
ANCIENS COMBATTANTS CANADA

Évaluation de la prestation de remplacement du revenu et des services de réadaptation

Rapport final

Avril 2024

V32-462/2025F-PDF
978-0-660-73990-8



Anciens Combattants
Canada

Veterans Affairs
Canada

Table des matières

Sommaire	i
1.0 Introduction	1
1.1 Aperçu du Programme de réadaptation	1
1.2 Aperçu de la prestation de remplacement du revenu.....	6
2.0 Portée et méthode	9
2.1 Objectif et portée de l'évaluation	9
2.2 Questions d'évaluation.....	11
2.3 Méthode d'évaluation	12
2.4 Facteurs à considérer et limites	13
3.0 Pertinence	16
3.1 Nécessité du Programme de réadaptation.....	16
3.1.1 Correspondance des bénéficiaires du Programme de réadaptation avec l'intention du programme	23
3.2 Nécessité de la prestation de remplacement du revenu	31
3.3 Harmonisation aux priorités du gouvernement et aux rôles et responsabilités du Ministère	35
3.3.1 Harmonisation avec les priorités du gouvernement du Canada.....	35
3.3.2 Harmonisation aux rôles et aux responsabilités du Ministère	36
3.3.3 Double emploi et chevauchement avec d'autres programmes du gouvernement du Canada	38
4.0 Rendement	42
4.1 Efficacité du Programme de réadaptation	42
4.1.1 Entraves à la réadaptation réussie.....	46
4.2 Efficacité de la prestation de remplacement du revenu	59
4.2.1 Résultat immédiat de la prestation de remplacement du revenu	59
4.2.2 Résultat intermédiaire de la prestation de remplacement du revenu	59
4.2.3 Efficacité de la disposition relative à l'emploi rémunérateur et convenable pendant l'évaluation de la diminution de la capacité de gain	62
4.2.4 Efficacité du facteur d'avancement professionnel	70
4.2.5 Efficacité de l'exemption des revenus d'emploi jusqu'à 20 000 \$ avant que des déductions ne soient appliquées à la PRR.....	73
4.3 Économie	81
4.3.1 Dépenses au titre du Programme de réadaptation	82

4.3.2 Dépenses au titre de la prestation de remplacement du revenu	84
5.0 Incidences imprévues.....	85
6.0 Sommaire des constatations et des recommandations	90
Annexes	94
Annexe A : Services fournis dans le cadre du Programme de réadaptation d'ACC...	94
Annexe B : Consolidation des programmes d'avantages financiers	96
Annexe C : Analyse de l'environnement	99
Annexe D : Affections les plus courantes pour lesquelles la réadaptation des vétérans a été approuvée	108
Annexe E : Analyse comparative entre les sexes (ACS) Plus – Programme de réadaptation et prestation de remplacement du revenu.....	110
Annexe F : Grade des vétérans qui participent au Programme de réadaptation au moment de leur libération.....	120
Annexe G : Profil des clients répondant aux critères relatifs à la diminution de la capacité de gain.....	122
Annexe H : Modèle logique du Programme de soutien du revenu	130
Annexe I : Analyse du revenu d'emploi des vétérans qui reçoivent une prestation de remplacement du revenu	131

Sommaire

Profil du programme

Programme de réadaptation

Anciens Combattants Canada (ACC) définit la réadaptation comme un processus visant à rétablir les compétences physiques, psychologiques, sociales et professionnelles d'un client à un niveau optimal, ce qui permettra au vétéran d'intégrer sa collectivité et d'y participer activement¹. Cela se veut une intervention intense, limitée dans le temps, aussi rapprochée que possible de la blessure ou de l'apparition des symptômes. Le résultat de la réadaptation est une amélioration, par opposition au résultat du traitement, qui est centré sur la stabilisation.

L'objet du Programme de réadaptation est de concentrer les efforts sur un rétablissement raisonnable du fonctionnement pour les bénéficiaires admissibles dans cinq grands secteurs :

- fonctionnement mental et physique;
- adaptation sociale;
- relations familiales;
- sécurité financière, emploi et productivité personnelle;
- participation à la collectivité.

ACC ne fournit pas directement de services de réadaptation aux vétérans. ACC assume le coût pour que les vétérans reçoivent des services médicaux ou psychosociaux de réadaptation de fournisseurs de services professionnels dans un cadre hospitalier ou en externe. Depuis le lancement du programme en 2006, les vétérans ont reçu des services de réadaptation professionnelle par le truchement d'un contrat passé avec un entrepreneur² national de services.

En juin 2021, ACC a annoncé un nouvel entrepreneur national offrant des services de réadaptation aux vétérans. Le nouvel entrepreneur, Partenaires des services de réadaptation aux vétérans canadiens (PSRVC), a commencé à offrir des services d'assistance médicale, psychosociale et professionnelle aux vétérans et à leur famille en novembre 2022³.

Prestation de remplacement du revenu

La prestation de remplacement du revenu (PRR) a été lancée le 1^{er} avril 2019 lors de la refonte des programmes d'ACC en application de la

¹ [Définitions pour les Programmes de réinsertion et d'indemnisation](#)

² Plusieurs entreprises ont fourni des services de réadaptation professionnelle au nom d'ACC depuis 2006, notamment Services de réadaptation professionnelle pour les vétérans canadiens (SRPVC), CanVet et, depuis novembre 2022, Partenaires des services de réadaptation aux vétérans canadiens (PSRVC).

³ Le passage à PSRVC a commencé progressivement dès novembre 2022. Les clients demandant des services de réadaptation professionnelle et tous les nouveaux clients ont été introduits en premier au modèle, tandis que d'autres groupes de vétérans continuent à s'ajouter.

[Loi sur le bien-être des vétérans](#) et l'initiative concernant la pension à vie d'ACC. La PRR intègre des éléments de plusieurs programmes précédents, y compris l'allocation pour perte de revenu (APR), l'allocation de sécurité du revenu de retraite, la prestation de retraite supplémentaire, l'allocation pour incidence sur la carrière et le supplément d'allocation pour incidence sur la carrière. La PRR visera ce qui suit :

reconnaîtra et indemniser les vétérans, et dans certains cas, les survivants et les orphelins, pour les répercussions financières qu'un problème de santé découlant principalement du service militaire a sur la capacité du vétéran à gagner un revenu ou à épargner pour sa retraite. L'objectif est d'offrir au vétéran un remplacement du revenu en vue d'alléger les pressions financières et de lui permettre de terminer sa réadaptation et de retourner au travail avec succès⁴.

La PRR est une prestation mensuelle imposable conçue pour offrir un soutien au revenu aux vétérans qui vivent des entraves à la réinsertion dans la vie après le service en raison d'un problème de santé découlant surtout du service militaire. Elle est payable à 90 % du revenu avant la libération du vétéran tandis qu'il participe au Programme de réadaptation, ou jusqu'à l'âge de 65 ans s'il est établi, au moyen d'une évaluation de la diminution de la capacité de gain (DCG), qu'il ne peut occuper un emploi rémunérateur^{5, 6}. Un facteur annuel supplémentaire d'avancement professionnel de 1 % peut être ajouté au calcul de la PRR pour les vétérans qui satisfont aux critères relatifs à la DCG pour rendre compte de leur perte d'avancement professionnel⁷. Après 65 ans, les vétérans chez qui on a constaté une DCG continueront à recevoir un paiement de PRR à vie réduit à 70 % du montant mensuel avant 65 ans⁸.

La PRR permet aux vétérans de gagner jusqu'à 20 000 \$ par an pour un revenu d'emploi ou de travail autonome sans réduction (retenues) de leur PRR. Tout emploi ou tout revenu d'emploi autonome au-delà de 20 000 \$ est déduit intégralement de leur PRR.

Les survivants et/ou orphelins peuvent également être admissibles à la PRR s'ils satisfont aux critères d'admissibilité.

⁴ *Gazette du Canada*, Partie II, vol. 152, n° 18, p. 3194, le 5 septembre 2018, <https://gazette.gc.ca/rp-pr/p2/2018/2018-09-05/html/sor-dors177-fra.html> [PFL REIR]

⁵ La capacité d'obtenir un emploi rémunérateur est définie comme la capacité de gagner 66⅔ % de la solde avant libération.

⁶ La décision relative à la DCG doit être prise avant que le vétéran atteigne 65 ans.

