



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada

Ombudsman
des vétérans

Veterans
Ombudsman

OMBUDSMAN DES VÉTÉRANS
DOCUMENT D'EXAMEN | JANVIER 2013

AMÉLIORATION DE LA NOUVELLE CHARTE DES ANCIENS COMBATTANTS

L'EXAMEN PARLEMENTAIRE

UN EXAMEN DES PROGRAMMES DE
SOUTIEN FINANCIER, DE RÉADAPTATION
ET D'ASSISTANCE PROFESSIONNELLES
ET DE SOUTIEN AUX FAMILLES

Canada

Bureau de l'ombudsman des vétérans

360, rue Albert, bureau 1560

Ottawa (Ontario) K1R 7X7

Appels faits au Canada (numéro sans frais) : 1-877-330-4343

Appels à frais virés de l'étranger : 1-902-626-2919

Courriel : info@ombudsman-veterans.gc.ca

Cette publication est également disponible en format électronique à
www.ombudsman-veterans.gc.ca

V104-5/2013F-PDF

978-0-662-79345-8

Message de l'ombudsman des vétérans

Comme l'examen, en comité parlementaire, des améliorations à la *Loi sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes*, communément appelée la « Nouvelle Charte des anciens combattants », arrive à grands pas, et comme vous allez former des opinions en prévision de cet examen, qui doit être réalisé d'ici octobre 2013, j'espère que le présent document vous aidera bien dans votre réflexion. Le document vise également à élargir l'examen de sorte à y inclure un débat sur la Nouvelle Charte des anciens combattants dans son ensemble.

Le présent document traite des aspects de la Nouvelle Charte des anciens combattants qui, selon le Bureau de l'ombudsman des vétérans, sont les plus importants et les plus urgents à régler. En particulier, il met en lumière les secteurs de programme qui touchent directement la transition des vétérans de la vie militaire à la vie civile, c'est-à-dire les programmes de soutien financier, de réadaptation et d'assistance professionnelles ainsi que de soutien aux familles.

Comme la Nouvelle Charte des anciens combattants continue d'être une source d'insatisfaction et de confusion auprès de bien des vétérans et de leur famille, je reconnais à la fois le besoin pressant d'en combler les lacunes et l'importance d'en exploiter les atouts.

Pour que la Charte soit à la hauteur des attentes et pour qu'elle devienne une véritable « charte évolutive », comme l'avaient prévu les parlementaires qui l'ont adoptée à l'unanimité en mai 2005, il faut que la discussion que mènera le comité parlementaire dans le cadre de l'examen de la Charte soit exhaustive. En outre, les délibérations du comité doivent se solder par des mesures d'amélioration exécutables.

Le Bureau de l'ombudsman des vétérans publiera dans un document de suivi les recommandations qu'il propose pour combler les lacunes de la Charte.

Dans l'intervalle, pendant que nous nous préparons à l'examen en comité parlementaire, j'attends avec intérêt l'occasion de discuter avec vous des meilleures façons d'améliorer la Nouvelle Charte des anciens combattants pour le bien des vétérans et de leur famille.

L'ombudsman des vétérans,



Guy Parent

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
CONTEXTE	4
IMPORTANCE DE L'EXAMEN.	7
SOUTIEN FINANCIER	10
Description des avantages financiers	10
Avantages financiers posant le plus de problèmes aux vétérans en transition vers la vie civile	13
Allocation pour perte de revenus.	14
Prestation de retraite supplémentaire payable après l'âge de 65 ans.	17
Allocation pour déficience permanente et supplément à l'allocation pour déficience permanente	19
Indemnité d'invalidité.	20
RÉADAPTATION ET ASSISTANCE PROFESSIONNELLES.	23
Programme de réadaptation professionnelle du régime d'assurance-invalidité prolongée du RARM	24
Programme de réadaptation et d'assistance professionnelles d'Anciens Combattants Canada	26
Comparaison du soutien offert par les deux programmes	27
SOUTIEN AUX FAMILLES.	30
CONCLUSION	35
Annexe – Comparaison des programmes de soutien du revenu et de réadaptation professionnelle du Régime d'assurance-revenu militaire (RARM) et d'Anciens Combattants Canada	37

INTRODUCTION

L'examen en comité parlementaire¹ des améliorations à la *Loi sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes*², communément appelée la « Nouvelle Charte des anciens combattants », arrive à grands pas. L'examen, qui doit être réalisé d'ici octobre 2013, sera un tournant pour le gouvernement du Canada, les vétérans et leur famille, les organisations de vétérans et la population canadienne. En effet, il s'agit d'une importante occasion d'élargir l'examen parlementaire de la Nouvelle Charte des anciens combattants³ et de ses lacunes.

Quand elle est entrée en vigueur en 2006, la Nouvelle Charte des anciens combattants représentait le changement le plus radical apporté aux avantages et aux services accordés aux vétérans en 60 ans. Le sénateur Roméo A. Dallaire l'avait même qualifiée d'un « nouveau contrat social entre le peuple du Canada et la nouvelle génération de vétérans des Forces canadiennes »⁴.

La Charte devait être « évolutive », c'est-à-dire continuellement mise à jour, ce que les parlementaires avaient reconnu quand ils l'ont adoptée à l'unanimité. Ils étaient conscients de l'impossibilité de prévoir toutes les difficultés complexes qu'éprouvent les vétérans de l'ère moderne qui subissent une blessure ou qui tombent malades. Or, presque sept ans se sont écoulés depuis l'entrée en vigueur de la Charte, pourtant elle n'a été mise à jour qu'une seule fois, en 2011, lors de l'adoption de la *Loi améliorant la Nouvelle Charte des anciens combattants*.

Le présent document a deux objectifs : stimuler le débat sur la Nouvelle Charte des anciens combattants dans le contexte de l'examen imminent et élargir l'examen parlementaire afin d'y inclure la Nouvelle Charte des anciens combattants dans son ensemble.

¹ L'article 20.1 de la *Loi améliorant la Nouvelle Charte des anciens combattants* (L.C. 2011, ch. 12) précise ce qui suit : Dans les deux ans qui suivent l'entrée en vigueur de cet article, un examen approfondi des dispositions et de l'application de la *Loi* doit être fait par tout comité du Sénat ou de la Chambre des communes désigné ou constitué à cette fin par le Sénat et la Chambre des communes.

² *Loi sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes* L.C. 2005, ch. 21.

³ La *Loi sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes*, communément appelée la « Nouvelle Charte des anciens combattants », a reçu la sanction royale le 13 mai 2005 et est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2006.

⁴ <http://romeodallaire.sencanada.ca/en/p102887/> (en anglais seulement – traduction libre).

Comme la Nouvelle Charte des anciens combattants et ses programmes continuent d'être une source d'insatisfaction et de confusion auprès de la communauté des vétérans, l'examen parlementaire est une occasion pour toutes les parties prenantes de la Nouvelle Charte des anciens combattants de se rassembler en vue de trouver un terrain d'entente, de débattre des lacunes de la Charte et de décider des façons de l'améliorer et d'en faire une véritable charte « évolutive ».

Le présent document traite des aspects de la Nouvelle Charte des anciens combattants qui, selon le Bureau de l'ombudsman des vétérans, sont les plus importants à régler et met en lumière les secteurs de programme qui touchent directement la transition des vétérans de la vie militaire à la vie civile, c'est-à-dire les programmes de soutien financier, de réadaptation et d'assistance professionnelles ainsi que de soutien aux familles.

CONTEXTE

Quand la Nouvelle Charte des anciens combattants est entrée en vigueur en 2006, elle représentait un virage fondamental dans le traitement, le soutien et l'indemnisation des vétérans blessés et malades comparativement à la *Loi sur les pensions*. En effet, l'approche législative qui, autrefois, encourageait les vétérans, sans le vouloir, à se concentrer sur leur invalidité (plus l'invalidité était grave, plus l'avantage financier était grand) et répondait peu à leurs besoins de transition, a été abandonnée au profit d'une approche qui prévoit des nouveaux programmes (dans sept grands secteurs) conçus pour favoriser le mieux-être, des résultats positifs et une transition réussie vers la vie civile. Après son dépôt, le gouvernement du Canada a rapidement adopté la Nouvelle Charte des anciens combattants, tout en sachant bel et bien qu'elle nécessiterait des améliorations⁵.

⁵ Lors du 41^e Congrès national de la Légion royale canadienne en juin 2006, le ministre des Anciens Combattants de l'époque, l'honorable Greg Thompson, a qualifié la Nouvelle Charte des anciens combattants « d'œuvre en devenir » qui continuera d'évoluer pour répondre aux besoins (<http://www.veterans.gc.ca/fra/ministere/presse/allocation/326>). Depuis ce temps, les ministres des Anciens Combattants subséquents ont assuré aux vétérans à maintes reprises que la Nouvelle Charte des anciens combattants était une charte « évolutive ».

////////////////////////////////////

Secteurs de programme de la Nouvelle Charte des anciens combattants

- Indemnité d'invalidité
 - Indemnité de décès, indemnité de captivité et autres allocations
 - Services de réadaptation et d'assistance professionnelles
 - Soutien financier
 - Services de transition de carrière
 - Assurance-maladie collective et soutien aux familles
 - Gestion de cas
- ////////////////////////////////////

Au cours des sept années qui ont suivi l'entrée en vigueur de la Charte, plus de 200 améliorations y ont été recommandées dans le cadre de diverses consultations. Ces recommandations ont été consignées dans des rapports rédigés par des groupes consultatifs d'experts, des comités parlementaires et le vérificateur général; dans le rapport de l'évaluateur indépendant mandaté par le gouverneur en conseil; ainsi que dans des rapports de vérification et d'évaluation réalisés par Anciens Combattants Canada. Il ressort de ces nombreux examens et du nombre considérable de recommandations qui en ont découlé que des améliorations sont nécessaires à la Nouvelle Charte des anciens combattants pour veiller à ce que les vétérans et leur famille soient bien traités, soutenus et indemnisés.

Grâce à l'entrée en vigueur de la *Loi améliorant la Nouvelle Charte des anciens combattants*⁶ (projet de loi C-55), le 3 octobre 2011, et aux modifications au *Règlement sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes*, le gouvernement du Canada a apporté les améliorations suivantes aux avantages offerts aux vétérans :

- Accroissement du montant minimal de l'allocation pour perte de revenus, un avantage mensuel;
- Accroissement du soutien financier mensuel accordé aux vétérans les plus grièvement blessés ou malades qui sont incapables de travailler;
- Amélioration de l'accès à l'allocation d'incapacité exceptionnelle et à l'allocation pour déficience permanente, des allocations mensuelles versées aux vétérans grièvement blessés ou malades;
- Nouvelles options de paiement pour l'indemnité d'invalidité.

⁶ Quand la *Loi améliorant la Nouvelle Charte des anciens combattants* (C-55) est entrée en vigueur, elle a automatiquement été intégrée à la Nouvelle Charte des anciens combattants.

Le projet de loi C-55 comprenait également une disposition selon laquelle un examen approfondi de la *Loi améliorant la Nouvelle Charte des anciens combattants* devait être fait par tout comité du Sénat ou de la Chambre des communes désigné ou constitué à cette fin, dans les deux ans suivant son entrée en vigueur.

Indépendamment de ces améliorations si nécessaires à la Nouvelle Charte des anciens combattants⁷, les membres des Forces canadiennes continuent d'éprouver des difficultés quand ils font la transition de la vie militaire à la vie civile, notamment :

- de l'instabilité financière et un niveau de vie inférieur en raison d'un revenu inférieur après leur libération;
- des limitations sur le plan des programmes de réadaptation et d'assistance professionnelles pouvant affecter leurs aspirations de seconde carrière et leurs possibilités d'emploi;
- une situation familiale pénible en raison d'un soutien aux familles réduit.

Ces difficultés risquent de nuire à un vétéran tout au long de sa vie et d'accroître sa dépendance aux programmes d'Anciens Combattants Canada et aux autres programmes du gouvernement du Canada.

Selon un rapport publié conjointement en janvier 2011 par le ministère de la Défense nationale et Anciens Combattants Canada, 25 p. 100 des participants à l'enquête ont dit avoir éprouvé des difficultés lors de leur transition⁸. Bien que les vétérans n'ayant pas besoin des services d'Anciens Combattants Canada aient eu moins de difficulté que les autres à faire la transition (17 p. 100), les bénéficiaires d'une pension d'invalidité (37 p. 100) et les clients de la Nouvelle Charte des anciens combattants (57 p. 100) étaient plus nombreux à avoir connu une période de transition difficile. L'enquête ponctuelle a été menée par Statistique Canada auprès de 3 154 vétérans de la Force régulière qui ont fait la transition vers la vie civile entre 1998 et 2007.

