour les anciens combattants aux États-Unis, il est clair qu'ils ne fonctionnent pas assez bien. Dans de nombreux cas, il y a des doublons, ils se font concurrence l'un l'autre et ils créent une confusion inutile pour les anciens combattants et leurs familles.

D'après moi, embaucher les anciens combattants et les conjoints de militaires constitue un impératif en matière de sécurité nationale pour notre pays. Un fort taux de chômage pour les jeunes anciens

military spouses is both a recruiting issue and retention for our all volunteer force. Our first president, George Washington, said once that:

The willingness with which our young people are likely to serve shall be directly proportional to how they perceive veterans were treated and appreciated by their nation.

How can we expect young men and women to raise their right hands and serve in our armed forces if they face higher unemployment than their peers after serving our nation? Similarly, why should military spouses, who face 26 per cent unemployment in the United States, encourage their husbands and wives to make the military a career and endure long separations and frequent relocations if they cannot achieve their own career aspirations? We believe the United States and local chambers of commerce are uniquely positioned to coordinate public and private sector efforts in hundreds of communities across America.

Working collaboratively with public and non-profit sector organizations and our own network of 1,600 local chambers and 600 trade associations, we will continue to do our part to demonstrate to our nation's veterans and military spouses that their service is not only appreciated but valued, namely by helping them find meaningful careers in the private sector.

I appreciate the opportunity to testify before you today and look forward to answering your questions.

**The Deputy Chair:** Thank you very much for that presentation, Mr. Schmiegel. We will go to questions.

A number of times you mentioned the spouses, as well as the veterans. Is there any distinction in the priority that you put on one over the other or are they all treated pretty much the same?

**Mr. Schmiegel:** They are treated the same. My wife served alongside me for 15 years as a military spouse, so we include spouses of veterans who have left the service.

There is a particular focus for us right now on active-duty military spouses. We are going to military installations to help them. Their issues are unique and different from those of veterans. As we did this in the communities, we found that there is a very small population of spouses of veterans and guard and reservists who turned out.

Ninety-three per cent of military spouses are women. They tend not to go to the hiring fair forum. Our approach to this now is to dedicate a program just to them and the unique issues they face.

combattants, les membres de la garde et de la réserve et les conjoints de militaires pose des problèmes de recrutement et de rétention pour l'ensemble des forces armées volontaires. Notre premier président, George Washington, a déjà dit que :

La volonté de nos jeunes de servir sera directement proportionnelle à la perception qu'ils ont de la façon dont les anciens combattants ont été traités et appréciés par leur pays.

Comment pouvons-nous nous attendre à ce que de jeunes hommes et femmes prêtent serment et servent dans nos forces armées s'ils font ensuite face à un taux de chômage plus élevé que leurs pairs après avoir servi leur pays? De la même façon, pourquoi les conjoints de militaires, qui font face à un taux de chômage de 26 p. 100 aux États-Unis, encourageraient-ils leurs maris et leurs femmes à faire une carrière militaire et endureraient-ils de longues séparations et des déménagements fréquents s'ils ne peuvent pas eux-mêmes atteindre leurs objectifs de carrière? Nous croyons que les États-Unis et les chambres de commerce locales sont exceptionnellement bien placés pour coordonner les efforts des secteurs publics et privés dans des centaines de collectivités partout aux États-Unis.

En collaboration avec les organisations des secteurs publics et à but non lucratif et notre propre réseau de 1 600 chambres locales et de 600 associations professionnelles, nous allons continuer de faire notre part pour démontrer aux anciens combattants de notre pays et aux conjoints de militaires que leur service est apprécié et valorisé, et cela se fera en les aidant à trouver de bonnes carrières dans le secteur privé.

Je vous remercie de me donner l'occasion de témoigner devant vous aujourd'hui et je suis prêt à répondre à vos questions.

**Le vice-président :** Merci beaucoup pour votre exposé, monsieur Schmiegel. Nous allons passer aux questions.

À plusieurs reprises, vous avez parlé des conjoints de même que des anciens combattants. Est-ce que vous donnez la priorité à l'un ou l'autre ou sont-ils tous traités à peu près de la même façon?

**M. Schmiegel :** Ils sont traités de la même façon. Ma femme a servi à mes côtés pendant 15 ans en tant que conjointe d'un militaire, alors nous incluons les conjoints des anciens combattants qui ont quitté les forces armées.

Nous nous concentrons particulièrement à l'heure actuelle sur les conjoints de militaires actifs. Nous allons dans les installations militaires pour les aider. Leurs problèmes sont uniques et différents de ceux des anciens combattants. Lorsque nous avons agi au sein des collectivités, nous avons constaté qu'un très faible nombre de conjoints d'anciens combattants, de gardes et de réservistes se présentaient.

Quatre-vingt-treize pour cent des conjoints de militaires sont des femmes. Elles n'ont pas tendance à se présenter aux foires de l'emploi. Notre approche consiste maintenant à concevoir un programme spécialement pour elles et pour les problèmes uniques auxquels elles font face.

They are a very transient population while they are on active duty. They are essentially running single-family households for the majority of the time while their husbands — mostly — and wives serve in the military.

We are focusing on mostly larger employers that have career progression and locations all across America so that when they move with their husbands or wives, they will have those types of career opportunities.

We are also focusing on companies that may have telework capability because we think we can place a large number in jobs that way as well.

**Senator Wallin:** Thank you for your service to country and for the warm embrace we always find from our American allies. We appreciate that when we work in missions abroad.

You are the prime example of this initiative. Out of curiosity, tell us your own story about shifting from the Marine Corps to the Chamber of Commerce.

**Mr. Schmiegel:** I was very lucky. I alluded to the fact that I was an aide-de-camp to a four-star general who happened to be President Obama's first national security adviser. I retired as an officer, and officers do use social networking; they create profiles on LinkedIn and use the technologies that exist.

I was lucky to have a mentor like Jim Jones, who is very recognizable in the United States. I was also lucky to be in the right place at the right time. I had come off a mission in the Middle East working as General Jones's chief military assistant for the peace process between the Israelis and the Palestinians. I was introduced to the President and CEO of the chamber. A week after Tom Donohue met me, he asked me to be his senior staffer.

The context for the program comes from not only my experience as a Marine and seeing younger people struggle to transition but, when I was the senior staff at the chamber, I was interacting with CEOs every day. When they learned I was a veteran, they said they wanted to hire veterans. That is where this program was born.

I was lucky. For those who are 25 and under, who are enlisted personnel and those who leave high school and enlist in the military to serve their country, are interacting with employers for the first time. They are not only not as lucky as I was, but they do not have the same know-how in terms of how to transition.

**Senator Wallin:** I agree with that totally, and I appreciate your generosity in that regard. However, it leads me to a question.

Il s'agit d'une population qui migre beaucoup pendant le service actif. Les personnes gèrent essentiellement une famille monoparentale pendant une grande partie du temps que leurs maris, surtout, ou leurs épouses servent dans les forces armées.

Nous nous concentrons surtout sur les plus grands employeurs qui offrent des perspectives de carrière dans des emplacements partout aux États-Unis, de manière à ce que les conjoints puissent poursuivre leurs carrières lorsqu'ils doivent déménager avec leurs maris ou leurs femmes.

Nous ciblons également les entreprises qui peuvent offrir du télétravail, parce que nous croyons que nous pouvons obtenir un plus grand nombre d'emplois de cette façon également.

**Le sénateur Wallin :** Merci d'avoir servi votre pays et de l'accueil chaleureux que nous recevons toujours de nos alliés américains. Nous l'apprécions beaucoup dans nos missions à l'étranger.

Vous êtes un excellent exemple de cette initiative. Par curiosité, pourriez-vous nous raconter votre expérience d'être passé du Corps des Marines à la Chambre de commerce.

**M. Schmiegel :** J'ai été très chanceux. J'ai mentionné que j'étais aide de camp pour un général quatre étoiles qui a été le premier conseiller pour la sécurité nationale du président Obama. J'ai pris ma retraite alors que j'étais officier, et les officiers utilisent les réseaux sociaux; ils créent des profils sur LinkedIn et utilisent les technologies disponibles.

J'ai été chanceux d'avoir un mentor comme Jim Jones, qui est très connu aux États-Unis. J'ai aussi eu la chance d'être au bon endroit au bon moment. Je revenais d'une mission au Moyen-Orient où j'étais l'adjoint militaire en chef du général Jones pour le processus de paix entre les Israéliens et les Palestiniens. On m'a présenté au président et directeur général de la Chambre. Une semaine après que Tom Donohue m'a rencontré, il m'a demandé d'être son directeur principal.

L'idée du programme provient non seulement de mon expérience en tant que marine et d'avoir vu les jeunes rencontrer des difficultés lors de la transition, mais aussi du fait que lorsque j'étais directeur principal à la Chambre, j'étais quotidiennement en communication avec des PDG. Lorsqu'ils apprenaient que j'étais un ancien combattant, ils disaient qu'ils voulaient embaucher des anciens combattants. C'est ainsi que le programme est né.

J'ai été chanceux. Pour ceux qui ont moins de 25 ans, pour les membres gradés et de troupes et ceux et qui quittent l'école secondaire pour servir leur pays dans les forces militaires, il s'agit de leurs premières interactions avec des employeurs. Non seulement ils n'ont pas la chance que moi j'ai eue, mais ils n'ont pas le même savoir-faire pour effectuer cette transition.

**Le sénateur Wallin :** Je suis complètement d'accord, et je vous remercie de votre générosité à ce sujet. Cependant, cela m'amène à une question.

I lived and worked in the United States, and there is a different mindset. I do not know what the statistics are — perhaps you know — but even in the top Fortune 500 companies, the percentage of people who come out of the military officer corps in one way or the other and are employed in senior positions is much greater than we see in this country. There is also a more proactive stance of the chamber there. What do you think accounts for that? What advice do you have for us to try and unstill that in our private sector here? These are folks with skills, trades, leadership — all sorts of things that you look for in an employee that you might not get out of just a simple trades school graduate.

**Mr. Schmiegel:** First, I will say something that is counter to that. I think younger officers are generally under-employed when they leave the military. Once the Fortune 500 companies see how driven they are, how hard working and see what great leaders they are, those younger former officers progress up the company quickly. However, if you were to do the analysis, you would see that officers who leave are less confident than they should be and they will take less pay to start than they should. That is a lack of savvy.

I think if you look across the nation in the United States, you see CEOs who have achieved great things. There is Fred Smith at FedEx and Alex Gorsky at Johnson & Johnson. If you look at those companies, they were valued inside the companies because of what they bring to the table.

Regarding companies in Canada realizing success in terms of getting success to these officers and putting them in leadership positions, the advice I would give is twofold. One, I think there needs to be cultural assimilation. Younger officers and older officers have served their country for a long period of time and they feel like they have done something meaningful. To be honest, it was very emotional for me to take off the uniform the day I retired. I can remember wondering, “What do I do next?”

I think companies in Canada have a responsibility to attract that talent. When they assimilate them, they want to retain them, so they have to teach them the culture. You can go to any company in America, and the ones that do this the best are companies like General Electric.

Even people who have not served in the military would struggle to explain the importance of a company. A company like General Electric is important to U.S. global competitiveness. A veteran would get that and why that is important to our country. GE does a particularly good job of assimilating.

The second thing is that there needs to be an effort to have affinity groups at those companies that support veterans. “Veteran networks,” they call them. General Electric has 10,000 veterans in their company — a network of 10,000 people who can support each other and talk about the issues they face. Therefore, when an officer

J’ai vécu et travaillé aux États-Unis, et la façon de voir les choses est différente. Je ne sais pas quelles sont les statistiques, peut-être que vous le savez, mais même dans les meilleures entreprises du Fortune 500, le pourcentage de personnes qui sont d’anciens officiers militaires et qui sont embauchés dans des postes de haut rang est beaucoup plus élevé qu’ici. La Chambre joue aussi un rôle plus actif là-bas. Qu’est-ce qui explique cela d’après vous? Quels conseils nous donneriez-vous pour que nous tentions de susciter cette attitude dans notre secteur privé? Il s’agit de gens qui ont des compétences, un métier, du leadership, différents éléments que l’on recherche chez un employé et que l’on ne retrouverait peut-être pas chez un simple diplômé d’une école de métier.

**M. Schmiegel :** D’abord, je vais vous contredire. Je pense que les officiers plus jeunes sont généralement sous-employés lorsqu’ils quittent les forces armées. Une fois que les entreprises du Fortune 500 voient leurs motivations, leurs efforts et le fait qu’ils sont d’excellents dirigeants, ces anciens officiers plus jeunes gravissent rapidement les échelons. Cependant, si on analysait la situation, on constaterait que les officiers qui quittent la vie militaire ont moins de confiance qu’ils devraient en avoir et accepteraient un salaire plus bas qu’ils le devraient. Il s’agit d’un manque de compréhension.

Du côté des États-Unis, on voit des PDG qui ont accompli de grandes choses. Il y a Fred Smith chez FedEx et Alex Gorsky chez Johnson & Johnson. Dans ces entreprises, ce qu’ils apportaient à la table était apprécié.

J’aurais deux conseils à donner aux entreprises canadiennes qui veulent réussir à aider ces officiers et à les placer dans des postes de dirigeants. Premièrement, je pense qu’il faut qu’il y ait une assimilation culturelle. Les officiers plus jeunes ou plus âgés ont servi leur pays pendant une longue période de temps et sentent qu’ils ont fait quelque chose de significatif. Pour être franc, cela a été très émouvant pour moi de retirer mon uniforme le jour de ma retraite. Je me souviens m’être demandé ce que j’allais faire maintenant.

Je crois que les compagnies au Canada ont la responsabilité d’attirer ces gens talentueux. Lorsqu’elles les assimilent, elles veulent les garder, et donc elles doivent leur enseigner la culture. Vous pouvez aller dans n’importe quelle entreprise américaine et celles qui excellent dans ce domaine sont les compagnies comme General Electric.

Même les gens qui n’ont pas servi dans l’armée auraient du mal à expliquer l’importance d’une compagnie. Une compagnie comme General Electric est importante pour la compétitivité globale des États-Unis. Un ancien combattant comprendrait cela et comprendrait pourquoi c’est important pour notre pays. GE fait un travail particulièrement bon pour ce qui est de l’assimilation.

La deuxième chose, c’est qu’il faut faire un effort pour créer des groupes d’affinité dans ces compagnies qui soutiennent les anciens combattants. « Des réseaux d’anciens combattants », comme on les appelle. General Electric emploie 10 000 anciens combattants — un réseau de 10 000 personnes qui peuvent s’aider les unes les autres et

comes from the military — or an enlisted man or woman comes from the military — into GE, there is a warm embrace because there are 10,000 people who have gone through the same thing.

Success breeds success. This affects companies' bottom lines. Because of the inherent trait of loyalty, when veterans see that trait in a company, they are more likely to be retained. Veterans in GE are retained at a rate 7 per cent higher than non-veterans. What does that do? It affects the bottom line of companies like General Electric. When you talk to CFOs and CEOs, the bottom line is important.

That is why cultural assimilation and veterans networks are the two things that Canadian companies can do to attract and retain that talent and help those people achieve leadership positions.

**Senator Wallin:** Is it your sense that the private sector has understood that concept of “value to bottom line” in a way where the case did not need to be made by the military as much? I think we need to do both things here; we need to educate employers but also have the military make the case. As you say, there is that lack of confidence, even from someone at your level, to go out and say, “What do I have to offer the private sector?” Yet if you took your CV to a head-hunter, he would go, “Oh my God, where can we put you!”

**Mr. Schmiegel:** It is a bit of a Catch-22. Since I can put myself in both sets of shoes, I can say that in the military — and even senior leaders in our Department of Defense — they are focused on the mission at hand, so it is very hard to start to talk to people a year before they transition — or four months or six months — because you want them to focus on the mission at hand.

Put yourself in a lieutenant-colonel's shoes. This is someone who is, say, a battalion commander in Afghanistan and has 1,000 men under his stead. Is he supposed to talk to them about what they are doing next if he wants them to focus on the mission and the lives of the men and women serving under them?

I think that is a real issue. I think our Department of Defense is trying to get their arms around this right now. We have a program where we are trying to re-engineer the Transition Assistance Program within the Department of Defense. The private sector innovates a lot faster than the public sector, so some of the initiatives I alluded to will give service members the tools they need. As someone who has served and is running this national program, I would be more than happy to hand those things off to the Department of Defense.

parler des enjeux auxquels elles sont confrontées. Ainsi, lorsqu'un officier issu de l'armée — ou qu'un homme ou une femme gradés ou membres des troupes — arrive chez GE, il ou elle reçoit un accueil chaleureux parce qu'il y a 10 000 personnes qui ont vécu la même chose.

La réussite engendre la réussite. Cela se répercute sur les bénéfices des compagnies. En raison de la loyauté qui leur est inhérente, lorsque les anciens combattants décèlent cette même qualité dans une compagnie, ils sont plus susceptibles d'y rester. Les anciens combattants chez GE restent, et ce, à un taux de 7 p. 100 supérieur à celui des employés qui ne sont pas des anciens combattants. Qu'est-ce que cela a pour effet? Cela rejaillit sur les bénéfices de compagnies comme General Electric. Lorsque vous parlez aux directeurs des finances et aux PDG, ils vous diront que les résultats sont importants.

C'est pour cela que l'assimilation culturelle et les réseaux d'anciens combattants sont les deux choses que les compagnies canadiennes peuvent faire pour attirer et conserver ces personnes talentueuses et les aider à atteindre des postes de leadership.

**Le sénateur Wallin :** Pensez-vous que le secteur privé ait compris ce concept de « valeur pour les résultats » d'une façon telle que l'armée n'ait pas eu besoin de faire valoir autant ses arguments? Je crois que nous devons faire les deux choses ici : il nous faut éduquer les employeurs, mais aussi demander à l'armée de mieux défendre sa cause. Comme vous le dites, il y a un manque de confiance, même de la part des personnes à votre niveau, qui hésitent à dire : « Qu'ai-je à offrir au secteur privé? » Pourtant, si vous apportiez votre CV à un chasseur de têtes, il dirait : « Oh mon Dieu, où pouvons-nous vous mettre! »

**M. Schmiegel :** C'est en quelque sorte un cercle vicieux. Étant donné que je peux me mettre à la place de chacun, je peux dire que dans l'armée — et même les dirigeants cadres dans notre département de la Défense —, on se concentre sur la mission à accomplir, il est donc très difficile de discuter avec des gens un an — ou quatre ou six mois — avant la période de transition parce que vous voulez que les gens se concentrent sur la mission à accomplir.

Mettez-vous à la place d'un lieutenant-colonel. Il s'agit de quelqu'un qui, admettons, est commandant de bataillon en Afghanistan et qui a 1 000 hommes sous ses ordres. Est-il censé leur parler de ce qu'ils vont faire ensuite s'il veut qu'ils se concentrent sur la mission et sur la vie des hommes et des femmes qui servent sous leur commandement?

Je crois que c'est un problème réel. Je crois que notre département de la Défense essaie de bien cerner la question à l'heure actuelle. Il existe un programme par l'entremise duquel on essaie de revoir le Programme d'aide à la transition au sein du département de la Défense. Le secteur privé innove beaucoup plus rapidement que le secteur public, et donc certaines des initiatives auxquelles j'ai fait allusion donneront aux membres en service les outils dont ils ont besoin. En tant que personne qui a déjà servi et qui est à la tête de ce programme national, je serais très heureux de confier tout cela au département de la Défense.

Jim Jones, who was my mentor in the Marine Corps, told me when I was a major and serving as his aid that everything we do in our country is better if the public and private sectors coordinate. We must coordinate within our own government — the interagency issue — but once you collaborate from the public-private sector perspective, you will achieve much greater results.

I think some of the initiatives we are working on will help service members tell their stories to employers; we are uniquely positioned to do that. However, we are also working on an initiative where we show them where the jobs are in America and who is hiring by industry and sector, so they make informed decisions before they leave. Right now, they are not equipped to do that, so we are helping.

**Senator Wallin:** You mean that in your current incarnation as “we.” The Chamber of Commerce is providing that information?

**Mr. Schmiegel:** Yes, under the Hiring our Heroes banner.

**Senator Wallin:** Yes. I have many more questions, but I will come back.

**Senator Nolin:** Good afternoon, Mr. Schmiegel. Some of us are members of the NATO Parliamentary Assembly and we met your former mentor, or probably still, in Brussels. If you see him, say hello from the Canadian parliamentarians.

**Mr. Schmiegel:** I will.

**Senator Nolin:** What is the average time it takes for a veteran to find a job when he or she comes to your program?

**Mr. Schmiegel:** It varies. Right now, obviously our economy is bad. We track data. This is a very important point, so I appreciate the question.

The core competency of the program has been largely on hiring fairs, but they are not the best method to help service members and spouses find jobs. We see a hiring rate of about 10 to 12 per cent within a three-month period after they come to the hiring fairs. People must understand that hiring fairs are a networking event, so these young people are talking to potential employers for the first time and they realize their shortfalls. The fact that we normally stop measuring after a three-month period does not mean that it did not help them in some way. The transition for veterans is a 90-day period in itself. We are tracking.

Jim Jones, qui était mon mentor dans les Marines, m'a dit quand j'étais major et que je servais à ses côtés que tout ce que nous faisons dans notre pays est bien meilleur si les secteurs public et privé coordonnent leurs activités. Nous devons coordonner les choses au sein de notre propre gouvernement — le dossier interagences —, mais une fois que vous arrivez à collaborer d'un point de vue secteur public—secteur privé, vous pouvez obtenir de bien meilleurs résultats.

Je crois que certaines des initiatives sur lesquelles nous travaillons aideront les membres en service à raconter leur vécu aux employeurs; nous sommes dans une position unique en son genre pour réaliser cela. Toutefois, nous travaillons également sur une initiative qui nous permet de leur montrer où se trouvent les emplois en Amérique et qui recrute, par industrie et par secteur, de manière à ce qu'ils puissent prendre des décisions éclairées avant de quitter le service. À l'heure actuelle, comme ils n'ont pas ce qu'il faut pour le faire, nous leur prêtons main-forte.

**Le sénateur Wallin :** Quand vous dites « nous », vous faites référence à votre poste actuel. La Chambre de commerce est celle qui fournit cette information?

**M. Schmiegel :** Oui, dans le cadre de l'initiative Hiring our Heroes.

**Le sénateur Wallin :** Oui. J'ai beaucoup d'autres questions, mais je les poserai plus tard.

**Le sénateur Nolin :** Bonjour, monsieur Schmiegel. Certains d'entre nous sommes membres de l'Assemblée parlementaire de l'OTAN et nous avons rencontré votre ancien mentor, ou qui l'est probablement encore, à Bruxelles. Si vous le voyez, veuillez le saluer de la part des parlementaires canadiens.

**M. Schmiegel :** Je n'y manquerai pas.

**Le sénateur Nolin :** En moyenne, combien de temps faut-il à un ancien combattant pour trouver un emploi lorsqu'il ou elle arrive à votre programme?