⁷ Le facteur d'avancement professionnel de 1 % est ajouté chaque année jusqu'à ce que le vétéran atteigne ce qui aurait équivalu à 20 années de service militaire ou atteigne l'âge de 60 ans, selon la première de ces éventualités.

⁸ Le taux de PRR de 70 % après 65 ans est conforme au taux maximal de pension établi par la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* et la *Loi sur la pension de la fonction publique*.

Objet de l'évaluation et contexte

L'évaluation a été menée de septembre 2022 à septembre 2023 et couvrait la période allant du 1^{er} avril 2019 au 1^{er} septembre 2022 (même si des renseignements et des données statistiques plus à jour sont présentés dans le présent rapport lorsque c'est possible). L'évaluation a été menée conformément au plan d'évaluation ministériel d'ACC 2022-2023 à 2026-2027, qui a été préparé à des fins de conformité à la [Politique sur les résultats](#) du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT).

Le Programme de réadaptation et la PRR ont été évalués ensemble car les deux sont étroitement liés. L'évaluation portait sur l'objet, le rendement, la pertinence, l'efficacité et l'économie du programme.

Conclusions de l'évaluation

Il ressort de l'évaluation que le Programme de réadaptation d'ACC demeure nécessaire et est toujours en demande. Par contre, il existe des vétérans admis au programme sans qu'ils vivent d'entrave à la réinsertion ou dont les affections ne peuvent être améliorées par la réadaptation.

Tant le Programme de réadaptation que la PRR correspondent aux priorités du gouvernement du Canada et aux responsabilités du Ministère. Il existe un certain chevauchement avec les prestations (services d'assistance professionnelle) que les vétérans reçoivent par l'intermédiaire du régime d'assurance-invalidité prolongée des Forces armées canadiennes et particulièrement le Programme de réadaptation professionnelle des Forces armées canadiennes.

Dans le Sondage national sur la satisfaction des clients de 2022, les vétérans ont déclaré être satisfaits des services de réadaptation et d'assistance professionnelle qu'ils reçoivent d'ACC. Malgré cela, il ressort des données que moins de la moitié des objectifs établis par les vétérans sont atteints et que peu de vétérans font état d'un changement positif concernant leurs entraves à la réinsertion. Il ressort également des données que peu de vétérans avancent dans le Programme de réadaptation et réussissent à terminer le volet de réadaptation professionnelle. L'invalidité profonde des vétérans, les périodes prolongées entre la blessure et la réadaptation et les paiements élevés de la PRR nuisent à l'achèvement réussi du programme.

Il est essentiel de disposer d'une certaine forme de remplacement du revenu pendant la participation au Programme de réadaptation. La sécurité financière est un facteur important pour réussir la transition de la vie militaire à la vie civile. La PRR d'ACC est facile d'accès et offre efficacement aux vétérans un revenu annuel au-delà du revenu moyen des Canadiens célibataires âgés de moins de 65 ans.

Actuellement, lorsqu'il est établi qu'un vétéran n'a pas la capacité de gagner 66⅔ % de son revenu avant sa libération, on dit qu'il y a diminution de la capacité de gain et il recevra des prestations PRR à vie. La valeur de ce calcul subit l'influence du fait que la solde (revenu militaire) est plus élevée que les salaires des civils. Il faut d'autres recherches et recueillir d'autres données pour établir si d'autres méthodes pour mesurer la capacité de gain conviennent mieux au modèle de réadaptation et de soutien du revenu d'ACC.

Le facteur d'avancement professionnel (FAP) fonctionne tel que prévu et peut offrir un avantage financier important au cours de la vie d'un vétéran. L'efficacité du FAP en tant que forme de reconnaissance peut être perçue différemment par les vétérans d'après leur contexte individuel.

L'exemption de revenu de 20 000 \$ associée à la PRR n'a eu que peu d'effet sur la participation des vétérans à la population active. Par contre, elle a offert aux vétérans qui travaillent un revenu net majoré, particulièrement ceux qui répondent aux critères relatifs à la DCG. Il ressort de l'analyse que les vétérans qui reçoivent la PRR et qui travaillent déclarent des gains plus élevés que les vétérans qui participent au programme précédent, soit l'allocation pour perte de revenu.

Les dépenses du Programme de réadaptation et de la PRR augmentent et cela continuera dans un avenir prévisible. La durée que les vétérans passent en réadaptation et les taux élevés de DCG déterminent les dépenses. La PRR est maintenant un programme de 1 milliard de dollars et sera bientôt le plus grand programme d'ACC au titre des dépenses.

La conception de la PRR fait que certains vétérans reçoivent davantage de prestations que d'autres d'après la façon dont leur pension militaire est versée. Les vétérans qui reçoivent une pension militaire comme paiement régulier ont leur gain de pension déduit (retranché) de leur paiement de PRR, tandis que les vétérans qui ont le choix de recevoir leur pension à titre de montant forfaitaire et qui choisissent cette option n'ont pas de déduction contre leur PRR future. Cela peut être considéré comme un manque d'équité.

L'équipe d'évaluation formule les recommandations suivantes d'après les constatations de l'évaluation :

Recommandation 1a

Que le directeur général, Politiques et Recherche, élabore des options à des fins d'examen et d'approbation, au besoin, qui garantiront que les vétérans qui s'inscrivent au Programme de réadaptation exigent des interventions de réadaptation pour surmonter une entrave à la participation à la vie civile. Cela pourrait inclure l'évaluation des vétérans avant que l'admissibilité au programme ne soit accordée afin de déterminer les besoins de réadaptation et s'il existe des

entraves à la réinsertion dans la vie civile; et si l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que la participation active au programme permette de surmonter l'entrave.

Recommandation 1b

Que le directeur général, Politiques et Recherche, élabore des options stratégiques à des fins d'examen et d'approbation, au besoin, afin d'assurer la sécurité financière des vétérans dont les problèmes de santé attribuables au service empêcheraient le retour à n'importe quel type de travail et lorsque la réadaptation n'est pas une intervention appropriée pour le vétéran.

Recommandation 2

Que le directeur général, Gestion des programmes et de la prestation des services, en collaboration avec le directeur général, Opérations en régions, examine la récente hausse du nombre de renvois à l'Unité de la DCG au titre de la catégorie 5 et règle la situation, le cas échéant.

Recommandation 3

Que le directeur général, Politiques et Recherche, élabore des options fondées sur des données probantes à des fins d'examen et d'approbation, au besoin, afin d'évaluer avec plus d'exactitude la capacité de gain des vétérans à la fin du Programme de réadaptation. Ainsi, le directeur général devrait tenir compte des éléments suivants :

- d'autres mesures pour déterminer la capacité de gain des vétérans, l'efficacité des évaluations de la capacité de gain dans d'autres programmes canadiens de remplacement du revenu et l'efficacité de la mesure de la capacité de gain des vétérans dans d'autres pays alliés;
- l'incidence que les soldes des militaires pourraient avoir sur le seuil actuel de 66⅔ % pour un emploi rémunérateur et convenable dans le marché de travail civil;
- travailler avec d'autres secteurs pour recueillir de l'information sur la capacité de gain des vétérans afin de déterminer la mesure dans laquelle les vétérans sont actuellement près du seuil de 66⅔ % pour un emploi rémunérateur et convenable dans le marché de travail civil;
- explorer des options pour encourager la participation dans le marché du travail; et
- déterminer si le seuil unique de capacité de gain est la meilleure façon de déterminer l'admissibilité à une prestation de remplacement du revenu à long terme, ou s'il faut également tenir compte des différences entre les salaires militaires et civils et la capacité de gain résiduelle du vétéran.

Recommandation 4a

Que le directeur général, Politiques et Recherche, détermine la mesure dans laquelle les bénéficiaires de la PRR choisissent de recevoir leur pension de retraite des Forces armées canadiennes sous forme de valeur de transfert forfaitaire.

Recommandation 4b

Que le directeur général, Politiques et Recherche, élabore des options stratégiques à des fins d'examen et d'approbation, au besoin, afin de s'assurer que les pensions militaires sont déduites de la PRR de façon juste, uniforme et équitable.

1.0 Introduction

Le mandat d'Anciens Combattants Canada (ACC) est d'appuyer le bien-être des vétérans et de leur famille et de promouvoir la reconnaissance et le souvenir des réalisations et des sacrifices de ceux et celles qui ont servi le Canada en temps de guerre, de conflit militaire et de paix.