Les vétérans qui peuvent retourner travailler ont besoin et méritent des programmes qui les aideront à mieux faire la transition vers un emploi valorisant et une vie productive. Les vétérans blessés ou malades qui ne sont plus en mesure de travailler et de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille méritent la meilleure santé, la meilleure qualité de vie et la meilleure stabilité financière possible.

⁷ Sauf indication contraire, toute référence à la Nouvelle Charte des anciens combattants inclut les améliorations mises en œuvre aux termes de la *Loi améliorant la Nouvelle Charte des anciens combattants*.

⁸ *Enquête sur la transition à la vie civile : rapport sur les vétérans de la force régulière*, 4 janvier 2011, p. 70 (http://publications.gc.ca/collections/collection_2011/acc-vac/V32-231-2011-eng.pdf). Le rapport intégral n'est pas disponible en français, mais il en existe un sommaire en français (http://publications.gc.ca/collections/collection_2011/acc-vac/V32-231-1-2011-fra.pdf).

Bien que tous les secteurs de programme prévus par la Nouvelle Charte des anciens combattants visent à favoriser une transition réussie vers la vie civile, le présent document porte sur trois secteurs de soutien précis qui touchent directement la transition des membres des Forces canadiennes malades ou blessés de la vie militaire à la vie civile :

- Avantages financiers;
- Réadaptation et assistance professionnelles;
- Soutien aux familles.

Depuis 2006, 145 des plus de 200 recommandations contenues dans divers rapports d'examen et de vérification externes et internes sur la Nouvelle Charte des anciens combattants ont abordé ces trois secteurs. Si l'on comble les lacunes de la Charte, bien documentées, visées par ces recommandations, on pourra obtenir des résultats importants pour les vétérans et leur famille, tout en améliorant les chances d'une transition réussie de la vie militaire à la vie civile.

IMPORTANCE DE L'EXAMEN

Les personnes qui servent dans les Forces canadiennes le font volontiers en sachant qu'elles risquent de subir une blessure, de tomber malades ou de mourir à cause de leur service. Elles font de leur mieux pour accomplir les tâches qui leur sont confiées. En mettant les besoins du Canada et de la population canadienne devant les leurs, elles se privent de certains des droits et de certaines des libertés dont jouissent leurs concitoyens et concitoyennes.

C'est cet enrôlement volontaire, ce désir de changer le cours des choses et d'accepter volontiers l'obligation inconditionnelle de suivre les ordres, quels que soient le danger ou le risque de blessure ou de décès (ce qu'on appelle la « responsabilité illimitée »), qui distingue les membres des Forces canadiennes des autres Canadiens et Canadiennes. Sans l'acceptation de la « responsabilité illimitée » de la part des militaires, la conduite des opérations militaires serait impossible.

Chaque année, des membres des Forces canadiennes subissent une blessure ou tombent malades et ne peuvent donc plus répondre aux normes d'emploi, de déploiement et d'aptitude physique liées à l'universalité du service⁹ qui leur sont imposées par les Forces canadiennes. Ils n'ont d'autre choix que de quitter la profession des armes, et ils ne peuvent pas être affectés à un autre emploi,

⁹ <http://www.smafinsm.forces.gc.ca/dao-doa/5000/5023-0-fra.asp>.

contrairement aux fonctionnaires qui le peuvent aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* ou la législation sur les droits de la personne. C'est pourquoi les membres des Forces canadiennes ont besoin d'un soutien « spécialisé » en matière de transition pour les aider à entreprendre une nouvelle vie pour leur famille et pour eux-mêmes.

Les vétérans qui réussissent à faire la transition de la vie militaire à la vie civile ont beaucoup à offrir aux employeurs canadiens et à la société canadienne. Le gouvernement du Canada a consacré beaucoup de temps, d'efforts et d'argent pour former des professionnels hautement qualifiés, confiants et disciplinés qui sont aussi des citoyens responsables, loyaux envers le pays et l'organisation qu'ils servent, souples et adaptables, tout en possédant un esprit d'équipe, de bonnes aptitudes en leadership et en résolution de problèmes et une éthique du travail solide. Or, les employeurs sont à la recherche de ces atouts dans leur effectif afin de favoriser la productivité et l'innovation nécessaires à un moment où la population en âge de travailler est en baisse et où les milieux de travail changent rapidement.

Embaucher un vétéran est bon pour les affaires. Cela a été prouvé par la quarantaine d'entreprises qui se sont jointes à La Compagnie Canada¹⁰, un groupe de bienfaisance qui aide à jumeler des entreprises avec des anciens membres des Forces canadiennes qui sont à la recherche d'un emploi, de même que par le nombre croissant d'initiatives, telles que Du régiment au bâtiment¹¹, le Treble Victor Group¹² et l'Opération Entrepreneur du prince de Galles¹³, qui visent également à aider les vétérans à faire la transition vers un emploi civil.

Comme la directrice des ressources humaines et de l'acquisition de talents de Home Depot Canada, Karen Ritchie, l'a dit lors de son récent témoignage devant le Sous-comité des anciens combattants du Sénat :

« La présence d'anciens combattants au sein de notre équipe en magasin partout au Canada, ainsi que dans notre bureau de Toronto a été une expérience extrêmement positive pour Home Depot. L'énergie, l'expérience et le professionnalisme qu'ils apportent à notre équipe sont remarquables, tout comme les compétences et la formation dont ils font preuve dans leur travail¹⁴. »

¹⁰ <http://www.compagniecanada.ca/>.

¹¹ <http://www.helmetstohardhats.ca/fr/home.htm>.

¹² <http://www.treblevictor.org/> (en anglais seulement).

¹³ http://www.fcje.ca/cybf_programs/operation-entrepreneur/.

¹⁴ Témoignage lors de la séance du 20 juin 2012 du Sous-comité des anciens combattants du Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense (<http://www.parl.gc.ca/Content/SEN/Committee/411/veac/pdf/06issue.pdf>).

Quand un membre des Forces canadiennes se rend compte que sa carrière militaire professionnelle et son mode de vie sont finis en raison d'une blessure ou d'une maladie, cela peut lui apporter un coup terrible, et l'avenir incertain qui en résulte peut causer beaucoup de stress à lui et à sa famille. Ce changement marquant, imprévu et non désiré, s'accompagne de nombreuses réalités, notamment :

- une baisse de salaire immédiate au moment de la libération;
- des études formelles insuffisantes (parfois);
- des compétences militaires et professionnelles (p. ex. liées à l'infanterie) difficilement transférables à un programme d'études civil ou à un emploi civil;
- une famille qui a souvent du mal à vivre avec une déficience physique ou mentale ou les deux;
- une famille qui reçoit moins de soutien qu'auparavant après la libération, ou qui n'en reçoit pas du tout.

Il n'est donc pas étonnant que ce militaire puisse ne pas être en état de commencer une transition sans heurt à la vie civile.

Il n'est pas rare que les membres des Forces canadiennes qui ne répondent plus aux critères de l'universalité du service et qui seront libérés pour des raisons médicales souhaitent demeurer avec les Forces canadiennes aussi longtemps que possible. Ils veulent conserver leur salaire et leur sécurité financière, ainsi que la qualité supérieure des soins médicaux et du soutien qui leur est offerte, à eux et à leur famille, par les Forces canadiennes, tout en prolongeant leur sentiment d'appartenance à la seule organisation pour laquelle ils ont travaillé au cours de leur vie.

Toutes ces réalités peuvent retarder le début de la participation à un programme de réadaptation professionnelle qui aboutira à une nouvelle carrière (en supposant que la personne est, du point de vue médical, apte à travailler), et il est largement reconnu que, plus le retard est long, plus il sera difficile de faire une transition réussie. Or, l'ombudsman des vétérans soutient depuis longtemps que les lacunes des programmes de soutien financier, de réadaptation et d'assistance professionnelles et de soutien aux familles prévus par la Nouvelle Charte des anciens combattants empêchent les militaires en voie de libération d'envisager de nouvelles possibilités plutôt que s'accrocher à une carrière militaire familière qui n'est plus possible.

Tous les ans, environ 1 000 militaires sont libérés pour des raisons médicales parce qu'ils ne sont plus aptes à servir dans les Forces canadiennes. À l'heure actuelle, plus de 4 500 vétérans participent aux programmes de réadaptation professionnelle soutenus par le gouvernement, et un nombre inconnu de vétérans n'ont pas encore demandé de l'aide en raison de problèmes de santé physique ou mentale latents découlant de leur service militaire. Le gouvernement du Canada a donc intérêt à démontrer son engagement continu envers les vétérans et leur famille en s'empressant de faire

d'autres améliorations ciblées aux programmes de la Nouvelle Charte des anciens combattants afin de régler les problèmes pressants en matière de transition.

Examinons en détail chacun de ces trois secteurs de programme.

SOUTIEN FINANCIER

Description des avantages financiers

Le principe de double indemnisation de la Nouvelle Charte des anciens combattants vise à compenser à la fois les répercussions financières et les répercussions non financières d'une invalidité qui est liée au service et qui risque de mettre fin à la carrière d'un militaire.

L'**indemnité d'invalidité** sert à reconnaître et à compenser les répercussions non financières d'une invalidité liée au service, y compris la douleur et la souffrance, les déficiences physiques et psychologiques, ainsi que l'impact de l'invalidité sur la qualité de vie. Elle est offerte aux membres et aux vétérans des Forces canadiennes et, dans certains cas, aux époux ou aux conjoints de fait survivants et aux enfants survivants qui sont à leur charge. Le montant de l'indemnité libre d'impôt varie selon la gravité de l'invalidité et selon le lien entre l'invalidité et le service militaire; l'indemnité est versée sous forme de montant forfaitaire, de paiements annuels ou d'une combinaison des deux options. L'indemnité maximale payable est de 298 588 \$ (taux de 2013).

Bien qu'il ne fasse pas partie de la Nouvelle Charte des anciens combattants, il convient de mentionner ici un avantage lié à des répercussions non financières offert par les Forces canadiennes par l'intermédiaire du Régime d'assurance contre la mutilation par accident. Il s'agit d'un montant forfaitaire libre d'impôt pouvant aller jusqu'à 250 000 \$, selon le genre de blessure, qui vise à indemniser les membres des Forces canadiennes dans le cas d'une mutilation, de la perte d'un membre ou de la perte permanente de la vue, de la parole ou de l'ouïe attribuable au service militaire¹⁵.

¹⁵ Les vétérans pourraient également être admissibles à d'autres avantages du gouvernement du Canada en plus de ceux qui sont prévus par la Nouvelle Charte des anciens combattants, tels qu'une pension de retraite, des prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec.

Les avantages financiers suivants prévus par la Nouvelle Charte des anciens combattants s'ajoutent au programme d'indemnités d'invalidité; soit elles compensent les répercussions financières qu'une invalidité mettant fin à la carrière militaire peut avoir sur le vétéran et sur sa famille, soit elles représentent des indemnités ou des allocations supplémentaires.

L'**allocation pour perte de revenus**, un paiement mensuel imposable dont sont retranchées¹⁶ certaines sources de revenu (comme les prestations du Régime de pensions du Canada / Régime de rentes du Québec, les pensions de retraite et autre revenu d'emploi) veille à ce que le revenu des vétérans après la libération ne soit pas inférieur à 75 p. 100 de la solde brute qu'ils touchaient avant leur libération (appelée « revenu attribué »). Le salaire minimal sur lequel est fondé le calcul de l'allocation à l'intention des vétérans de la Force régulière et des vétérans qui étaient des membres à plein temps de la Force de réserve est celui de la prime de rendement de base d'un caporal, qui était de 4 622 \$ par mois en novembre 2012. Pour ce qui est des anciens réservistes à temps partiel, l'allocation pour perte de revenus est calculée en fonction de 75 p. 100 d'un salaire mensuel réputé¹⁷ de 2 700 \$.

L'allocation est versée temporairement jusqu'à ce que le vétéran soit prêt à travailler, ou jusqu'à l'âge maximal de 65 ans s'il est jugé atteint d'une incapacité totale et permanente. Dans le cas d'un décès lié au service, l'allocation pour perte de revenus est payable à l'époux ou aux orphelins survivants conformément aux critères d'admissibilité établis¹⁸.

La **prestation de retraite supplémentaire**, un paiement forfaitaire imposable versé quand le vétéran atteint l'âge de 65 ans ou quand il est capable d'occuper un emploi rémunérateur et convenable, permet de compenser le fait d'avoir été incapable de cotiser à un fonds de retraite. Le paiement correspond à deux pour cent du montant total de l'allocation pour perte de revenus versée au vétéran, quels que soient les autres avantages financiers reçus.