**M. Schmiegel :** Cela dépend. À l'heure actuelle, évidemment notre économie n'est pas bonne. Nous faisons le suivi des données. Il s'agit là d'un point très important et j'apprécie donc votre question.

Le programme s'est concentré, en grande partie, sur des salons de l'emploi, mais il ne s'agit pas de la meilleure façon d'aider les membres en service et leurs conjoints à trouver un emploi. Le taux d'embauche se situe à environ 10 à 12 p. 100 pendant la période de trois mois qui suit leur visite aux salons de l'emploi. Il faut comprendre que ces salons offrent la possibilité de réseautage et les jeunes gens ont l'occasion de parler à des employeurs potentiels pour la première fois et qu'ils se rendent compte de leurs lacunes. Le fait que nous arrêtons normalement de mesurer les taux après une période de trois mois ne signifie pas pour autant que la foire ne les a pas aidés d'une façon ou d'une autre. La transition pour les anciens combattants est en soi une période qui s'étend sur 90 jours. Nous faisons le suivi.

There is another set of alarming figures, for younger veterans especially. Normally it takes someone who is transitioning from the military three jobs before they land in a place where they stay for a long period of time, a career. Whatever is happening on the assimilation side when they come back to the communities does not seem to be working very well for younger veterans, and that is where we are starting to track as well, whether the people who have landed jobs have stayed in those jobs.

**Senator Nolin:** How does your program facilitate the transition to civilian life of veterans suffering from disabilities and other health problems?

**Mr. Schmiegel:** We have very tailored programs for wounded warriors, their spouses and caregivers, where we go to the installations where they normally transition from and bring a smaller set of employers to interact with them. They do mock interviews, and it is a less intimidating environment. We find those programs work better than the larger scale hiring fairs.

On the other side of that coin, if you look at our forces right now with the issue of post-traumatic stress and traumatic brain injury, a large portion of the people who come through the doors to our hiring fairs suffer from some form of disability, either visible wounds or invisible wounds.

Our program is about creating a movement across the country, making this visible and doing it on such a large scale that programs, processes and methods would start to take hold in communities. It is not just about the hiring fair when you fold up the tables, put away the chairs and you look at results from that; it is public-private sector partnership in those communities.

We have a lot of depth. We work with the Veterans' Employment and Training Service within the Department of Labour. We work with the Department of Veterans Affairs. We are working with each of the services in the armed forces: the Marine Corps, the Navy and the Army. We are working with the employer support of the Guardian Reserve, the American Legion and the VFW. We have created such depth at the national level that when we go to the communities, there is an eight- to ten-week process for the hiring fairs, but we bring the state and local leaders together around an event, a hiring fair, to help veterans and military spouses.

The most gratifying thing to see as the head of that program is when those leaders start doing so on their own, without us. They begin asking the question, "Okay, we did a hiring fair; what more can we do?" That is how you create a movement.

Il existe d'autres chiffres alarmants, plus particulièrement pour les jeunes anciens combattants. Habituellement, une personne qui vient de l'armée aura eu trois emplois avant de se fixer à un endroit où elle restera pendant longtemps, le temps d'une carrière. Tout ce qui se fait du côté de l'assimilation quand ils reviennent dans les communautés ne semble pas fonctionner très bien pour les plus jeunes anciens combattants et nous essayons également de suivre la situation à cet égard, pour voir si les gens qui ont obtenu un emploi l'ont conservé.

**Le sénateur Nolin :** Comment votre programme facilite-t-il la transition vers la vie civile des anciens combattants qui souffrent de handicaps et d'autres problèmes de santé?

**M. Schmiegel :** Nous avons des programmes faits sur mesure pour les soldats blessés, leurs conjoints et leurs aidants; nous nous rendons aux installations où ils se trouvent normalement pendant cette transition et nous invitons un petit groupe d'employeurs pour les rencontrer. Nous faisons des entrevues simulées et l'environnement est moins intimidant. Nous trouvons que ces programmes fonctionnent mieux que les salons de l'emploi à plus grande échelle.

D'un autre côté, si vous regardez nos troupes à l'heure actuelle en tenant compte du problème du stress post-traumatique et des blessures traumatiques au cerveau, un grand pourcentage des gens qui viennent au salon de l'emploi souffre d'un handicap quelconque visible ou invisible.

Notre programme vise à créer un mouvement dans le pays, pour rendre la chose visible et à une échelle si grande que les programmes, les processus et les méthodes commenceront à prendre racine dans les communautés. Il ne s'agit pas seulement de salons d'emploi après lesquels vous pliez les tables, ranger les chaises et faites le bilan des résultats. Il est question de créer un partenariat entre le secteur public et le secteur privé dans ces collectivités.

Nous intervenons de manière approfondie. Nous travaillons avec le Veterans' Employment and Training Service, au sein du département du Travail. Nous travaillons avec le département des Anciens combattants. Nous travaillons avec chacun des services au sein des forces armées : le Corps des Marines, la Marine et l'Armée. Nous travaillons avec Employer support of the Guardian Reserve, la American Legion et le VFW. Nous intervenons de manière si approfondie à l'échelle nationale que lorsque nous nous rendons dans les collectivités, le processus entourant les salons de l'emploi dure 8 à 10 semaines, mais pour ce faire nous réunissons des responsables de l'État et les dirigeants locaux autour d'un événement, soit un salon de l'emploi, pour aider les anciens combattants et les conjoints de militaires.

En tant que dirigeant de ce programme, la chose la plus gratifiante à voir, c'est lorsque ces dirigeants commencent à agir de leur propre chef, sans nous. Ils commencent en se posant la question suivante : « Très bien, nous avons organisé un salon de l'emploi; que pouvons-nous faire de plus? » C'est comme cela qu'on crée un mouvement.

We have been in 300 communities. If one third of them adopts a new program, if they meet twice a month to talk about what they can do to better assimilate veterans and military families into communities, not just on jobs but on health and wellness, on some of the challenges they are facing with post-traumatic stress and TBI, on financial planning and all things that young veterans and their families face when they leave the military, then this program will have been successful. It is not just about the hiring fairs.

On the Wounded Warrior Project specifically, the bottom line is that I think we are reaching a greater population by doing what we are doing on scale, but we have tailored programs for them, which I am happy to share information on.

**Senator Nolin:** Yes. Can we have access to any documentation you may have available? You can probably send that to our research team.

**Mr. Schmiegel:** I will.

**Senator Nolin:** We would definitely be interested to know about the mechanics of it.

**Mr. Schmiegel:** In the U.S. — I am not sure if it is the same for Canada — there are so many organizations that support wounded warriors that we feel they have the adequate support they need, and we did not want to get involved in a way where we would be duplicative. I said in my remarks that I think there are a lot of programs that are duplicative. Our greatest resource is our grassroots infrastructure and trying to create this movement.

We are starting a pilot program where in locations like Walter Reed and Bethesda military hospitals around the D.C. area, we connect with a dozen or so wounded warriors who leave every month and try to connect them with the local chamber of commerce or a business we have developed a relationship with that has a job or career opportunity in the community they are going back to. That is a key point. Eighty per cent of military families do not settle around their base; they go back to their hometowns or their spouse's hometowns.

**Senator Nolin:** On the last point, I am quite interested in the spousal program that you have just created. We have the same problem, but the skills of the spouses are not to the degree of the husband. It must be challenging to address such a situation.

Nous sommes allés dans 300 collectivités. Si un tiers d'entre elles adoptait un nouveau programme, si elles organisaient des réunions deux fois par mois pour parler de ce qu'elles peuvent faire de plus pour assimiler les anciens combattants et les familles de militaires en leur sein, si elles se réunissaient non seulement pour discuter d'emploi, mais aussi de questions de santé et de bien-être, pour relever certains des défis auxquels les anciens combattants font face, comme le stress post-traumatique et les blessures traumatiques au cerveau, pour parler de la planification financière et de tout ce que les jeunes anciens combattants et leurs familles doivent faire au moment de quitter l'armée, à ce moment-là le programme aura été une réussite. Cela dépasse la simple tenue de salons de l'emploi.

En ce qui concerne le projet Wounded Warrior plus précisément, je crois que nous rejoignons une plus large population en menant nos activités à grande échelle, mais nous avons des programmes sur mesure pour eux, et je me ferais un plaisir de partager de l'information à ce sujet.

**Le sénateur Nolin :** Oui. Pourrions-nous avoir accès à des documents si vous en avez? Vous pouvez probablement envoyer cela à notre équipe de chercheurs.

**M. Schmiegel :** Je n'y manquerai pas.

**Le sénateur Nolin :** Nous aimerions vraiment savoir comment cela fonctionne.

**M. Schmiegel :** Aux États-Unis — je ne sais pas si c'est la même chose au Canada —, il existe tellement d'organisations qui viennent en aide aux soldats blessés que nous estimons qu'ils reçoivent le soutien adéquat dont ils ont besoin et nous n'avons donc pas voulu intervenir de manière à ce qu'il y ait des chevauchements. J'ai dit dans mon exposé que je croyais qu'il y avait beaucoup de programmes qui faisaient double emploi. Notre plus grande ressource est notre infrastructure populaire et le fait que nous essayons de créer ce mouvement.

Nous démarrons un programme pilote où, dans des endroits comme Walter Reed et Bethesda, dans les hôpitaux militaires autour de la région de D.C., nous rejoignons environ une dizaine de soldats blessés qui quittent l'hôpital tous les mois et nous essayons de les mettre en communication avec la chambre de commerce locale ou une entreprise avec laquelle nous avons tissé des liens et qui aurait un emploi ou une carrière à leur proposer dans la collectivité où ils retournent. Il s'agit là d'un élément clé. Quatre-vingts pour cent des familles de militaires ne s'installent pas autour de leur base; ils retournent dans leurs villes natales ou dans la ville natale de leur conjoint.

**Le sénateur Nolin :** À ce sujet, je suis très intéressé par le programme pour les conjoints que vous venez juste de créer. Nous avons le même problème, mais les compétences des conjoints ne sont pas au même niveau que celles des militaires. Il doit être difficile de résoudre ce genre de problème.

**Mr. Schmiegel:** That has actually evolved. When I first started the program in March of 2011, we fell into the common trap. As a veteran myself, shame on me, but we would say “veterans,” and then we would just add “and military spouses.” We kind of lumped them together.

**Senator Nolin:** It is two different situations.

**Mr. Schmiegel:** They are completely different. What we did was simple; we found the best human talent and hired her, someone who walks in their shoes every day. I can get up and talk publicly about the importance of hiring military spouses, their strength, their resilience, the fact that they have led organizations and do not indicate so on their resumés, but instead of doing that, I hired an army spouse. Her name is Laura Dempsey. She is Co-founder and Chair of Blue Star Families, which is one of our country’s largest non-profit organizations for military families. She passed the bar four times in three states and the District of Columbia because she has moved with her husband nine times over 15 years. Her husband is deployed to Afghanistan for a third time.

When she talks about these issues with authority, this woman is so incredible in what she has done in the space of years, so she is a testimony of what spouses can do. She was working for two months and formed a military spouse business alliance, bringing nine of the biggest non-profit organizations in America for military families around the table to work collaboratively. Oftentimes you do not see that because each organization has their own interests and in a lot of cases compete with each other. However, she brought them together to do what we are doing, and she planned 20 hiring fairs on military installations, her and just one other co-worker, Noreen O’Neil, who is also an army spouse.

Then she created an e-mentor platform where spouses can connect. They can socially network, but not this heavy relationship with someone who has made it in the business community. It is a touch point. They do not have time to go out for lunch or dinner because they are running single-family households. The site encourages business leaders to join to be mentors, especially women executives in business, because it is not a large ask of them. We are just asking them to connect, and if a face-to-face relationship evolves, then we do so.

That was the best thing I have ever done, and my wife would have killed me if I did not do it, anyway. It is a great incentive.

**Senator Day:** Colonel Schmiegel, my apologies for being a wee bit late; I had a caucus meeting that ran over time. I have read your material beforehand and I got here for most of your

**M. Schmiegel :** Les choses ont en fait évolué. Lorsque j’ai commencé le programme, en mars 2011, nous avons commis la faute courante. En tant qu’ancien combattant, je devrais en avoir honte, mais nous disions « ancien combattant » et ensuite nous ajoutions tout simplement « et conjoint de militaire ». Nous les avons en quelque sorte mis dans la même catégorie.

**Le sénateur Nolin :** Il s’agit de deux situations différentes.

**M. Schmiegel :** Elles sont complètement différentes. Ce que nous avons fait est simple; nous avons trouvé la personne la plus compétente et l’avons embauchée, quelqu’un qui vit leur expérience chaque jour. Je peux prendre la parole en public et parler de l’importance d’embaucher les conjoints de militaires, de leurs forces, de leur résilience, du fait qu’ils font du bénévolat trois fois plus que leurs pairs, du fait qu’ils ont été à la tête d’organisations mais ne l’ont pas indiqué sur leur CV, mais au lieu de faire cela, j’ai embauché la conjointe d’un soldat. Elle s’appelle Laura Dempsey. Elle est la cofondatrice et présidente de Blue Star Families, l’un des plus gros organismes sans but lucratif de notre pays et qui œuvre pour les familles de militaires. Elle a passé l’examen du Barreau quatre fois dans trois États et dans le district de Columbia, car elle a déménagé avec son mari à neuf reprises en 15 ans. Son mari est déployé en Afghanistan pour la troisième fois.

Lorsqu’elle parle de tous ces enjeux avec autorité, cette femme est si impressionnante en raison du travail qu’elle a fait en l’espace de quelques années, qu’elle offre un exemple de ce que les conjoints peuvent accomplir. Elle travaillait depuis deux mois lorsqu’elle a mis sur pied une alliance de gens d’affaires pour les conjoints de militaires, alliance qui réunit en collaboration neuf des plus grands organismes sans but lucratif de l’Amérique visant les familles de militaires qui travaillent ensemble. On ne voit pas cela souvent, car chaque organisme a ses propres intérêts et, dans bien des cas, ils se font concurrence. Toutefois, elle les a réunis pour faire la même chose que nous et elle a organisé 20 salons de l’emploi dans les installations militaires, à elle seule avec une autre collègue, Noreen O’Neil, qui est également une conjointe de militaire.

Ensuite, elle a créé une plateforme électronique de mentorat où les conjoints et conjointes peuvent se connecter. Ces gens-là peuvent certes socialiser au sein d’un réseau, mais ce n’est pas une relation très poussée avec quelqu’un qui a réussi en affaire. Il s’agit là d’un point de contact. Ces gens n’ont pas le temps de sortir pour le déjeuner ou le dîner, car ils sont seuls à s’occuper de leur maison. Le site encourage les dirigeants d’affaires à s’inscrire pour devenir des mentors, surtout les femmes d’affaires, car cela n’exige pas beaucoup d’elles. On leur demande seulement de se connecter et si cela évolue à une relation en face à face, là nous intervenons.

Il s’agit de la meilleure chose que je n’ai jamais faite et ma femme m’aurait sûrement tué si je ne l’avais pas faite, de toute façon. Il s’agit d’un magnifique incitatif.

**Le sénateur Day :** Colonel Schmiegel, mes excuses pour mon petit retard; j’avais une réunion de caucus qui s’est prolongée. J’ai lu vos documents à l’avance et j’ai assisté à la majeure partie de

presentation. Actually, my questions are along the lines of my colleagues, so I hope you will forgive me if I repeat something and maybe ask a question from a little bit of a different angle.

The first area that I wanted to ask about is one you were just talking about, and that is active duty military spouses. Does that fit under your program of Hiring our Heroes? Are you calling, and you should be, the spouses, 90 per cent women, the heroes as well, or is this under a different program?

**Mr. Schmiegel:** Absolutely, it comes under the umbrella of Hiring our Heroes. Listen, I served for 20 years. What my wife did raising three boys was a lot harder than what I did. They are heroes in my mind.

**Senator Day:** In ours as well.

**Mr. Schmiegel:** Laura Dempsey and Noreen O'Neil who work for me are heroes, and the hundreds of thousands of military spouses who serve alongside their husbands — 93 per cent of them are wives, are doing incredible things for our country. When I say it, I really do believe it is a national security issue. I would not say it if I did not believe it. The sacrifices they make for our country are not understood by our public. Let us be completely honest and frank. People do not understand what it is like to be away from your husband or wife for a year and raise a family on your own. With all the stressors they have, the sacrifices they make are incredible, but this is not charity. We say this about veterans and military spouses. If you are an employer and you hire a military spouse, you are getting a good deal. If you are an employer and you do not figure out systems to allow them to progress in your company, you are crazy.

Some of the biggest employers of the world, Walmart, for example, hire military spouses and have come on board with a program that we are working on with the Department of Defense called the Military Spouse Employer Partnership. How much sense does it make for a marine spouse who works at a Walmart in Camp Pendleton, California, at whatever level, and is going to Camp Lejeune, North Carolina, or Quantico, Virginia, to have to start the process over? It is not good for the spouse and it is certainly not good for Walmart.

Our spouses are one of the most educated populations in the country because a lot of them go back to school because they cannot find work easily. Not only does one in four face unemployment, but there are figures that support 80 per cent are underemployed. That is inexcusable but it is certainly not charity. This is a great opportunity for employers.

With all the part-time work and the transient nature and the fact can you work from home a lot easier than you could before, there is a lot of lost opportunity out there, and the best person I

voire exposé. En réalité, mes questions recoupent un peu celles de mes collègues et je vais donc vous demander d'être indulgent avec moi si je répète quelque chose et vous pose une question sous un angle un peu différent.

Le premier sujet que j'aimerais aborder est celui que vous venez juste de mentionner, à savoir les conjoints de militaires en service actif. Cela relève-t-il de votre programme Hiring our Heroes? Êtes-vous en train d'appeler ces conjoints, dont 90 p. 100 sont des femmes, des héros également — et ce, à juste titre —, ou cela relève-t-il d'un programme différent?

**M. Schmiegel :** Absolument, cela relève du programme Hiring our Heroes. Vous voyez, j'ai servi pendant 20 ans. Ma femme a élevé trois garçons, ce qui est beaucoup plus difficile que ce que j'ai fait. Les conjoints sont des héros à mon avis.

**Le sénateur Day :** À notre avis aussi.

**M. Schmiegel :** Laura Dempsey et Noreen O'Neil qui travaillent pour moi sont des héroïnes comme le sont des centaines de milliers de conjoints de militaires qui servent aux côtés de leurs maris — 93 p. 100 d'entre eux sont des femmes qui font des choses incroyables pour notre pays. Je suis réellement convaincu qu'il s'agit d'un enjeu de sécurité nationale. Je ne le dirais pas si je n'en étais pas convaincu. Les gens ne comprennent pas les sacrifices qu'ils font pour notre pays. Soyons complètement honnêtes et francs. Les gens ne comprennent pas ce que cela signifie d'être loin de son mari ou de sa femme pendant un an et d'élever une famille seul. Avec tous les facteurs de stress auxquels ils font face, les sacrifices qu'ils font sont incroyables, et ce n'est pas de la charité. Nous disons cela à propos des anciens combattants et des conjoints de militaires. Si vous êtes un employeur et que vous embauchez un conjoint de militaire, vous faites une bonne affaire. Si vous êtes un employeur et que vous ne mettez pas en place des systèmes pour leur permettre de progresser dans votre compagnie, vous êtes fou.

Certains des plus gros employeurs au monde, Walmart par exemple, embauchent les conjoints de militaires et se sont joints à nous dans le cadre d'un programme sur lequel nous travaillons avec le département de la Défense et qui s'appelle Military Spouse Employer Partnership. Est-ce logique que la conjointe d'un marine qui travaille chez Walmart à Camp Pendleton, en Californie, à quelque niveau que ce soit, et qui s'en va à Camp Lejeune, en Caroline du Nord, ou à Quantico, en Virginie, doive recommencer tout le processus? Cela n'est pas bon pour la conjointe et cela n'est certainement pas bon pour Walmart.

Les conjoints forment un des groupes les plus instruits de notre pays puisqu'un grand nombre d'entre eux retournent à l'école, car ils ne peuvent pas trouver facilement un emploi. Non seulement un sur quatre fait face au chômage, mais certains chiffres indiquent que 80 p. 100 d'entre eux sont sous-employés. Cela est inexcusable, mais il est certain que ce n'est pas de la charité. Il s'agit d'une excellente occasion pour les employeurs.

Compte tenu de tous les postes à temps partiel et des postes itinérants et du fait qu'on peut travailler à domicile beaucoup plus facilement qu'auparavant, il y a bien des occasions manquées et la

could hire is Laura Dempsey. She is really knocking it out of the park, so we are hoping we gain more and more traction on the issues facing military spouses, but they are heroes.

**Senator Day:** I agree with you wholeheartedly. Your statistic of 25 per cent unemployment for military spouses, these are military spouses who are looking for work, presumably. Many others have given up looking for work because they have three sons to take care of and they have their hands full working at home.

**Mr. Schmiegel:** Yes, it is not a pretty picture for spouses. Programs like this deserve equal emphasis. When we deal with the media, and our program is very visible in the media, and when we deal in public forums like this, the focus is generally on veterans. That is why I felt so passionately about not being like all the other organizations and entities out there that say “veterans and military spouses” and it is an add-on. They need a stand-alone program because the focus needs to be different. We must do something about it now.

Right now we are experiencing a drawdown. Over the next five years the military will draw down. Recruiting and retention will not be as big an issue, but if we do not start addressing some of the challenges that spouses are having with employment, it will be a retention issue.

I served 20 years and 5 days; you retire at the 20-year mark. It took everything I could to get those extra 5 days out of my wife. We executed six moves over a 15-year period and that is not close to some of my peers. My wife is English. I brought her over to this country from the United Kingdom, and then I would go to places for long periods of time.

To go back to the original point, they are heroes, and arguably, if you see what they are doing, more so than those who are serving.

**Senator Day:** However, you do point out that they have different challenges and it is a different type of employee that the employer may be hiring. In your job fairs, do you handle both of these types of potential employees together, or do you have separate strains in different job fairs?

**Mr. Schmiegel:** There is overlap with many of the employers. Walmart is interested in hiring veterans and military spouses. A bank like Capital One Bank with teller positions all over the country would be interested in hiring veterans and military spouses. CDS, a retail pharmacy type store, has 7,000 locations, so they

meilleure personne que je pouvais embaucher est Laura Dempsey. Elle fait vraiment un travail hors pair et nous espérons gagner de plus en plus de terrain dans le dossier des conjoints de militaires, mais effectivement ce sont des héros.

**Le sénateur Day :** Je suis tout à fait d'accord avec vous. La statistique de 25 p. 100 de chômage pour les conjoints de militaires que vous avez donnée, il s'agit de conjoints de militaires qui cherchent un emploi, j'imagine. Nombreux sont les autres qui ont abandonné et arrêté de chercher un emploi, car ils ont trois fils dont ils doivent s'occuper et ils ont les mains pleines avec leur travail à la maison.