En 2006, en vertu de la *Loi sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes* (LMRIMVFC), Anciens Combattants Canada a lancé une série de programmes conçus pour aider les vétérans de l'ère moderne⁹. Cette mesure législative était couramment appelée la Nouvelle charte des anciens combattants (NCAC). Les programmes nouvellement conçus visaient à offrir une aide à la fois économique et non économique aux vétérans pour compenser les répercussions d'une maladie ou d'une blessure mettant fin à la carrière ou les aider à surmonter les entraves à leur réinsertion dans la vie civile après le service militaire. Le modèle de la NCAC devait moderniser la programmation d'ACC en imprimant une orientation sur le retour au bien-être plutôt que sur l'invalidité comme c'était le cas dans la loi précédente (la *Loi sur les pensions*). Le nom de la loi a par la suite été remplacé en 2018 par *Loi sur le bien-être des vétérans* (LBEV).

Les Services de réadaptation (ci-après, le Programme de réadaptation) ont été lancés dans le cadre de l'aide non économique fournie aux vétérans de l'ère moderne en vertu de la NCAC. Les services comprennent l'aide médicale, psychosociale et professionnelle afin d'aider les vétérans à faire le passage à la vie civile. Un programme complémentaire, l'allocation pour perte de revenu, avait été lancé dans le cadre de la NCAC pour tenir compte des répercussions économiques qu'une invalidité découlant du service et mettant fin à la carrière pourrait avoir sur la capacité d'un vétéran de gagner un revenu après sa libération. Le programme est ensuite devenu ce que l'on connaît aujourd'hui en tant que prestation de remplacement du revenu.

1.1 Aperçu du Programme de réadaptation

ACC définit la réadaptation comme un processus visant à rétablir les aptitudes physiques, psychologiques, sociales et professionnelles des clients jusqu'à un niveau optimal qui permettra au vétéran de pouvoir intégrer sa collectivité et y participer activement¹⁰. L'intention de la réadaptation est une intervention limitée dans le temps aussi proche que possible du moment de la blessure ou de l'apparition des symptômes. Le résultat de la réadaptation est une amélioration, par opposition au résultat d'un traitement, qui se concentre sur la stabilisation.

⁹ Les vétérans du service de guerre comprennent des vétérans qui ont servi pendant la Première Guerre mondiale, la Seconde Guerre mondiale et la guerre de Corée. Les vétérans de l'ère moderne comprennent les vétérans qui ont servi après la guerre de Corée (1954).

¹⁰ [Définitions pour les programmes de réinsertion et d'indemnisation](#)

Le Programme de réadaptation, comme il est précisé dans le Résumé de l'étude d'impact de la réglementation (REIR)¹¹ de 2006, est axé sur le rétablissement raisonnable du fonctionnement pour les bénéficiaires admissibles dans cinq grands secteurs :

- fonctionnement mental et physique;
- adaptation sociale;
- relations familiales;
- sécurité financière, emploi et productivité personnelle;
- participation à la collectivité.

Le REIR précise que l'objectif stratégique est l'amélioration du fonctionnement physique ou psychologique d'un vétéran, de son employabilité et de sa qualité de vie.

Il existe quatre principaux groupes de personnes admissibles aux services de réadaptation et d'assistance professionnelle d'ACC :

1. les vétérans qui ont un problème de santé mentale ou physique découlant du service dans les Forces armées canadiennes (FAC) créant un entrave à la réinsertion¹² (besoin de réadaptation) dans la vie civile après le service;
2. les vétérans libérés pour raisons médicales (catégorie de libération 3a) ou 3b)) avec un problème de santé mentale ou physique qui ne découle pas principalement du service dans les FAC¹³;
3. les époux ou conjoints de fait des vétérans qui bénéficieront de services d'assistance professionnelle parce ces derniers satisfont aux critères relatifs à la diminution de la capacité de gain (c.-à-d. qu'il a été établi que le vétéran n'a pas la capacité de gagner 66⅔ % de son revenu imputé avant la libération);
4. les survivants des membres des Forces ou des vétérans décédés le 1^{er} avril 2006 ou par la suite en raison d'une blessure ou maladie liée au service ou d'une blessure ou maladie non liée au service et qui a été aggravée par le service. La détermination à savoir si le décès d'un militaire ou d'un vétéran est attribuable au service doit être documentée dans la décision d'ACC en matière de droit aux prestations d'invalidité.

Les vétérans admis au Programme de réadaptation ont un gestionnaire de cas qui travaillera avec eux (et leur famille) pour préciser les buts et élaborer un plan de réadaptation. En plus des buts, le plan dégagera ce qui suit :

¹¹ *Gazette du Canada*, Partie II, Ottawa, le mercredi 5 avril 2006, textes réglementaires 2006 DORS/2006-49 à 54 et TR/2006-52 à 55, p. 166 à 249

¹² Une « entrave à la réinsertion dans la vie civile » s'entend de tout problème de santé physique ou mentale tant permanent que temporaire et qui empêche, totalement ou partiellement, une personne d'exercer adéquatement son rôle habituel dans son milieu professionnel, communautaire ou familial.

¹³ Ce groupe était admissible pour les services de réadaptation au moment de l'évaluation. ACC n'a plus le pouvoir de rendre des décisions pour cette admissibilité à compter du 1^{er} avril 2024.

- les services et prestations nécessaires pour atteindre ces buts;
- les fournisseurs de services qui seront nécessaires pour atteindre les buts;
- les délais pour réussir à terminer la réadaptation.

Il faut préciser qu'ACC ne fournit pas directement de services de réadaptation aux vétérans. ACC couvre le coût des services médicaux ou de réadaptation sociale des vétérans reçus de fournisseurs de services professionnels en milieu hospitalier ou en service externe. Depuis le début du programme en 2006, les services de réadaptation professionnelle ont été offerts aux vétérans dans le cadre d'un contrat d'ACC avec un entrepreneur de services national¹⁴.

En juin 2021, ACC a annoncé qu'un nouvel entrepreneur national offrirait les services de réadaptation aux vétérans. Dans le cadre du nouveau contrat attribué à Partenaires des services de réadaptation aux vétérans canadiens (PSRVC), l'entrepreneur national sera maintenant responsable de fournir tous les types de services de réadaptation. L'entrepreneur a commencé à offrir des services d'assistance médicale, psychosociale et professionnelle aux vétérans et à leur famille en novembre 2022¹⁵. Les gestionnaires de cas d'ACC travaillent en collaboration avec les spécialistes des services de réadaptation de l'entrepreneur pour coordonner et superviser les services de réadaptation aux vétérans et en faire le suivi. Pour en savoir davantage sur les types de services fournis dans le cadre du Programme de réadaptation d'ACC, voir l'annexe A : *Services fournis dans le cadre du Programme de réadaptation d'ACC*.

Les vétérans en voie de libération du service militaire pour raisons médicales ont également accès au Programme de réadaptation professionnelle des Forces armées canadiennes (PRP-FAC) et au Régime d'assurance invalidité prolongée des FAC (régime d'AIP des FAC). Ces prestations sont fournies en vertu du Régime d'assurance-revenu militaire (RARM) du régime d'assurance collective pour les membres des FAC et appuyés par Manuvie. Selon la situation, les vétérans peuvent recevoir des prestations par l'intermédiaire du RARM et d'ACC en même temps. L'interaction entre les programmes RARM et le Programme de réadaptation d'ACC et la prestation de remplacement du revenu (PRR) est traitée dans la section 3.3.3 : *Double emploi et chevauchement avec d'autres programmes du gouvernement du Canada*.

¹⁴ Plusieurs entreprises ont fourni des services de réadaptation professionnelle au nom d'ACC depuis 2006, notamment Services de réadaptation professionnelle pour les vétérans canadiens (SRPVC), CanVet et, depuis novembre 2022, Partenaires des services de réadaptation aux vétérans canadiens (PSRVC).

¹⁵ Le passage à PSRVC a commencé progressivement à compter de novembre 2022. Les clients demandant des services de réadaptation professionnelle et tous les nouveaux clients ont été introduits en premier au modèle, tandis que d'autres groupes de vétérans continuent à s'ajouter.