¹⁶ On entend par l'expression « sont retranchées » que les autres montants mensuels que reçoit un vétéran, comme les prestations du Régime de pensions du Canada / Régime de rentes du Québec, les pensions de retraite et autre revenu d'emploi, sont déduits du montant de l'allocation pour perte de revenus mensuelle.

¹⁷ Un salaire réputé est un salaire mensuel calculé. Le montant fixe de 2 700 \$, établi par le Conseil du Trésor du Canada, est utilisé comme salaire pour calculer le soutien du revenu destiné aux anciens réservistes à temps partiel.

¹⁸ *Loi sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes* (L.C. 2005, ch. 21), articles 22 et 23.

L'**allocation de soutien du revenu des Forces canadiennes**, un paiement mensuel libre d'impôt versable après qu'un vétéran n'est plus admissible à l'allocation pour perte de revenus, veille à ce que les vétérans aient un revenu suffisant pour subvenir à leurs besoins élémentaires pendant qu'ils cherchent du travail. L'allocation peut aussi être versée à un vétéran après l'âge de 65 ans et, dans certaines situations, au survivant et aux orphelins d'un vétéran qui sont jugés admissibles à la suite d'une évaluation des ressources et qui répondent à d'autres critères d'admissibilité. En janvier 2013, les taux mensuels maximaux étaient les suivants :

- 1 396,78 \$ pour un vétéran ou le survivant d'un vétéran;
- 2 118,42 \$ pour un vétéran ayant un époux;
- 326,36 \$ additionnels pour chaque enfant à charge;
- 699,56 \$ pour un orphelin.

Enfin, l'allocation de soutien du revenu des Forces canadiennes est réduite si le bénéficiaire touche d'autres sources de revenu.

L'**allocation pour déficience permanente**, qui comporte trois catégories, est un avantage mensuel imposable versé à vie. Elle vise à compenser le manque de perspectives de carrière et d'avancement professionnel. Le **supplément à l'allocation pour déficience permanente (ADP)** est un paiement mensuel qui compense l'incapacité d'occuper un emploi rémunérateur et convenable. En janvier 2013, les taux mensuels étaient les suivants :

- Catégorie I – 1 709,27 \$
- Catégorie II – 1 139,52 \$
- Catégorie III – 569,76 \$
- Supplément à l'ADP – 1 047,53 \$

L'**allocation vestimentaire**, un paiement mensuel libre d'impôt versable aux vétérans touchant une indemnité d'invalidité pour une amputation qui provoque l'usure de leurs vêtements ou qui nécessite le port de vêtements de confection spéciale. Le montant de l'allocation varie de 21,57 \$ à 194,45 \$ par mois.

L'**indemnité de captivité** est un paiement forfaitaire libre d'impôt versable aux vétérans qui ont été détenus par des forces ennemies. Elle est calculée en fonction du nombre de jours de captivité et équivaut à l'indemnité de prisonnier de guerre prévue par la *Loi sur les pensions*. Elle peut être supérieure à la limite de 100 p. 100 de l'indemnité d'invalidité ou de la pension d'invalidité.

L'**indemnité de décès**, un paiement forfaitaire libre d'impôt de 298 588 \$ (taux de 2013) est versable à un époux, un conjoint de fait ou un enfant à charge survivant si le décès du militaire est lié au service et s'il est survenu au plus tard 30 jours après le jour où il a subi la blessure ou contracté la maladie.

En plus des avantages financiers prévus par la Nouvelle Charte des anciens combattants, le régime d'assurance-invalidité prolongée du Régime d'assurance-revenu militaire (RARM), administré par les Services financiers du RARM, prévoit un droit à des prestations de remplacement du revenu qui équivalent à l'allocation pour perte de revenus d'Anciens Combattants Canada décrite ci-dessus (cette dernière est en effet fondée sur les prestations de remplacement du revenu). Le régime d'assurance-invalidité prolongée du RARM est le premier payeur, tandis qu'Anciens Combattants Canada offre son allocation pour perte de revenus aux vétérans admissibles, au besoin, qui ne sont pas ou ne sont plus des clients du régime d'assurance-invalidité prolongée du RARM.

Les prestations prévues par le régime d'assurance-invalidité prolongée du RARM sont versées aux membres des Forces canadiennes libérés pour des raisons médicales ou aux militaires qui ont été libérés pour un autre motif et qui répondent à la définition d'« invalidité totale ». Pour être considéré comme étant totalement invalide¹⁹, le client du régime d'assurance-invalidité prolongée du RARM doit avoir été frappé d'une déficience physique ou mentale que la profession médicale est en mesure de reconnaître et qui l'empêche d'effectuer toute tâche ou d'occuper tout emploi effectivement rémunérateur pour lequel il est raisonnablement qualifié et auquel sa scolarité, sa formation ou son expérience l'ont préparé.

Les prestations de remplacement du revenu du régime d'assurance-invalidité prolongée du RARM sont habituellement versées pour une période maximale de 24 mois, mais elles peuvent être versées jusqu'à l'âge de 65 ans si les clients répondent à la définition d'« invalidité totale ».

Avantages financiers posant le plus de problèmes aux vétérans en transition vers la vie civile

La section qui suit porte sur les quatre avantages liés à des répercussions financières et non financières prévus par la Nouvelle Charte des anciens combattants qui posent le plus de problèmes aux vétérans en transition et qui sont visés par la majorité des recommandations découlant des examens, des rapports et des vérifications internes et externes.

¹⁹ Anciens Combattants Canada emploie l'expression « incapacité totale et permanente », qui s'entend de l'incapacité d'un vétéran d'accomplir tout travail considéré comme un emploi rémunérateur et convenable en raison d'un problème de santé physique ou mentale permanent. L'incapacité de travailler doit être attribuable au problème de santé pour lequel des services de réadaptation ont été approuvés. Un emploi rémunérateur et convenable est un emploi pour lequel le vétéran est raisonnablement qualifié en raison de sa scolarité, de sa formation et de son expérience, et dont le taux de rémunération mensuel est égal à au moins 66⅓ p. 100 de son revenu attribué. Pour ce qui est du RARM – Prestations d'invalidité prolongée, le pourcentage du revenu attribué est pris en considération lorsque Manuvie conçoit un plan de réadaptation professionnelle avec le client; toutefois, le programme n'est pas tenu d'utiliser un pourcentage précis du revenu attribué pour déterminer si un emploi est rémunérateur et convenable ou non.

ALLOCATION POUR PERTE DE REVENUS

////////////////////////////////////

Allocation pour perte de revenus : Il s'agit d'une allocation de remplacement du revenu – mensuelle, imposable et dont sont retranchées certaines sources de revenu – qui veille à ce que le revenu des vétérans ne soit pas inférieur à 75 p. 100 de la solde brute qu'ils touchaient avant leur libération. En fait, il garantit que les vétérans admissibles auront un revenu avant impôt d'au moins 40 000 \$ par année (24 300 \$ pour les anciens réservistes à temps partiel).

////////////////////////////////////

Une réduction salariale immédiate au moment de la libération des Forces canadiennes pour des raisons médicales peut faire obstacle à la transition vers une vie nouvelle des membres des Forces canadiennes dont la carrière militaire a pris fin prématurément à cause d'une blessure ou d'une maladie. Selon les résultats d'une enquête réalisée en octobre 2012 auprès des officiers commandant des unités interarmées de soutien au personnel des Forces canadiennes, une telle réduction de salaire est particulièrement difficile pour les jeunes militaires de rangs inférieurs qui ont une famille²⁰. Plus de 60 p. 100 des militaires du rang des Forces canadiennes qui sont libérés pour des raisons médicales occupent le grade de caporal-chef ou un grade inférieur²¹.

Selon l'armée à laquelle ils appartiennent (Aviation, Armée de terre ou Marine) et leur lieu d'affectation, les membres des Forces canadiennes peuvent recevoir une indemnité d'environnement, une indemnité de vie chère²², ou les deux, et ils s'y fient pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Puisque ces indemnités ne sont pas incluses dans le calcul de l'allocation pour perte de revenus et des prestations de remplacement du revenu du régime d'assurance-invalidité prolongée du RARM, les membres des Forces canadiennes libérés pour des raisons médicales risquent de subir une réduction encore plus grande de leur revenu et de leur niveau de vie qu'on le penserait à première vue. Surtout, des

²⁰ Courriel envoyé par le Directeur – Gestion du soutien aux blessés des Forces canadiennes, le 4 octobre 2012, au Bureau de l'ombudsman des vétérans.

²¹ Données du Système de gestion des ressources humaines des Forces canadiennes fournies par le ministère de la Défense nationale le 5 septembre 2012.

²² Des indemnités d'environnement sont versées aux membres des Forces canadiennes qui, de par leurs fonctions, sont exposés, à l'occasion ou de façon permanente, à des conditions environnementales défavorables, y compris des risques auxquels les autres militaires ne sont généralement pas exposés (p. ex. service aérien, service en mer ou service en campagne). L'indemnité de vie chère vise à stabiliser le coût de la vie des membres des Forces canadiennes et des familles en affectation dans une région du Canada où le coût de la vie est élevé. L'indemnité permet à une famille militaire de jouir d'un niveau de vie stable où qu'elle habite au Canada.

études montrent que la perception de ressources financières suffisantes est un important facteur pour prédire la satisfaction à l'égard de la vie et l'adaptation à la vie civile après la libération²³.

En outre, une libération attribuable à une blessure ou à une maladie grave peut avoir une incidence sur le revenu de l'époux. Il y a des cas où des époux ont réduit leurs heures de travail, ou même cessé de travailler, afin de prendre soin d'un vétéran blessé ou malade. Cela ne fait qu'aggraver davantage les répercussions financières d'une libération pour des raisons médicales sur le membre des Forces canadiennes et sa famille.

Comme il a été mentionné précédemment, il n'est pas rare que les militaires blessés ou malades qui ne satisfont plus aux exigences opérationnelles requises pour servir dans les Forces canadiennes veuillent demeurer en service aussi longtemps que possible. Le personnel des centres intégrés de soutien au personnel qui appuie les militaires en voie de libération pour des raisons médicales a souvent affaire à des gens qui retardent leur transition vers la vie civile. Ces derniers ne sont pas prêts à envisager une vie nouvelle quand ils s'inquiètent de la réduction de leur salaire et de leur niveau de vie qu'ils subiront une fois libérés des Forces canadiennes²⁴.

Le principe de l'utilisation d'un pourcentage de la solde avant la libération pour calculer l'allocation pour perte de revenus et les prestations de remplacement du revenu du régime d'assurance-invalidité prolongée du RARM est fondé sur la politique du Conseil du Trésor concernant l'assurance-invalidité du gouvernement fédéral. Il semblerait que peu de recherches fondées sur des données probantes ont été menées afin de déterminer le pourcentage d'un salaire qui favoriserait la participation à un programme de réadaptation professionnelle ou qui permettrait aux gens incapables de travailler le reste de leur vie de subvenir à leurs besoins.

Il y a peu de cohérence dans les prestations de soutien du revenu et dans les méthodes de calcul entre les programmes fédéraux et provinciaux de soutien du revenu pour les civils. Le régime d'assurance-invalidité à l'intention des fonctionnaires syndiqués du Canada offre aux travailleurs handicapés 70 p. 100 de leur salaire annuel ajusté. Quant aux programmes pour perte de revenus des commissions provinciales des accidents du travail, ils varient d'une province à l'autre, la majorité des provinces fournissant de 80 à 90 p. 100 du revenu net, jusqu'à un montant maximal. La majorité des provinces retranchent de leurs indemnités d'accident du travail les prestations d'invalidité provenant

²³ *Enquête sur la transition à la vie civile : rapport sur les vétérans de la force régulière*, 4 janvier 2011, p. 64 (http://publications.gc.ca/collections/collection_2011/acc-vac/V32-231-2011-eng.pdf). Le rapport intégral n'est pas disponible en français, mais il en existe un sommaire en français (http://publications.gc.ca/collections/collection_2011/acc-vac/V32-231-1-2011-fra.pdf).

²⁴ Courriel envoyé par le Directeur – Gestion du soutien aux blessés des Forces canadiennes, le 18 octobre 2012, au Bureau de l'ombudsman des vétérans.

du Régime de pensions du Canada / Régime de rentes du Québec²⁵. Par conséquent, on constate à l'échelle du pays des indemnités d'accident du travail hebdomadaires maximales d'aussi peu que 570 \$ à l'Île-du-Prince-Édouard à un sommet de 1 209 \$ au Nunavut (taux de décembre 2011)²⁶.