**M. Schmiegel :** Oui, la situation des conjoints n'est pas très reluisante. Des programmes comme celui-ci méritent la même attention. Lorsque nous traitons avec les médias — et notre programme est d'ailleurs très visible dans les médias — et lorsque nous intervenons dans des tribunes publiques comme celle-ci, l'accent est généralement mis sur les anciens combattants. C'est pour cela que j'ai tant voulu me démarquer de toutes les autres organisations et entités qui emploient l'expression « anciens combattants et conjoints de militaires », car il s'agit là d'un ajout. Les conjoints ont besoin d'un programme à part, car leurs besoins sont différents. Nous devons faire quelque chose dès maintenant.

À l'heure actuelle, nous connaissons une diminution des effectifs. Au cours des cinq prochaines années, l'armée va réduire ses effectifs. Le recrutement et le maintien en poste ne poseront plus autant de problèmes, mais si nous ne commençons pas à résoudre certains des problèmes que vivent les conjoints en matière d'emploi, nous aurons de la difficulté à maintenir nos gens en poste.

J'ai servi pendant 20 ans et cinq jours; on prend sa retraite une fois qu'on a atteint le seuil des 20 ans. J'ai dû faire des pieds et des mains pour que ma femme accepte ces cinq journées supplémentaires. Nous avons effectué six déménagements sur une période de 15 ans et c'est loin de ce qu'ont fait certains de mes pairs. Ma femme est anglaise. Je l'ai amenée dans ce pays depuis le Royaume-Uni et ensuite je partais pendant de longues périodes.

Pour revenir au point de départ, ce sont des héros et, incontestablement, si vous regardez ce qu'ils font, ils le sont encore plus que ceux qui servent.

**Le sénateur Day :** Toutefois, vous soulignez le fait qu'ils sont confrontés à des défis différents et qu'il s'agit d'un type d'employé différent que les employeurs peuvent embaucher. Lors de vos salons de l'emploi, traitez-vous ces deux types d'employés potentiels de la même façon ou vous en occupez-vous de manière séparée, dans des salons de l'emploi différents?

**M. Schmiegel :** Il y a un chevauchement pour un grand nombre d'employeurs. Walmart est intéressé à embaucher des anciens combattants et des conjoints de militaires. Une banque comme Capital One Bank qui a des postes au guichet dans tout le pays serait intéressé à embaucher des anciens combattants et des

would come to the veterans hiring fairs. That was not the issue. It was not an issue of demand, because we could bring the demand from both at the hiring fairs we are doing across the landscape.

The issue was did the spouses come, or did they feel like it was just “and military spouses.” What we did with the program, with Laura Dempsey’s help, is we brought the fairs to 20 military installations, Fort Hood, Camp Lejeune, and across the country, all the services, and showed the spouses that this is just for them. The main issues are the transient nature of the population because they are moving from place to place, and the career portability.

I think it is fine to say that you will give a spouse a job, but we are talking about a lot of people who have bachelor’s degrees, master’s degrees, PhDs that are taking much less. The underemployment issue is just as big.

They need something to address the transient nature, something to address the flexibility of the family lives that they are leading or flexibility to meet the family lives they are leading, and career portability to help them progress inside companies that are massive organizations. If they work in a Walmart, it does not mean that they have to do the same thing. They can progress in the company because there are so many different opportunities in a company like that. You need to get your national employers involved, and they need to focus on the transient nature of that population, as well as helping them achieve their career aspirations.

**The Deputy Chair:** You have mentioned Walmart a few times and GE. When a veteran moves, let us say it is a male, and the woman is working at a Walmart, does Walmart or GE or any of these companies make any effort to transfer the spouse as well?

**Mr. Schmiegel:** More and more companies are doing that. We have a program within the Department of Defense called the Military Spouse Employer Partnership. It was tested in the army for a number of years, and they now have close to 130 large companies, large organizations that support this program; Walmart is one of them. It takes a commitment from the company. Again, I am not the expert here, but they have to be large enough to support that progression, they have to have depth in the company and a number of different opportunities, and they have to be located across the map. They cannot just be in one location.

It is not just big companies. There are hospital networks, too. Many spouses are nurses, and they can benefit from a hospital network that commits to this type of program. There cannot be anything more frustrating for a spouse than doing all the training to become a nurse and be really good at it and then have to start

conjoints de militaires. CDS, un magasin de type pharmacie de détail, possède 7 000 emplacements et des représentants de cette compagnie venaient aux salons de l’emploi qui embauchent des anciens combattants. Mais tel n’est pas le problème. Le problème n’est pas la demande, car on peut apporter les besoins des deux aux salons d’embauche que nous organisons partout au pays.

Le problème était de savoir si les conjoints venaient ou s’ils avaient l’impression que c’était seulement un ajout, « et les conjoints de militaires ». Ce que nous avons fait avec le programme, avec l’aide de Laura Dempsey, c’est que nous avons organisé les salons dans 20 installations militaires, Fort Hood, Camp Lejeune et ailleurs, avec tous les services et nous avons montré aux conjoints que cela était juste pour eux. Les principaux enjeux sont la nature passagère de cette population, car elle déménage d’un endroit à l’autre, et la transférabilité de leur carrière.

Je crois qu’il est bien beau de dire que vous allez donner un emploi à un conjoint, mais il y a là un grand nombre de personnes qui détiennent des diplômes de baccalauréat, des maîtrises, des doctorats et qui acceptent en deçà de leurs compétences. La question du sous-emploi est tout aussi importante.

Ils ont besoin de quelque chose qui réponde à la nature passagère de leur situation, de quelque chose qui réponde à leurs besoins de souplesse pour leur vie familiale, et ils ont besoin d’une carrière transférable pour les aider à progresser au sein d’entreprises qui sont de grandes organisations. S’ils travaillent dans un Walmart, cela ne signifie pas qu’ils doivent faire la même chose. Ils peuvent gravir les échelons au sein de la compagnie, car il y a un grand nombre de débouchés dans des compagnies comme celles-là. Il faut inciter les employeurs à participer, et au programme à tenir compte du fait que ces gens déménagent souvent et qu’il faut les aider à réaliser leurs aspirations professionnelles.

**Le vice-président :** Vous avez mentionné Walmart à plusieurs reprises et GE. Lorsqu’un ancien combattant déménage, admettons que ce soit un homme, et que la femme travaille chez Walmart, est-ce que Walmart ou GE ou toute autre compagnie fait des efforts pour transférer sa conjointe également?

**M. Schmiegel :** De plus en plus de compagnies le font. Nous avons un programme au sein du département de la Défense qui s’appelle le Military Spouse Employer Partnership. Il a été mis à l’essai au sein de l’armée pendant plusieurs années et ils ont désormais près de 130 grandes compagnies, grandes organisations qui soutiennent ce programme; et Walmart est l’une d’entre elles. Cela nécessite un engagement de la part de la compagnie. Encore une fois, je ne suis pas un expert dans ce domaine, mais il faut qu’elles soient suffisamment grandes pour appuyer cette progression et un certain nombre de différents débouchés et il faut aussi qu’elles soient situées un peu partout au pays. Elles ne peuvent pas seulement être situées dans un seul endroit.

Il n’y a pas seulement les grandes entreprises. Il y a aussi les réseaux hospitaliers. Un grand nombre de conjoints sont des infirmiers ou des infirmières qui peuvent bénéficier d’un réseau hospitalier qui s’engage à mettre en œuvre ce type de programme. Il n’y a rien de plus frustrant pour un conjoint que de suivre toute la

over every time they go to a different community with their spouse. There can be nothing more frustrating than that, especially in the United States where we are struggling a bit, because it becomes even harder for them.

**Senator Nolin:** I am interested to know if there is any fiscal incentive in place, or is there any need for that to attract the companies? No, there is none?

**Mr. Schmiegel:** I think for the most part our incentive systems focus on veterans. The tax credits that were recently implemented in the VOW To Hire Heroes Act, which is the United States' attempt to help or incentivize businesses to hire veterans, specifically those who are out of employment.

**Senator Nolin:** What about for spouses?

**Mr. Schmiegel:** Not so much.

President Obama recently announced a program, and Michelle Obama and Dr. Biden talked about a program that will focus on certification and licensing for spouses to take some of the skills they have and get the accreditation they deserve. However, in terms of tax credits or financial incentives, that has not happened.

**Senator Day:** I have two or three fairly short questions. You will let me know if these short questions get longer answers than we were anticipating.

To finish this last line of discussion, we have been focusing on veterans. Your comments are helpful with respect to active service spouses and whether there is a synergy there, and maybe we could be thinking a little broader than we have been. Thank you very much for your comments in that regard.

**Mr. Schmiegel:** Two other things: First, 40 per cent of military spouses are women veterans. You may want to do a deeper dive on how many military spouses are veterans. If you think about the population we are talking about, they meet their life's mate while they are serving at a young age, and they stop their own service to become military spouses. You should look at that because you are dealing with two populations.

Second, in the same spirit of why I hired Laura Dempsey, we would be willing for her to testify before the committee or to answer any questions that you have separately, if that is helpful to you, and she would do a much better job.

**Senator Day:** In your comments under the unemployment picture for veterans you indicate that unemployment for members of the National Guard and reserves sits at 14 per cent. Are you talking about retired National Guard? National Guard is a full-time service position.

formation pour devenir infirmier ou infirmière, d'exceller dans le domaine, et d'avoir à tout recommencer à chaque fois qu'ils suivent leur conjoint dans une autre collectivité. Il n'y a rien de plus frustrant que cela, plus particulièrement aux États-Unis où l'économie a fléchi, car cela devient de plus en plus difficile pour eux.

**Le sénateur Nolin :** J'aimerais savoir s'il existe un incitatif fiscal ou si cela serait nécessaire pour attirer les entreprises? Il n'y en a aucun?

**M. Schmiegel :** Je pense que, pour la plupart, nos systèmes d'incitatifs ciblent les anciens combattants. Les crédits d'impôt que nous avons récemment mis en œuvre dans le cadre de l'initiative VOW To Hire Heroes Act, une initiative des États-Unis destinée à aider ou à motiver les entreprises à recruter des anciens combattants, surtout ceux qui sont au chômage.

**Le sénateur Nolin :** Qu'en est-il des conjoints?

**M. Schmiegel :** Cela ne s'adresse pas vraiment à eux.

Le président Obama a récemment annoncé un programme, et Michelle Obama et M. Biden ont parlé d'un programme qui ciblerait l'accréditation et la délivrance de permis aux conjoints afin de faire reconnaître les compétences qu'ils ont et leur permettre d'obtenir la reconnaissance professionnelle qu'ils méritent. Cependant, pour ce qui est des crédits d'impôt ou d'incitatifs financiers, rien n'a été fait.

**Le sénateur Day :** J'ai deux ou trois questions relativement brèves. Vous me direz si ces questions exigent des réponses plus longues que prévu.

Pour conclure ce dernier aspect de la discussion, nous ciblons les anciens combattants. Vos observations sont utiles pour ce qui est des conjoints en service actif et pour ce qui est de savoir s'il existe une synergie, et peut-être que nous devrions élargir davantage notre pensée. Merci beaucoup de vos observations dans ce domaine.

**M. Schmiegel :** Deux autres éléments : tout d'abord, 40 p. 100 des conjoints de militaires sont des anciennes combattantes. Peut-être que vous aimeriez en savoir davantage sur le nombre de conjoints de militaires qui sont des anciens combattants. Si vous pensez à la population dont nous parlons, ces gens rencontrent leur partenaire de vie en service, à un jeune âge, et cessent d'être en service pour devenir à leur tour des conjoints de militaires. C'est quelque chose qu'il faut examiner, car on a deux populations.

Deuxièmement, dans le même esprit que celui dans lequel j'ai embauché Laura Dempsey, nous accepterions qu'elle témoigne devant le comité ou qu'elle réponde séparément aux questions que vous pourriez avoir, si cela pourrait vous aider, et elle serait beaucoup mieux placée.

**Le sénateur Day :** Dans vos observations concernant le chômage chez les anciens combattants, vous indiquez que le taux de chômage des membres de la Garde nationale et des réservistes est de 14 p. 100. Est-ce qu'il s'agit des membres à la retraite de la Garde nationale? Un emploi à la Garde nationale est un emploi à temps plein.

**Mr. Schmiegel:** Yes.

**Senator Day:** You are talking about veterans?

**Mr. Schmiegel:** No, I am talking about those serving in the National Guard or in the reserves that have recently come back and demobilized. They serve in a reserve in guard status, so they are not always in an active status where they are fully deployed. These are folks who are actually serving in our National Guard and in our reserves. They go to drill a certain number of times a year, normally a weekend a month, and they are like a ready force for America.

**Senator Day:** They are like those in our militia or our reservists, who are called up for regular full-time service for a short period of time; maybe they go to Afghanistan.

**Mr. Schmiegel:** Normally someone leaving active duty considers whether or not they will stay in the reserve force. There are folks in the National Guard who serve in active duty on the reserves. There are folks who serve in the National Guard who go directly into the National Guard and serve in that capacity. The strain on the guard and reserve force is not particularly great for America over the past 11 years.

We realize in our program that we have laws to protect guard and reservists, too. It is a law called USARA. If you are an employer and someone deploys — that is, they are in the guard and reserve and they are called up to serve in Afghanistan — the employer is required by law to have that job for them when they come back. What people are not thinking of is what happens on the front end. If you are an HR manager in a big company and you have a percentage of guard and reservists, are you willing to go the extra mile and take on additional people, even if they are qualified? You cannot predict human behaviour, but you know there comes a certain stress point for employers if they take on too many. In a harsh economy, if you take on guard and reservists and they get a job when they come back, what are you doing with the person you employed? Sometimes you cannot accommodate both. There are challenges with that.

The other thing I have not talked about in the program is that small business is critical in our ability to reduce those numbers. In America we will not do this with big business alone. In a lot of local communities that we have gone to, small businesses have been the source of hires. This will not be done by big business because during a recession big companies learn to do more with less. We will be lucky to keep, for the most part, steady state hiring for veterans in some of those companies. We may be able, in the margins, to increase them somewhere, but I think the real answer for us — because the numbers are so large — is with small- and medium-sized businesses. Oftentimes they have not considered hiring a veteran. If they hire one and see the value, then they are likely to hire two. There are 27 million small businesses in America. It makes much more sense that you can solve the problem with 27 million by Fortune 500. We need the

**M. Schmiegel :** Oui.

**Le sénateur Day :** Vous parlez d'anciens combattants?

**M. Schmiegel :** Non, je parle de ceux qui sont dans la Garde nationale ou des réservistes qui sont revenus récemment et qui ont été démobilisés. Ils ont le statut de réservistes et ne sont donc pas en service actif là où ils sont entièrement déployés. Il s'agit en fait de membres de la Garde nationale et de réservistes. Ils participent aux exercices d'entraînement un certain nombre de fois par an, normalement à raison d'une fin de semaine par mois, et constituent une force disponible pour les États-Unis.

**Le sénateur Day :** Ils sont un peu comme les membres de notre milice ou nos réservistes, qui sont appelés à temps plein pendant de courtes périodes; peut-être qu'ils vont en Afghanistan.

**M. Schmiegel :** Normalement, quelqu'un qui sort du service actif envisage de rester ou non dans la Force de réserve. Il y a des gens de la Garde nationale qui sont en service actif au sein de la réserve. Il y a des gens de la Garde nationale qui vont directement à la Garde nationale et qui y font leur service à ce titre. La pression qui s'est exercée sur la garde et la réserve ces 11 dernières années n'a pas été particulièrement heureuse.

Nous sommes conscients que dans nos programmes, il existe des lois afin de protéger la garde et les réservistes. Il s'agit d'une loi intitulée USARA. Si vous êtes un employeur et que quelqu'un doit être déployé — c'est-à-dire, que cette personne est membre de la garde ou réserviste et qu'elle est appelée à servir en Afghanistan —, l'employeur doit, selon la loi, garder cet emploi disponible à son retour. Ce à quoi les gens ne pensent pas, c'est à ce qui se passe en première ligne. Si vous êtes un gestionnaire de ressources humaines dans une grande entreprise et que vous avez chez vous une certaine proportion de membres de la garde et de réservistes, avez-vous envie de faire un effort supplémentaire et de recruter davantage de gens, même s'ils sont qualifiés? On ne peut prévoir les comportements humains, mais on sait que l'on atteint un certain degré de stress lorsqu'un employeur en recrute trop. En des temps économiques difficiles, si vous embauchez des membres de la garde et des réservistes et qu'ils retrouvent leur emploi à leur retour, qu'advient-il de la personne qu'on a employée? Parfois, on ne peut satisfaire les deux. Il y a des défis qui y sont associés.

Un autre point dont j'ai omis de parler dans le programme est que les petites entreprises jouent un rôle essentiel pour ce qui est de notre capacité à réduire ces chiffres. Aux États-Unis, on n'y parviendra pas uniquement avec de grandes entreprises. Dans un grand nombre de collectivités locales où nous sommes allés, les petites entreprises sont la source d'emploi. Ce n'est pas le cas des grandes entreprises, car pendant une récession, celles-ci apprennent à faire plus avec moins de moyens. Ce serait une chance de pouvoir garder un nombre stable d'emplois subventionnés par l'État pour les anciens combattants dans certaines de ces compagnies. Il se peut que nous soyons en mesure d'augmenter ce nombre d'emplois à certains endroits, mais je pense qu'il faut chercher la vraie solution — étant donné que les chiffres sont si élevés — auprès des petites et moyennes entreprises. Souvent, ces entreprises ne pensent pas à embaucher d'anciens combattants. Si elles le font et

Fortune 500 to do that. My strategy was simple: We partner with companies; they support our program. Our program is supported by the private sector. It is funded. That is how we do it. There are no government funds for our program. Those companies are doing it because they want access to veterans. We work with big companies in large part to get them to engage their suppliers, their clients, their customers, their subcontractors. Imagine the potential.

GM and Toyota both support our program. GM's CEO happens to be a veteran. He sent a letter to his 7,100 dealers and suppliers, encouraging them to hire veterans. That means a lot more to me than what GM could hire in their plants. At their dealer conference in Las Vegas a couple of weeks ago, the leadership at Toyota got up in front of their dealers and encouraged them to hire veterans. Walmart has tens of thousands of small business suppliers. Big companies are a means to an end. For us — and I am not sure the same exists here — small business is the only way we will address 12 per cent unemployment for post-9/11 veterans, 29 per cent for those 25 and under, 14 per cent for guard reservists, and 26 per cent for military spouses. It is the only way.

**Senator Day:** Thank you. We are agreeing on a lot of points here.

Before I hand it back to my colleagues, because I am sure they have other items they want to pursue, you mentioned that there were hundreds of organizations in the United States relating to or helping to hire veterans. A year and a half ago, why did you or why did the United States Chamber of Commerce decide to start another one rather than attempt to coordinate the existing ones? The second part of that question is in relation to the Veterans Employment Advisory Council. Explain to us why that advisory council was necessary as part of your Hiring Our Heroes program.

**Mr. Schmiegel:** With regard to the first question, I can speak from experience. When I left the military in 2009, I went through the Transition Assistance Program. There is a site that you can go to called the National Resource Directory. There are 14,000 organizations in the National Resource Directory for veterans to receive services. You go on that site, but how can you differentiate who is good and who is not good?

qu'elles en voient les avantages, il se peut qu'elles en embauchent deux. Il y a 27 millions de petites entreprises aux États-Unis. Il est beaucoup plus logique de chercher à résoudre le problème avec 27 millions d'entreprises qu'avec les entreprises membres du Fortune 500. Il nous faut ces grandes entreprises pour y parvenir. Ma stratégie était simple : nous établissons des partenariats avec des entreprises; elles appuient notre programme. Notre programme est appuyé par le secteur privé. Il est financé. C'est comme cela que nous nous y prenons. Notre programme ne fait l'objet d'aucun financement du gouvernement. Ces entreprises nous aident, car elles souhaitent avoir accès aux anciens combattants. Nous collaborons avec de grandes entreprises principalement pour que celles-ci incitent leurs fournisseurs, leurs clients et leurs sous-traitants à participer au programme. Imaginez tout le potentiel que ça représente.

GM et Toyota appuient notre programme. Il se trouve que le PDG de GM est un ancien combattant. Il a écrit une lettre à ses 7 100 concessionnaires et fournisseurs, afin de les inciter à embaucher des anciens combattants. Cela a beaucoup plus d'importance que le nombre de personnes que GM aurait pu embaucher dans ses usines. Au Congrès des concessionnaires de Las Vegas, il y a quelques semaines, les dirigeants de Toyota ont pris la parole devant leurs concessionnaires afin de les encourager à embaucher des anciens combattants. Walmart a des dizaines de milliers de fournisseurs qui sont des petites entreprises. Les grandes entreprises sont un moyen de parvenir à nos fins. Pour nous — et je ne suis pas certain que la situation soit la même ici —, les petites entreprises sont la seule solution au taux de chômage de 12 p. 100 que connaissent les anciens combattants qui le sont devenus après le 11 septembre, le taux de chômage de 29 p. 100 que connaissent les 25 ans et moins, de 14 p. 100 que connaissent les réservistes de la garde et de 26 p. 100 que connaissent les conjointes et les conjoints de militaires. C'est la seule solution.

**Le sénateur Day :** Merci. Nous sommes d'accord sur un grand nombre de points.

Avant de laisser la parole à mes collègues, car je suis certain qu'il y a d'autres points dont ils aimeraient discuter, vous avez mentionné que des centaines d'organisations aux États-Unis visent à favoriser l'embauche des anciens combattants. Pourquoi donc la Chambre de commerce des États-Unis ou vous-même avez décidé, il y a un an et demi, de créer une nouvelle organisation plutôt que de tenter de coordonner celles qui existent déjà? La deuxième partie de ma question a trait au Veterans Employment Advisory Council. Expliquez-nous pourquoi ce conseil consultatif était nécessaire dans le cadre du programme Hiring Our Heroes.

**M. Schmiegel :** Pour ce qui est de la première question, je peux vous parler de mon expérience. Lorsque j'ai quitté l'armée en 2009, j'ai participé au programme d'aide à la transition. Il y a un site que l'on peut consulter qui s'appelle The National Resource Directory. Cet annuaire contient le nom de 14 000 organisations qui permettent aux anciens combattants de recevoir des services. Lorsque l'on visite ce site, comment peut-on faire la différence entre celles qui sont bonnes et celles qui ne le sont pas?

On top of that, statistics show that there are another 26,000 organizations, for a total of 40,000 organizations, who claim they are helping veterans in some way. We started the program at the chamber to coordinate efforts with organizations that have the same scale and scope as the chamber. I mentioned government organizations, but we bring in the biggest players — and this is on the small side, too. My thought, as head of this program, is that if you do something meaningful in such a coordinated and collaborative way between the public, non-profit and private sectors, we will get rid of a lot of bad actors. There are people out there who are not doing good things for veterans with the funds they are receiving from philanthropic organizations, from companies or from individuals.

The answer to your question is that I am actually going to help, in some regard, to get rid of organizations that are not doing good things for veterans, by doing things in a way that is collaborative and on such a large and effective scale that they no longer exist.