Aperçu du processus de présentation et d'évaluation des demandes du Programme de réadaptation

Les vétérans peuvent présenter une demande sur la plateforme en ligne du Programme de réadaptation d'ACC, Mon dossier ACC, ou en remplissant un formulaire de demande à envoyer par la poste à ACC. Le demandeur doit présenter la documentation pour établir en quoi il satisfait aux critères d'admissibilité du programme. Le décideur (un gestionnaire de cas) utilisera toute information contenue dans le dossier fourni par le vétéran ou dans le cadre d'une autre demande à l'égard d'une prestation ou d'un service d'ACC pour appuyer la demande le cas échéant. Les membres des FAC peuvent présenter une demande au programme avant la libération et la faire approuver, mais ACC n'a pas le pouvoir d'évaluer les vétérans en ce qui a trait aux besoins de réadaptation tant qu'ils ne sont pas libérés.

Le délai de traitement affiché par le Ministère pour les décisions d'admissibilité à la réadaptation est de 14 jours à partir du moment où tous les renseignements sont présentés. Les décisions d'admissibilité doivent être rendues et consignées à l'égard de tous les problèmes de santé pour lesquels le vétéran a présenté une demande au programme. ACC a le pouvoir d'envisager de renoncer¹⁶ à la demande le cas échéant.

Pour chaque problème de santé admissible au Programme de réadaptation en vertu de l'article 8 de la [Loi sur le bien-être des vétérans](#), les entraves connexes à la réinsertion doivent être indiquées par le demandeur. Elles doivent être clairement mentionnées et documentées et une explication doit être fournie à savoir en quoi le problème de santé empêche ou limite la capacité du vétéran à s'acquitter de son ou de ses rôles à la maison, au travail ou dans la collectivité. Au cours du processus décisionnel, le décideur utilise les déclarations du vétéran, de même que les éléments de preuve médicale justificatifs fournis avec la demande ou versés au dossier pour confirmer l'existence des entraves.

Après avoir établi l'admissibilité au programme, ACC effectue une ou des évaluations pour établir l'ampleur de l'entrave ou des entraves déclarées par le vétéran. Les participants doivent fournir tous les renseignements médicaux nécessaires concernant les besoins de réadaptation et l'information concernant l'emploi, les compétences, la scolarité, l'expérience et la formation. En attendant les résultats de l'évaluation, il peut se passer diverses choses :

- si l'évaluation initiale laisse voir une ou des entraves à la réinsertion et qu'un vétéran a des perspectives d'amélioration, un plan peut alors être élaboré pour mettre en place les traitements médicaux, les interventions ou la formation appropriés;

¹⁶ Une renonciation est le document daté et documenté d'une entente (prise verbalement ou par écrit) entre une personne et Anciens Combattants Canada indiquant que la personne n'est pas tenue de présenter une demande à l'égard d'une prestation ou d'un service précis. ACC n'a pas encore opérationnalisé cette option.

- si d'après l'évaluation initiale, il existe une ou des entraves à la réinsertion, mais que les interventions ou les traitements médicaux ne pourront probablement pas régler les entraves ou s'il n'y a aucune possibilité d'amélioration, la capacité de travailler du vétéran sera évaluée et une décision sera prise à savoir s'il existe une diminution de la capacité de gain (DCG). Ceux qui répondent aux critères relatifs à la DCG peuvent toucher une prestation de remplacement du revenu à vie s'ils continuent à répondre aux exigences du programme de PRR (voir la section 4.1.1, *Entraves à la réadaptation réussie* pour en savoir davantage sur le processus relatif à la DCG); ou
- si l'évaluation initiale ne laisse pas voir d'entrave à la réinsertion, on ne préparera pas de plan et le vétéran sortira du Programme de réadaptation¹⁷.

Les conjoints des vétérans touchés par une DCG ou les survivants de vétérans qui décèdent en raison de leurs blessures dues au service peuvent demander des services d'aide professionnelle et subiront une évaluation analogue pour déterminer leurs besoins professionnels.

Au cours de la participation à un programme de réadaptation ou d'assistance professionnelle, le vétéran ou le conjoint/le survivant doit vraiment participer, sinon, le plan pourrait être suspendu ou annulé. De la même façon, le plan peut être annulé si le participant fournit sciemment de faux renseignements ou ne participe pas de manière à atteindre les objectifs du plan.

Lorsqu'un vétéran a terminé la totalité des volets médicaux, psychosociaux et/ou professionnels de son plan de réadaptation, on fera une évaluation de sa capacité de gain et une décision relative à la DCG sera prise¹⁸. Si un vétéran termine son programme de réadaptation et qu'il est établi qu'il a la capacité d'obtenir un emploi rémunérateur et convenable¹⁹, le plan de réadaptation du vétéran sera fermé, la prestation de remplacement du revenu prendra fin et le vétéran pourra commencer à chercher un emploi civil. Le vétéran peut être admissible à d'autres soutiens d'ACC tandis qu'il recherche un emploi²⁰. S'il est établi qu'un vétéran n'obtiendra jamais d'emploi rémunérateur ou convenable et qu'il a satisfait aux critères relatifs à la DCG, le plan de réadaptation sera fermé

¹⁷ Un vétéran peut par la suite présenter à nouveau une demande au Programme de réadaptation avec un nouveau problème médical.

¹⁸ La décision relative à la DCG doit être prise avant que le vétéran atteigne 65 ans.

¹⁹ Le [Règlement sur le bien-être des vétérans](#), paragraphe 6 (2), emploi rémunérateur et convenable s'entend de tout emploi qu'un vétéran peut exécuter et qui est approprié compte tenu de la nature des blessures du vétéran et qui offre au moins 66% % du revenu avant libération du vétéran.

²⁰ Parmi les autres soutiens d'ACC, il y aurait des services comme la gestion de cas ou le soutien encadré ou des programmes comme l'Allocation de soutien du revenu des Forces canadiennes (ASRFC). L'ASRFC est une prestation mensuelle non imposable que les vétérans des FAC qui ne sont plus admissibles à la prestation de remplacement du revenu après avoir participé au Programme de réadaptation.

et le vétéran pourra recevoir une PRR à vie pour autant que les exigences du programme de PRR demeurent respectées²¹.

1.2 Aperçu de la prestation de remplacement du revenu

La prestation de remplacement du revenu (PRR) était précédée par l'allocation pour perte de revenu (APR) qui est entrée en vigueur en 2006 avec la nouvelle série de programmes de la NCAC. L'objectif de la politique de l'APR était de « soulager de la pression financière les membres qui participent au programme de réadaptation ou d'assistance professionnelle afin d'augmenter leurs chances de succès »²². L'allocation pour perte de revenu offrait aux vétérans 75 % de leur revenu théorique avant libération tandis qu'ils participaient activement au Programme de réadaptation d'ACC ou jusqu'à l'âge de 65 ans s'il avait été établi que l'on ne pouvait raisonnablement pas s'attendre à ce que le vétéran reprenne un emploi rémunérateur, en raison d'une blessure ou d'une maladie. En 2016, l'allocation a été majorée à 90 % du revenu avant libération du vétéran : les demandes au programme ont doublé dans les 12 mois, passant de 2 848 en 2015-2016 à 5 600 en 2016-2017.

Le 1^{er} avril 2019, les programmes d'ACC ont été encore une fois refondus en application de la [Loi sur le bien-être des vétérans](#) et du programme de pension à vie d'ACC. Plusieurs avantages financiers d'ACC ont été abrogés, y compris l'allocation pour perte de revenu, et on a introduit la nouvelle prestation de remplacement du revenu (PRR)²³. (Voir l'annexe B – *Consolidation des programmes d'avantages financiers*, pour en savoir davantage sur les programmes abrogés). La PRR :

... reconnaîtra et indemniserà les vétérans, et dans certains cas, les survivants et les orphelins, pour les répercussions financières qu'un problème de santé découlant principalement du service militaire a sur la capacité du vétéran à gagner un revenu ou à épargner pour sa retraite. L'objectif est d'offrir au vétéran un remplacement du revenu en vue d'alléger les pressions financières et de lui permettre de terminer sa réadaptation et de retourner au travail avec succès²⁴.

La PRR est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2019. Cette prestation mensuelle imposable est conçue pour offrir un remplacement du revenu aux vétérans qui

²¹ Si on établit qu'un vétéran a une DCG, ACC peut demander que le vétéran subisse plus tard des examens ou évaluations pour établir s'il continue à répondre aux critères relatifs à la DCG. Dans la pratique, ce pouvoir a rarement, si jamais, été exercé.