Il convient de signaler trois autres faits concernant l'allocation pour perte de revenus d'Anciens Combattants Canada (et les prestations de remplacement du revenu du régime d'assurance-invalidité prolongée du RARM) :

- Les augmentations annuelles de l'allocation au titre du coût de la vie sont limitées à deux pour cent, même si le taux d'inflation est supérieur au cours d'une année donnée.
- L'allocation offerte à un réserviste à temps partiel libéré pour des raisons médicales et dont la blessure ou la maladie est liée au service est fondée sur un salaire réputé de beaucoup inférieur au revenu attribué²⁷ d'un réserviste à plein temps ou d'un membre de la Force régulière. Selon les Services financiers du RARM, depuis 2006, une moyenne de 22 réservistes à temps partiel (30 en 2010) sont admissibles chaque année aux prestations d'assurance-invalidité prolongée du RARM²⁸. Anciens Combattants Canada, pour sa part, signale qu'il verse une allocation pour perte de revenus temporaire ou prolongée²⁹ à huit ex-réservistes à temps partiel en fonction d'un salaire réputé³⁰. Bien que le service au sein de la Force de réserve ne soit pas un service continu à plein temps, le gouvernement du Canada a la responsabilité de traiter de manière juste et équitable tous les membres des Forces canadiennes qui subissent une blessure ou qui tombent malades dans le cadre de leurs fonctions, y compris les réservistes à temps partiel.
- Enfin, au titre de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, l'allocation pour perte de revenus d'Anciens Combattants Canada (et les prestations de remplacement du revenu du régime d'assurance-invalidité prolongée du RARM) n'est pas considérée comme un « revenu gagné » pour fins de cotisation au Régime de pensions du Canada ou à un régime enregistré d'épargne-retraite. C'est donc dire qu'un vétéran

²⁵ Le Régime de rentes du Québec interdit la réception d'indemnités d'accident du travail et de prestations d'invalidité simultanément.

²⁶ Pour voir une analyse comparative des indemnités d'accident du travail, voir http://www.awcbc.org/common/assets/benefits%20french/f_benefits_publication.pdf. L'exception au pourcentage de revenu net est le Yukon, qui verse 75 p. 100 du revenu brut. Le plafond de revenu annuel varie de 104 000 \$ au Manitoba à 49 300 \$ à l'Île-du-Prince-Édouard.

²⁷ Le revenu attribué correspond au salaire brut mensuel au moment de la libération des Forces canadiennes.

²⁸ Statistiques fournies par les Services financiers du RARM le 22 novembre 2012.

²⁹ Ministère des Anciens Combattants, *Évaluation de la Nouvelle Charte des anciens combattants – Phase II*, p. 48 <http://www.veterans.gc.ca/fra/ministere/rapports/verification/2010-aou-ncacep-ph2/annexb>.

³⁰ Statistiques fournies par Anciens Combattants Canada le 30 novembre 2012.

frappé d'une incapacité totale et incapable de travailler devra, quand son allocation pour perte de revenus cessera à l'âge de 65 ans, subir une autre réduction importante de son revenu mensuel, et cette réduction ne sera pas mitigée par des prestations de retraite provenant du Régime de pensions du Canada ou d'un régime enregistré d'épargne-retraite. Il en sera question dans la section suivante.

PRESTATION DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE PAYABLE APRÈS L'ÂGE DE 65 ANS

Prestation de retraite supplémentaire payable après l'âge de 65 ans : Il s'agit d'un montant en espèce, forfaitaire et imposable, visant à indemniser les vétérans du fait qu'ils ont été incapables de cotiser à un fonds de retraite étant donné qu'ils ne pouvaient pas travailler en raison d'une incapacité totale et permanente.

La prestation de retraite supplémentaire, un montant forfaitaire imposable, correspond à deux pour cent du montant total de l'allocation pour perte de revenus versée à un vétéran depuis 2006. Cependant, le montant versé au vétéran à l'âge de 65 ans ne compense pas la cessation de l'allocation mensuelle pour perte de revenus. Cela s'avère particulièrement problématique pour les membres des Forces canadiennes qui occupent un grade inférieur au moment de la libération, qui sont frappés d'une incapacité totale et permanente et qui ne touchent pas de pension aux termes de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*³¹.

Les prestations de Sécurité de la vieillesse et, si le vétéran y est admissible, le Supplément de revenu garanti versés à compter de l'âge de 65 ans ne compensent pas la perte de l'allocation pour perte de revenus. En effet, à l'heure actuelle, un vétéran marié recevra à l'âge de 65 ans un total maximal de 1 580 \$ par mois au titre de ces deux avantages. Cela représente une diminution de 50 p. 100 du soutien financier accordé à un vétéran qui recevait le montant minimum de l'allocation pour perte de revenus, c'est-à-dire 3 300 \$ par mois. En outre, il est à noter que si un vétéran répond au critère d'admissibilité à l'allocation de soutien du revenu des Forces canadiennes à l'âge de 65 ans, les prestations de Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti en seront retranchés.

Entre octobre 2007 et août 2012, quinze personnes ont reçu une prestation de retraite supplémentaire. Au cours des cinq dernières années, la moyenne des paiements forfaitaires était de 1 927 \$, le paiement

³¹ Cent quarante-sept (147) membres des Forces canadiennes libérés pour des raisons médicales en 2011-2012 n'étaient pas admissibles à une pension non réduite aux termes de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*.

le plus élevé étant de 5 969,45 \$. D'après Anciens Combattants Canada, en septembre 2012, 401 vétérans recevaient l'allocation pour perte de revenus prolongée, qui est versée aux vétérans qui sont et qui demeurent frappés d'une incapacité totale et permanente³². Ce chiffre augmente tous les ans, ce qui veut dire que le nombre de vétérans frappés d'une incapacité totale et permanente et admissibles à la prestation de retraite supplémentaire après l'âge de 65 ans continuera également d'augmenter au fil des ans.

Trente-six des 401 vétérans touchant actuellement une allocation pour perte de revenus prolongée atteindront l'âge de 65 ans au cours des cinq prochaines années et cesseront de recevoir leur avantage mensuel³³. Par ailleurs, il y a actuellement quelque 3 000 clients du régime d'assurance-invalidité prolongée du RARM considérés comme étant frappés d'une invalidité totale et qui, s'ils demeurent dans cet état, perdront également leurs prestations de remplacement du revenu à l'âge de 65 ans³⁴. Pour les vétérans recevant des services de réadaptation professionnelle ainsi que des prestations de remplacement du revenu du régime d'assurance-invalidité prolongée du RARM, la prestation de retraite supplémentaire est calculée en fonction du montant total des prestations reçues entre avril 2006 et la date de leur 65^e anniversaire.

Comme il a été mentionné précédemment, puisque l'allocation pour perte de revenus n'est pas considérée comme un revenu gagné, les vétérans ne peuvent pas s'en servir pour cotiser au Régime de pensions du Canada ou à un régime enregistré d'épargne-retraite ni pour étoffer leur prestation de retraite supplémentaire, leurs prestations de Sécurité de la vieillesse ou le Supplément de revenu garanti. Puisque le Régime de pensions du Canada a été conçu pour protéger le cotisant et sa famille contre la perte de revenus à cause de sa retraite, d'une invalidité ou d'un décès, il est plutôt ironique que les vétérans qui reçoivent une allocation pour perte de revenus en raison d'une blessure liée à leur service au Canada ne peuvent pas s'en servir pour cotiser au Régime.

Le soutien financier accordé après l'âge de 65 ans par les commissions provinciales des accidents du travail varie d'une province à l'autre. Au Québec, l'indemnité de remplacement du revenu cesse d'être versée à l'âge de 68 ans, et aucun autre soutien financier n'est fourni. À Terre-Neuve-et-Labrador, l'employé reçoit l'équivalent des prestations de retraite du Régime de pensions du Canada ou d'un régime de pension d'employeur qu'il a perdues à cause de sa blessure. Les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ne versent pas de pension puisque l'indemnité de remplacement du revenu est versée à vie. Quant à l'Alberta, cette province ne verse pas non plus de pension, mais elle ajuste le paiement pour perte financière (normalement à l'âge de 65 ans) afin de tenir compte de la perte de revenu de retraite, plutôt que de revenu d'emploi, et verse ce montant à vie. Toutes les autres provinces retiennent

³² Statistiques fournies par Anciens Combattants Canada le 30 novembre 2012.

³³ Statistiques datant du 13 novembre 2012 fournies par Anciens Combattants Canada au Bureau de l'ombudsman des vétérans.

³⁴ Statistiques fournies le 22 novembre 2012 par les Services financiers du Régime d'assurance-revenu militaire (RARM).

de cinq à dix pour cent de l'indemnité de remplacement du revenu versée à l'employé afin de verser une pension ou un montant forfaitaire à l'âge de 65 ans; certaines provinces permettent aux employés d'utiliser un pourcentage symbolique de leur indemnité de remplacement du revenu pour accroître le montant de leur pension³⁵.

Bref, les vétérans qui sont frappés d'une incapacité totale et permanente liée à leur service envers le Canada seront désavantagés financièrement après l'âge de 65 ans, puisque la prestation de retraite supplémentaire n'atténue pas la cessation de l'allocation pour perte de revenus. Les Canadiens et les Canadiennes qui souffrent d'une invalidité liée au travail et qui touchent des prestations dans le cadre d'un programme d'indemnisation des accidents du travail reçoivent de meilleures prestations après l'âge de 65 ans que les vétérans qui sont frappés d'une incapacité liée à leur service envers le Canada.

ALLOCATION POUR DÉFICIENCE PERMANENTE ET SUPPLÉMENT À L'ALLOCATION POUR DÉFICIENCE PERMANENTE

////////////////////////////////////

Allocation pour déficience permanente : Il s'agit d'un avantage mensuel imposable versé à vie qui comporte trois catégories variant de 569 \$ à 1 709 \$. Elle vise à compenser le manque de perspectives de carrière et d'avancement professionnel.

Supplément à l'allocation pour déficience permanente : Il s'agit d'un supplément mensuel de 1 047 \$ qui compense l'incapacité d'occuper un emploi rémunérateur et convenable.

////////////////////////////////////

Au 31 décembre 2012, 762 vétérans recevaient l'allocation pour déficience permanente (ADP) – 16 vétérans la recevaient en juin 2010 – et 568 vétérans recevaient le supplément à l'ADP. Ces statistiques laissent croire que l'accès à ces avantages s'est amélioré considérablement³⁶. Près de 90 p. 100 des bénéficiaires de l'ADP touchent le montant mensuel le plus faible (catégorie III). Le taux de décision favorable relativement aux demandes d'allocation pour déficience permanente et de supplément à l'allocation pour déficience permanente est de 80 p. 100³⁷. Anciens Combattants Canada ne tient pas de registre des motifs des décisions défavorables, alors il n'est pas clair si les critères d'admissibilité aux avantages posent problème ou non.

³⁵ Pour voir une analyse comparative des indemnités d'accident du travail, voir http://www.awcbc.org/common/assets/benefits%20french/f_benefits_publication.pdf.

³⁶ Statistiques fournies par le ministère des Anciens Combattants le 5 décembre 2012.

³⁷ Statistiques fournies par le ministère des Anciens Combattants le 2 octobre 2012.

INDEMNITÉ D'INVALIDITÉ

//////////

Indemnité d'invalidité : Il s'agit d'un paiement forfaitaire ou de paiements annuels, libres d'impôt, ou une combinaison des deux options, qui visent à reconnaître et à compenser les répercussions non financières d'une invalidité liée au service, y compris la douleur et la souffrance, les déficiences fonctionnelles et les effets d'une déficience permanente sur la vie de la personne. Le maximum payable est de 298 588 \$ (taux de 2013).

//////////

Le passage d'une pension d'invalidité mensuelle libre d'impôt versée à vie au titre de la *Loi sur les pensions* à une indemnité d'invalidité forfaitaire³⁸ libre d'impôt au titre de la Nouvelle Charte des anciens combattants est continuellement remis en question par certains vétérans et groupes de défense des intérêts des vétérans depuis l'adoption de la charte en 2006.