**Senator Day:** And the advisory council?

**Mr. Schmiegel:** The advisory council was actually very simple from the respect that we saw a trend with companies that were going from event to event. When we started this program at the chamber in March of 2011, it was just me and a young woman who helped me with the first hiring fair in Chicago. For five months we did not have any other personnel. We were going from city to city, raising money locally in that city from a company that wanted to sponsor the event, then executing the event and moving on to the next one. We were taking in-kind contributions from hotels, non-profits or venues that wanted to give us the space for free. This is difficult to do city by city.

We looked across the space at the individual industries, sectors and companies that were with us for the first dozen fairs that we did. We asked them if they would join this council and help to fund our efforts. I can tell you that doing 400 fairs costs money. We have 20 people now, too.

When the program first existed at the chamber, we did an annual forum called *Business Steps Up: Hiring our Heroes*. I am not shy about telling people that this is about the business community stepping up and supporting its nation's heroes. Companies are willing to do it because, first, they know that it is the right thing to do; and, second, they know that it is the smart thing to do. If they are seen as a leader in this industry and are part of this council, they are seen as a leader among veterans and military spouses.

I did a phone call yesterday with all of our members to show what our vision is for next year. We meet three times a year and share best practices. Imagine a time where you look at General Electric's veterans' network and Capital One's veterans' network, where they can start to cross collaborate between industries. Again, I can give you countless examples from these fairs that I have been to. I went to Naperville, Illinois, and I saw seven or eight of the companies on our council there before we stood up

Selon les statistiques, 26 000 autres organisations, sur un total de 40 000, disent venir en aide aux anciens combattants. Nous avons commencé ce programme à la Chambre de commerce afin de coordonner nos efforts à ceux d'organisations semblables. J'ai mentionné des organisations gouvernementales, mais nous faisons intervenir des intervenants importants, à petite échelle. En tant que directeur de ce programme, je pensais que si l'on parvenait à faire quelque chose de significatif de façon coordonnée et en collaboration entre les secteurs public, sans but lucratif, et privé, cela permettrait de se débarrasser d'un grand nombre d'intervenants inutiles. Il y a un certain nombre de gens qui ne font pas grand-chose pour les anciens combattants avec les fonds qu'ils reçoivent d'organismes philanthropiques, d'entreprises ou de particuliers.

Pour répondre à votre question, je vais en fait contribuer, en quelque sorte, à ce que l'on se débarrasse d'organisations qui ne viennent pas vraiment en aide aux anciens combattants, en collaborant à une telle échelle avec celles qui sont utiles que celles qui ne le sont pas perdront toute leur raison d'être.

**Le sénateur Day :** Et le conseil consultatif?

**M. Schmiegel :** En fait, le mandat du conseil consultatif était très simple, les entreprises se rendant à divers salons de l'emploi. Lorsque nous avons commencé ce programme à la Chambre de commerce en mars 2011, nous n'étions que deux, moi-même et une jeune femme qui m'a aidé à participer au premier salon de l'emploi à Chicago. Pendant cinq mois, nous avons travaillé seuls. Nous allions de ville en ville, afin de recueillir des fonds d'entreprises qui souhaitaient parrainer le salon. Des hôtels, des organisations sans but lucratif ou des centres de conférence nous faisaient des dons et nous laissaient utiliser gratuitement leurs locaux. La tâche était difficile pour nous.

Au cours des 12 premiers salons que nous avons organisés, nous avons fait appel à divers secteurs et entreprises. Nous leur avons demandé s'ils accepteraient de se joindre au conseil pour financer nos efforts. Je peux vous dire qu'organiser 400 salons de l'emploi est coûteux. Nous avons aujourd'hui 20 employés.

Au tout début du programme à la Chambre de commerce, nous avons organisé un forum annuel intitulé *Business Steps Up : Hiring our Heroes*. Je n'ai pas honte de dire que nous cherchons à mobiliser le monde des affaires pour qu'il vienne en aide aux héros de la nation. Et il répond à l'appel, non seulement parce que c'est utile, mais aussi intelligent. Si une entreprise est considérée comme un leader dans un secteur donné et fait partie de ce conseil, c'est comme cela qu'elle est perçue chez les anciens combattants et les conjoints de militaires.

Hier, j'ai eu une conférence téléphonique avec tous nos membres afin d'expliquer notre vision pour l'année prochaine. Nous nous réunissons trois fois par an afin de partager des pratiques exemplaires. Imaginez qu'un jour, le réseau des anciens combattants de General Electric et celui des anciens combattants de Capital One puissent collaborer entre eux. Une fois encore, je peux vous citer d'innombrables exemples de salons auxquels nous avons participé. Je suis allé à Naperville, dans l'Illinois, et j'y ai vu

the council officially last November. You would see an employer who would have a veteran come up to them and who would tell that veteran, "This company is really not a good fit for you; you should go talk to someone else." That is the state that we want to get to where everyone across the business community is working together.

I think that longer term, for your program, there would be the growth of an institute where you would bring in everyone in a collaborative fashion. As we look at all the lead veterans' service organizations, non-profits, and associations — the ones that are really leading this space — some type of coalition or broader association needs to be built so that we can more effectively advocate. Hiring our Heroes is part of a foundation within the chamber. It is a 501(c)(3); it is a non-profit organization within the chamber. I do believe that there is a space in Washington for a coordinated effort between all of those agencies.

The question is: Will people leave their egos at the door to form that type of coalition? We have some of the biggest veterans' service organizations in the world. I think one day, if that happens, we will be much more effective in doing the things that we do. On top of that, you can form some type of certification and vetting process once you bring the leaders to the table to address the issue that we have 14, 000 organizations in the National Resource Directory.

**Senator Day:** You could also have code of conduct to weed out the ones that are not —

**Mr. Schmiegel:** Exactly. There are institutions that certify organizations. I am sure that we could figure it out. I think that that is a little bit down the road, but I have been talking to a few people about that as well and think it would be useful.

**Senator Day:** That is very helpful. Thank you, colonel.

**Senator Wallin:** I have a couple of follow-up points. First, thank you for taking out the fraudsters. It would be good work to do that; there are too many of them.

You talked about the expectations that your member companies have, in the private sector, of their supplier system. Sometimes that is mandated when it comes to dealing with green suppliers. Is it mandated in any way, or is it just a question of the expectation that you deal with people in your supply chain who share the same values?

**Mr. Schmiegel:** No, I do not think that any of the companies that we have worked with have mandated it, but it can be —

**Senator Wallin:** Leading by example.

**Mr. Schmiegel:** Leading by example and saying that it is valued within the company, especially if you are a small business. We work with some defence contractors. Having a small business

sept ou huit entreprises membres de notre conseil avant que ce dernier ne soit officiellement inauguré en novembre dernier. Un employeur rapportait avoir dit à un ancien combattant que son entreprise ne pouvait pas lui offrir un emploi qui lui convenait et qu'il pourrait trouver mieux ailleurs. Voilà le genre de collaboration que nous souhaitons.

À long terme, vous devriez envisager pour votre programme un institut qui rassemblerait tout le monde dans un esprit de collaboration. Si l'on songe aux principales organisations de services aux anciens combattants, des organisations sans but lucratif et des associations — celles qui jouent vraiment un rôle de leader dans ce domaine —, une forme de coalition ou d'association plus larges doit être créée afin de nous permettre de mieux défendre les intérêts des anciens combattants. Hiring our Heroes fait partie d'une fondation mise sur pied à la Chambre de commerce. Aux termes de la disposition 501(c)(3) de notre charte. Je crois fermement qu'il est possible de faire à Washington un effort coordonné entre toutes ces agences.

La question est la suivante : va-t-on laisser son égo de côté pour former ce type de coalition? Nous avons l'une des plus grandes organisations de services aux anciens combattants du monde. Si on y arrive un jour, on sera beaucoup plus efficace. En plus, on pourrait créer un mécanisme de reconnaissance professionnelle et de contrôle pour résoudre le problème que pose le fait d'avoir 14 000 organisations dans le National Resource Directory.

**Le sénateur Day :** Vous pourriez aussi avoir un code de déontologie afin de vous débarrasser de celles qui ne sont pas...

**M. Schmiegel :** Exactement. Il existe des institutions qui accréditent les organisations. Je suis sûr qu'on pourrait penser à quelque chose. Je pense que c'est quelque chose sur laquelle il va falloir se pencher un peu plus tard, mais j'en ai parlé avec quelques personnes et je pense que cela serait utile.

**Le sénateur Day :** C'est en effet très utile. Merci, colonel.

**Le sénateur Wallin :** J'ai quelques points à soulever pour faire suite à ce qui a été dit. Tout d'abord, merci de vous être débarrassés des fraudeurs. Ce serait bien d'en faire de même, ils sont trop nombreux.

Vous avez parlé des attentes que les entreprises qui sont membres de votre organisation ont, dans le secteur privé, vis-à-vis leurs réseaux de fournisseurs. C'est parfois une exigence lorsqu'il s'agit de faire affaire avec des fournisseurs verts. Est-ce le cas, ou s'agit-il simplement de s'attendre à ce que les acteurs de votre chaîne d'approvisionnement partagent les mêmes valeurs?

**M. Schmiegel :** Non, je ne crois pas que les entreprises avec lesquelles nous collaborons en ont fait une exigence, mais cela peut être fait...

**Le sénateur Wallin :** En montrant l'exemple.

**M. Schmiegel :** On peut montrer l'exemple et dire que c'est quelque chose d'important au sein de l'entreprise, plus particulièrement si on est une petite entreprise. Nous collaborons

know that those values are valued by the parent organization has worked on the defence contractor side. It can work in some of the other companies that we are working with. I think there is a good opportunity there.

**Senator Wallin:** There are no government funds for your program at all?

**Mr. Schmiegel:** No.

**Senator Wallin:** Are the veterans who work still eligible for all their pensions or payments through the system if there is any injury?

**Mr. Schmiegel:** For?

**Senator Wallin:** Their pensions, their retirement funds out of the military or any special payments because of injury.

**Mr. Schmiegel:** None of that is affected by our program. Not at all.

**Senator Wallin:** When you talk about the transitioning members and the vets and say that you are looking for civilian jobs for them, is that on-base, off-base or both? Are you doing some of that in those pre-stages, maybe when they come back from deployment and you know that they will be out in a year?

**Mr. Schmiegel:** Yes. More and more of our hiring fairs will be on the bases, but we will bring employers that have a national footprint because 80 per cent of them are going somewhere else. It is not hard for some of the bigger companies that have a local presence around a base to send a regional recruiting manager, but, generally speaking, they have opportunities elsewhere in the country. The other thing that we are doing is called the Fast Track program, which I addressed in my remarks about the systemic challenges. I was head of enlisted assignments and retention for the Marine Corps for a couple of years. I was responsible for the 60 HR managers who assign and retain 170,000 marines worldwide. I interviewed 5,000 young marines a year about their decision to stay in or leave the Marine Corps. Three out of four marines leave after their first four years. When I asked them what they were going to do next and thanked them for their service, they would say, "Sir, I do not know what I am going to do. I am going to go home and figure it out when I get there." That is not a good plan. We are building a program called Fast Track. Everyone is trying to bite the whole apple. Do not bite the whole apple; take one bite. We did some research with an organization at Syracuse University called the Institute for Veterans and Military Families. We mapped the 100 cities in America that are forecasting the greatest job growth. They are showing sustained growth, and they are forecast to grow over the next five to 10 years. Then, we identified the industries and sectors that are driving growth. It will not be a million jobs, but it could be 200,000. They are for skilled work. They are high-paying jobs, and there is a desperate need in those companies. We will start bringing this map to the hiring fairs, and we will do it online in an

avec des sous-traitants de la Défense. Le fait qu'une petite entreprise sait que ces valeurs sont importantes pour l'organisation mère a fonctionné du côté des sous-traitants de la Défense. Cela peut fonctionner chez certaines des entreprises avec lesquelles nous collaborons. Je pense qu'il y a là une bonne possibilité.

**Le sénateur Wallin :** Votre programme ne reçoit aucun financement du gouvernement?

**M. Schmiegel :** Non.

**Le sénateur Wallin :** Les anciens combattants qui travaillent sont-ils toujours admissibles à leurs pensions ou à des versements par l'intermédiaire du réseau en cas de blessure?

**M. Schmiegel :** Pour?

**Le sénateur Wallin :** Leurs pensions, leur retraite financée par l'armée, ou tout autre versement spécial pour blessure.

**M. Schmiegel :** Rien de cela n'est touché par notre programme. Rien du tout.

**Le sénateur Wallin :** Lorsque vous parlez des membres en transition et des anciens combattants et que vous disiez que vous cherchiez des emplois dans le civil pour eux, s'agit-il d'emplois dans les bases, à l'extérieur, ou les deux? Cela fait-il partie des choses que vous faites au cours des étapes préliminaires, peut-être lorsqu'ils reviennent d'un déploiement et que vous savez qu'ils vont être redéployés dans un an?

**M. Schmiegel :** Oui. Un nombre croissant de nos salons de l'emploi aura lieu dans les bases, mais nous allons y faire participer des employeurs d'envergure nationale, car 80 p. 100 des futurs employés iront ailleurs. Il n'est pas difficile pour certaines grandes entreprises qui ont une présence locale aux alentours de la base d'envoyer un chef du recrutement régional, mais, en général, elles offrent des possibilités d'emploi ailleurs au pays. Il y a un autre service que nous offrons et qui s'appelle le programme Fast Track, dont j'ai parlé dans mon exposé concernant les défis systémiques. Pendant quelques années, j'ai été chef des affectations et du maintien en poste dans les Marines. J'étais responsable des 60 gestionnaires en ressources humaines qui envoient en affectation et maintiennent en poste 170 000 marines partout dans le monde. Chaque année, je demandais à 5 000 jeunes marines quelle décision ils avaient prise : rester ou quitter les Marines. Trois sur quatre quittent les Marines après leurs quatre premières années. Lorsque je leur demandais ce qu'ils comptaient faire par la suite et que je les remerciais de leurs services, ils me répondaient : « Monsieur, je ne sais pas ce que je vais faire. Je vais rentrer chez moi et y réfléchir une fois làbas ». Cela n'est pas un bon plan. Nous élaborons un programme intitulé Fast Track. Tout le monde se dispute le même marché. Il ne faut pas chercher à s'approprier tout un marché; il suffit d'en obtenir une part. Nous avons réalisé un projet de recherche avec une organisation associée à l'Université de Syracuse qui s'appelle Institute for Veterans and Military Families. Nous avons cartographié les 100 villes des États-Unis qui devraient enregistrer la plus forte croissance du marché de l'emploi. Ces villes connaissent une croissance soutenue et on prévoit que cela va continuer au cours des 5 à 10 prochaines années. Ensuite, nous

interactive way. If geography is driving their decision, show them the map. If you have a kid going to the heart of Texas where there is 20 per cent unemployment in some rural community, help them to make an informed decision and say, "Have you looked at Houston? Have you looked at Dallas where there is growth?" Then it affects the GI bill, which is their education decision. They can use their GI bill for a year or 18 months to get a certification, a licence or a credential at a community college and then get a good-paying job, support their family and then go to school at night to get their bachelor's degree. That is not happening in the Transition Assistance Program.

Seventy-one per cent of the people who come to our hiring fairs — employed or unemployed — say that they will not relocate for a job. It goes back to the thesis that geography is driving everything they do. Show them where the jobs are and who is hiring them and drive them to the critical path to employment. Where do they use their GI bill? We are building a whole system that will be released next week. Show them the map and the industries first, the places with jobs. The third phase will show them what they need to do with their GI bill to get a credential, license, certification or an apprenticeship program to get a good-paying job. That is a game changer.

**Senator Wallin:** It certainly is. Let me ask the flipside of that because I read a very interesting article on this recently. We have some of the same issues in this country. I think your number was three out of four who were leaving. That is an issue. The military is spending a lot of tax dollars training up employees for these companies if they are leaving that quickly. Is there some other way to rationalize that system early on? I think about our own airforce. Why not bring in the airlines that inevitably end up taking those skills workers and have them participate in the training cost up front?

**Mr. Schmiegel:** Absolutely. Not only that but also I think there should be an effort at their schools. While they are in the military there is an initial entry level school, which costs taxpayers thousands of dollars. Then there are advanced courses for people who stay and get out at the six, eight, ten-year mark. We should bring the private sector in to get them the credentials that they need at the school. America has a shortage of 200,000 drivers. It is

avons repéré les industries et les secteurs qui sont le moteur de cette croissance. Cela ne représente pas un million d'emplois, mais ce pourrait être 200 000. Il s'agit d'emplois pour travailleurs qualifiés. Il s'agit d'emplois hautement rémunérés dont ces entreprises ont désespérément besoin. Nous allons commencer par montrer la carte de ces villes au salon de l'emploi, et allons en mettre une version interactive en ligne. Si la décision du chercheur d'emploi est motivée par des critères géographiques, on lui montre la carte. Si un jeune souhaite aller au cœur du Texas où il y a un taux de chômage de 20 p. 100 dans certaines collectivités rurales, vous pouvez l'aider à prendre une décision éclairée en lui disant : « As-tu pensé à Houston? As-tu pensé à Dallas où il y a de la croissance? » Ensuite, cela a des répercussions sur les subventions aux fins d'éducation, car ils peuvent avoir à prendre la décision de retourner aux études. Ils peuvent se servir d'une subvention aux études pendant un an ou 18 mois pour obtenir un certificat, un permis ou un diplôme dans un collège communautaire. Ils pourront ensuite obtenir un emploi bien rémunéré, subvenir aux besoins de leur famille et plus tard assister à des cours du soir pour obtenir un baccalauréat. Ce n'est pas prévu actuellement par le programme d'aide à la transition.

Soixante et onze pour cent des gens qui assistent à nos salons de l'emploi — qu'ils aient déjà un poste ou non — affirment qu'ils ne déménageront pas pour un emploi. Cela renvoie à la thèse selon laquelle ce sont des critères géographiques qui motivent leurs décisions. Il faut leur montrer où sont les emplois et qui embauche et les mettre sur la bonne voie pour les études pour qu'ils décrochent un emploi. Où se serviront-ils de l'aide financière? Nous sommes en train d'élaborer tout un régime qui sera publié la semaine prochaine. Montrez-leur la carte et les industries d'abord, les endroits où il y a de l'emploi. La troisième phase consistera à leur expliquer comment se servir de l'aide financière afin d'obtenir un certificat, un permis, un diplôme ou suivre un programme d'apprentissage qui débouchera sur un emploi rémunérateur. Cela change complètement la donne.

**Le sénateur Wallin :** C'est certainement le cas. Laissez-moi vous interroger sur le revers de la médaille, car j'ai lu un article très intéressant récemment. Nous nous heurtons à des problèmes un peu similaires dans notre pays. Je pense que vous avez indiqué que trois personnes sur quatre quittaient les Marines. C'est un véritable problème. Les deniers publics que dépense l'armée pour former des employés pour ces entreprises sont considérables si ceux-ci quittent les rangs aussi rapidement. Existe-t-il d'autres façons de gérer cette situation plus tôt? Je pense notamment à notre armée de l'air. Pourquoi ne pas faire participer les transporteurs aériens qui finissent inévitablement par embaucher cette main-d'œuvre qualifiée et leur faire assumer une partie du coût de formation dès le départ?

**M. Schmiegel :** Absolument. Il y a non seulement cela, mais il devrait aussi y avoir des efforts dans les écoles. Lorsqu'ils sont dans l'armée, il y a une formation initiale d'entrée qui coûte des milliers de dollars aux contribuables. Il y a ensuite des cours de perfectionnement pour ceux qui restent et qui quittent le service au bout de 6, 8 ou 10 ans. Nous devrions faire participer le secteur privé afin de leur donner les certificats dont ils ont besoin à l'école.

forecast to grow by 500, 000 over the next ten years. I am sure there is a shortage of drivers here. We have people who have driven seven-tonne trucks and heavy equipment in the military. We have people with incidental driver's licenses. The chief difference between getting a military driver's license to drive a truck and an eighteen wheeler is backing up. We jump out of the back of the truck and guide someone to back up. You cannot tell me, in the United States of America, that we cannot get someone a commercial driver's licence while they are at mode of transport school in the military. Canada should look at the same thing.

**Senator Wallin:** We make them wait the same way. You can be accredited as a fighter pilot, but you cannot fly a Cessna.

**Mr. Schmiegel:** We have medics saving lives on the battlefield, and they have to wait a year before becoming an EMT.

**Senator Wallin:** This is a very important issue. Thank you for shining a light on it.

**The Deputy Chair:** Mr. Schmiegel, we appreciate you coming out here today. It has been enlightening. Clearly you have a great program, and we can learn from that. If there anything further that you feel that we can benefit from, please send it to us through the clerk. We would be happy to see that.

(The committee adjourned.)

OTTAWA, Wednesday October 24, 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 services and benefits provided to members of the Canadian Forces; to veterans; to members and former members of the Royal Canadian Mounted Police and their families.

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

[*Translation*]

**The Chair:** Welcome, ladies and gentlemen. We are continuing our study on the transition of military veterans and the possibility for them of returning to the workplace and being full-fledged citizens, while recognizing their limitations and the advantages they have to offer to civil society.

We welcome today Ms. Elizabeth Steggle, public affairs executive at the Canadian Association of Occupational Therapists (CAOT). She will be delivering her brief, and afterwards we will have a question period.

Les États-Unis connaissent une pénurie de 200 000 camionneurs. On prévoit que ce chiffre passera à 500 000 au cours des 10 prochaines années. Je suis certain qu'il existe une pénurie de camionneurs ici aussi. Nous avons des gens qui ont conduit des camions de sept tonnes et de l'équipement lourd dans l'armée. Nous avons aussi des gens qui ont un permis poids lourd occasionnel. La principale différence entre un permis poids lourd de l'armée et un permis 18 roues réside dans la manœuvre de marche arrière. Dans l'armée, on saute de l'arrière du camion afin de guider le chauffeur pendant qu'il recule le véhicule. On ne peut pas me faire croire qu'aux États-Unis, on ne puisse pas obtenir de permis poids lourd commercial à quelqu'un qui suit une formation en transport dans l'armée. Le Canada devrait envisager d'en faire de même.

**Le sénateur Wallin :** On les fait attendre quoi qu'il en soit. Vous pouvez être un pilote d'avion de combat accrédité, mais vous n'avez pas le droit de piloter un Cessna.

**M. Schmiegel :** Nous avons des auxiliaires médicaux qui sauvent des vies au champ de bataille qui doivent attendre un an avant de pouvoir devenir des techniciens d'urgence médicale.

**Le sénateur Wallin :** C'est une question très importante. Merci d'avoir fait la lumière dessus.

**Le vice-président :** Monsieur Schmiegel, nous apprécions votre présence aujourd'hui. Vous nous avez beaucoup éclairés. De toute évidence vous avez un excellent programme dont nous avons beaucoup à apprendre. S'il y a d'autres informations qui, selon vous, pourraient nous être utiles, veuillez nous les transmettre par l'intermédiaire de la greffière. Nous serions ravis d'en prendre connaissance.

(La séance est levée.)