²² *Gazette du Canada*, Partie II, vol. 140, n° 7, p. 211. 5 avril 2006. DORS/SOR/2006-50 [NCAC REIR]

²³ Politique sur la prestation de remplacement du revenu, 25 novembre 2020. En plus de l'allocation pour perte de revenu, la PRR intégrait des éléments de l'allocation de sécurité du revenu de retraite, de la prestation de retraite supplémentaire, de l'allocation pour incidence sur la carrière et du supplément à l'allocation pour incidence sur la carrière.

²⁴ *Gazette du Canada*, Partie II, vol. 152, n° 18, p. 3194, le 5 septembre 2018 DORS/SOR/2018-1772018-09-05 [PAV REIR]

éprouvent des entraves à la réinsertion dans la vie civile en raison d'un problème de santé découlant principalement au service. Pour avoir droit à la PRR, le vétéran doit demander à la fois la PRR et le Programme de réadaptation et subir une évaluation de ses entraves à la réinsertion en raison de problèmes de santé physique et mentale découlant principalement du service. Au 31 mars 2023, il y avait 28 715²⁵ vétérans ou membres de la famille recevant des prestations PRR.

La PRR se calcule généralement comme étant le montant le plus élevé de ce qui suit :

- quatre-vingt-dix (90) pour cent de la solde brute du vétéran à la libération, indexé à la date du jour (moins retenues)²⁶, ou
- le seuil minimum, 54 812,92 \$ (2023), indexé annuellement d'après l'indice des prix à la consommation. Le seuil minimum²⁷ a été adopté pour veiller à ce que les vétérans touchant la PRR obtiennent de toutes sources un revenu comparable au revenu d'une personne de la classe moyenne.

Le calcul de la PRR diffère légèrement pour certaines catégories de réservistes. Vous trouverez des renseignements supplémentaires dans la [Politique sur la prestation de remplacement du revenu](#) d'ACC.

La PRR peut être versée à 90 % du revenu avant la libération si un vétéran participe au Programme de réadaptation, ou à vie s'il est établi que le vétéran vit une diminution de la capacité de gain (DCG) et n'a pas la capacité d'avoir un emploi rémunérateur^{28, 29}. Un rajustement supplémentaire de 1 %, appelé facteur d'avancement professionnel (FAP) peut également s'ajouter au cours du calcul du montant de la PRR versable aux vétérans qui répondent aux critères relatifs à la DCG, pour compenser la perte de d'avancement professionnel³⁰. Après 65 ans, les vétérans qui ont une diminution de la capacité de gain continueront à recevoir les paiements mensuels de la PRR à vie, mais à un taux réduit. Les vétérans recevront 70 % de la PRR à laquelle ils auraient eu droit avant l'âge de

²⁵ Ne comprend pas 224 vétérans dont le montant du supplément à l'allocation pour incidence sur la carrière (SAIC) est protégé. Ces vétérans, qui ont reçu ce supplément le 31 mars 2019, *ne recevaient pas* l'allocation pour perte de revenu ou la prestation de retraite supplémentaire, mais ont fait la transition à la PRR à l'introduction programme de pension à vie. Un autre groupe de vétérans qui ont reçu le SAIC et l'allocation pour perte de revenu ou l'allocation de sécurité du revenu de retraite le 31 mars 2019 figure dans ce total et dans les analyses subséquentes du présent rapport.

²⁶ Le revenu d'autres sources, par exemple pension militaire, gains dépassant 20 000 \$, prestations du Régime de pensions du Canada, prestations d'Assurance-emploi, etc., sont déduites intégralement du montant de la PRR payable.

²⁷ Le seuil minimum ne s'applique pas aux vétérans et survivants qui sont passés de l'allocation pour perte de revenu à la prestation de remplacement du revenu dont le minimum était calculé sous les dispositions précédentes.

²⁸ La capacité d'avoir un emploi rémunérateur est définie comme pouvoir gagner 66⅔ % du revenu avant libération.

²⁹ La décision relative à la DCG doit être prise avant que le vétéran ait 65 ans.

³⁰ Le facteur d'avancement professionnel de 1 % est ajouté chaque année jusqu'à ce que le vétéran atteigne ce qui aurait été 20 années de service ou l'âge de 60 ans à l'éventualité survenant la première.

65 ans avant que les retenues soient incluses, moins leurs déductions courantes³¹.

Les survivants et/ou orphelins³² d'un vétéran qui meurt avant 65 ans peuvent être admissibles à la PRR si le décès du vétéran est dû à une blessure ou maladie liée au service ou à une blessure ou maladie non liée au service mais aggravée par le service. Les survivants et/ou orphelins peuvent bénéficier de la PRR à un taux de 90 % du revenu imputé pour un mois moins certaines retenues (c.-à-d., montants reçus au titre du vétéran décédé) jusqu'à la date où le vétéran aurait eu 65 ans. Après cette date, le tout est recalculé à 70 % du montant que le vétéran aurait reçu après 65 ans moins les retenues.

Si un vétéran qui reçoit une PRR décède après 65 ans, les survivants et/ou orphelins peuvent avoir droit à la PRR calculée à un taux de 70 % du montant que le vétéran recevait après 65 ans (avant les retenues du vétéran) moins toute retenue éventuelle du survivant ou de l'orphelin³³.

Enfin, si un vétéran qui reçoit une PRR décède d'une maladie ou blessure non liée au service avant d'avoir atteint 65 ans, les survivants et/ou orphelins peuvent être admissibles à un paiement forfaitaire égal à vingt-quatre (24) fois le montant mensuel de la PRR (avant retenues) à laquelle le vétéran avait droit au moment du décès.

Aperçu du processus de présentation et d'évaluation de la demande de prestation de remplacement du revenu

Les vétérans doivent faire une demande de prestation de remplacement du revenu avant l'âge de 65 ans et s'ils ne l'ont pas déjà fait, doivent également s'inscrire au Programme de réadaptation en vertu de l'article 8 de la [Loi sur le bien-être des vétérans](#). Les demandes de PRR peuvent être présentées par écrit au Ministère ou par voie électronique dans Mon dossier ACC. Voici les renseignements qui doivent accompagner la demande :

- Renseignements sur l'admissibilité du vétéran à la PRR :
 - dossiers médicaux et autres documentant le problème de santé physique ou mentale du vétéran;
 - renseignements ou documents indiquant la nature du service du vétéran dans les Forces armées canadiennes (FAC);
 - tout autre renseignement ou document indiquant les circonstances du problème de santé physique ou mentale du vétéran et que le vétéran estime pertinent à l'appui de sa demande.

³¹ Le taux de PRR de 70 % après 65 ans est conforme au taux maximal de pension en vertu de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* et de la *Loi sur la pension de la fonction publique*.

³² Dans les cas où il y a à la fois des survivants et des orphelins, la PRR sera divisée entre eux conformément à la Politique sur la prestation de remplacement du revenu d'ACC.

³³ Les retenues s'appliquent aux survivants recevant un revenu à l'égard du vétéran, par exemple les prestations de survivants d'une pension militaire.

- Renseignements pour le calcul du montant mensuel de la PRR :
 - renseignements nécessaires pour déterminer le revenu imputé du vétéran, par exemple grade militaire, classe, niveau de rémunération et catégorie, et dates de libération;
 - renseignements concernant le montant d'autres sources à verser au vétéran, par exemple revenu d'emploi, invalidité de longue durée ou montants de pension de retraite.

Le membre des FAC peut demander la PRR avant sa libération et le Ministère peut étudier la demande et rendre une décision à savoir si le membre sera admissible lorsqu'il deviendra vétéran. Toutefois, la PRR ne pourrait être payée qu'après la libération officielle du vétéran.

ACC informera le vétéran de son droit à la PRR par écrit ou par voie électronique dans le compte Mon dossier ACC. Le vétéran qui apprend son droit à la PRR doit participer à l'évaluation de ses besoins de réadaptation et à la préparation et à la mise en œuvre de son plan de réadaptation ACC (c.-à-d. le vétéran doit subir les évaluations et examens nécessaires pour élaborer un plan et ensuite, travailler directement à l'atteinte des objectifs du plan). La non-participation au processus de réadaptation peut entraîner la suspension et/ou l'annulation de la PRR.

Il faut préciser qu'ACC n'est pas le seul pays à offrir une prestation de remplacement du revenu et des services de réadaptation dans le cadre d'une série de services à l'intention des vétérans. Plusieurs pays alliés offrent des programmes analogues, notamment l'Australie, la Nouvelle-Zélande et les États-Unis. Pour en savoir davantage, voir l'annexe C : *Analyse de l'environnement*.