La *Loi améliorant la Nouvelle Charte des anciens combattants* a apporté des changements aux options de paiement liées à l'indemnité d'invalidité. En effet, les personnes souffrant d'une invalidité évaluée à plus de 5 p. 100 peuvent dorénavant recevoir une indemnité d'invalidité sous forme d'un paiement forfaitaire, de paiements annuels ou d'une combinaison des deux options. Selon les statistiques d'Anciens Combattants Canada, au cours de l'exercice 2011-2012, 50 (soit un peu plus de un pour cent) des 4 135 bénéficiaires de l'indemnité d'invalidité ont choisi de recevoir des paiements annuels (avec ou sans montant forfaitaire)³⁹. Jusqu'à présent, les changements aux options de paiement de l'indemnité d'invalidité ont eu très peu d'impact sur la majorité des vétérans.

Le montant maximal de l'indemnité d'invalidité (250 000 \$ en 2006, mais indexé à 298 588 \$ en 2013) a été établi par Anciens Combattants Canada en examinant les quatre points de référence suivants :

- Paiements liés à des pertes non financières accordés par les commissions des accidents du travail;
- Montants adjugés par les tribunaux canadiens pour préjudices personnels;
- Avantages payables aux militaires du Royaume-Uni et de l'Australie;
- Montants payables aux personnes frappées d'une incapacité totale par les régimes d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident offerts dans les secteurs privé et public.

³⁸ Le montant de l'indemnité d'invalidité peut être réévalué si l'état de santé évolue.

³⁹ Statistiques datant du 15 novembre 2012 fournies par Anciens Combattants Canada au Bureau de l'ombudsman des vétérans.

Quand la Nouvelle Charte des anciens combattants est entrée en vigueur en 2006, Anciens Combattants Canada jugeait que le montant maximal de l'indemnité d'invalidité était comparable à ces quatre points de référence.

La plupart des régimes provinciaux d'indemnisation des accidents du travail offrent aux travailleurs handicapés un montant forfaitaire pour pertes non financières, en plus de paiements mensuels ou aux deux semaines pour perte de revenus. Les montants forfaitaires et les méthodes de calcul varient considérablement d'une province à l'autre, de 49 300 \$ à l'Île-du-Prince-Édouard à environ 175 000 \$ au Manitoba pour un travailleur frappé d'une incapacité totale et permanente.

En ce qui concerne les montants adjugés par les tribunaux canadiens, traditionnellement, les montants accordés à une personne blessée en vue d'indemniser des pertes non pécuniaires (non financières) n'étaient pas assujettis à des plafonds. De tels dommages-intérêts non pécuniaires sont versés pour indemniser les pertes auxquelles il est difficile d'attribuer une valeur monétaire; dans ce cas on parle couramment d'indemnisation de la perte et de la souffrance découlant d'une blessure.

En 1978, la Cour suprême du Canada a instruit une trilogie d'affaires et rendu une décision importante dans laquelle elle a conclu qu'il devrait y avoir une limite quant aux dommages-intérêts non pécuniaires au Canada. Précisément, la Cour a jugé que, sauf dans des situations exceptionnelles, le plafond des pertes non pécuniaires devrait être établi à 100 000 \$⁴⁰.

Le plafond lié aux dommages-intérêts non pécuniaires au Canada se situe à un peu plus de 342 000 \$⁴¹. Quand les tribunaux doivent déterminer un montant, ils tiennent compte d'une série de facteurs, notamment l'âge et le sexe du litigant, son état matrimonial, le genre de blessure qu'il a subie (p. ex. amputation, perte de la vue, perte de l'ouïe et traumatisme cérébral), l'impact de la blessure sur sa vie quotidienne, son niveau d'autonomie, le nombre de personnes à sa charge et, s'il y a lieu, son espérance de vie.

Quand il a mis au point le programme d'indemnités d'invalidité prévu par la Nouvelle Charte des anciens combattants, Anciens Combattants Canada a également tenu compte des nouveaux régimes d'indemnisation et d'avantages conçus par le Royaume-Uni et l'Australie. Cependant, quoique la comparaison d'avantages avec ceux d'autres pays soit un exercice informatif, il faut être prudent dans l'étude de régimes d'indemnisation étrangers en tant que points de référence pour l'établissement d'avantages canadiens, puisqu'il y a de nombreuses différences dans les façons dont les pays administrent et exécutent leurs programmes, notamment au chapitre des critères d'admissibilité et

⁴⁰ *Thornton c. School Dist. No. 57 (Prince George)*, [1978] 2 R.C.S. 267.

⁴¹ *Clost c. Relkie* [2012] BCSC 1393.

des facteurs liés au coût de la vie. À titre d'exemple, les deux paragraphes qui suivent fournissent une brève comparaison des avantages du Royaume-Uni et de l'Australie.

Le régime d'indemnisation des forces armées du Royaume-Uni offre un montant forfaitaire libre d'impôt fondé sur 15 niveaux. Le montant varie de 1 200 à 540 000 livres sterling (de 1 909 à 859 302 dollars canadiens⁴²), selon le degré d'invalidité. Pour les vétérans frappés des incapacités les plus graves, le montant forfaitaire est accompagné du Guaranteed Income Payment (paiement de revenu garanti), un complément mensuel à la pension pour mauvaise santé à trois niveaux. Ce paiement de revenu garanti est libre d'impôt et fondé sur l'âge.

Aux termes de la *Australia Military Rehabilitation and Compensation Act* (2004), une indemnité d'invalidité est versée afin de compenser la douleur et la souffrance liées à une invalidité ou à une déficience découlant d'une blessure attribuable au service militaire. La loi prévoit pour les militaires blessés trois options de paiement fondées sur une échelle d'invalidité à dix niveaux : des paiements aux deux semaines, un montant forfaitaire fondé sur l'âge et correspondant à l'équivalent actuariel des paiements aux deux semaines ou une combinaison de ces deux options de paiement assortie d'options selon le degré de déficience permanente. Le montant forfaitaire maximal est d'environ 361 000 dollars australiens (373 887 dollars canadiens)⁴³.

En outre, le Royaume-Uni et l'Australie offrent des services et des avantages non financiers, tels que des traitements médicaux, des services de réadaptation professionnelle et des services d'aide au placement.

Le fait que l'indemnité d'invalidité n'a pas été augmentée depuis l'entrée en vigueur de la Nouvelle Charte des anciens combattants il y a sept ans, à l'exception des augmentations annuelles au titre du coût de la vie, contribue aux critiques qui continuent d'être formulées à son égard. De plus, ceux et celles qui réclament le retour à la pension d'invalidité mensuelle offerte par la *Loi sur les pensions* (libre d'impôt et versée à vie) centrent leurs critiques surtout sur l'insuffisance de l'indemnité d'invalidité comparativement à la pension d'invalidité. Les autres avantages financiers et non financiers offerts aux vétérans par la Nouvelle Charte des anciens combattants ne reviennent pas souvent dans ces discussions. Cette fixation sur le programme d'indemnités d'invalidité contribue à la méconnaissance de l'ensemble des avantages prévus par la Nouvelle Charte des anciens combattants, qui inclut aussi des programmes utiles de soutien non financier.

⁴² Convertisseur de devises – taux du jour de la Banque du Canada, 29 novembre 2012.

⁴³ Rapport du Comité permanent des anciens combattants, *Expériences partagées : étude comparative sur les services offerts aux anciens combattants par les pays membres du Commonwealth et du G8*, juin 2009 <http://www.parl.gc.ca/content/hoc/Committee/402/ACVA/Reports/RP4000909/acvarp01/acvarp01-f.pdf>.

Le Bureau de l'ombudsman des vétérans a retenu les services d'un tiers pour effectuer une analyse indépendante de la valeur actuarielle des avantages financiers de la Nouvelle Charte des anciens combattants comparativement aux avantages prévus par la *Loi sur les pensions*, afin d'évaluer la différence actuarielle entre les deux programmes. Le Bureau publiera un rapport sur ses constatations au printemps de 2013.

RÉADAPTATION ET ASSISTANCE PROFESSIONNELLES

L'Agence de la santé publique du Canada⁴⁴ ainsi que d'autres associations et experts canadiens et internationaux dans le domaine de la réadaptation reconnaissent tous l'importance de facteurs tels que la scolarité, l'emploi et le revenu en tant que déterminants de la santé physique et mentale, du mieux-être et de la qualité de la vie personnelle et familiale.

Malheureusement, Anciens Combattants Canada ne tient pas de statistiques illustrant la corrélation entre un vétérans souffrant d'une invalidité qui réussit à faire la transition vers un emploi bien rémunéré et enrichissant et le niveau de soins de santé et d'autres services de soutien qu'il reçoit du Ministère.

Malgré l'absence de données statistiques, il est raisonnable de présumer que le fait d'aider un vétérans à se trouver un bon emploi et à retrouver son autonomie financière a un impact positif sur sa santé et que cela pourrait réduire sa dépendance à long terme à l'égard des programmes de soutien du gouvernement. De plus, un emploi civil bien rémunéré procure au vétérans une certaine structure, une routine, des occasions d'interaction sociale, un sentiment d'être utile et une sécurité financière après l'âge de 65 ans.

Le gouvernement du Canada, par l'intermédiaire de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, soutient plusieurs programmes d'éducation et de formation visant à aider les Canadiens et les Canadiennes sans travail ou sous-employés à retourner au travail, y compris ceux et celles qui sont aux prises avec une invalidité et des obstacles à l'emploi. Ces programmes s'ajoutent aux programmes provinciaux et communautaires du marché du travail et d'indemnisation des accidents

⁴⁴ Agence de la santé publique du Canada, « Qu'est-ce qui détermine la santé? Déterminants de la santé », http://www.phac-aspc.gc.ca/ph-sp/determinants/index-fra.php#key_determinants.

du travail. Par ailleurs, il existe une brochette de programmes de recyclage offerts par le truchement des régimes d'assurance-invalidité des secteurs public et privé.

Depuis l'entrée en vigueur de la Nouvelle Charte des anciens combattants, le gouvernement appuie deux programmes conçus spécialement pour aider les vétérans à faire la transition de la vie militaire à la vie civile : le programme de réadaptation professionnelle du régime d'assurance-invalidité prolongée du RARM, qui relève des Forces canadiennes, et le programme de réadaptation et d'assistance professionnelles, qui est administré par Anciens Combattants Canada.

Programme de réadaptation professionnelle du régime d'assurance-invalidité prolongée du RARM

Avant 1969, les membres des Forces canadiennes qui avaient moins de dix années de service, qui souffraient d'une invalidité non liée au service militaire et qui n'étaient pas admissibles à des avantages financiers au titre de la *Loi sur les pensions* avaient très peu d'argent, sinon aucun, pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Le régime d'assurance-invalidité prolongée du Régime d'assurance-revenu militaire (RARM) a vu le jour en 1969 pour fournir un remplacement du revenu aux membres des Forces canadiennes qui étaient devenus invalides par suite d'une blessure ou d'une maladie non attribuable au service. Au fil des ans, le régime d'assurance à base de cotisations a évolué de sorte à offrir des prestations de remplacement du revenu aux militaires souffrant d'une blessure ou d'une maladie attribuable au service ainsi qu'un programme de réadaptation professionnelle.

À l'heure actuelle, les membres de la Force régulière paient 15 p. 100 des cotisations du régime d'assurance afin que soient couvertes les blessures et les maladies non liées au service, alors que le Conseil du Trésor paie le reste⁴⁵. Dans le cas des membres de la Force de réserve, le Conseil du Trésor paie la totalité des cotisations. Les membres des Rangers canadiens et du Service d'administration et d'instruction pour les organisations de cadets ne sont admissibles aux prestations de soutien du revenu et au programme de réadaptation professionnelle du régime d'assurance-invalidité prolongée du RARM que s'ils ont contracté leur maladie ou subi leur blessure pendant qu'ils étaient en service de réserve de classe C, ce qui est un scénario improbable.

La gouvernance et la surveillance du régime d'assurance-invalidité prolongée du RARM sont assurées par le Secrétariat du Conseil du Trésor. Le président des Services financiers du RARM administre le régime au nom du chef d'état-major de la Défense, qui est le propriétaire de la police. Financière

⁴⁵ En ce qui concerne les membres de la Force régulière, le Conseil du Trésor paie 85 p. 100 des cotisations du régime d'assurance-invalidité prolongée du RARM touchant les blessures et les maladies non liées au service et 100 p. 100 des cotisations touchant les blessures et les maladies liées au service.

Manuvie, en tant qu'assureur, exécute le programme de remplacement du revenu et le programme de réadaptation professionnelle, notamment l'évaluation et le traitement des demandes. Les appels liés aux décisions de Manuvie sont interjetés directement auprès du président des Services financiers du RARM.