OTTAWA, le mercredi 24 octobre 2012

Le Sous-comité des anciens combattants du Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense se réunit aujourd'hui, à 12 h 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 :** Mesdames et messieurs bienvenus. Nous poursuivons l'étude sur la transition des vétérans militaires et la possibilité de retourner sur le marché du travail et être des citoyens à part entière tout en reconnaissant leurs limitations et les avantages qu'ils peuvent offrir à la société civile.

Nous recevons aujourd'hui Elizabeth Steggle, directrice des affaires publiques à l'Association canadienne des ergothérapeutes (ACE). Elle nous fera part de son mémoire, ensuite, nous passerons à la période des questions.

[English]

You may have some corresponding comments or an executive summary to it, and then we would like to have questions. We have until about 1:15 p.m.

**Elizabeth Steggle, Public Affairs Executive, Canadian Association of Occupational Therapists:** Good afternoon, senators. My name is Elizabeth Steggle and I am pleased to represent the Canadian Association of Occupational Therapists. Thank you for your invitation to share information about the role of occupational therapy in assisting veterans in their transition to civilian life and the challenges of providing occupational rehabilitation services in this context.

Engagement in meaningful occupation is a determinant of health. Occupational therapists, or OTs as we are often known, believe that occupation not only refers to paid employment, which is an important component, but also encompasses everything that we need, want, or are expected to do in life. It is about day-to-day functioning. This may include earning a living, but it may also include such occupations as driving to the bank, playing with the kids, watching a ball game with friends or brushing our teeth. Meaningful occupation is as individual as a fingerprint, and one cannot make assumptions about what another person finds meaningful.

Occupational therapy came into being in 1915 in order to assist soldiers who were returning from World War I in their transition to civilian life. OTs have worked with veterans for almost a century. It was recognized that injured soldiers benefited from engagement in meaningful occupation. Ward occupational aides, as OTs were then called, worked with injured soldiers therapeutically to restore function and to assist with their transition to civilian life. Today, OTs work not only with veterans who have sustained physical injury but also with those who experience depression, anxiety and PTSD as a result of their experiences.

OTs are highly trained to help individuals determine and address their occupational goals so that they may lead productive and satisfying lives with minimal dependence on family and society at large. Dependence may be physical, emotional or financial. I would like to provide an example.

Last week an OT told me that she was working with a modern-day veteran and his family. The man had always been the go-to guy, the guy everyone relied on. As a result of PTSD he became reclusive, unable to leave his bedroom and detached from his wife and two children. Having discussed the issues independently with husband and wife, the OT encouraged the man and wife to explain their fears and frustrations to each other. The wife explained that she felt overwhelmed by the burden of caring for the whole family. The man explained that he was fearful of

[Traduction]

Vous pourriez commencer par quelques remarques ou par un résumé du document, après quoi, nous aimerions vous poser quelques questions. Nous avons jusqu'aux environs de 13 h 15.

**Elizabeth Steggle, directrice des affaires publiques, Association canadienne des ergothérapeutes :** Bonjour, mesdames, messieurs les sénateurs. Je m'appelle Elizabeth Steggle et je suis heureuse de représenter l'Association canadienne des ergothérapeutes. Merci de m'avoir invitée à partager de l'information sur le rôle de l'ergothérapie pour aider les anciens combattants dans leur transition vers la vie civile et sur les défis à relever pour offrir des services de réadaptation professionnelle dans un tel contexte.

S'adonner à une profession utile et appréciable est un facteur déterminant pour la santé. Selon les ergothérapeutes, une profession, c'est non seulement un emploi rémunéré — ce qui est un élément important — mais c'est aussi tout ce dont on a besoin, tout ce que l'on souhaite et tout ce que l'on est censé faire. Il s'agit du fonctionnement quotidien. Cela peut inclure non seulement le fait de gagner sa vie, mais aussi des « occupations » comme l'action de conduire jusqu'à la banque, jouer avec les enfants, regarder une partie de quelque chose avec des amis ou se brosser les dents. Une occupation ou une profession valable, c'est aussi personnel que des empreintes digitales et on ne peut pas deviner ce que les autres trouvent utile ou valorisant.

L'ergothérapie est née en 1915 pour aider les soldats qui rentraient de la Première Guerre mondiale dans leur transition vers la vie civile. Les ergothérapeutes travaillent avec les anciens combattants depuis près d'un siècle. On a reconnu que les soldats blessés avaient intérêt à avoir une occupation constructive et pertinente. Les « aides de guerre ou aides opérationnelles », comme on les appelait à l'époque, travaillaient de manière thérapeutique avec des soldats blessés pour rétablir leurs fonctions et pour les aider à faire la transition vers la vie civile. Aujourd'hui, les ergothérapeutes travaillent non seulement avec des anciens combattants qui ont subi des blessures physiques, mais aussi avec ceux qui souffrent de dépression, d'anxiété et de TSPT, suite à leurs expériences.

Les ergothérapeutes sont hautement qualifiés pour aider les personnes à identifier et à atteindre leurs objectifs professionnels, afin qu'elles puissent avoir des vies productives et satisfaisantes, avec une dépendance minimale sur leur famille et sur la société, au sens large. Leur dépendance peut être d'ordre physique, émotif ou financier. J'aimerais vous fournir un exemple.

La semaine dernière, une ergothérapeute m'a dit qu'elle travaillait avec un ancien combattant d'aujourd'hui et avec sa famille. L'homme a toujours été quelqu'un de responsable et auquel tout le monde se fiait. À cause du TSPT, il s'est replié sur lui-même, incapable de quitter sa chambre et détaché de sa femme et de ses deux enfants. Après avoir discuté de la question, séparément avec le mari et avec sa femme, l'ergothérapeute les a encouragés à s'expliquer mutuellement leurs peurs et leurs frustrations. La femme a confié qu'elle se sentait impuissante et

situations that would cause flashbacks and intrusive thoughts and that staying in bed was safe, but that he felt guilt and fear of failure.

The couple agreed that the husband would try to get up, wash and dress each day. It was a start. Today, the couple, with the assistance of the OT, is setting small, new, practical goals each day. There are relapses, but the husband has now taken on most of the household chores and has started to drive his children to sports activities, which is one of his goals. The wife is working. Life is not perfect, but it improves each day. This is just one example of how OT intervention may help.

It is known that 48 per cent of veterans report difficulty in transferring to civilian life. They experience more chronic disease than the general population and they may also have sustained physical or operational stress injuries.

OTs work with their clients, including families, to identify personal goals, conduct capacity assessments and develop targeted and measurable outcomes that take into account the whole environment, with environment being physical, social and institutional. In other words, the OT does not focus on one aspect of the person without considering the whole context. A physician may prescribe a medication or a physiotherapist may fix a muscle. OTs work with individual clients taking the whole package into account. This is why OTs are often the catalyst that pulls together the parts. They see a person's real life in their home setting and not in an office. To go back to my example, the OT told me that she was the only professional to have seen the client in his home. She saw him unshaven and unwashed. He said, "I am sorry; I do not really look too good," and she said, "No, you do not. Let us talk about it."

OTs are employed by Veterans Affairs, but I understand that there are three main areas of concern.

OTs are employed as policy analysts and case managers. Given the holistic view of OTs, this is a logical fit, but they fill a generalist role. There is no specific OT representative at the national or regional levels. This leads to a situation where the potential impact of OT is not considered or implemented in a realistic or cost-effective manner.

OTs are employed in some districts but not all, and only on a contract basis. They work on the periphery of the staff teams and are not included in decision making or even social events. I was

désemparée face au fardeau de s'occuper de toute la famille. Pour sa part, l'homme a expliqué qu'il avait peur des situations qui entraîneraient des retours en arrière et qui susciteraient des pensées intrusives, ajoutant qu'il se sentait en sécurité dans son lit, mais qu'il ressentait de la culpabilité et de la peur face à l'échec.

Le couple s'est entendu sur le fait que le mari allait essayer de se lever, de se laver et de s'habiller tous les jours. C'était un début. Aujourd'hui, avec l'aide de l'ergothérapeute, le couple se fixe de nouveaux petits objectifs pratiques, chaque jour. Il y a des rechutes, mais le mari s'occupe désormais de la plupart des tâches ménagères et il a commencé à conduire les enfants à des activités sportives, ce qui faisait partie de ses objectifs. La femme travaille. La vie n'est pas parfaite, mais elle s'améliore de jour en jour. Cela n'est qu'un seul exemple de la façon dont l'intervention d'un ergothérapeute peut être utile.

On sait que 48 p. 100 des anciens combattants signalent avoir du mal à effectuer la transition vers la vie civile. Ils sont atteints d'un plus grand nombre de maladies chroniques que la population générale et peuvent également souffrir de blessures physiques ou de troubles liés au stress opérationnel.

Les ergothérapeutes travaillent avec leurs clients et avec leurs familles, pour identifier les objectifs personnels, réaliser une évaluation des capacités et fixer des objectifs mesurables qui tiennent compte de l'environnement, dans son intégralité, à savoir des dimensions physiques, sociales et institutionnelles. En d'autres mots, l'ergothérapeute ne se concentre pas sur un seul aspect de la personne sans tenir compte de tout le contexte. Un médecin peut prescrire un médicament, tandis qu'un physiothérapeute peut soigner un muscle. Pour leur part, les ergothérapeutes travaillent avec leurs clients individuels et prennent tout en considération. C'est pour cela que les ergothérapeutes sont souvent comme des catalyseurs qui permettent de rassembler toutes les parties. Ils voient comment vit une personne, chez elle, et non pas dans un cabinet. Pour revenir à mon exemple, l'ergothérapeute m'a dit être la seule professionnelle à avoir vu le client, chez lui. Elle l'a vu alors qu'il n'était ni rasé, ni lavé. Il lui a dit : « Je suis désolé, mais je ne fais pas particulièrement bonne impression », à quoi elle a répondu « Non, effectivement. Parlons-en, justement ».

Anciens Combattants emploie des ergothérapeutes, mais j'ai cru comprendre qu'il y a trois principaux domaines de préoccupation.

Les ergothérapeutes sont employés à titre d'analystes des politiques et de gestionnaires de cas. Étant donnée la vision globale des ergothérapeutes, cela semble être tout naturel, mais ils jouent un rôle de généralistes. Les ergothérapeutes n'ont aucun représentant précis, à l'échelle nationale ou régionale. À cause de cela, on ne tient pas compte de l'incidence qu'ils peuvent avoir et on ne tire pas parti de leurs effets potentiels, de manière réaliste et efficace.

Dans certains districts, mais pas dans tous, les ergothérapeutes sont employés uniquement sur une base contractuelle. Ils travaillent en marge des équipes d'employés et ne sont pas inclus dans le

told of an OT who was excluded from the Christmas social, for example. This limits the impact they could have.

Direct OT service is provided efficiently by privately contracted individuals. These individuals report to the district level to either contract OTs or nurses. The contracted OTs tend to be used in order to review reports from the private OTs — which is a duplication of service — or reports are reviewed by nurses who do not understand the recommendations, which often leads to unnecessary questioning and delay in service. It is appropriate to employ OTs at the district level, but they need to be included as part of the staff teams and have the opportunity to recommend the inclusion of appropriate and effective OT service.

I have deliberately focused on providing you with an example of a veteran with mental health issues because the public is not as generally aware of this area of OT practice. However, I would like to conclude by providing an example from my own clinical experience.

I worked with a young man who had sustained a spinal cord injury that left him paralyzed from the neck down. He was not a veteran but he could well have been. My OT colleagues provided a motorized wheelchair that enabled independent mobility and worked with architects and contractors to design and build an accessible home that met his individual needs. I worked with the rehabilitation technologist to provide him with voice activated electronic equipment so that he could operate a computer and all that implies, control his TV and other audiovisual technology, use the telephone, answer the front door and change his position in bed. The last time I heard from him, he said, “The doctors and nurses saved my life, but you gave me a life worth living.”

Thank you.

**The Chair:** Thank you for being brief in the overview of your paper. If my colleagues give me two minutes I may have a question or two.

**Senator Plett:** It will not be as a result of my questions that you will not get your time, chair.

Thank you for being here and for your presentation. I think you kind of answered one of the questions I was going to ask with your last story, but are you also an occupational therapist?

**Ms. Steggle:** I am, yes.

**Senator Plett:** Do you work with Veterans Affairs as well?

processus décisionnel, voire même dans les événements sociaux. Par exemple, on m’a raconté l’histoire d’un ergothérapeute qui a été exclu des activités sociales de Noël. Cela limite l’incidence qu’ils peuvent avoir.

Les services directs d’ergothérapie sont offerts efficacement par des membres du secteur privé. Ces personnes relèvent du district et doivent faire rapport aux ergothérapeutes à contrat ou aux infirmiers. Les ergothérapeutes à contrat servent habituellement à examiner les rapports des ergothérapeutes privés — ce qui constitue un dédoublement de services. Les rapports peuvent aussi être examinés par des infirmiers ou infirmières qui ne comprennent pas les recommandations, ce qui mène souvent à des questions qui ne sont pas nécessaires et à des retards dans les services. Il convient d’employer des ergothérapeutes à l’échelle des districts, mais il faut qu’ils soient inclus au sein des équipes du personnel et qu’ils aient l’occasion de recommander l’inclusion de services d’ergothérapie appropriés et efficaces.

Je me suis délibérément concentrée sur l’exemple d’un ancien combattant souffrant de troubles mentaux, car le public n’est généralement pas au courant de ce secteur d’activité chez les ergothérapeutes. J’aimerais toutefois conclure en donnant un exemple tiré de ma propre expérience clinique.

Je travaillais avec un jeune homme atteint de lésions à la moelle épinière qui l’avaient rendu paralysé du cou jusqu’en bas. Ce n’était pas un ancien combattant, mais il aurait tout aussi bien pu en être un. Mes collègues ergothérapeutes lui ont fourni un fauteuil roulant motorisé qui lui permettait de se déplacer de manière indépendante et ils ont travaillé avec des architectes et des entrepreneurs pour concevoir et construire une maison accessible qui répondait à ses besoins individuels. J’ai travaillé avec un technologue en réadaptation pour lui fournir de l’équipement électronique à activation vocale pour qu’il puisse faire fonctionner un ordinateur et tout ce qui s’y rattache, contrôler sa télévision et autres technologies audiovisuelles, se servir du téléphone, répondre à la porte d’entrée et changer sa position dans le lit. La dernière fois que j’ai eu de ses nouvelles, il m’a dit : « Les médecins et les infirmières n’ont sauvé la vie, mais vous m’avez donné une vie qui vaut la peine d’être vécue ».

Merci.

**Le président :** Merci d’avoir été bref dans le survol de votre mémoire. Si mes collègues me donnent deux minutes, j’aimerais vous poser une ou deux questions.

**Le sénateur Plett :** Ce ne sera pas à cause de mes questions que vous n’aurez pas votre temps de parole, monsieur le président.

Merci d’être ici et merci pour votre exposé. Je crois qu’avec votre dernière histoire, vous avez, en quelque sorte, déjà répondu à une question que j’allais vous poser, mais êtes-vous également ergothérapeute?

**Mme Steggle :** Oui.

**Le sénateur Plett :** Travaillez-vous aussi avec Anciens Combattants?

**Ms. Steggles:** No, I do not, and I do not have experience with veterans.

**Senator Plett:** With the first illustration you gave — and it is a great success story, or at least sounds like it will be a success story — how did the family go about contacting the therapist? Normally, what is done? It sounded like maybe the wife did the contacting because the man was kind of down and out; is that right?

**Ms. Steggles:** No. The occupational therapist was one of the privately contracted occupational therapists, and I understand she was referred from the district level. Sorry — the family was referred by the district level to the private occupational therapist.

**Senator Plett:** This was all privately done; this was a completely private —

**Ms. Steggles:** But covered by Veterans Affairs Canada.

**Senator Plett:** Covered by Veterans Affairs Canada.

**The Chair:** In the district.

**Ms. Steggles:** Yes.

**Senator Plett:** Do you know to what extent they cover? Is it until the occupational therapist determines that they are no longer required, or what would be the extent of that coverage?

**Ms. Steggles:** I understand in this particular instance that the occupational therapist was referred for a period of time. However, if she, working with the psychologist, felt that more time was needed, that would be considered. In fact, in this particular case, I happen to know that the occupational therapist has been working with this gentleman for five years.

**Senator Plett:** You said “together with the psychologist.” Are occupational therapists not psychologists?

**Ms. Steggles:** No, it is a different profession.

**Senator Plett:** Is this mostly just physical therapy, then?

**Ms. Steggles:** No. As I tried to explain, occupational therapists work with people with both physical and mental health conditions, as well as chronic diseases. However, we focus on the day-to-day activities of life; we focus on anything that they need or want to do in life. Rather than focusing on changing a mental health condition or providing a medication, we focus in on what it is the person wants and needs to do in life. We look at an individual; we talk to them, work with them, and identify what their passions are in life and what is meaningful for them in life.

In this particular instance, the man obviously would like to transition back to the work environment in whatever capacity. However, you have to set baby steps along the way. From my own experience, for example, someone with a spinal cord injury might say, “I would like to walk.” We know that is unrealistic, so we have to work with the client to go through the baby steps of finding what it is that they need to do. If they say to me, for

**Mme Steggles :** Non, et je n'ai aucune expérience avec les anciens combattants.

**Le sénateur Plett :** Dans le premier exemple que vous nous avez donné — et il s'agit d'une magnifique histoire de réussite, ou, tout du moins, il semble que ça le sera — comment la famille est-elle entrée en contact avec la thérapeute? Habituellement, que faut-il faire? Il m'a semblé que c'était peut-être la femme qui l'a contacté, car l'homme n'était pas trop en état de le faire, n'est-ce pas?

**Mme Steggles :** Non. L'ergothérapeute travaillait à contrat, dans le privé, et je crois qu'elle avait été recommandée par le district. Désolée — la famille a été aiguillée par le district vers cette ergothérapeute privée.

**Le sénateur Plett :** Tout cela s'est fait en privé; il s'agissait de quelque chose de complètement privé —

**Mme Steggles :** Mais c'était couvert par Anciens Combattants Canada.

**Le sénateur Plett :** Couvert par Anciens Combattants Canada.

**Le président :** À l'échelle du district.

**Mme Steggles :** Oui.

**Le sénateur Plett :** Savez-vous combien est-ce qu'ils couvrent? Couvrent-ils jusqu'à ce que l'ergothérapeute juge que ce n'est plus nécessaire ou bien jusqu'où va cette couverture?

**Mme Steggles :** Dans ce cas précis, je crois que l'ergothérapeute a été prescrit pour une certaine période. Toutefois, si, en travaillant avec le psychologue, elle trouvait qu'il lui fallait plus de temps, on en tiendrait compte. En fait, dans ce cas précis, il se trouve que je sais que l'ergothérapeute travaille avec cet homme depuis cinq ans.

**Le sénateur Plett :** Vous avez dit « en travaillant avec le psychologue ». Les ergothérapeutes ne sont-ils pas des psychologues?

**Mme Steggles :** Non, il s'agit d'une profession différente.

**Le sénateur Plett :** S'agit-il alors surtout de physiothérapie?

**Mme Steggles :** Non. Comme j'ai tenté de vous l'expliquer, les ergothérapeutes travaillent avec les personnes qui souffrent de problèmes tant physiques que mentaux, ainsi que de maladies chroniques. Toutefois, nous nous concentrons sur les activités quotidiennes de la vie; nous nous concentrons sur tout ce que ces personnes doivent ou veulent faire dans la vie. Plutôt que d'essayer de changer l'état de santé mentale de la personne ou de lui prescrire des médicaments, nous nous concentrons sur ce que cette personne veut et doit faire dans la vie. Nous regardons la personne, nous lui parlons, nous travaillons avec elle et identifions ses passions dans la vie et ce qui est important à ses yeux.

Dans cet exemple précis, l'homme en question avait évidemment envie de réintégrer le milieu du travail, sous une forme ou une autre. Toutefois, il faut procéder petit à petit pour y arriver. D'après mon expérience, par exemple, quelqu'un qui souffre d'une blessure à la moelle épinière pourrait dire : « J'aimerais marcher ». Nous savons que ce n'est pas réaliste et il nous faut donc travailler avec le client pour essayer, petit à petit,

example, “I want to walk.” I say, “What is it that you want to be able to walk for?” and if they want to take their dog for a walk, you say, “You could do that with a wheelchair.” You look at alternate ways of doing things.

I am not sure if I am answering your question.

**Senator Plett:** Yes, you are. Indulge me here.

**Ms. Steggle:** Occupational therapy is often a difficult concept for people to understand.

**Senator Plett:** Clearly. You are doing a good job of explaining it, though. Would you not be a physical therapist, then?

**Ms. Steggle:** No.

**Senator Plett:** In your example of the person with the physical ailment, if they could walk again, would you not help them with that aspect of that?

**Ms. Steggle:** No, but sometimes there is a bit of an overlap in that we do provide some rehabilitation, which is more remediation. For example, if someone had a hand injury, we might do some remediation work as well, but it is always focused on occupation. Rather than, “I will make this hand work,” it is, “What do I need to do with this hand?”

**Senator Plett:** I have one last question. What is your training; what do you need to become an occupational therapist?

**Ms. Steggle:** It is a clinical masters program. You need an undergraduate program and then it is a two-year clinical masters program. That has changed in the last six years or so.

**Senator Plett:** Is there a shortage of occupational therapists?

**Ms. Steggle:** There is. The shortage tends to be more in the less-served areas, such as remote areas. There tend to be enough in the urban areas.

**Senator Plett:** Toronto and Ottawa would have sufficient numbers, for instance.

**Ms. Steggle:** Yes, but if you look at the projected statistics, we are anticipating that there will be a crucial shortage of OTs, along with most other health care professionals, between now and 2031.

**Senator Day:** Due to retirement?

**Ms. Steggle:** Yes, mostly because of the population demographics.

**The Chair:** That is a good segue into the milieu to get the information.

de trouver ce qu’il doit faire. S’il me dit, par exemple, « je veux marcher », je lui réponds « Pourquoi avez-vous besoin de marcher? » et s’il me dit que c’est pour pouvoir aller promener son chien, je lui réponds qu’il pourrait le faire en fauteuil roulant. Vous vous efforcez de trouver d’autres façons de faire les choses.

Je ne suis pas sûre de répondre à votre question.

**Le sénateur Plett :** Si, c’est bon. Je vous demande votre indulgence, ici.

**Mme Steggle :** L’ergothérapie est souvent un concept difficile à comprendre pour les gens.

**Le sénateur Plett :** C’est clair. Vous faites toutefois un bon travail pour nous l’expliquer. N’êtes-vous donc pas une physiothérapeute?

**Mme Steggle :** Non.

**Le sénateur Plett :** Dans l’exemple que vous avez donné de la personne qui souffre de problèmes physiques, si elle pouvait marcher à nouveau, ne l’aideriez-vous pas pour qu’elle y arrive?

**Mme Steggle :** Non, mais parfois il y a un petit chevauchement, dans la mesure où nous offrons de la réadaptation, ce qui équivaut davantage à des mesures correctives. Par exemple, si quelqu’un a une blessure à la main, nous pourrions également prendre des mesures correctives, mais nous nous concentrons toujours sur la profession. Plutôt que de dire « je vais faire fonctionner cette main », on se demande plutôt « qu’ai-je besoin de faire avec cette main ».