2.0 Portée et méthode

2.1 Objectif et portée de l'évaluation

L'évaluation a été menée conformément au plan d'évaluation du ministère 2022-2023 à 2026-2027, qui a été élaboré en conformité avec la [Politique sur les résultats](#) du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT). La politique précise que les évaluations de tous les programmes en cours financés en vertu d'un crédit de subventions et contributions doté d'une moyenne quinquennale de dépense de 5 millions de dollars par an doivent avoir lieu aux cinq ans. La politique prescrit également que toutes les dépenses organisationnelles et tous les programmes du répertoire des programmes du Ministère doivent être pris en considération dans la planification de l'évaluation ministérielle fondée sur le risque et le besoin.

La PRR et le Programme de réadaptation ont été évalués ensemble puisqu'ils sont intrinsèquement liés, la PRR dépendant de ce que le vétéran réponde aux critères d'admissibilité au Programme de réadaptation. L'évaluation de la PRR

est obligatoire, car les dépenses annuelles moyennes dépassent 5 millions de dollars par an (ont dépassé 1 milliard de dollars en 2022-2023), tandis que le Programme de réadaptation est en cours d'évaluation d'après le risque et le besoin³⁴. C'est la première évaluation du programme de PRR³⁵; la dernière évaluation du Programme de réadaptation a eu lieu en 2014.

La couverture et les critères d'évaluation en vertu de la Politique sur les résultats exigent un examen du rendement antérieur et des activités actuelles du programme PRR afin d'établir la pertinence, l'efficacité et l'économie de celui-ci. Par contre, tôt au cours du processus de planification de l'évaluation, il a été établi que l'intention de programme doit être la principale cible d'évaluation pour les deux programmes.

En même temps que la phase de planification de cette évaluation, la Direction générale de la vérification et de l'évaluation d'ACC (DGVE) a mené une vérification de la prestation de remplacement du revenu. La vérification portait surtout sur les contrôles internes pour le calcul des paiements mensuels de la PRR, ainsi que sur la gestion du risque du volet de déduction du revenu (retenues) du calcul de la PRR. L'évaluation n'a pas porté sur la gestion du risque ou le calcul des déductions de la PRR, même si les déductions d'emploi et de pension de retraite ont été analysées dans l'optique de l'intention du programme.

L'analyse menée lors de la planification de la portée de l'évaluation du Programme de réadaptation laissait voir que le principal secteur de risque et de besoin touche la question de savoir si le programme répond à son intention initiale. L'exécution du programme n'a pas été inscrite dans la portée, car un nouveau modèle d'exécution était mis en œuvre au cours de la période d'évaluation.

L'évaluation a commencé en septembre 2022 et était à toutes fins pratiques terminée dès septembre 2023. L'évaluation portait sur la période s'étendant du 1^{er} avril 2019 au 1^{er} septembre 2022. Lorsque cela était possible, des données statistiques et des renseignements plus à jour ont été intégrés au présent rapport d'évaluation (par exemple, observations sur les processus décisionnels de la DCG, prévisions actualisées des dépenses, données statistiques sur le programme).

³⁴ Le Programme de réadaptation ne dépasse pas le seuil quinquennal de 5 millions de dollars; par contre, l'évaluation repose sur le risque et le besoin, car il ne figure pas en tant que programme de subventions et de contributions dans le répertoire actuel des programmes d'ACC.

³⁵ Avant la PRR, le programme qui le précédait, l'allocation pour perte de revenu, figurait dans l'évaluation de 2016 du Programme d'avantages financiers.

2.2 Questions d'évaluation

À l'achèvement de l'examen initial (entrevues, examen documentaire, analyse des données), on a préparé des questions d'évaluation sous les thèmes de la pertinence et du rendement afin de faciliter l'évaluation de chaque programme. Nous donnons au tableau 1 ci-dessous une liste des questions d'évaluation, en mettant en lumière les principaux champs d'enquête.

Tableau 1 : Questions d'évaluation

Source
Pertinence
Dans quelle mesure les programmes suivent-ils les priorités du gouvernement du Canada et les rôles et responsabilités du Ministère?
Dans quelle mesure les programmes répondent-ils aux besoins des clients, maintenant et à l'avenir?
Les participants au Programme de réadaptation correspondent-ils à l'intention initiale du programme? <ul style="list-style-type: none"> • Temps écoulé depuis l'apparition de la blessure/maladie et la participation au Programme de réadaptation • Vétérans gravement handicapés/blessés qui ont besoin de participer au Programme de réadaptation • Profil des vétérans respectant les critères relatifs à la DCG
Est-ce que le programme de la PRR répond vraiment à son intention?
Rendement
Les Services de réadaptation d'ACC et la prestation de remplacement du revenu fonctionnent-ils efficacement de concert pour améliorer la participation du vétéran au travail, chez lui ou dans la collectivité? <ul style="list-style-type: none"> • Pertinence du remplacement du revenu pour tous les participants au Programme de réadaptation/recevant la PRR (90 %) • Pertinence du niveau de la capacité d'emploi (66⅔ %) • Efficacité des exemptions de gain de 20 000 \$ des déductions
Les résultats ont-ils été dégagés et mesurés afin de préciser la réussite du programme et pour soutenir la gestion du programme?
Les programmes ont-ils des répercussions inattendues (positives ou négatives)?
Dans quelle mesure les ressources du programme de PRR sont-elles utilisées avec efficacité et économie?

2.3 Méthode d'évaluation

L'évaluation était par nature sommative³⁶ et reposait sur une combinaison de sources de données qualitatives et quantitatives. La méthode intégrait de multiples lignes de données probantes afin de garantir la fiabilité de l'information recueillie et les résultats déclarés. L'information est décrite plus en détail au tableau 2 ci-dessous.

Tableau 2 : Liste des méthodes d'évaluation et sources

Méthode	Source
Documentation ministérielle et examen des recherches secondaires	Voici les documents/renseignements ministériels examinés pour comprendre les objectifs/l'intention des programmes, leurs autorisations et leurs exigences, leur complexité et les domaines d'enjeux clés : documents de planification internes, présentations à l'organisme central, audits et évaluations précédentes, politiques, processus opérationnels, lignes directrices, comptes rendus de décision, documents stratégiques, rapports de rendement et documents de recherche.
Examen de documents non ministériels	Divers documents non ministériels, par exemple les rapports parlementaires et les transcriptions, les mesures législatives, les discours du budget, les rapports du Bureau de l'ombud des vétérans, la recherche sur l'industrie, les documents de média, les Discours du Trône ont également été examinés à des fins contextuelles. Nous avons également étudié la documentation, les rapports et les études menées par des pays alliés offrant des prestations analogues.
Entrevues	Soixante-huit entrevues (18 entrevues de planification et 50 entrevues de terrain) ont été menées auprès d'employés d'ACC, y compris la haute direction, les gestionnaires de programme actuel et précédents, les employés de l'Administration centrale, les employés des bureaux de secteur d'ACC (gestionnaires de cas, agents de services aux vétérans et les gestionnaires d'équipe des services aux vétérans) ainsi que d'autres spécialistes en la matière au sein du Ministère. Nous avons également mené des entrevues auprès des représentants des FAC/du MDN présents dans la transition des vétérans afin de déterminer si des lacunes existent entre ACC et les FAC/le MDN.
Analyse statistique	Nous avons mené une analyse statistique des données des programmes financiers et opérationnels recueillies par ACC concernant le programme de PRR depuis son lancement le 1 ^{er} avril 2019. Nous avons analysé les données du Programme de réadaptation jusqu'à 2014 au besoin pour assurer une continuité avec la dernière évaluation du programme. Les données des clients et les données prévisionnelles des deux programmes ont été analysées afin de préciser les caractéristiques des clients, y compris l'analyse ACS Plus dans la mesure du possible (p. ex. analyses démographique et géographique des bénéficiaires selon l'âge, le sexe, le statut conjugal, le lieu géographique) Les données clients ont été analysées pour déterminer les tendances, par exemple les points d'entrée/de sortie du programme, la prévalence de décisions relatives à

³⁶ Les évaluations sommatives servent à évaluer le rendement d'un programme, notamment la pertinence, l'atteinte des résultats et l'efficacité globale d'un programme. Il existe plusieurs types d'évaluations sommatives, notamment l'évaluation d'impact, qui est plus vaste et qui vise à évaluer les effets globaux ou nets, prévus ou inattendus d'un programme.

	la DCG par invalidité, les profils démographiques et le lieu géographique, types d'aide au rétablissement requises (p. ex. médicale, psychosociale ou professionnelle), les taux de PRR et les déductions.
Observation	L'observation des processus de décision relative à la DCG visait à déterminer la façon dont les décisions sont prises, les renseignements qui sont pris en considération et la question de savoir si le processus fonctionne tel que prévu.
Examen des dossiers	Nous avons mené un examen statistiquement valide des dossiers de 351 vétérans qui ont terminé le Programme de réadaptation en 2021-2022. L'examen visait à faciliter l'évaluation de l'efficacité du Programme de réadaptation et du programme de la PRR. Notamment, l'examen a fourni un éclairage sur le temps écoulé entre l'apparition d'une blessure/maladie et la participation au Programme de réadaptation. Cela a également servi à capturer des données sur la gravité des handicaps des vétérans lors de leur participation au Programme de réadaptation et a aidé à élaborer un profil des vétérans répondant aux critères relatifs à la DCG (p. ex. quelles sont les entraves qu'ils éprouvent, de quelle façon ils répondent aux critères).