Comme on l'a vu précédemment, le régime d'assurance-invalidité prolongée du RARM prévoit le versement de prestations de remplacement du revenu après la libération, et ce, habituellement pour une période maximale de 24 mois ou jusqu'à l'âge de 65 ans si les clients répondent à la définition d'« invalidité totale »⁴⁶. Le soutien au remplacement du revenu est un avantage auquel a droit tout client du régime d'assurance-invalidité prolongée du RARM, qu'il participe ou non à un programme de réadaptation professionnelle.

L'objectif du programme de réadaptation professionnelle du régime d'assurance-invalidité prolongée du RARM est d'améliorer la scolarité, les compétences, la formation et l'expérience des membres des Forces canadiennes admissibles en voie de libération afin de les préparer à occuper un emploi civil rémunérateur. Dans la mesure du possible, le programme de réadaptation professionnelle mise surtout sur les compétences militaires existantes des clients. Toutefois, si ces dernières sont incompatibles avec les compétences exigées par les emplois civils, on envisagera de faire suivre aux clients une formation dans un nouveau domaine.

Le programme de réadaptation professionnelle du régime d'assurance-invalidité prolongée du RARM offre également des services de préparation à l'emploi et de recherche d'emploi aux clients qui sont prêts à faire la transition vers un emploi civil. Le montant maximal offert pour les droits de scolarité et les livres est de 25 000 \$. Le programme prévoit un soutien financier additionnel, jusqu'à la limite établie, pour des dépenses telles que la garde d'enfants, l'aide de voyage, les fournitures et le service Internet. Les Services financiers du RARM ne divulguent pas le coût moyen par client du programme de réadaptation professionnelle.

Normalement, les clients du régime d'assurance-invalidité prolongée du RARM peuvent recevoir des services de réadaptation professionnelle pendant un maximum de 30 mois, c'est-à-dire jusqu'à six mois consécutifs avant la date d'entrée en vigueur de leur libération des Forces canadiennes et jusqu'à 24 mois suivant la libération. La période de 30 mois peut être prolongée si le client répond à la définition d'« invalidité totale » à la fin de cette période. La participation au programme de réadaptation professionnelle ne peut pas être transférée à un époux si le client est incapable de participer au programme à cause de son état de santé ou s'il décède.

⁴⁶ Pour répondre à la définition d'« invalidité totale », le client du régime d'assurance invalidité prolongée du RARM doit avoir été frappé d'une déficience physique ou mentale que la profession médicale est en mesure de reconnaître et qui l'empêche d'effectuer toute tâche ou d'occuper tout emploi effectivement rémunérateur pour lequel il est raisonnablement qualifié et auquel sa scolarité, sa formation ou son expérience l'ont préparé.

Selon les Services financiers du RARM, environ 95 p. 100 des clients du RARM qui sont en mesure de participer au programme de réadaptation professionnelle choisissent de le faire. En 2011, quelque 3 200 clients du régime d'assurance-invalidité prolongée du RARM ont bénéficié de services de réadaptation professionnelle⁴⁷. Les Services financiers du RARM ne tiennent pas de statistiques sur les clients qui réussissent à trouver un emploi civil à la fin d'un programme de réadaptation professionnelle.

Programme de réadaptation et d'assistance professionnelles d'Anciens Combattants Canada

Quand la Nouvelle Charte des anciens combattants est entrée en vigueur en 2006, Anciens Combattants Canada a été mandaté pour fournir un éventail de programmes et de services, y compris des services de réadaptation médicale, psychosociale et professionnelle et des services d'assistance professionnelle. Il n'y a pas de date limite pour l'exécution de ces programmes. Selon Anciens Combattants Canada, ils seront offerts tant qu'on en aura besoin.

Le Ministère peut fournir des services de réadaptation et d'assistance professionnelles à un vétéran libéré pour des raisons médicales qui ne participe plus au programme de réadaptation professionnelle du régime d'assurance-invalidité prolongée du RARM, pourvu qu'il en fasse la demande dans les 120 jours suivant sa libération. De même, un vétéran qui n'a pas été libéré pour des raisons médicales aura droit aux services de réadaptation et d'assistance professionnelles d'Anciens Combattants Canada si un besoin lié au service se manifeste après sa libération.

Par ailleurs, Anciens Combattants Canada peut offrir des services de réadaptation médicale et psychosociale aux vétérans qui participent au programme de réadaptation professionnelle du régime d'assurance-invalidité prolongée du RARM. En outre, si un vétéran n'est pas en mesure de participer au programme de réadaptation professionnelle du Ministère en raison de son état de santé ou de son décès lié au service, il se peut que son époux puisse avoir droit à des services de réadaptation et d'assistance professionnelles.

Pour qu'un vétéran qui n'a pas été libéré pour des raisons médicales soit admissible à des services de réadaptation au titre de la Nouvelle Charte des anciens combattants, Anciens Combattants Canada doit d'abord déterminer qu'il présente « [...] un problème de santé physique ou mentale qui découle principalement de son service dans les Forces canadiennes et entrave sa réinsertion dans la vie civile »⁴⁸. Après qu'un problème de santé physique ou mentale a été cerné et lié au service militaire

⁴⁷ Témoignage lors de la séance du 25 avril 2012 du Sous-comité des anciens combattants du Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense (<http://www.parl.gc.ca/content/sen/committee/411/VEAC/pdf/05issue.pdf>).

⁴⁸ *Loi sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes* (L.C. 2005, ch. 21), article 8(1).

du vétéran, Anciens Combattants Canada détermine les besoins de réadaptation professionnelle et conçoit et met en œuvre un plan de réadaptation professionnelle visant à réinsérer le vétéran dans la vie civile ou à rétablir la capacité de l'époux ou du survivant à gagner sa vie⁴⁹.

Anciens Combattants Canada fait aussi affaire à des entrepreneurs (p. ex. CanVet⁵⁰) pour offrir aux vétérans des services de réadaptation professionnelle et des services d'aide au placement. Du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012, 1 327 vétérans ont participé au programme de réadaptation et d'assistance professionnelles du Ministère, le coût moyen des droits de scolarité étant de 4 264 \$ par année.

À l'instar du programme de réadaptation professionnelle du régime d'assurance-invalidité prolongée du RARM, le programme de réadaptation et d'assistance professionnelles d'Anciens Combattants Canada mise sur les compétences, l'expérience et la formation existantes du vétéran, bien que le Ministère insiste qu'il a la marge de manœuvre voulue pour approuver des programmes de réadaptation professionnelle dans d'autres domaines afin de pouvoir répondre aux besoins du vétéran. Selon les statistiques fournies par le Ministère, des 1 327 vétérans qui ont participé au programme de réadaptation et d'assistance professionnelles en 2011-2012, 32 étaient inscrits à un programme d'études universitaires d'une durée moyenne de 28 mois. Les programmes d'études choisis le plus souvent par les participants au programme de réadaptation professionnelle sont des programmes de niveau collégial et des programmes de certification d'une durée moyenne de 24 et de 12 mois respectivement⁵¹.

Comparaison du soutien offert par les deux programmes

Une comparaison approfondie des mesures de soutien prévues par les deux programmes se trouve dans l'annexe. Bien qu'il y ait certaines similitudes entre les programmes, il existe aussi des différences. Les dernières observations au sujet des deux programmes, présentées ci-dessous, sont fondées sur l'examen de statistiques et de renseignements additionnels.

L'une des principales raisons de restreindre à 24 mois⁵² la durée du programme de réadaptation professionnelle du RARM après la libération est que les clients du RARM qui n'ont pas la scolarité, la formation et l'expérience requises pour occuper un emploi rémunérateur après cette période sont considérés comme étant totalement invalides. Ainsi, ils demeurent des clients du RARM jusqu'à ce qu'ils soient qualifiés pour occuper un emploi convenable et rémunérateur (ou jusqu'à l'âge de

⁴⁹ *Ibid.*, articles 10(1) à (4) et 13(1) à (3).

⁵⁰ www.canvetservices.com.

⁵¹ Statistiques datant du 30 août 2012 fournies par Anciens Combattants Canada au Bureau de l'ombudsman des vétérans.

⁵² La durée peut être prolongée d'un peu, au cas par cas, pour permettre à un client de terminer son programme d'études.

65 ans, s'ils sont jugés totalement invalides). Cela pourrait expliquer pourquoi les clients du RARM sont peu nombreux à suivre un programme d'études postsecondaires de plus de 24 mois.

Les Services financiers du RARM ont signalé qu'en 2011, 31 clients ont reçu du soutien pour suivre un programme de recyclage de niveau universitaire, un chiffre qui se compare au nombre de vétérans (32) soutenus par Anciens Combattants Canada dans le cadre de son programme de réadaptation professionnelle. Quand on pense que, tous les ans, plus de 4 500 vétérans participent au programme de réadaptation professionnelle du RARM ou d'Anciens Combattants Canada et que 63 vétérans ont bénéficié d'une aide pour suivre un programme d'études universitaires, il est clair que le soutien du RARM et d'Anciens Combattants Canada à l'égard des programmes d'études universitaires n'est pas la norme.

Il est reconnu, toutefois, qu'un certain nombre de vétérans n'ont ni le désir ni la capacité de faire des études universitaires et que la plupart des officiers libérés pour des raisons médicales⁵³ ont un diplôme universitaire. Quoiqu'il en soit, la majorité des vétérans qui sont des clients des programmes de réadaptation professionnelle du RARM et d'Anciens Combattants Canada ne suivent pas des programmes d'études universitaires, ce qui risque de les désavantager quand ils postuleront pour des emplois bien rémunérés.

Selon une enquête réalisée en 2011 par Statistique Canada, les Canadiens et les Canadiennes ayant fait des études postsecondaires ont un taux d'emploi supérieur à ceux et celles qui ont un niveau de scolarité inférieur⁵⁴. Pourtant, le RARM et Anciens Combattants Canada imposent tous les deux des restrictions au genre de programmes de réadaptation professionnelle offerts aux vétérans, ainsi qu'à leur durée et à leur financement.

Bien que les Services financiers du RARM et Anciens Combattants Canada disent tenir compte des besoins du client ou du vétéran, ils ne permettent pas d'habitude une formation ou des études dans un nouveau domaine de compétence si, au moment de sa libération des Forces canadiennes, le client ou le vétéran a des compétences qui sont transférables au marché du travail civil ou s'il ne fait l'objet d'aucune contrainte médicale pouvant l'empêcher d'obtenir un emploi rémunérateur dans son domaine actuel.

Cette politique oriente certains vétérans vers une carrière à laquelle ils ne s'intéressent peut-être plus et qui risque de ne pas être aussi rémunératrice qu'une carrière exigeant des études postsecondaires.

⁵³ En 2011, environ 10 p. 100 des membres des Forces canadiennes libérés pour des raisons médicales étaient des officiers.

⁵⁴ Statistique Canada, *Indicateurs de l'éducation au Canada : une perspective internationale*, 2011, p. 17 (<http://www.statcan.gc.ca/pub/81-604-x/81-604-x2011001-fra.pdf>).

L'imposition de restrictions à la scolarité et à la formation pourrait aboutir à des problèmes d'emploi plus tard dans la vie et accroître la dépendance à l'égard des programmes gouvernementaux⁵⁵.

Les niveaux de scolarité des membres des Forces canadiennes libérés pour des raisons médicales ont fait l'objet d'un examen. Quoique certaines des données du Système de gestion des ressources humaines fournies par les Forces canadiennes soient incomplètes, on peut tout de même en tirer des conclusions globales. Au cours de l'exercice 2011-2012, approximativement 10 p. 100 des 942 membres des Forces canadiennes libérés pour des raisons médicales avaient commencé ou terminé des études postsecondaires, et près de la moitié avait tout au plus un diplôme d'études secondaires⁵⁶.

Il y a aussi la question des cotisations. Les membres de la Force régulière sont tenus de verser des cotisations au régime d'assurance-invalidité prolongée du RARM pour avoir droit au programme de réadaptation professionnelle. Or, le gouvernement du Canada peut leur offrir les mêmes programmes, sans frais, par l'intermédiaire d'Anciens Combattants Canada.

Cela soulève la question suivante : Pourquoi un membre des Forces canadiennes doit-il verser des cotisations pour profiter des avantages d'un régime gouvernemental alors que les mêmes avantages sont fournis par un autre régime gouvernemental, sans frais?

Les responsables du RARM prétendent qu'une différence importante entre leur régime d'assurance-invalidité prolongée et les programmes d'Anciens Combattants Canada est que leur régime couvre également les militaires qui ont été libérés pour des raisons non médicales et qui, au moment de leur libération, répondent à la définition d'« invalidité totale » pour une affection qui n'est peut-être pas liée au service. Bien que ce fait ne soit pas contesté, il est probable que si ces personnes (habituellement moins de 20 par année) suivaient le processus d'examen administratif (contraintes à l'emploi pour des raisons médicales) des Forces canadiennes, ils seraient libérés pour des raisons médicales. En revanche, Anciens Combattants Canada pourrait déterminer qu'ils sont admissibles à des avantages plus tard dans leur vie en raison d'un besoin de réadaptation lié au service⁵⁷.