**Le sénateur Plett :** J’ai une dernière question. Quelle est votre formation; qu’est-ce qu’il faut faire pour devenir ergothérapeute?

**Mme Steggle :** Il s’agit d’un programme de maîtrise clinique. Vous avez besoin d’un diplôme de premier cycle, puis il vous faut suivre un programme de maîtrise clinique sur deux ans. Cela a changé, il y a six ans, à peu près.

**Le sénateur Plett :** Y a-t-il une pénurie d’ergothérapeutes?

**Mme Steggle :** Oui. La pénurie se fait sentir davantage dans les régions moins desservies, telles que les régions éloignées. Il semble y en avoir assez dans les régions urbaines.

**Le sénateur Plett :** Toronto et Ottawa en ont suffisamment, par exemple.

**Mme Steggle :** Oui, mais si vous regardez les statistiques projetées, on s’attend à faire face à une grave pénurie d’ergothérapeutes et de la plupart des autres professionnels de la santé d’ici 2031.

**Le sénateur Day :** En raison des départs à la retraite?

**Mme Steggle :** Oui, surtout pour des raisons démographiques.

**Le président :** Cela nous permet d’enchaîner sur le milieu pour obtenir l’information.

**Senator Nolin:** Thank you for accepting our invitation. Were you with your president when she appeared in front of the House of Commons Standing Committee on Veterans Affairs in 2009?

**Ms. Steggle:** No, I was not.

**Senator Nolin:** Regarding the care of veterans and injured soldiers, she stated that the occupational therapy profession was underutilized by the Department of National Defence, the Canadian Forces and Veterans Affairs Canada. Do you think that is still the case?

**Ms. Steggle:** I think so. I am actually new in my job, so I have been trying to get up to speed quickly. I have been talking to occupational therapists who are working with veterans, and they tell me that they still tend to be used as the equipment prescribers. However, you can tell from the first example I gave that, in fact, we do a lot more than that. We look at the whole person. Often in a case management role, we are good at seeing the whole big picture and seeing where different pieces of the puzzle need to fit in.

My understanding is that, yes, OTs are still being underutilized. I think that probably relates back to what I was saying in that there are no occupational therapists at the higher levels within Veterans Affairs Canada, so there is no oversight for the role that occupational therapists can play.

**Senator Nolin:** Let us look at the situation from a different angle. What level of cooperation exists between your association and the two departments that I just mentioned?

**Ms. Steggle:** I am not sure I can answer that question, because I am, as I said, new to this role, but I can certainly find out for you. I know that it is an area of great interest for the Canadian Association of Occupational Therapists, because we see such a natural fit with working with veterans, but I can certainly find that information for you.

**Senator Nolin:** How many members do you have working within the two departments I have mentioned?

**Ms. Steggle:** I am sorry — I do not know those numbers, either. I can find out.

**Senator Nolin:** If you can find that information, it will help us understand the need. Thank you. I will come back on a second round.

**Senator Day:** I am interested in knowing if there are any occupational therapists who are employees of National Defence or Veterans Affairs Canada.

**Ms. Steggle:** I believe there are. In fact, I believe the head of rehabilitation is an occupational therapist, so there is representation. I am sorry I cannot give you exact numbers.

**Le sénateur Nolin :** Merci d'avoir accepté notre invitation. Étiez-vous avec votre présidente lorsqu'elle a comparu devant le Comité permanent des anciens combattants de la Chambre des communes, en 2009?

**Mme Steggle :** Non, je n'y étais pas.

**Le sénateur Nolin :** En parlant des soins aux anciens combattants et aux soldats blessés, elle a déclaré que l'ergothérapie était une profession sous-utilisée par le ministère de la Défense nationale, les Forces canadiennes et Anciens combattants Canada. Pensez-vous que ce soit toujours le cas?

**Mme Steggle :** Oui, je crois. En réalité, je suis nouvelle à ce poste et j'essaye donc de rapidement me mettre au parfum. Je parle à des ergothérapeutes qui travaillent avec des anciens combattants et ils me disent qu'ils ont encore tendance à être utilisés comme des prescripteurs d'équipement. Toutefois, vous pouvez voir, avec le premier exemple que je vous ai donné, que nous faisons beaucoup plus que cela. Nous examinons la personne dans son ensemble. Souvent, lorsqu'on fait de la gestion de cas, on arrive bien à voir le tableau d'ensemble et à voir où les différents morceaux du casse-tête doivent s'imbriquer.

D'après ce que je peux donc voir, effectivement, les ergothérapeutes sont toujours sous-utilisés. Je crois que cela est peut-être dû à ce que je disais plus tôt, à savoir qu'il n'y a pas d'ergothérapeutes aux plus hauts échelons d'Anciens Combattants Canada et qu'il n'y a pas de surveillance du rôle que les ergothérapeutes peuvent jouer.

**Le sénateur Nolin :** Examinons la situation sous un autre angle. Quel est le niveau de collaboration qui existe entre votre association et les deux ministères que je viens juste de mentionner?

**Mme Steggle :** Je ne suis pas sûre de pouvoir répondre à cette question, car je suis, comme je l'ai indiqué, nouvelle dans ce rôle, mais je peux certainement me renseigner pour vous. Je sais qu'il s'agit là d'un domaine qui intéresse énormément l'Association canadienne des ergothérapeutes, car nous pensons qu'il serait tout naturel de travailler avec des anciens combattants, mais je peux certainement me procurer cette information pour vous.

**Le sénateur Nolin :** Parmi vos membres, combien travaillent dans les deux ministères que j'ai mentionnés?

**Mme Steggle :** Je suis désolée — je ne connais pas ces chiffres, non plus. Je peux me renseigner.

**Le sénateur Nolin :** Si vous arrivez à vous procurer ces renseignements, cela nous aidera à cerner le besoin. Merci. Je vous reviendrai lors d'un second tour.

**Le sénateur Day :** J'aimerais savoir si l'on retrouve des ergothérapeutes parmi les employés de la Défense nationale ou d'Anciens Combattants Canada.

**Mme Steggle :** Je pense qu'il y en a. En fait, je crois que le directeur de la réadaptation est un ergothérapeute et donc, nous y sommes représentés. Je suis désolée, mais je ne peux pas vous donner de chiffres exacts.

**Senator Day:** Therefore, it is not just that this is an outside service that is retained from time to time, as needed, is it?

**Ms. Steggle:** In terms of the clinical intervention, my understanding is that contracted individuals are brought in for a specific purpose. Those people who are working at higher levels tend to be working more around policy and that kind of thing. However, within Veterans Affairs Canada, I understand there are no occupational therapists at those higher levels.

**Senator Day:** You just described one person.

**Ms. Steggle:** I am sorry, what was the first organization you mentioned?

**Senator Day:** Department of National Defence and Veterans Affairs Canada. They work together with respect to injured soldiers who will become veterans.

It is happening that you have some people who have the background, is that not true?

**Ms. Steggle:** To a limited extent, yes.

**Senator Day:** Would you just like to see more?

**Ms. Steggle:** Yes.

**Senator Day:** There is a relationship you would like to see growing from a clinical point of view — namely, occupational therapists who are independent and who hire out their services on an as-needed basis. You would like to see that grow, as well, would you not?

**Ms. Steggle:** At the district level, I think we would like to see occupational therapists employed as staff members rather than being on contract.

My understanding is they come, they go, and they change according to policy. I think to contract people at the actual service delivery level is probably not a bad model.

**Senator Day:** Thank you for providing your background material. You are shown as Public Affairs Executive with the Canadian Association of Occupational Therapists.

**Ms. Steggle:** Yes.

**Senator Day:** Are you fairly new to that position?

**Ms. Steggle:** Three weeks in.

**Senator Day:** Congratulations to you. This is baptism by fire here.

**Ms. Steggle:** It is.

**Senator Day:** Did you work in the area you just described to us in the private industry providing services to individuals previously?

**Le sénateur Day :** Ainsi, il ne s'agit pas seulement d'un service externe, auquel on a recours de temps en temps, selon les besoins, n'est-ce pas?

**Mme Steggle :** Pour ce qui est des interventions cliniques, je crois qu'il y a des contractuels qui sont embauchés dans un but précis. Les gens qui travaillent à des échelons plus élevés sont généralement ceux qui travaillent sur les politiques et autres choses semblables. En revanche, je pense qu'à Anciens Combattants Canada, il n'y a aucun ergothérapeute à ces échelons supérieurs.

**Le sénateur Day :** Vous venez de décrire une personne.

**Mme Steggle :** Je suis désolée, mais quelle est la première organisation que vous avez mentionnée?

**Le sénateur Day :** Le ministère de la Défense nationale et Anciens Combattants Canada. Ils travaillent ensemble sur le dossier des soldats blessés qui deviendront des anciens combattants.

Il arrive que vous ayez des gens avec la formation, n'est-ce pas?

**Mme Steggle :** Jusqu'à un certain point, oui.

**Le sénateur Day :** Aimerez-vous simplement qu'il y en ait plus?

**Mme Steggle :** Oui.

**Le sénateur Day :** Il y a une relation que vous aimeriez voir se développer d'un point de vue clinique — notamment les ergothérapeutes qui sont indépendants et qui offrent leurs services, au besoin. Vous voudriez que cela se répande également, n'est-ce pas?

**Mme Steggle :** À l'échelle des districts, je crois que nous aimerions que les ergothérapeutes travaillent comme des employés plutôt qu'à contrat.

Je crois savoir qu'ils vont et viennent et que les choses changent, selon la politique. Je crois que ce n'est pas nécessairement mauvais d'embaucher un ergothérapeute à contrat, en fonction du niveau réel de prestation de service.

**Le sénateur Day :** Merci de nous avoir fourni vos documents de référence. Vous y indiquez être directrice des Affaires publiques à l'Association canadienne des ergothérapeutes.

**Mme Steggle :** Oui.

**Le sénateur Day :** Êtes-vous relativement nouvelle à ce poste?

**Mme Steggle :** Cela fait trois semaines que je suis arrivée.

**Le sénateur Day :** Toutes mes félicitations. C'est le baptême par le feu, ici.

**Mme Steggle :** Effectivement.

**Le sénateur Day :** Par le passé, avez-vous travaillé dans le domaine que vous venez de nous décrire dans le privé, en offrant vos services à des particuliers?

**Ms. Steggle:** I am a bit long in the tooth, so I have worked in many areas of occupational therapy, both in private and in health care in hospitals and home care services.

**Senator Day:** If we were to go to a large hospital, would we likely find occupational therapists working there?

**Ms. Steggle:** Yes, you would.

**Senator Day:** If the doctor managing the case felt that this particular patient could use the service of an occupational therapist, he or she would prescribe that?

**Ms. Steggle:** That might happen. However, because we are our own, independent professionals, anyone could ask for our service. It does not have to go through the recommendation of a physician. From my own experience — I have been in Canada since 1982 — I have never once worked under the direction of a physician.

**Senator Day:** Do insurers from time to time ask for the services of an occupational therapist?

**Ms. Steggle:** It varies, and it depends on which insurer. It varies a lot across the country. Under auto insurance, it tends to be covered. Another area of interest for the Canadian Association of Occupational Therapists is that we do want to encourage private insurers to be covering more occupational therapy services.

**Senator Day:** What about workers' compensation, for example, in other areas?

**Ms. Steggle:** They do cover occupational therapy to a certain extent, I would say.

**Senator Day:** Insurers for long-term disability would like to see someone get out and get back to work, at least to become more mobile?

**Ms. Steggle:** Yes.

**Senator Day:** All of these questions are fairly basic because we are trying to understand the program.

**Senator Plett:** As a short supplementary, do you work for medicare on occasion?

**Ms. Steggle:** Yes. You mean public health?

**Senator Plett:** Public health.

**Ms. Steggle:** Yes.

**Senator Day:** Going to the specific example that you gave us, and it is very helpful when you give that kind of example, you talked about the individual who was in bed and he apologized for not looking so good, and it sounded to me like that occupational therapist was using some tough love here by saying "You are right; you do not look very good and let us talk about it." Is that the kind of approach you would anticipate all occupational

**Mme Steggle :** J'ai une longue expérience à mon actif et j'ai donc travaillé dans de nombreux domaines de l'ergothérapie, aussi bien dans le privé que dans les soins de santé, dans des hôpitaux et dans des services de soins à domicile.

**Le sénateur Day :** Si nous allions dans un grand hôpital, y trouverions-nous probablement des ergothérapeutes?

**Mme Steggle :** Oui, vous en trouveriez.

**Le sénateur Day :** Si le docteur responsable d'un patient pensait que la personne avait besoin des services d'un ergothérapeute, il le lui prescrirait?

**Mme Steggle :** C'est possible. Toutefois, étant donné que nous sommes des professionnels autonomes et indépendants, n'importe qui peut demander nos services. Cela n'a pas besoin de passer par un médecin. Si je me fie à ma propre expérience — je suis au Canada depuis 1982 — je n'ai jamais une seule fois travaillé sous la direction d'un médecin.

**Le sénateur Day :** De temps en temps, les assureurs demandent-ils les services d'un ergothérapeute?

**Mme Steggle :** Cela varie et cela dépend des assureurs. Cela varie beaucoup d'une région à l'autre du pays. Dans le domaine des assurances automobiles, les services sont généralement couverts. Un autre sujet qui tient à cœur à l'Association canadienne des ergothérapeutes, c'est que nous voulons encourager les assureurs privés à couvrir un plus grand nombre de services d'ergothérapie.

**Le sénateur Day :** Qu'en est-il des indemnités des accidents du travail, par exemple, dans d'autres domaines?

**Mme Steggle :** Je dirais qu'elles couvrent l'ergothérapie, jusqu'à un certain point.

**Le sénateur Day :** Les assureurs d'invalidité longue durée aimeraient voir les gens s'en sortir et retourner au travail, au moins les voir devenir plus mobiles?

**Mme Steggle :** Oui.

**Le sénateur Day :** Toutes ces questions sont assez fondamentales, car nous essayons de comprendre le programme.

**Le sénateur Plett :** Une petite question supplémentaire : travaillez-vous pour le régime d'assurance-maladie, à l'occasion?

**Mme Steggle :** Oui. Vous voulez dire le système de santé public?

**Le sénateur Plett :** Santé publique.

**Mme Steggle :** Oui.

**Le sénateur Day :** Pour revenir à l'exemple précis que vous nous avez cité — et c'est très utile que vous nous donniez de tels exemples — vous avez parlé d'un homme qui était alité et qui a présenté ses excuses, car il avait mauvaise mine, et j'ai eu l'impression que l'ergothérapeute faisait preuve d'une fermeté affectueuse en lui disant : « Vous avez raison; vous n'avez pas bonne mine, alors parlons-en ». Pensez-vous que c'est le genre de

therapists would take, or is this an individual approach? I might have said, “Well, yes, but do not worry about it; we can look after that,” or that kind of thing.

**Ms. Steggle:** I think it would be an individual approach of the occupational therapist and gauging what she knows about the person and whether she thinks it is appropriate to take that approach with someone. I think the purpose of doing that was to say, “You are not covering anything up.” The point of that example is that very often if people are going into an office to talk to someone they will get spruced up, they will pull things together, and they will go in and talk to people. If you see someone in their own home, you see the bad stuff as well, and it is acknowledging that there is bad stuff and that we can talk about it; you do not have to cover up.

**Senator Day:** The patient, if I may refer to that person as the patient, was concerned about that; and the occupational therapist was not giving any quarter in that regard, saying, “Yes, you do look rather dirty and unkempt, but let us talk about it.” Is that the approach you would normally expect?

**Ms. Steggle:** Again, as I said, I think it depends on the individual therapist, her knowledge of that particular client. That is part of our expertise, to change our approach depending on the person with whom we are working and what we have learned about that person and how much they can take and accept.

**Senator Day:** It is an individual thing. The example was not intended to lead us to believe that occupational therapists are tough and frank.

**Ms. Steggle:** We are not all tough. We try to be frank but try to do it in a realistic and accepting way. I think it is more being accepting.

**Senator Day:** Thank you. Your answers have been very helpful.

**Senator Wallin:** This is the same sort of line of questioning. I am trying to figure out what it is. Most of your members work either in the civilian world or the military world on contract, and you would like more of them to work on staff?

**Ms. Steggle:** Yes. That is one of the messages, yes.

**Senator Wallin:** What is the reason for that?

**Ms. Steggle:** There are a couple of reasons, actually. One, if they are being contracted by someone who is not an occupational therapist, that person does not necessarily know what occupational therapy services are required, and it goes back to Senator Nolin’s point about OTs being often underutilized because they are seen as the prescriber or gatekeeper of equipment.

The other point, and the main point that I am picking up from occupational therapists that I have spoken to in the last week, is that those contracted occupational therapists or the occupational

démarche qu'utiliseraient tous les ergothérapeutes ou s'agit-il d'une démarche individuelle? Il me semble que j'aurais dit : « Eh bien, oui, mais ne vous en faites pas; on peut s'en occuper », ou quelque chose de ce genre.

**Mme Steggle :** Je crois qu'il s'agit d'une démarche individuelle de l'ergothérapeute qui jauge ce qu'elle sait de la personne et qui essaye de savoir s'il est approprié d'adopter une telle méthode avec quelqu'un. Je crois que l'objectif visé, ici, était de dire : « Vous n'êtes pas en train de cacher quoi que ce soit ». Le but de cet exemple, c'est de montrer que, très souvent, si les gens vont dans un cabinet pour parler à quelqu'un, ils se pomponnent, ils se ressaisissent avant d'entrer parler aux autres. Si vous voyez quelqu'un chez lui, vous voyez les mauvais côtés également et il s'agit de reconnaître qu'il y a du mauvais et que l'on peut en parler — vous n'avez pas besoin de le cacher.

**Le sénateur Day :** Cela préoccupait le patient — si je peux me permettre de l'appeler ainsi; et l'ergothérapeute ne lui a fait aucune concession à ce chapitre, en lui disant : « Oui, vous avez l'air plutôt sale et d'apparence négligée, mais parlons-en ». Est-ce la démarche à laquelle on peut normalement s'attendre?

**Mme Steggle :** Encore une fois, comme je l'ai dit, je crois que cela dépend du thérapeute et de ses connaissances d'un client précis. Cela fait partie de notre expertise, de changer d'angle d'approche, en fonction de la personne avec laquelle on travaille, de ce que l'on a appris sur cette personne et de ce qu'elle peut ou ne peut pas encaisser et accepter.

**Le sénateur Day :** Il s'agit de quelque chose d'individuel. L'exemple ne visait pas à nous faire croire que les ergothérapeutes sont durs et francs.

**Mme Steggle :** Nous ne sommes pas tous durs. Nous essayons d'être francs, mais nous nous efforçons de le faire de manière réaliste et d'accepter les choses. Je crois qu'il s'agit davantage d'accepter les choses.

**Le sénateur Day :** Merci. Vos réponses ont été très utiles.

**Le sénateur Wallin :** Mes questions vont dans le même ordre d'idées. J'essaye de savoir ce que c'est. La plupart de vos membres travaillent à contrat, soit dans le monde civil, soit dans le monde militaire, et vous aimeriez en voir davantage travailler comme employés?

**Mme Steggle :** Oui. Cela fait partie du message, oui.

**Le sénateur Wallin :** Pourquoi en est-il ainsi?

**Mme Steggle :** En fait, il y a deux raisons à cela. D'abord, s'ils sont embauchés à contrat par quelqu'un qui n'est pas ergothérapeute, cette personne ne sait pas nécessairement quels services d'ergothérapie sont requis et cela revient au point soulevé par le sénateur Nolin, quant au fait que les ergothérapeutes sont souvent sous-utilisés, car ils sont perçus comme étant des prescripteurs ou des spécialistes de l'équipement.

L'autre point — le plus important, d'après les conversations que j'ai pu avoir avec des ergothérapeutes, au cours de la dernière semaine — c'est que ceux qui travaillent à contrat ou les

therapists who are contracted at district level are not seen as part of the decision-making team. They are seen much more as an outsider, so they are not consulted; it is not an inter-professional team; it is not particularly collaborative.

**Senator Wallin:** Why is that different in the hospital setting? As you said, in your experience, you have never taken a directive from a physician.

**Ms. Steggle:** The tendency is to work more in an inter-professional capacity. If I am sitting around the table, it does not mean that I am not talking to a physician, for example. In an ideal world, in inter-professional practice we would all work on the same goal for a particular individual. The physician would look at his contribution to the particular goal; the nurse would look at her contribution to that goal; the occupational therapist would look at her contribution to that particular goal.

**Senator Wallin:** What I am trying to get at is in the real world we would all love to have continuity of service on all fronts, but my father, a vet, accesses home care. There is a different person every day. When you go to your doctor's office, you may go to Dr. A or Dr. B if Dr. A, who is yours, is away that day. Nurses rotate and go on and off shift. The medical services profession does not guarantee on any other front that you get the same person or that there is some continuity.

**Ms. Steggle:** I think you would find a different approach in rehabilitation. Primary health care does tend to be that you see whoever is available. In rehabilitation I think you would find a different approach, that if you are admitted to hospital for rehabilitation you would see the same occupational therapist and physiotherapist throughout your rehabilitation. It would change when they go home because it is very often a different service once people go home.

**Senator Wallin:** What I do not see as an answer here is to have the Department of Foreign Affairs grow into some health care delivery service any more than it should grow into a financial advice delivery system. When a soldier transitions out, one would want them to get good advice about how to spend their money or how to invest it or what they might do. You do not have to have a person in-house always to do that. You may say in your community, which is hundreds of miles away, go and see Joe Blogs, he is the person to deal with. Do you really envision that Veterans Affairs would grow to hire on-staff occupational therapists? Is that the proposition?

ergothérapeutes qui sont à contrat avec le district ne sont pas perçus comme faisant partie de l'équipe décisionnelle. Ils sont perçus beaucoup plus comme des gens de l'extérieur, ce qui fait qu'ils ne sont pas consultés; il ne s'agit pas d'une équipe interprofessionnelle; il n'y a pas particulièrement d'esprit de collaboration.

**Le sénateur Wallin :** Pourquoi les choses sont-elles différentes dans un environnement hospitalier? Comme vous l'avez dit, dans votre situation, vous n'avez jamais été sous la direction d'un médecin.

**Mme Steggle :** On a davantage tendance à travailler de manière interprofessionnelle. Si je suis assise autour de la table, cela ne veut pas dire que je ne communique pas avec un médecin, par exemple. Dans un monde idéal, dans un environnement interprofessionnel, nous devrions tous travailler pour atteindre le même objectif pour une personne, en particulier. Le médecin s'occuperait de sa part pour réaliser l'objectif; l'infirmière s'occuperait aussi de sa contribution à l'objectif et l'ergothérapeute s'occuperait de sa contribution à l'atteinte du but visé.