2.4 Facteurs à considérer et limites

L'évaluation a permis de dégager les facteurs et limites qui suivent :

- L'équipe d'évaluation a mené des consultations avec divers secteurs de l'ensemble du Ministère afin d'acquérir une connaissance approfondie des programmes de PRR et de réadaptation, l'intention initiale des programmes, leur mode de fonctionnement, ce qui fonctionne bien et les domaines où des améliorations seraient possibles.
- L'équipe d'évaluation a pu visiter certains bureaux à Halifax, Kingston, Winnipeg et Edmonton. Les différences régionales dans l'utilisation des programmes relevées au cours des entrevues ont eu des répercussions sur les conclusions concernant l'efficacité du programme dans l'ensemble du Canada.
- L'analyse comparative entre les sexes (ACS Plus) a été intégrée à l'évaluation dans la mesure du possible. Les limitations dans les données que le Ministère recueille empêchent une analyse exhaustive basée sur le genre et l'origine ethnique.
- L'introduction du programme PRR en 2019 a coïncidé avec une nouvelle version du système de traitement des prestations GCcas servant à stocker l'information sur les clients et le programme et à traiter les prestations. Entre l'introduction de GCcas en 2019 et 2021, les plans de réadaptation étaient stockés à la fois dans le nouveau système et dans le Réseau de prestation des services au client (RPSC). De la sorte, la récupération et l'analyse détaillée des données de cette période sont devenues peu fiables. Pour atténuer le problème, les données de l'exercice 2021-2022 ont été utilisées pour l'analyse, car elles étaient plus complètes et plus fiables.
- Se fonder sur les données de réadaptation de 2021-2022 n'est pas sans difficulté également et, dans ce cas, les gestionnaires ont reçu instruction

- de terminer les plans de réadaptation, si possible, en prévision du transfert vers le nouveau fournisseur de services. Il en a résulté des chiffres légèrement gonflés sur les plans de cas fermés et les décisions relatives à la DCG rendues pour cette période. Par contre, cela n'a eu que peu de répercussions sur le pourcentage de vétérans répondant aux critères relatifs à la DCG.
- La décision à savoir si les vétérans atteignent les objectifs de réadaptation constitue une estimation fondée sur les données incomplètes qui sont touchées par les solutions de rechange des systèmes et la catégorisation subjective à savoir pourquoi les plans de réadaptation sont fermés. À titre d'exemple :
 - 370 plans de réadaptation ont été marqués fermés parce que le vétéran « n'a aucun besoin de réadaptation ». À l'examen de ces dossiers, il y a eu des cas où les vétérans ont terminé « entièrement ou partiellement » les objectifs de réadaptation. Dans d'autres cas, les vétérans satisfaisaient aux critères relatifs à la DCG, mais n'ont pas atteint le moindre objectif. Ces vétérans ne sont pas intégrés statistiquement lorsqu'il s'agit de déterminer si les objectifs du vétéran sont atteints même si, en moyenne, ils ont passé 3,2 ans dans le Programme de réadaptation³⁷.
 - Les entrevues avec les employés d'ACC indiquent que les vétérans qui acceptent un emploi avant d'avoir terminé leur plan de réadaptation (c.-à-d. avant une évaluation professionnelle finale et une décision relative à la DCG) font l'objet d'une « annulation » de leur plan de réadaptation, conformément à la politique. Les plans ne peuvent être marqués « terminés » et le système n'affichera pas l'atteinte, même partielle, du *moindre* objectif sauf si le vétéran fait l'objet d'évaluations finales. De la sorte, il y a des cas où les vétérans qui ont obtenu des résultats relativement bons sont mis dans la catégorie « annulé » normalement réservée aux vétérans qui ont été retirés du programme pour défaut de participer ou non-conformité aux conditions du programme, etc. Une partie des 1 193 plans de réadaptation qui ont été annulés entre 2019 et août 2022 tombent dans cette catégorie. Il faudrait un vaste examen des dossiers pour quantifier le nombre exact de cas où cela se produit.
 - Au cours de la phase d'examen de l'évaluation, des incohérences entre l'information contenue dans GCcas comparativement au RPSC ont été relevées. Ainsi, dans certains cas, les clients étaient marqués comme « sortant » du Programme de réadaptation dans le RPSC mais en fait, ne sont pas sortis du programme, mais ont été transférés au système GCcas. Dans d'autres cas, la documentation devait se trouver dans un système,

³⁷ La moyenne a été dérivée du cas le plus récent de réadaptation des vétérans. Aucune période antérieure de participation au Programme de réadaptation n'a été prise en compte.

mais elle a été affichée dans l'autre système. Des modifications au système GCcas ont été récemment apportées (après l'évaluation).

- Au cours de l'examen des dossiers, on a relevé des cas où l'information dans le RPSC était marquée comme ayant été transférée à GCcas, mais par contre, l'information n'a pu être trouvée dans l'un ou l'autre système.
- Au cours de la tenue de l'évaluation, l'exécution du Programme de réadaptation a changé. ACC impartit tous les éléments de la prestation du programme (médicaux, psychosociaux et professionnels) à un seul entrepreneur. La migration/le transfert des dossiers vers le nouvel entrepreneur a commencé en novembre 2022 et a été terminée en octobre 2023. Il serait prématuré de formuler une évaluation ou des observations sur la mesure de la réussite de l'initiative. Une évaluation future des Services de réadaptation permettra de préciser si ce changement donne une amélioration de l'efficacité et de l'efficience du programme.
- Le profil d'information sur le rendement du Programme de réadaptation a été modifié au cours de la tenue de l'évaluation. Par conséquent, il était trop tôt pour évaluer si on respectait les nouvelles normes de rendement.
- L'équipe d'évaluation n'a pas consulté directement les bénéficiaires ou les fournisseurs. Les sondages antérieurs auprès des clients ont été examinés pour trouver des renseignements pertinents, y compris les diverses versions de Sondage national sur la satisfaction des clients d'ACC et les expériences client du Programme de réadaptation et du sondage sur les services de gestion de cas d'Anciens Combattants Canada.
- L'équipe d'évaluation n'a pu établir à un niveau de confiance acceptable une estimation des coûts d'utilisation des ressources du programme pour la période examinée, car la méthode actuelle utilisée par le Ministère n'a pas été actualisée récemment.

Les renseignements qui précèdent devraient être pris en considération lors de la lecture du présent rapport d'évaluation. D'autres limites supplémentaires peuvent être relevées, le cas échéant.

3.0 Pertinence

Le mandat d'Anciens Combattants Canada (ACC) est d'appuyer le bien-être des vétérans et de leur famille. Le Programme de réadaptation a pour objet d'aider les vétérans qui ont besoin de réadaptation médicale, psychosociale ou professionnelle à faire la transition de la vie militaire à la vie civile. Le programme de PRR vise à offrir au vétéran un revenu de remplacement pour alléger les pressions financières et lui permettre de réussir son programme de réadaptation et de retourner au travail³⁸.

3.1 Nécessité du Programme de réadaptation

On relève encore un besoin et une demande permanente à l'égard du Programme de réadaptation d'ACC. Toutefois, les vétérans sont admis au programme sans entrave à la réinsertion ou avec des affections pour lesquelles la réadaptation ne peut donner de bons résultats.