⁵⁵ Conseil des Canadiens avec déficiences, document d'orientation intitulé *L'UNISSON : Une approche canadienne concernant les personnes handicapées* (<http://www.ccdonline.ca/fr/socialpolicy/poverty-citizenship/income-security-reform/in-unison#sec-framework>).

⁵⁶ Les données en matière d'éducation du Système de gestion des ressources humaines des Forces canadiennes ne sont exactes que si les membres des Forces canadiennes mettent à jour leurs états de service après s'être inscrits à un programme d'études. Il faut donc interpréter les données avec prudence.

⁵⁷ Un besoin de réadaptation existe si le client présente un important problème de santé physique ou mentale (de façon temporaire ou permanente) qui entrave sa réinsertion réussie dans la vie civile.

Les deux derniers points concernent la mesure du rendement et la complexité des deux programmes. La dernière version de l'entente de programme⁵⁸ entre le ministère de la Défense nationale, les Services financiers du RARM et Anciens Combattants Canada décrit en quoi les organisations collaborent pour offrir aux vétérans des services coordonnés de réadaptation et de soutien du revenu et pour veiller à ce qu'ils ne soient pas offerts en double. Les Services financiers du RARM et Anciens Combattants Canada estiment que leurs programmes sont efficaces; cependant ni l'un ni l'autre ne sont très en mesure de déterminer si les vétérans qui terminent leur programme de réadaptation trouvent un bon emploi bien rémunéré et conservent cet emploi.

Enfin, d'après la rétroaction des unités interarmées de soutien au personnel régionales des Forces canadiennes, l'existence de deux programmes de réadaptation professionnelle et de soutien du revenu peut mêler les militaires en voie de libération pour des raisons médicales. Il y a de nombreux programmes qui visent à aider les vétérans à faire la transition de la vie militaire à la vie civile, et ils comportent des critères d'admissibilité différents ainsi que des exigences différentes en matière de présentation de demandes. Il va sans dire que le soutien à la transition des vétérans est complexe; le fait que deux organismes gouvernementaux offrent le même programme aux vétérans aide peu à réduire cette complexité.

SOUTIEN AUX FAMILLES

Un vétéran dont la carrière militaire a pris fin en raison d'une blessure ou d'une maladie et qui doit apprendre à vivre avec sa douleur et sa déficience, avec un revenu réduit après sa libération et avec un soutien familial insuffisant risque de ne pas pouvoir faire efficacement une transition vers la vie civile. Très souvent, l'époux ou un membre de la famille agit comme principal dispensateur de soins du vétéran blessé ou malade en l'aidant à faire ses activités de la vie quotidienne et en l'encourageant. Or, les époux et les membres de la famille souffrent eux aussi sur les plans émotionnel, social et financier. Ils peuvent se sentir isolés et dépassés par les défis associés au fait de prendre soin d'un vétéran et de la famille entière. La famille de vétérans souffrant de problèmes de santé mentale éprouve des difficultés particulières.

Le soutien aux familles prévu par la *Loi sur les pensions* était essentiellement de nature financière, sous forme de composante pour époux et enfants liée à la pension d'invalidité et aux prestations de

⁵⁸ TD 2012-03, Modification à l'entente de programme entre Anciens Combattants Canada, le ministère de la Défense nationale et les Services financiers du RARM concernant les services de réadaptation harmonisés, 19 juin 2012.

survivant. La Nouvelle Charte des anciens combattants offre les avantages suivants à la famille d'un vétéran blessé ou décédé :

- Une indemnité de décès forfaitaire de 298 588 \$ (taux de 2013) est versée à l'époux ou au conjoint de fait survivant et aux enfants à charge survivants d'un membre des Forces canadiennes dont le décès est attribuable à une blessure ou à une maladie liée au service, pourvu que le décès soit survenu au plus tard 30 jours après le jour où il a subi la blessure ou contracté la maladie.
- Une allocation mensuelle pour perte de revenus est versée si le décès du vétéran est attribuable au service, ou encore, à une blessure ou à une maladie non liée au service qui s'est aggravée en raison de son service militaire. L'allocation, qui est versée au survivant ou aux orphelins du vétéran, cesse d'être versée lorsque le vétéran aurait atteint l'âge de 65 ans.
- Une prestation de retraite supplémentaire forfaitaire est versée à l'époux survivant (qui doit résider au Canada) quand le vétéran aurait atteint l'âge de 65 ans et s'il recevait une allocation pour perte de revenus à son décès ou s'il l'aurait reçue n'eût été son niveau de revenu. Cet avantage peut aussi être versé si le vétéran est décédé d'une affection liée au service ou d'une affection non liée au service qui s'est aggravée en raison de son service militaire avant l'âge de 65 ans.
- Une allocation mensuelle de soutien du revenu des Forces canadiennes est versée à l'époux survivant ou aux orphelins survivants d'un membre ou d'un vétéran des Forces canadiennes qui est décédé d'une blessure ou d'une maladie liée au service, ou encore, d'une blessure ou d'une maladie non liée au service qui s'est aggravée en raison de son service militaire, et si, le jour où la demande est approuvée, le militaire ou le vétéran, s'il vivait, aurait été âgé d'au moins 65 ans. Si le membre ou le vétéran des Forces canadiennes décède des suites d'une blessure ou d'une maladie non liée au service, le survivant est admissible à l'allocation de soutien du revenu des Forces canadiennes, si le vétéran recevait cet avantage à son décès, s'il répond aux critères liés à l'emploi, s'il réussit à l'évaluation des ressources et s'il réside au Canada.
- Accès au Régime de soins de santé de la fonction publique, financé à même des cotisations, si le vétéran n'est pas admissible à une protection. L'époux survivant d'un membre ou d'un vétéran des Forces canadiennes décédé au plus tard le 1^{er} avril 2006 pourrait aussi être admissible au régime si ce dernier est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie liée au service et si le survivant n'y est pas admissible pour une autre raison.

- Accès à des services de réadaptation, d'assistance professionnelle et de transition de carrière, si le vétéran est incapable de s'en prévaloir en raison d'une incapacité totale et permanente ou de son décès.
- Bien que cela ne soit pas exigé par la législation ou la réglementation, Anciens Combattants Canada peut également offrir aux familles un nombre limité de séances de counselling, si ces dernières appuient le plan de traitement du vétéran. De plus, le Ministère offre du soutien social par les pairs pour les familles touchées par la blessure de stress opérationnel d'un vétéran. Des services de counselling à court terme sont aussi accessibles par l'intermédiaire de Santé Canada (numéro sans frais); ces services ressemblent à ceux du Programme d'aide aux membres des Forces canadiennes. Si l'époux survivant répond aux critères d'admissibilité établis dans le *Règlement sur les soins de santé pour anciens combattants*, il pourrait aussi être admissible aux services d'entretien ménager ou d'entretien du terrain du Programme pour l'autonomie des anciens combattants. Enfin, en ce qui concerne les enfants de membres des Forces canadiennes décédés en service, la *Loi sur l'aide en matière d'éducation aux enfants des anciens combattants décédés*⁵⁹ prévoit une allocation mensuelle et un soutien financier relativement aux droits de scolarité et à d'autres dépenses.

Une vérification de la Nouvelle Charte des anciens combattants effectuée par Anciens Combattants Canada en 2009⁶⁰ ainsi que divers rapports de comités parlementaires et de comités consultatifs d'experts ont relevé de nombreuses lacunes sur le plan du soutien offert par le Ministère aux familles vivant avec un vétéran grièvement blessé ou malade qui éprouve une transition difficile vers la vie civile. Parmi ces lacunes, notons :

- Counselling insuffisant relativement aux façons de vivre avec un vétéran souffrant de problèmes de santé mentale;
- Continuum de soins insuffisant durant la transition vers le soutien offert dans la collectivité;
- Aucun service de relève pour les dispensateurs de soins en cas de fatigue ou d'épuisement;

⁵⁹ *Loi sur l'aide en matière d'éducation aux enfants des anciens combattants décédés* (L.R.C. (1985), ch. C-28), <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-28/index.html>.

⁶⁰ Ministère des Anciens Combattants, *Évaluation de la Nouvelle Charte des anciens combattants – Phase I*, 2009, <http://www.veterans.gc.ca/fra/ministere/rapports/verification/dec-2009-ncac>.

- Remboursement accordé par Anciens Combattants Canada relativement aux frais de garde d'enfants inférieur à celui accordé par les Forces canadiennes dans le cadre du Programme de soutien aux familles des militaires;
- Soutien insuffisant aux enfants de vétérans et aux parents de vétérans célibataires;
- Difficulté d'accès à des soins de santé civils;
- Sensibilisation et communications insuffisantes au sujet du soutien offert par Anciens Combattants Canada;
- Aucun suivi des familles pour confirmer qu'on répond à leurs besoins;
- Aucun accès à un régime de soins dentaires familial pour les vétérans qui ne sont pas admissibles au Régime de services dentaires pour les pensionnés du Conseil du Trésor du Canada, parce qu'ils ont moins de dix années de service lorsqu'ils ont été libérés pour des raisons médicales et parce qu'ils ne sont pas admissibles à une pension des Forces canadiennes, ou encore, parce qu'ils sont décédés (décès lié au service) après moins de deux années de service;
- Remboursement accordé par Anciens Combattants Canada relativement aux frais de déplacement inférieur à celui accordé par les Forces canadiennes, dans le cas d'un époux qui accompagne un vétéran à des rendez-vous pour fins de traitement médical ou psychosocial liés à la réadaptation. Anciens Combattants Canada ne rembourse les frais de déplacement d'un époux que si le vétéran participe à un plan de traitement ou de réadaptation.

En 2011, le Bureau de l'ombudsman des vétérans a reçu plus de 600 appels liés à des questions familiales. Bon nombre des appelants voulaient se renseigner sur les services offerts aux familles par Anciens Combattants Canada, voulaient savoir comment présenter une demande d'avantages ou cherchaient de l'aide pour remplir une demande. Ces appels témoignent des lacunes relativement aux stratégies de communication et de sensibilisation du Ministère.

Les familles appellent souvent en situation de crise : elles ont un besoin d'aide urgent et elles ne savent pas vers qui se tourner. Elles cherchent quelqu'un qui pourra répondre à leurs besoins, le genre d'aide auquel elles étaient habituées de recevoir du Programme de soutien aux familles des militaires des Forces canadiennes.

Dans le cadre d'une enquête réalisée en octobre 2011 auprès des centres de ressources pour les familles des militaires, les difficultés les plus courantes signalées par les familles de vétérans en voie de transition étaient le manque de communication et de sensibilisation auprès des familles et le

manque de participation des familles aux interventions d’Anciens Combattants Canada à l’égard des vétérans⁶¹. Ces difficultés contribuent à l’anxiété et à l’insécurité durant le processus de transition.

Il y a d’importantes divergences entre le soutien offert par les Forces canadiennes aux familles d’un militaire en service et celui offert par Anciens Combattants Canada aux familles d’un militaire blessé ou malade qui fait la transition de la vie militaire à la vie civile. Certaines de ces divergences ont été relevées en 2010 par le groupe de travail sur l’harmonisation des programmes et des politiques du ministère de la Défense nationale et d’Anciens Combattants Canada⁶².

Il y a également des différences entre ce qu’offre aux familles le Programme de soutien aux familles des militaires sur le plan des services de garde d’enfants et de relève, du développement personnel et de l’intégration communautaire ainsi que de services d’aiguillage et de soutien en situation de crise, et ce qu’offre Anciens Combattants Canada aux familles de vétérans. Enfin, les Forces canadiennes ont récemment créé des postes d’officier de liaison avec les familles au sein des unités interarmées de soutien au personnel afin de mieux soutenir les familles de militaires blessés ou malades; il n’y a aucun poste semblable à Anciens Combattants Canada.

Le soutien aux familles est aussi une question culturelle. Pour les Forces canadiennes, aider les familles à composer avec les nombreux défis associés à la vie militaire fait partie intégrante de l’efficacité opérationnelle. En 2008, les Forces canadiennes ont établi l’Engagement des Forces canadiennes à l’endroit des familles afin de reconnaître le rôle crucial des familles, les difficultés qu’elles éprouvent et les sacrifices qu’elles sont appelées à consentir à l’appui des hommes et des femmes en uniforme. L’Engagement des Forces canadiennes à l’endroit des familles est au cœur des politiques, des programmes et des services mis en place par les Forces canadiennes pour les familles des militaires.