**Le sénateur Wallin :** Ce que j'essaie de dire, c'est que dans la vraie vie, nous aimerions tous bénéficier d'une continuité des services, dans tous les domaines, mais mon père, un ancien combattant, reçoit des soins à domicile. Tous les jours, c'est une personne différente. Lorsque vous allez chez votre médecin, vous pouvez aller voir le docteur A ou le docteur B, si le docteur A, qui est le vôtre, est absent ce jour-là. Les infirmières travaillent par rotation, en fonction de leurs quarts de travail. La profession médicale ne vous garantit aucunement que vous verrez la même personne ou qu'il y aura même une certaine continuité.

**Mme Steggle :** Je crois que vous trouveriez la situation différente dans le domaine de la réadaptation. Avec les soins de santé primaires, vous finissez par aller voir la personne qui est disponible. En réadaptation, je crois que la situation serait différente, de manière à ce que si vous étiez admise à l'hôpital pour votre réadaptation, vous verriez le même ergothérapeute et le même physiothérapeute, tout au long de votre réadaptation. Ensuite, les choses changeraient, une fois rentrée chez vous, car les services à domiciles sont très souvent différents.

**Le sénateur Wallin :** Ce qui ne me semble pas être une solution, ici, ce serait de demander au ministère des Affaires étrangères de devenir un genre de service de soins de santé, pas plus qu'il ne devrait se transformer en service de conseils financiers. Lorsqu'un soldat se retire et qu'il est en transition, on souhaite qu'il reçoive de bons conseils sur la façon de dépenser son argent et sur la façon de le placer ou sur ce qu'il pourrait faire. Vous n'avez pas besoin de toujours avoir une personne à l'interne pour faire cela. Vous pourriez par exemple aller dans votre communauté, qui se trouve à des centaines de kilomètres de là, voir Joe Blogs, qui est la personne avec qui traiter. Pensez-vous vraiment qu'Anciens Combattants Canada devrait engager des ergothérapeutes? Est-ce là ce que vous proposez?

**Ms. Steggles:** I think so, yes, because there is not always an understanding of what an occupational therapist can do. By having an occupational therapist on staff, they can help that process by recognizing the kinds of things we can contribute to changing someone's life. You have nurses on staff; they know about nursing, about the care of wounds and about the provision of medications. They know about those kinds of things, but they do not know about helping people attain their everyday goals and activities.

**Senator Wallin:** Did you tell us that the head of rehabilitation is actually an OT?

**Ms. Steggles:** I believe so. I only found that out today from my assistant.

**Senator Wallin:** There is presumably someone there, then, who understands?

**Ms. Steggles:** However, they tend to be more in a generalist policy role. It does not filter down.

**Senator Wallin:** Thank you.

**The Chair:** For clarification, this person higher up that we are talking about is in the policy area at DND but not at Veterans Affairs?

**Ms. Steggles:** That is my understanding, yes.

**The Chair:** I am trying to comprehend exactly where you fit into the exercise. We have both physical injuries and psychological injuries. You have the physiotherapists and doctors who handle the physical side during the primary care, as you described it. On the psychological side, you have the psychiatrists. We know the friction that exists between psychiatrists and psychologists, who does what and so on.

In that pecking order, within, as you say, inter-professional or interdisciplinary, is there a problem in regard to where you and your OTs fit into this exercise and whether or not there is a desire of being complementary among the three, or are you the new person on the block in this area?

**Ms. Steggles:** We should not be the new person on the block, having been around for a century, but occupational therapy is a small profession. We have 13,000 in this country, so when you compare us to the numbers of psychologists and physiotherapists, we are a small profession.

We do cross boundaries in that obviously many people are not in a box of having just a mental health issue, just a physical issue, just a chronic condition. We would be able to work with people regardless of those issues. We are not working with people in

**Mme Steggles :** C'est ce que j'estime, oui, car on ne comprend pas toujours ce qu'un ergothérapeute peut faire. Si l'on a un ergothérapeute au sein du personnel, on peut lui demander de contribuer au processus en reconnaissant les différentes choses que l'on peut faire pour aider à changer la vie de quelqu'un. Vous avez des infirmières parmi le personnel; elles s'y connaissent en soins infirmiers, elles savent prendre soin des blessures et administrer des médicaments. Elles connaissent ce genre de choses, mais elles ne savent pas comment aider les gens à atteindre leurs objectifs quotidiens et à effectuer leurs activités journalières.

**Le sénateur Wallin :** Est-ce que vous nous avez dit que le chef des services de réadaptation était un ergothérapeute?

**Mme Steggles :** Je crois que oui. Je n'ai appris cela qu'aujourd'hui, de la bouche de mon assistante.

**Le sénateur Wallin :** Il y a donc vraisemblablement quelqu'un là-bas qui comprend, n'est-ce pas?

**Mme Steggles :** Cependant, ils ont tendance à jouer davantage un rôle de généraliste. Cela ne parvient pas jusqu'à la base.

**Le sénateur Wallin :** Merci.

**Le président :** Afin de préciser, cette personne haut placée dont nous sommes en train de parler, elle se trouve dans le domaine de la politique au MDN, mais pas à Anciens Combattants, n'est-ce pas?

**Mme Steggles :** Oui, c'est ce que j'ai cru comprendre.

**Le président :** J'essaie de cerner exactement où vous vous situez dans cet exercice. Nous avons des blessures aussi bien physiques que psychologiques. Vous avez les physiothérapeutes et les médecins qui s'occupent de l'aspect physique, pendant les soins primaires, comme vous l'avez indiqué. Du côté psychologique, vous avez les psychiatres. Nous connaissons les frictions qui existent entre les psychiatres et les psychologues, au sujet de qui fait quoi, entre autres choses.

Étant donné cet ordre de préséance, au sein de ce que vous avez appelé un milieu interprofessionnel ou interdisciplinaire, y a-t-il des problèmes quant à la place que vos ergothérapeutes et vous occupez dans cet exercice et existe-t-il un désir de complémentarité entre les trois groupes ou bien êtes-vous les petits nouveaux dans le domaine?

**Mme Steggles :** Nous ne devrions pas être les petits nouveaux, étant donné que nous existons depuis un siècle, mais l'ergothérapie est une petite profession. Nous sommes 13 000 dans ce pays, de sorte que si vous nous comparez au nombre de psychologues et de physiothérapeutes, nous formons un petit groupe professionnel.

Nous traversons les frontières entre les disciplines car il est bien évident que bien des gens ne peuvent pas être étiquetés comme souffrant uniquement d'un trouble de santé mentale, d'un problème physique ou d'un état chronique. Nous serions en mesure de

those boxes of “I work with someone who has PTSD” or “I work with someone who has had an amputation.” We would be able to work across the boundaries.

Having said that, obviously there are people with more expertise in certain areas than others.

**The Chair:** As a follow-up, regarding the skill sets and the knowledge that you provide during care, we are involved with a study on transitioning back into society. We know they are getting care from these other professional groups that provide specific services. I am trying to understand exactly where you fit in. You actually go to the individual’s home, which other professionals do not particularly do.

How are you delegated a client for you to then step in and to start assisting that person in moving to employment or meaningful occupation?

**Ms. Steggles:** I think it again comes back to a referral being made often for a specific purpose that may not take into account the whole gamut of what an occupational therapist can do. I would hope that the occupational therapist would work with the client to identify his or her goals and then report back and say, “This is what I can offer; I can help this person back into employment,” if that is what it is, and work through the processes toward that goal.

**The Chair:** You bring a different element than, say, a psychologist, whose aim is to bring people back into a framework where they can be stabilized for employment. Your angle to that would be what, then?

**Ms. Steggles:** Much more on a practical level; much more looking at what is the important occupation for that person, what it is they want to do and achieve and what it is their family hopes they will do and achieve.

We are focused much more on the functional side of life. We are not just looking at fixing a specific piece but trying to get someone into a much more functional and engaged place within their lives.

**The Chair:** You are in the trenches, the front lines with the families and the individual. Thank you very much.

**Senator Nolin:** Ms. Steggles, I am concerned. I am becoming more and more convinced that you can help. However, I presume it is part of the purview of your mandate to establish the relationship between your association and the two departments that we are dealing with. Is that right?

**Ms. Steggles:** Yes.

**Senator Nolin:** The kind of questioning we have, they will have. It will be your role to fill in the blanks and explain.

travailler avec ces gens, quels que soient les enjeux. Nous ne travaillons pas avec les gens en les classant dans des catégories, par exemple « Je travaille avec quelqu’un qui est atteint du TSPT » ou « Je travaille avec quelqu’un qui a eu une amputation ». Nous serions en mesure de travailler par-delà ces frontières.

Cela étant dit, il y a bien évidemment des personnes qui possèdent plus d’expertise que d’autres, dans certains domaines.

**Le président :** En guise de suivi, au sujet de l’éventail des compétences et des connaissances que vous utilisez durant vos soins, nous effectuons une étude sur la transition et le retour dans la société. Nous savons qu’ils obtiennent des soins de ces autres groupes professionnels qui offrent des services spécifiques. J’essaie de comprendre exactement quelle est votre position, là-dedans. Vous vous rendez au domicile de la personne, ce que d’autres professionnels ne font pas particulièrement.

Comment vous faites-vous confier un client de manière à intervenir et à commencer à aider cette personne à passer à un emploi ou à une activité occupationnelle?

**Mme Steggles :** Je crois que cela renvoie encore au fait que l’on émet une ordonnance pour un objectif précis qui risque de ne pas tenir compte de la vaste gamme de choses qu’un ergothérapeute peut faire. J’ose espérer que l’ergothérapeute travaillerait avec le client pour identifier ses objectifs, puisqu’il en ferait rapport en disant : « Voici ce que je peux vous offrir; je peux aider cette personne à retourner au travail », si c’est ce dont il s’agit, pour ensuite travailler, en suivant les processus mis en place pour atteindre cet objectif.

**Le président :** Vous apportez donc un élément différent de ce que ferait, admettons, un psychologue, dont l’objectif est de ramener les gens dans un cadre où ils pourront être stabilisés pour l’emploi. Quel serait donc votre angle d’approche à cet égard?

**Mme Steggles :** Sur un plan beaucoup plus pratique — en cherchant davantage à identifier l’occupation qui est importante pour cette personne, en voyant ce qu’elle veut faire et réaliser et en regardant ce que sa famille espère qu’elle pourra faire et atteindre.

Nous nous concentrons davantage sur l’aspect fonctionnel de la vie. Nous ne cherchons pas simplement à réparer un volet précis, mais nous essayons plutôt d’amener cette personne à une étape de sa vie beaucoup plus fonctionnelle et impliquée.

**Le président :** Vous travaillez dans les tranchées, aux premières lignes avec les personnes et leurs familles. Merci beaucoup.

**Le sénateur Nolin :** Madame Steggles, je m’inquiète. Je suis de plus en plus convaincu que vous pouvez aider. Toutefois, j’imagine que cela relève de votre mandat d’établir une relation entre votre association et les deux ministères dont il est question ici. N’est-ce pas?

**Mme Steggles :** Oui.

**Le sénateur Nolin :** Ils auront les mêmes questions que nous avons ici. Ce sera à vous de donner toute l’information manquante et de fournir des explications.

I understand that after only three weeks on the job you probably do not have the answers yet, but I just want to pick your brain and try to understand the master plan that you will develop to present your association and the work of your membership in order to support the mandate of those two departments in trying to achieve, you and them commonly, the well-being of our soldiers and veterans. What is your master plan to achieve that role? I think that is critical.

After 45 minutes of questions, I think that is the problem, trying to understand where you may fit into the continuum of services.

**Ms. Steggle:** I take your point. Certainly we need to look at that. As I said, we are a small profession with few resources, so it is difficult to focus in on one area where there are so many.

I would say this is an area of priority for occupational therapists. We have been trying to make small inroads. Senator Wallin was kind enough to present at our national conference a couple of years ago to help raise awareness. We are trying to make inroads and talk to people who matter, which is why we were very excited to be asked here today. That is important to us.

If you can give us any advice as to how to move things forward, that would be very helpful, too.

**Senator Nolin:** I think the first thing will be on your part. You will need to develop your own plan by establishing what you have to offer and how to promote yourselves. I do not think it would work if you just knocked on the door of the deputy minister and asked, "What can I do to help you?" "Well, what do you have to offer?" That is the kind of homework you will have to complete before moving into promotion or meetings with the various responsible people and departments.

**Ms. Steggle:** Thank you. That is helpful.

**The Chair:** I am a bit taken aback by the fact that the other professions in the realm of assisting people get back into a normal framework of life are not seemingly recognizing your profession as being essential and what you could do in providing that asset. That is why I asked earlier whether frictions exist that we are not aware of.

**Ms. Steggle:** I see what you mean. I do not think there is friction; I think it is more a lack of understanding of what we are able to contribute.

J'imagine que trois semaines, seulement, après votre arrivée, vous n'avez probablement pas encore toutes les réponses, mais je voudrais simplement vous poser quelques questions et essayer de comprendre le plan directeur que vous allez mettre sur pied pour présenter votre association et le travail de vos membres, afin d'appuyer ces deux ministères dans leur mandat pour que, ensemble, vous puissiez assurer le bien-être de nos soldats et de nos anciens combattants. Quels sont vos plans pour vous acquitter de ce rôle?

Après 45 minutes de questions, je crois avoir trouvé le problème, c'est-à-dire que j'essaie toujours de comprendre votre place dans le continuum de services.

**Mme Steggle :** Je prends note de vos commentaires. Il faut certainement que nous examinions cela. Comme je l'ai indiqué, nous sommes une petite profession dotée de peu de ressources et il nous est donc difficile de nous concentrer sur un domaine quand il en existe autant.

Je dirais que c'est une question prioritaire pour les ergothérapeutes. Nous essayons de faire de petits progrès. Le sénateur Wallin a eu l'amabilité de venir faire une présentation à notre conférence nationale, il y a deux ans, pour nous aider à sensibiliser les gens. Nous essayons de faire avancer les choses et de parler aux personnes qui comptent, ce qui explique notre grand enthousiasme lorsque nous avons été invités à comparaître ici. Cela est important pour nous.

Si vous pouvez nous donner des conseils et des suggestions sur la façon de faire avancer les choses, nous trouverions cela très utile également.

**Le sénateur Nolin :** Je crois que la première chose devra venir de vous. Il vous faudra élaborer votre propre plan en identifiant ce que vous avez à offrir et la façon dont vous voulez vous promouvoir et vous mettre en valeur. Je ne crois pas que cela fonctionnerait d'aller frapper à la porte du sous-ministre pour lui demander « Que puis-je faire pour vous aider? ». « Eh bien, qu'avez-vous à offrir? » C'est le genre de travail préparatoire que vous devrez faire avant d'aller faire votre promotion ou d'aller rencontrer les différentes personnes et les ministères responsables.

**Mme Steggle :** Merci. Vos commentaires sont utiles.

**Le président :** Je suis un tantinet surpris par le fait que les autres professions qui œuvrent dans le domaine et qui aident les gens à réintégrer un cadre de vie normal ne semblent pas reconnaître votre profession comme étant essentielle ou voir ce que vous pourriez faire comme un atout. C'est pour cela que j'ai demandé, plus tôt, s'il existait des tensions, dont nous n'étions pas au courant.

**Mme Steggle :** Je vois où vous voulez en venir. Je ne crois pas qu'il y ait de frictions; je crois plutôt qu'il s'agit d'un manque de compréhension de ce que nous sommes en mesure de contribuer.

**Senator Plett:** Thank you. Senator Nolin really touched on the area that I wanted to get into. This is why I asked earlier, “Does public health cover your services?” I understand that public health covers your services. Workers’ compensation would, as would different insurance companies.

You said earlier that Veterans Affairs had recommended that you help this individual. I am also trying to find out or trying to get a handle on who is asking for what here. I do not want to be cynical because I certainly believe you are doing a great job. Let me be clear on that. I think organizations like yours are needed.

Is it your organization that is trying to tap another source, or is it the veterans that feel they are not being served well enough? Where is it coming from? From what I understand, and the comments that you have made, veterans have a number of different areas to go to for help from your organization. Where is the ball being dropped? Where is it lacking?

**Ms. Steggle:** I am not sure I can answer that. It is obviously something that someone else in my organization could answer. I am not sure that I can.

**Senator Plett:** We have you here, though. Maybe you could, through the clerk, send us some information on that, if there is someone else who could answer that.

**Ms. Steggle:** Yes.

**Senator Plett:** I am really curious as to whether it is the veterans asking for the help or whether it is your organization that needs another client.

**Ms. Steggle:** From the occupational therapists that I have spoken to, who are working within Veterans Affairs, they feel that their services are underutilized and that in some areas, in some district areas, there are no occupational therapists.

**Senator Plett:** Could you give us something in writing through the clerk to let us know who it is who thinks that? If it is your organization that is being underutilized, I would like to know. They might be underutilized, but are they seeing people out there who need them or are they just feeling that they do not have enough to do in one day and that they do not have enough clients to work with?

**Ms. Steggle:** I will certainly get some more information for you and will submit that.

**The Chair:** We are thankful that you are here with us. The depth of your experience is there, it is just that you have a new function.

**Le sénateur Plett :** Merci. Le sénateur Nolin a vraiment mis le doigt sur un sujet que je voulais aborder. C’est pourquoi je vous ai demandé, plus tôt, si le système public de santé couvrait vos services. J’ai cru comprendre que c’était le cas, tout comme pour le régime d’indemnisation des accidents du travail et pour différentes compagnies d’assurance.

Plus tôt, vous avez dit qu’Anciens Combattants avait recommandé que vous veniez en aide à cette personne. J’essaye également de voir ou de comprendre qui a demandé quoi. Je ne veux pas me montrer cynique, car je suis convaincu que vous faites certainement un excellent travail. Permettez-moi d’être clair à ce sujet. Je crois que les organisations comme la vôtre sont nécessaires.

De quoi s’agit-il, au juste : votre organisation est-elle en train d’essayer d’exploiter un autre filon ou bien est-ce que ce sont les anciens combattants qui estiment ne pas être suffisamment bien desservis? De quoi s’agit-il? D’après ce que j’ai pu comprendre et d’après vos commentaires, les anciens combattants peuvent s’adresser à votre organisation pour de l’aide dans différents domaines. Qu’est-ce qui a cafouillé? Où est le problème?

**Mme Steggle :** Je ne suis pas certaine de pouvoir répondre à cette question. Il est évident que quelqu’un d’autre dans mon organisation pourrait vous répondre. Je ne pense pas pouvoir le faire.

**Le sénateur Plett :** Et pourtant, vous êtes ici avec nous. Vous pourriez peut-être, par l’entremise de la greffière, nous envoyer des renseignements là-dessus, s’il y a quelqu’un d’autre qui peut répondre à cette question.

**Mme Steggle :** Oui.

**Le sénateur Plett :** Je suis vraiment curieux de savoir si ce sont les anciens combattants qui vous ont demandé de l’aide ou bien si c’est votre organisation qui a besoin d’un autre client.

**Mme Steggle :** D’après ce que m’ont dit les ergothérapeutes à qui j’ai parlé et qui travaillent avec le ministère des Anciens Combattants, ils pensent que leurs services sont sous-utilisés et que, dans certains districts, il n’y a même pas d’ergothérapeutes.

**Le sénateur Plett :** Pourriez-vous nous remettre quelque chose par écrit, par l’entremise de la greffière, pour nous dire qui est-ce qui pense cela? S’il s’avère que votre organisation est sous-utilisée, j’aimerais le savoir. Il se pourrait que les ergothérapeutes soient sous-utilisés, mais voient-ils des gens qui ont besoin d’eux ou pensent-ils ne pas avoir assez à faire en une journée et ne pas avoir assez de clients avec qui travailler?

**Mme Steggle :** Je vais certainement me procurer de plus amples renseignements et je vous les ferai parvenir.

**Le président :** Nous vous sommes reconnaissants d’être des nôtres. Votre expérience est certes considérable, mais vous êtes nouvelle dans vos fonctions.

However — and Senator Plett and Senator Nolin have asked for it — the information we are asking of your association is of great significance to us achieving our aim and possibly yours. It would be quite complementary to the paper you have given us.

**Senator Nolin:** There is a lot there.

**The Chair:** Yes. Between what is in here and what you can provide, that will give us a more effective picture to be able to provide our assessment of how you will, hopefully, be properly utilized to achieve the aim of transitioning those veterans to employment. Thank you. We look forward to that response.

**Senator Day:** My questions, Mr. Chairman and colleagues, sort of flow from what has been asked previously.

The first point I wanted to make was that there may be other professionals who think that they are equally qualified to provide some of the services that you have outlined that you can provide. As Senator Nolin has pointed out, it will be important for you to define why you are uniquely qualified to provide the suite of services that you have outlined.

For example, I think it is unfair to suggest that nurses are only there to put bandages on and clean bed pans. I think they would be quite offended if that were suggested. Many work in areas like public health nursing, geriatric nursing and as nurse practitioners. There are many specialties within nursing that get involved not in prescribing what equipment is necessary for physiotherapy, but in the psychological aspects of patient care. You know that, so you are overlapping there.

The second comment I wanted to make was with respect to special practices with respect to veterans. We know that veterans, or injured defence personnel who need some assistance, have perhaps a different mentality than the normal person on the street. They have come through some difficult personal exposure, but they also, by virtue of their being in the armed forces, are people who will often deny a personal injury or deny that they have a problem, physical, or psychological, or mental, just because of the nature of the occupation.

You probably do not have a critical enough mass of occupational therapists working within the Department of National Defence and Veterans Affairs Canada to develop these best practices, but is that one of the areas that you hope to be developing that would make you uniquely qualified to work with veterans?

**Ms. Steggle:** You prompted me to think of an example as you were talking. One of the areas that occupational therapists do work in is driver rehabilitation. We do know that often people who have learned to drive in combat are actually very aggressive

Toutefois — et le sénateur Plett et le sénateur Nolin vous l'ont demandé — l'information que nous demandons à votre organisation est extrêmement importante pour nous aider à atteindre notre objectif et, possiblement, le vôtre. Elle viendrait très bien compléter le mémoire que vous nous avez remis.

**Le sénateur Nolin :** Il contient beaucoup de matière.

**Le président :** Oui. Entre ce qui est déjà ici et ce que vous pouvez nous fournir en plus, nous aurons un tableau beaucoup plus complet de la situation et nous pourrions ainsi juger de la manière dont vous pourrez, espérons-le, être utilisés à bon escient pour aider ces anciens combattants à faire la transition vers un emploi. Merci. Nous attendons avec impatience votre réponse.

**Le sénateur Day :** Mes questions, monsieur le président et chers collègues, découlent en quelque sorte de celles qui ont déjà été posées.

Tout d'abord, il y a peut-être d'autres professionnels qui estiment être tout aussi qualifiés pour offrir certains des services que vous avez décrits et que vous estimez pouvoir fournir. Comme le sénateur Nolin l'a fait remarquer, il serait important pour vous d'expliquer pourquoi vous êtes spécialement qualifiés pour offrir les services que vous avez mentionnés.

Par exemple, je crois qu'il est injuste de suggérer que les infirmières ne servent qu'à faire des pansements et à nettoyer les bassins de lit. Je crois qu'elles en seraient grandement insultées. Bon nombre d'entre elles travaillent dans des domaines comme les services infirmiers de santé publique et les soins infirmiers gériatriques. Il existe beaucoup de spécialités au sein des soins infirmiers qui ne consistent pas à prescrire de l'équipement pour des soins de physiothérapie, mais qui concernent plutôt l'aspect psychologique des soins aux patients. Vous le savez et il y a donc un chevauchement, ici.

Mon second commentaire porte sur les pratiques spéciales qui ont trait aux anciens combattants. Nous savons que les anciens combattants ou le personnel blessé des forces armées et qui ont besoin d'aide ont peut-être une mentalité différente de celle de monsieur et madame tout le monde. Ce sont des personnes qui ont été exposées à des situations personnelles difficiles, mais qui, aussi, de par le fait même d'être dans les forces armées, ont souvent tendance à nier leurs blessures ou à nier qu'elles souffrent d'un problème, physique ou psychologique, simplement à cause de la nature de leur occupation.

Vous n'avez probablement pas une masse critique suffisante d'ergothérapeutes qui travaillent au ministère de la Défense nationale et à Anciens Combattants Canada pour pouvoir développer ces pratiques exemplaires, mais s'agit-il là d'un des domaines que vous espérez développer et qui vous rendrait particulièrement qualifiés pour travailler avec des anciens combattants?

**Mme Steggle :** Vous m'avez fait penser à un exemple, pendant que vous parliez. Les ergothérapeutes travaillent notamment dans le domaine de la réadaptation des conducteurs. Nous savons que les gens qui ont appris à conduire au combat sont souvent très

drivers and have a difficult time once they transition into civilian life. They tend to have more accidents than the general public. I think that is an example of where we recognize that, yes, people do come out with a different vision and a different set of skills and, yes, we recognize that there may be a different view of life for people who have been in the forces. They do need a different approach.

**Senator Day:** Let me end on a comic note. I was in Kabul, Afghanistan, a while back and being driven around by British drivers. They had been given the job of drivers in Kabul because they had experience in civilian life in driving in London.

**Ms. Steggles:** Yes; I love driving in London.

**Senator Day:** That is the other side of this.

**The Chair:** Thank you, senator. As we conclude round two, and I do not have names right now for round three, we have an individual who is going to therapy every week, most often to psychologists and, maybe every month or so, to a psychiatrist. However, between these sessions the individual is back home and the family is affected by the state of mind of the individual and the impact that individual has on the family.

Is it your field work to actually go into the family and assist them in living with this state of affairs so that the family can assist in stabilizing the individual who is injured, and also prevent the family from going catastrophic under these conditions? Is that an area of your expertise?

**Ms. Steggles:** Yes, I would agree with what you have said. If we go back to the example I spoke about, it was actually the psychologist and the occupational therapist who told me about that particular person. The psychologist was seeing the man in her office, but things were not changing because they were talking about the issues but no one was there actually addressing them on the ground. That was when the occupational therapist became involved so that they could work on what was specifically not working for the client and for the family — that is, to start with baby steps and to work on practical goals to get through the difficulties, one step at a time.

**The Chair:** This is not an insignificant role. Many crash during or between these sessions, and the families are under enormous stresses.

You could be deployed by the psychiatrist or the psychologist to actually cover getting your boots dirty in the trenches with the family to assist them in applying what is being worked on?

**Ms. Steggles:** Yes.

agressifs au volant et qu'ils ont du mal à s'adapter, une fois revenus à la vie civile. Ils ont tendance à avoir plus d'accidents que le grand public. Je crois que c'est un exemple qui montre qu'effectivement, nous reconnaissons que les gens ressortent avec une autre vision des choses et avec un éventail de compétences différent et que les gens qui ont servi dans les forces ont peut-être effectivement une vision de la vie qui est différente. Ils ont effectivement besoin d'une approche différente.

**Le sénateur Day :** Permettez-moi de terminer avec une petite histoire drôle. J'étais à Kaboul, en Afghanistan, il y a un certain temps de cela, et je me faisais conduire par des chauffeurs britanniques. On leur avait donné cet emploi à Kaboul, car ils avaient l'expérience de conduire à Londres, en tant que civils.

**Mme Steggles :** Oui; j'adore conduire à Londres.

**Le sénateur Day :** C'est justement l'autre côté de mon histoire.

**Le président :** Merci, sénateur. Cela met fin au deuxième tour de questions et je n'ai encore aucun nom sur ma liste pour le troisième tour. Prenons maintenant l'exemple d'une personne qui suit une thérapie toutes les semaines, la plupart du temps, chez des psychologues et, une fois par mois environ, chez un psychiatre. Toutefois, entre ses séances, cette personne rentre chez elle et sa famille est affectée par son état d'esprit et ressent les conséquences de sa présence.

Est-ce que votre travail consiste à aller dans cette famille pour aider les gens à vivre dans ce genre de situation, afin qu'ils puissent aider à stabiliser la personne qui est blessée et aussi pour empêcher que les choses ne tournent à la catastrophe, dans de telles conditions? S'agit-il d'un de vos domaines d'expertise?

**Mme Steggles :** Oui, je suis d'accord avec ce que vous venez de dire. Si vous reprenez l'exemple que je vous ai donné, c'était le psychologue et l'ergothérapeute qui m'ont parlé de la personne en question. La psychologue recevait cet homme dans son cabinet, mais les choses ne changeaient pas, car ils ne faisaient que parler des problèmes, sans que quiconque ne les aborde réellement, sur le terrain. C'est alors que l'ergothérapeute est intervenue pour que, ensemble, ils puissent travailler précisément sur ce qui ne fonctionnait pas pour le client et pour sa famille — c'est-à-dire pour commencer, à petits pas, à travailler sur des objectifs pratiques pour surmonter les difficultés, un pas à la fois.

**Le président :** C'est un rôle qui me paraît non négligeable. Bien des gens s'écroulent pendant ou entre ces séances et leurs familles vivent dans un stress énorme.

Vous pourriez être envoyée par le psychiatre ou le psychologue pour aller faire le sale boulot, sur le terrain, auprès de la famille, pour aider ces gens à appliquer ce sur quoi on est en train de travailler?

**Mme Steggles :** Oui.

**The Chair:** Let me then push that into the other area. What about transitioning into the workplace? Does industry want you to assist an injured veteran, coming in with some limitations, to adapt both the workplace and the individual to each other to make that effective employment?

**Ms. Steggle:** There certainly are manufacturers and businesses that employ occupational therapists. One I am familiar with is Toyota. They have occupational therapists on staff to, I think, primarily help their own staff who have been injured to get back into the workplace. I am not sure that there is as much willingness by employers to help people who have not been their own employees to get back into the workforce. I think that needs some advocacy for people to see the value of it. However, the occupational therapists' role would be, if someone has identified that they have skills in a specific area, to help that person to work towards that. There are vocational occupational therapy services where people can work towards specific work-oriented goals.

**The Chair:** This is what I am getting at. You have subspecialties there, vocational ones and others more involved with trauma and adjusting to life. Those are elements that you provide to assist people transitioning into stabilizing and then being employable, correct?

**Ms. Steggle:** Yes.

**The Chair:** The forces have a lot of psychiatrists, but they have very few psychologists and tend to contract them out. However, they have recognized, as has Veterans Affairs Canada, that there are difficulties when people are moved either from one place to another or from one service to another, DND to VAC. They get a different therapist. They are conscious of trying to prevent that. They have potential therapists from VAC already working within DND so that there is no change of therapy because this is long-term work.

You have been at this for a hundred years. If anyone in DND and VAC should have a strong foothold in what is required for veterans, it has to be your outfit, and yet you are giving us the impression that you are the third man or the blank file that is not there. I am just trying to comprehend why your profession has not been far more engaged in that process if you have that much history.

**Ms. Steggle:** I think there are a number of factors here. One is that, in the past, we have not specifically looked at outcomes of our interventions. We are much better at that now. We are much better at providing statistics, looking at evidence-based practice and being able to provide good supports, not only the outcomes for the individual client but also financial outcomes. I would say that, in the past, we have not been particularly good at that. We are now. In fact, around the world, Canadian occupational therapists are seen as leaders in the profession. We have

**Le président :** Permettez-moi maintenant de transposer cela dans l'autre domaine. Qu'en est-il de la transition vers le milieu de travail? L'industrie veut-elle que vous veniez en aide à un ancien combattant blessé, qui arrive avec certaines limitations, pour adapter le milieu de travail à la personne, et vice-versa, pour que cet emploi soit efficace?

**Mme Steggle :** Il y a certainement des fabricants et des entreprises qui emploient des ergothérapeutes. Un qui me vient en tête est Toyota. Ils ont également des ergothérapeutes parmi leurs employés qui, je crois, s'occupent principalement du personnel qui a été blessé pour aider les gens à retourner au travail. Je ne suis pas sûre qu'il y ait la même volonté chez les employeurs d'aider les gens qui ne sont pas leurs employés à retourner au travail. Je crois qu'il va falloir sensibiliser les gens pour qu'ils voient le bien-fondé de tout cela. Toutefois, une fois que quelqu'un a déterminé que la personne a des compétences dans un domaine précis, le rôle des ergothérapeutes serait de l'aider à travailler en ce sens. Il existe des services d'ergothérapie professionnelle qui permettent aux gens de travailler pour atteindre des objectifs précis axés sur le travail.

**Le président :** C'est là que je veux en venir. Il existe des sous-spécialités, certaines qui sont davantage d'ordre professionnel et d'autres qui visent davantage les traumatismes et les ajustements à la vie. Il s'agit de volets que vous offrez aux gens pour les aider en phase de transition et de stabilisation, puis à devenir employables, n'est-ce pas?

**Mme Steggle :** Oui.

**Le président :** Les forces ont un grand nombre de psychiatres, mais ils n'ont que très peu de psychologues et ils ont tendance à sous-traiter leurs services. Toutefois, ils se sont rendu compte, tout comme Anciens Combattants Canada, qu'il y avait des problèmes lorsque les gens sont mutés d'un endroit à l'autre ou lorsqu'ils changent de service, allant du MDN à ACC. Ils changent alors de thérapeute. Ils en ont pris conscience et essaient d'éviter ce problème. Ils ont des thérapeutes d'AAC qui travaillent déjà au sein du MDN, de manière à ce qu'il n'y ait pas de changement de thérapie, car il s'agit d'un travail de longue haleine.

Votre organisation existe depuis une centaine d'années. S'il y a bien quelqu'un, au MDN et à ACC, qui devrait avoir de solides connaissances sur les besoins des anciens combattants, c'est bien votre organisation. Pourtant, vous nous donnez l'impression que vous êtes comme la cinquième roue du carrosse ou que vous brillez par votre absence. J'essaie juste de comprendre pourquoi votre profession ne s'est pas impliquée plus activement dans ce processus, si vous existez depuis aussi longtemps.

**Mme Steggle :** Je crois qu'il y a plusieurs facteurs en jeu, ici. D'abord, il faut préciser que, par le passé, nous n'avons pas étudié précisément les résultats de nos interventions. Nous nous sommes beaucoup améliorés à ce chapitre. Nous sommes maintenant nettement plus efficaces pour donner des statistiques, pour examiner une pratique fondée sur des données probantes et pour fournir un bon soutien, non seulement par rapport aux résultats, pour le client, sur une base individuelle, mais aussi par rapport aux résultats financiers. Je dirais que, par le passé, nous

developed the Canadian Occupational Performance Measure, which is used worldwide now. I think that that is helping. I know from my own practice that being able to provide statistics that show, in number form, the success that someone has achieved makes a difference.

I think we are getting there in that respect. Again, we are a small profession and are often outnumbered by some of the other professions who may not have as good an understanding of what we do.

**The Chair:** You are going to have to get rid of that paranoia about numbers because you have a quality product that it seems to me others are not providing — you are going into the families, into the trenches, between these formal sessions, in order to assist and alleviate. I think that between you and peer support, you are probably of enormous assistance. That requires both the profession and us to recognize that. Thank you for that information.

**Senator Nolin:** One point, if I may. Being a profession means that in each province there is an order for your profession. Everyone who practices *ergothérapie*, as we say in French, in the province of Quebec must be registered.

**Ms. Steggle:** That is correct.

**Senator Nolin:** Across the country, there 13,000 members?

**Ms. Steggle:** Yes. They are not regulated in the territories, but they are in every other place.

**Senator Nolin:** Being regulated means that you need to go through specific schooling or studies and through an examination. Is it possible to send to the clerk and to our researchers documentation on the kind of classes that you go through, the type of exam you go through and any kind of information you want us to know to convince us that you are professionals in a specific field?

[Translation]

**The Chair:** They all have a master's in occupational therapy.

**Senator Nolin:** That is what I want to know.

**The Chair:** That is useful because it will provide us with another point of view.

[English]

**Senator Nolin:** What is the annual budget of your association?

**Ms. Steggle:** I am sorry; I cannot give you that number off the top of my head.

n'étions pas particulièrement bons dans ces domaines. Désormais, nous le sommes. En fait, de par le monde, les ergothérapeutes canadiens sont considérés comme des leaders de la profession. Nous avons créé la Mesure canadienne du rendement occupationnel, dont on se sert désormais dans le monde entier. Je crois que cela est utile. D'après ma propre expérience, je sais que cela fait une différence quand on peut fournir des statistiques qui démontrent, à l'aide de chiffres, la réussite de quelqu'un.

Je crois que nous avons fait des progrès à cet égard. Je le répète, nous sommes une petite profession et nous sommes souvent en situation minoritaire face à d'autres professions qui ne comprennent pas nécessairement les choses aussi bien que nous.

**Le président :** Il va falloir que vous vous débarrassiez de cette paranoïa à l'égard des chiffres, car vous disposez d'un produit de qualité que d'autres, à mon avis, n'offrent pas — vous vous rendez dans les familles, dans les tranchées, entre les séances formelles, pour venir en aide aux gens et atténuer leurs problèmes. Je crois qu'entre vous et vos pairs, vous pouvez probablement apporter une aide précieuse. Cela nécessite une reconnaissance de la profession et de nous. Merci pour cette information.

**Le sénateur Nolin :** Si vous me le permettez, j'aimerais faire ressortir une chose. Quand on forme une profession, cela signifie que dans chaque province, on retrouve un ordre pour sa profession. Tous les praticiens en ergothérapie dans la province du Québec doivent être inscrits ou autorisés.

**Mme Steggle :** C'est exact.

**Le sénateur Nolin :** À l'échelle du pays, on dénombre 13 000 membres?

**Mme Steggle :** Oui. Ils ne sont pas réglementés dans les territoires, mais ils le sont partout ailleurs.

**Le sénateur Nolin :** Pour être autorisé, il faut avoir suivi des études spéciales et avoir réussi un examen. Vous serait-il possible d'envoyer à la greffière et à nos chargés de recherche des renseignements sur le type de cours qu'on doit suivre, le type d'examen que l'on doit passer et tout autre renseignement que vous jugez pertinent, pour nous convaincre du fait que vous êtes des professionnels, dans un domaine bien précis?

[Français]

**Le président :** Il faut dire qu'ils ont tous une maîtrise en ergothérapie.

**Le sénateur Nolin :** C'est ce que je veux savoir.

**Le président :** C'est utile parce que cela va nous donner un autre point de vue.

[Traduction]

**Le sénateur Nolin :** Quel est le budget annuel de votre association?

**Mme Steggle :** Je suis désolée, mais je ne peux pas vous citer ce chiffre de mémoire.

**Senator Nolin:** That is the kind of information that you should send us because you have quite a challenge in front of you, and you will need resources.

**Ms. Steggles:** That is difficult.

**Senator Nolin:** Yes.

**The Chair:** Would I be correct in saying that both DND and Veterans Affairs call upon your occupational therapists to help the families as much or more than the actual members who are injured?

**Ms. Steggles:** I think that because we see people not just in isolation as the person but also as part of a family, part of society and part of their environment, yes, we would include them.

**The Chair:** I know you have been saying that the sooner we get people into the workforce the better. Therefore, the Canadian Forces should probably not be keeping people long and should be transitioning them earlier. However, the forces have an incredible loyalty link and culture that you do not break just because the individual is broken. They are, I gather, in their three-year accommodation programs and the joint support units that we have seen, employing them. They are not just sitting at home moping. Maybe your association might want to take a second look at that dimension of how DND is taking care of its people and see whether you still hold that position. We would love an answer from you on that point. Any last comments, Ms. Steggles?

**Ms. Steggles:** No, thank you. Thank you for listening.

**The Chair:** Thank you for being candid with us on this.

Honourable senators, I just have two points before I close this session. I bring to your attention the Auditor General's report on the transition of veterans that came out yesterday, Chapter 4. If you do not have it, I will ask the clerk to get it distributed to you. It will be a worthwhile read because it will get right into what we are doing; the timing is impeccable.

**Senator Nolin:** There are many chapters in that report.

**The Chair:** Yes, there are other ones also, but I bring up this one.

Senator Plett, you have delegated the steering committee to do the vetting of the draft report on the New Veterans Charter that we have done. We are now down to just the last couple of phrases to review. Senator Plett and I will come to a conclusion by Friday, which means that next week you will get the draft copy in English and French. Although we were aiming for next Wednesday to review it, I do not want to do that because it does not give you enough time to read it. We do not want a useless exercise of line by line. We want people coming back having read it. We will shift gears

**Le sénateur Nolin :** Voilà le genre de renseignements que vous devriez nous envoyer, car vous allez devoir mener une bataille ardue et vous aurez besoin de ressources.

**Mme Steggles :** C'est difficile.

**Le sénateur Nolin :** Oui.

**Le président :** Ai-je raison de dire que le MDN et Anciens Combattants font appel à vos ergothérapeutes pour aider les familles autant, sinon plus, que les membres eux-mêmes qui sont blessés?

**Mme Steggles :** Je crois qu'étant donné que nous ne voyons pas les gens de manière isolée uniquement, mais également comme faisant partie d'une famille, comme faisant partie de la société et de leur environnement, eh bien oui, nous les incluons.

**Le président :** Je sais que vous nous avez dit que plus vite on réintègre les gens dans la vie active, mieux c'est. Ainsi, les Forces canadiennes ne devraient sûrement pas garder les gens longtemps et devraient leur faire faire la transition plus tôt. Toutefois, les forces ont une culture et un lien de loyauté incroyables que l'on ne peut pas briser uniquement, car une personne ne va pas bien. Je suppose qu'ils leur offrent un emploi, avec leur programme d'accommodement sur trois ans et avec leurs unités de soutien conjoint. Ils ne sont pas en train de se morfondre chez eux. Votre association ferait peut-être bien de réexaminer cette dimension, afin de voir comment le MDN s'occupe de ses employés et voir si vous maintenez toujours cette position. Nous aimerions beaucoup que vous nous donniez une réponse sur ce point. Avez-vous des derniers commentaires, madame Steggles?

**Mme Steggles :** Non, merci. Merci de m'avoir écoutée.

**Le président :** Merci d'avoir été franche avec nous à cet égard.

Honorables sénateurs, j'ai seulement deux points à aborder avant de lever la séance. J'aimerais attirer votre attention sur le rapport du Vérificateur général sur la transition des anciens combattants qui est sorti hier, notamment le chapitre 4. Si vous ne l'avez pas, je demanderai à la greffière de vous le distribuer. La lecture en vaut la peine, car il aborde exactement ce que nous sommes en train de faire — cela ne pouvait pas mieux tomber.

**Le sénateur Nolin :** Ce rapport contient de nombreux chapitres.

**Le président :** Oui, il en contient d'autres également, mais j'ai mentionné celui-là.

Sénateur Plett, vous avez demandé au comité directeur d'approuver l'ébauche de rapport sur la nouvelle Charte des anciens combattants que nous avons élaborée. Nous en sommes désormais aux deux dernières phrases à examiner. Le sénateur Plett et moi allons tirer nos conclusions d'ici vendredi, de manière à ce que, la semaine prochaine, vous puissiez avoir un exemplaire de cette ébauche en anglais et en français. Je sais que nous visions mercredi pour terminer notre révision, mais ce n'est pas ce que je veux faire, car cela ne nous donne pas suffisamment de temps

a bit if that is okay, Senator Plett. Next week, we will have Veterans Affairs come, and, the week after that, we will do the review of the charter. It will give you about 10 days to review the document.

**Senator Plett:** After the break?

**The Chair:** After the break, sorry. That is right, so it gives you another week.

I remind you that you did delegate enormous responsibility to the two of us. Our staff has been working on this for nearly a year, reviewing line by line many times. The staff has done exceptional work, so I am not looking for people to tell me, "I do not like a comma here or there." I want to know are we out to lunch or not? We will start the review with the recommendations and then the text if that is okay.

**Senator Plett:** If it is a good report, Senator Dallaire and I would like the credit, but, if not, as he said, the staff did most of it.

**The Chair:** If it is not, I will put it to the full body of the committee. It will be the committee's problem, not the staff's.

Thank you again, Ms. Steggle.

(The committee adjourned.)

pour tout lire. Nous ne souhaitons pas que notre étude ligne par ligne soit futile. Nous voulons que les gens reviennent en ayant lu le document. Nous allons quelque peu changer de vitesse, si cela vous convient, sénateur Plett. La semaine prochaine, nous recevons les représentants d'Anciens Combattants, puis, la semaine suivante, nous procéderons à l'étude de la charte. Cela vous donnera environ 10 jours pour passer le document en revue.

**Le sénateur Plett :** Après le congé?

**Le président :** Après le congé, désolé. Vous avez raison, ce qui vous accorde une semaine supplémentaire.

Je tiens à vous rappeler que vous nous avez confié, à nous deux, d'énormes responsabilités. Notre personnel travaille sur le dossier depuis près d'un an et en a fait l'étude minutieuse, à maintes reprises. Le personnel a fait un travail exceptionnel et je ne veux donc pas que les gens me disent : « Je n'aime pas cette virgule ici ou là ». Je veux savoir si nous sommes complètement à côté de la plaque ou pas. Nous commencerons notre étude par les recommandations, puis nous passerons au corps du document, si cela vous convient.

**Le sénateur Plett :** S'il s'agit d'un bon rapport, le sénateur Dallaire et moi aimerions en assumer tout le mérite, mais, si ce n'est pas le cas, comme il l'a dit, on dira que c'est surtout l'œuvre du personnel.

**Le président :** Si ce n'est pas le cas, je l'imputerai à l'ensemble des membres du comité. Ce sera la responsabilité du comité et non pas celle du personnel.

Merci encore, madame Steggle.

(La séance est levée.)

---



WITNESSES

**Wednesday, October 3, 2012**

*U.S. Chamber of Commerce:*

Kevin Schmiegel, Vice-President and Executive Director of Hiring our Heroes.

**Wednesday, October 24, 2012**

*Canadian Association of Occupational Therapists:*

Elizabeth Steggles, Public Affairs Executive.

TÉMOINS

**Le mercredi 3 octobre 2012**

*Chambre de commerce des États-Unis :*

Kevin Schmiegel, vice-président, directeur exécutif de « Hiring our Heroes ».

**Le mercredi 24 octobre 2012**

*Association canadienne des ergothérapeutes :*

Elizabeth Steggles, directrice des affaires publiques.