Durant la période de transition de la vie militaire à la vie civile, c’est-à-dire au moment où les services de soutien sont les plus nécessaires, la famille de membres des Forces canadiennes blessés ou malades ne devrait pas avoir à subir la réduction ou l’élimination de services.

⁶¹ Courriel envoyé le 16 novembre 2012 par le gestionnaire national de l’élaboration de politiques et de programmes pour les familles du ministère de la Défense nationale au Bureau de l’ombudsman des vétérans.

⁶² Par exemple, le groupe de travail a constaté que le remboursement des frais de déplacement des époux qui accompagnent un membre des Forces canadiennes blessé ou malade à un traitement ou à l’hôpital est supérieur à celui accordé par Anciens Combattants Canada aux mêmes époux qui accompagnent cette même personne qui deviendra un client du Ministère après sa libération des Forces canadiennes.

CONCLUSION

Le présent document d'examen fournit des renseignements détaillés afin d'éclairer le débat sur les lacunes de trois secteurs de programme de la Nouvelle Charte des anciens combattants touchant directement la transition des vétérans. En résumé :

- La réduction du salaire et du niveau de soutien du revenu après la libération entrave la transition réussie de la vie militaire à la vie civile, surtout quand le vétéran atteint l'âge de 65 ans;
- L'efficacité du programme de réadaptation et d'assistance professionnelles est floue, le programme restreint l'accès aux programmes d'études universitaires et il limite les perspectives d'emploi civil des vétérans;
- La famille des vétérans reçoit moins de soutien que ce que leur offraient les Forces canadiennes, ou elles n'en reçoivent plus, à un moment où elles en ont le plus besoin.

Les membres des Forces canadiennes dont la carrière militaire prend fin en raison d'une blessure ou d'une maladie éprouvent des difficultés particulières quand ils font la transition de la vie militaire à la vie civile. Malgré les récentes améliorations à la Nouvelle Charte des anciens combattants, il continue d'y avoir de nombreux problèmes concernant ses programmes de soutien financier, de réadaptation et d'assistance professionnelles et de soutien aux familles, qui ont été conçus pour aider les militaires blessés ou malades du Canada à faire cette transition de manière réussie.

Le « continuum de soutien à la transition » débute au moment où l'on sait que la blessure ou la maladie du membre des Forces canadiennes aboutira à sa libération pour des raisons médicales et se termine quand il a réussi à faire la transition vers la vie civile. Pour ceux qui peuvent travailler, cela signifie occuper un bon emploi suffisamment rémunéré, jouir d'une santé et d'un fonctionnement optimaux et, au bout du compte, avoir une vie productive et enrichissante en dépendant le moins possible des autres. Pour ceux qui ne pourront plus jamais travailler, cela veut dire jouir de la meilleure santé, du meilleur fonctionnement, de la meilleure qualité de vie et de la meilleure stabilité financière possible.

Le gouvernement du Canada a investi massivement dans les membres des Forces canadiennes et il peut continuer à bénéficier de cet investissement en veillant à ce que les militaires blessés ou malades fassent une transition réussie de la vie militaire à la vie civile. La clé est de fournir aux vétérans suffisamment de soutien financier, de services de réadaptation et d'assistance professionnelles et de soutien aux familles durant la période de transition.

Des améliorations sont requises aux programmes et aux services prévus par la Nouvelle Charte des anciens combattants afin de mieux faciliter la transition et de démontrer aux vétérans et à leur famille que le gouvernement s'engage à respecter le principe fondateur de la Charte, c'est-à-dire qu'elle est une charte « évolutive » qui sera continuellement mise à jour afin de répondre aux besoins changeants des vétérans et de leur famille.

L'examen en comité parlementaire des améliorations à la *Loi sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes*, qui doit être réalisé d'ici octobre 2013, est une occasion d'apporter des améliorations significatives à la Charte. En prévision de cet examen, l'ombudsman des vétérans encouragera le dialogue et fera des recommandations pour combler les lacunes de la Charte.

ANNEXE

Comparaison des programmes de soutien du revenu et de réadaptation professionnelle du Régime d'assurance-revenu militaire (RARM) et d'Anciens Combattants Canada

SOUTIEN DU REVENU	
RARM	Nouvelle Charte des anciens combattants
<p style="text-align: center;">MEMBRES DE LA FORCE RÉGULIÈRE ET MEMBRES DE LA FORCE DE RÉSERVE À PLEIN TEMPS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Premier payeur • Prestations versées que le militaire participe ou non au programme de réadaptation • Libération pour des raisons médicales ou, si libération pour d'autres raisons, invalidité totale au moment de la libération. Le membre des Forces canadiennes doit présenter une demande dans les 120 jours suivant sa libération (sauf exceptions) • 75 p. 100 du revenu mensuel attribué moins les autres sources de revenu pertinentes • Revenu minimal : prime de rendement de base d'un caporal • Payable pendant 24 mois ou jusqu'à l'âge de 65 ans si le client est totalement invalide <p style="text-align: center;">MEMBRES DE LA FORCE DE RÉSERVE À TEMPS PARTIEL (MOINS DE 180 JOURS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identique à ce qui précède, sauf 75 p. 100 d'un salaire mensuel réputé de 2 700 \$ 	<p style="text-align: center;">MEMBRES DE LA FORCE RÉGULIÈRE ET MEMBRES DE LA FORCE DE RÉSERVE À PLEIN TEMPS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allocation fondée sur les besoins et payable moyennant un plan de réadaptation approuvé • 75 p. 100 du revenu mensuel attribué moins les autres sources de revenu pertinentes • Revenu minimal : prime de rendement de base d'un caporal • Payable jusqu'à la réalisation ou la cessation du plan de réadaptation ou jusqu'à l'âge de 65 ans si le vétéran est atteint d'une incapacité totale et permanente • Non payable si le vétéran reçoit des prestations de soutien du revenu du régime d'assurance invalidité prolongée du RARM <p style="text-align: center;">MEMBRES DE LA FORCE DE RÉSERVE À TEMPS PARTIEL (MOINS DE 180 JOURS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identique à ce qui précède, sauf 75 p. 100 d'un salaire mensuel réputé de 2 700 \$

RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE	
RARM	Nouvelle Charte des anciens combattants
CRITÈRES	CRITÈRES
<ul style="list-style-type: none"> • Premier payeur pour les membres des Forces canadiennes libérés pour des raisons médicales • Mise à profit de la scolarité, des compétences, de la formation et de l'expérience du client • Durée : six mois avant la libération des Forces canadiennes et (normalement) 24 mois après la libération • Le programme doit mener à des occasions d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • Libération pour des raisons médicales et présentation d'une demande dans les 120 jours suivant la libération • Besoin de réadaptation lié au service • Non fourni si le vétéran participe au programme du RARM • Mise à profit de la scolarité, des compétences, de la formation et de l'expérience du vétéran • Aucune durée précise, mais le plan de réadaptation doit être raisonnable en termes de coûts, de durée de la formation et de temps total consacré à la réadaptation professionnelle
ADMISSIBILITÉ TRANSFÉRABLE À L'ÉPOUX?	ADMISSIBILITÉ TRANSFÉRABLE À L'ÉPOUX?
<ul style="list-style-type: none"> • Non 	<ul style="list-style-type: none"> • Oui, si le vétéran est incapable de participer à un programme de réadaptation professionnelle en raison d'une incapacité totale et permanente
DROITS DE SCOLARITÉ	DROITS DE SCOLARITÉ
<ul style="list-style-type: none"> • Jusqu'à concurrence de 25 000 \$ pour le programme au complet 	<ul style="list-style-type: none"> • Jusqu'à concurrence de 20 000 \$ pour le programme au complet
LIVRES	LIVRES
<ul style="list-style-type: none"> • 100 p. 100 du coût des livres requis pour suivre un programme de formation professionnelle approuvé 	<ul style="list-style-type: none"> • 100 p. 100 du coût des livres requis pour suivre un programme de formation professionnelle approuvé
ALLOCATION MENSUELLE POUR FOURNITURES	ALLOCATION MENSUELLE POUR FOURNITURES
<ul style="list-style-type: none"> • 40 \$ 	<ul style="list-style-type: none"> • 40 \$
SERVICE INTERNET	SERVICE INTERNET
<ul style="list-style-type: none"> • 30 \$ par mois 	<ul style="list-style-type: none"> • 25 \$ par mois

RARM	Nouvelle Charte des anciens combattants
	<p style="text-align: center;">AUTRES DÉPENSES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autres frais déterminés par l'établissement d'enseignement avant le commencement du programme, y compris les frais d'examen et les frais d'octroi de permis, jusqu'à concurrence de 500 \$ • Coût des vêtements spéciaux et de l'équipement de sécurité de base, à l'exception des appareils respiratoires, des combinaisons pressurisées et du matériel d'essais environnementaux, qui ne sont pas fournis par l'établissement d'enseignement, jusqu'à concurrence de 300 \$ • Rémunération d'un tuteur recommandé par l'établissement d'enseignement, jusqu'à concurrence de dix heures
<p style="text-align: center;">FRAIS DE DÉPLACEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remboursement à un taux de 20 cents le kilomètre, jusqu'à concurrence de 500 \$ par mois, pour un véhicule à moteur privé 	<p style="text-align: center;">FRAIS DE DÉPLACEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frais de déplacement pour se rendre à l'établissement d'enseignement et en revenir à un taux de 15 cents le kilomètre, jusqu'à concurrence de 500 \$ par mois, ou coût mensuel du laissez passer pour le transport en commun • Droits de permis de stationnement pour personne handicapée exigés par la province où est donnée la formation si l'établissement d'enseignement ne fournit pas ce type de stationnement
<p style="text-align: center;">FORMATION À L'ÉTRANGER</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lorsque le programme de réadaptation professionnelle approuvé nécessite une formation dans un autre pays, le financement sera établi à un taux équivalent aux coûts de formation semblables au Canada 	<p style="text-align: center;">FORMATION À L'ÉTRANGER</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assujettie aux taux et aux conditions établis pour les anciens membres des forces armées du pays en question ou, à défaut, aux conditions et aux taux prévus pour un résident canadien

RARM	Nouvelle Charte des anciens combattants
<p style="text-align: center;">DOUBLE RÉSIDENCE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si un établissement d'enseignement éloigné est le seul choix disponible • Soutien équivalent aux frais d'hébergement dans une résidence à l'établissement d'enseignement, jusqu'à concurrence de la limite de 500 \$ établie pour les frais de déplacement • Si une double résidence est approuvée, les frais de déplacement engagés pour rentrer à la maison les fins de semaine ne seront pas remboursés 	<p style="text-align: center;">DOUBLE RÉSIDENCE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frais d'hébergement temporaire jusqu'à concurrence de 500 \$ par mois pour le bénéficiaire seul, ou de 1 000 \$ par mois, si l'hébergement temporaire est aussi nécessaire pour des personnes à sa charge • Coût de deux voyages aller retour entre la résidence du bénéficiaire et l'établissement d'enseignement et 50 p. 100 des frais de garde supplémentaires des personnes à la charge du client, jusqu'à concurrence de 750 \$ par mois
<p style="text-align: center;">GARDE D'ENFANTS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pendant la formation, les frais de garde d'enfants sont remboursés à un taux de 50 p. 100 du montant des reçus soumis, jusqu'à concurrence de 750 \$ par mois par famille. Les services de garde fournis par un membre de la famille habitant dans le même domicile que les enfants ne seront pas remboursés 	<p style="text-align: center;">GARDE D'ENFANTS</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50 p. 100 des frais de garde supplémentaires des personnes à la charge du client jusqu'à concurrence de 750 \$ par mois. • Les frais engagés s'ajoutent aux frais déjà déboursés par le client pour assurer la garde de la personne à charge
<p style="text-align: center;">ASSISTANCE PROFESSIONNELLE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Counselling professionnel, préparation à l'emploi, aide à la recherche d'emploi, etc. 	<p style="text-align: center;">ASSISTANCE PROFESSIONNELLE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évaluations de l'employabilité, counselling professionnel, formation, aide à la recherche d'emploi, etc.
	<p style="text-align: center;">DÉPENSES SUPÉRIEURES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le remboursement des dépenses peut être autorisé (jusqu'à concurrence des limites déléguées) à un taux supérieur s'il est nécessaire d'assurer une norme de service convenable compte tenu de l'endroit où la formation est donnée, de la disponibilité de celle-ci et des dépenses imprévues ou extraordinaires qu'elle occasionne