Avant l'introduction du Programme de réadaptation en 2006, le seul programme de réadaptation disponible pour les vétérans passait par le Régime d'assurance-revenu militaire (RARM), un régime de prestations d'invalidité à long terme pour les membres des Forces armées canadiennes. Le RARM couvre à la fois les blessures liées au service ou non liées au service pour les vétérans qui sont libérés pour raisons médicales du service militaire. Actuellement, par l'intermédiaire du RARM, les vétérans reçoivent des services de réadaptation professionnelle, mais pas de réadaptation médicale ou psychosociale³⁹. (Voir la section 3.3.3 *Double emploi et chevauchement avec d'autres programmes du gouvernement du Canada* pour en savoir plus sur le programme RARM).

Le Programme de réadaptation d'ACC a été élaboré à titre de volet du modèle de bien-être de la Nouvelle Charte des anciens combattants (NCAC) et vise plusieurs domaines où le RARM n'offre aucune couverture, notamment :

- pour les vétérans qui ont quitté volontairement et, parfois après la libération, ont présenté un besoin de réadaptation lié au service;
- pour les vétérans qui avaient besoin d'une réadaptation médicale ou psychosociale avant de participer à un volet de réadaptation professionnelle;

³⁸ *Gazette du Canada*, Partie II, vol. 152, n° 18, p. 3194, le 5 septembre 2018, DORS/SOR/2018-1772018-09-05 [PAV REIR]

³⁹ En raison des modifications apportées à la [Loi sur le bien-être des vétérans](#) en 2019, à compter du 1^{er} avril 2024, les vétérans qui quittent pour des raisons médicales et ont des problèmes de santé non liés au service auront accès à tous leurs types de réadaptation (professionnelle, médicale et psychosociale) et au soutien du revenu du régime d'AIP des FAC.

- pour les époux/conjoints de fait ou survivants de vétérans, lorsque les blessures/maladies du vétéran sont telles qu'il ne peut participer à la réadaptation.

Entre 2018-2019⁴⁰ et 2022-2023, approximativement 29 635⁴¹ clients uniques ont participé au Programme de réadaptation. Le seuil d'entrée au programme est faible relativement aux autres programmes d'ACC. En pratique, tout demandeur qui a reçu une prestation d'invalidité par l'intermédiaire d'ACC et qui déclare vivre une entrave à la réinsertion obtient presque automatiquement l'entrée. Les taux d'approbation des demandes indiquent qu'en moyenne, approximativement 97 % des demandes sont approuvées chaque année (voir le tableau 3).

Tableau 3 : Demandes annuelles au Programme de réadaptation reçues et traitées

Exercice	Demandes reçues ⁴²	Demandes traitées ⁴³	Demandes favorables	Demandes défavorables	Taux favorable
2014-2015	2 493	2 441	2 347	94	96 %
2015-2016	2 819	2 840	2 726	114	96 %
2016-2017	5 025	4 890	4 709	181	96 %
2017-2018	4 192	4 251	4 098	153	96 %
2018-2019	3 837	4 112	3 993	119	97 %
2019-2020	5 794	4 783	4 635	148	97 %
2020-2021	4 847	4 540	4 396	144	97 %
2021-2022	5 487	4 937	4 842	95	98 %
2022-2023	5 571	5 020	4 898	122	98 %
Total	40 065	37 814	36 644	1 170	97 %

Source : Analyse par la DGVE des données du RPSC.

Le nombre de vétérans ou de conjoints/survivants inscrits au programme à quelque moment change toujours car il y a des clients qui entrent dans le

⁴⁰ L'exactitude du nombre de clients avant 2018 n'a pu être vérifiée et ne figure donc pas dans l'analyse.

⁴¹ Les clients qui sont entrés dans le Programme de réadaptation plus d'une fois au cours de cette période ne sont comptés que comme clients uniques.

⁴² Ne comprend pas les examens ou réévaluations. Les clients pouvaient éventuellement présenter plus d'une demande.

⁴³ Le nombre de demandes traitées est inférieur au nombre total de demandes reçues, car certains demandeurs ont choisi de retirer leur demande avant le traitement. Les entrevues indiquent que cela se produit fréquemment lorsque les demandeurs ne sont pas au courant des exigences ou attentes du programme.

programme ou qui le quittent chaque jour. Les clichés annuels indiquent que le programme a connu une croissance appréciable depuis la dernière évaluation en 2014 (voir le tableau 4), mais que la participation est demeurée relativement constante depuis 2017-2018. Au cours des cinq dernières années, le Programme de réadaptation comptait en moyenne approximativement 13 670 vétérans ou membres de leur famille à un moment ou à un autre⁴⁴.

Tableau 4 : Bénéficiaires admissibles du Programme de réadaptation⁴⁵ (au 31 mars de chaque année)

	2014- 2015	2015- 2016	2016- 2017	2017- 2018	2018- 2019	2019- 2020	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023
Vétérans	7 175	8 478	11 600	13 058	13 570	13 987	14 208	13 226	12 533
Conjoints / survi- vants	165	173	187	175	179	212	169	137	129
Total	7 340	8 651	11 787	13 233	13 749	14 199	14 377	13 363	12 662

Source : Direction générale des finances d'ACC

La participation au programme, selon les prévisions, devrait demeurer stable. Voir la section 4.3.1, Dépenses au titre du Programme de réadaptation, pour plus d'information.

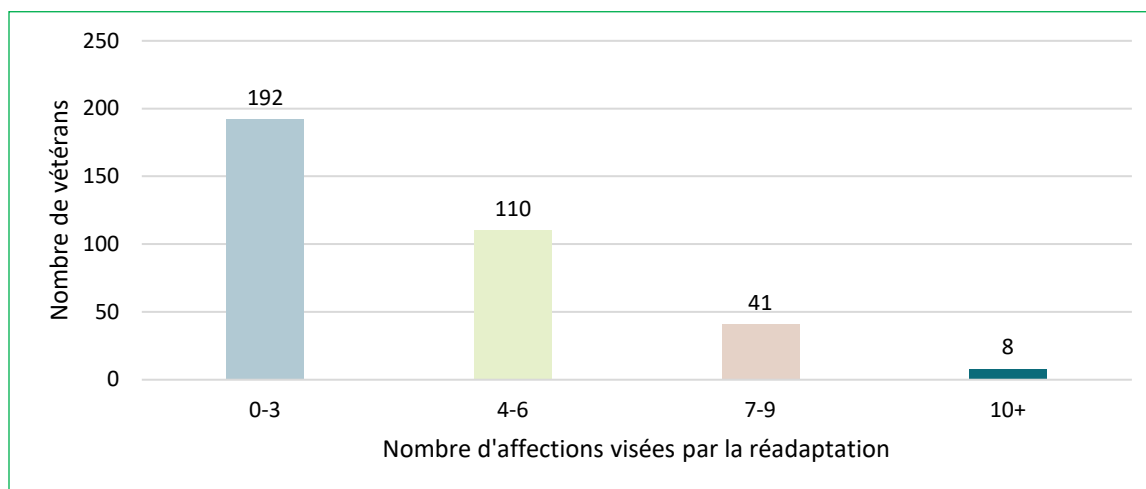
Les entrevues auprès des employés d'ACC confirment qu'il existe un besoin pour le programme et que les vétérans bénéficient de la réadaptation dans certaines circonstances. Un examen des dossiers des vétérans qui ont quitté le Programme de réadaptation en 2021-2022 révèle que le besoin de réadaptation, dans la majorité des cas, est lié à des états pour lesquels une prestation d'invalidité a été accordée. Cela a aussi permis de constater que les vétérans souffrent souvent de blessures ou maladies multiples et complexes. Approximativement 96 % des vétérans en réadaptation ont eu au moins une affection pour laquelle ACC a accordé une prestation d'invalidité, avec une moyenne de 3,6 affections visées par la réadaptation par vétéran.

Un examen plus attentif des affections visées par la réadaptation par une analyse des dossiers de 351 vétérans qui ont terminé le Programme de réadaptation a permis d'observer que le nombre d'affections visées par la réadaptation par vétéran variait de 1 à 17 (voir la figure 1).

⁴⁴ Même si, en moyenne, 13 670 participants sont inscrits au programme à un moment ou à un autre, approximativement 17 000 vétérans et membres de leur famille participent au programme au cours d'une année (certains entrent dans le programme, certains le quittent, etc.).

⁴⁵ Les bénéficiaires sont ceux dont l'état est « admissible » au 31 mars de chaque année.

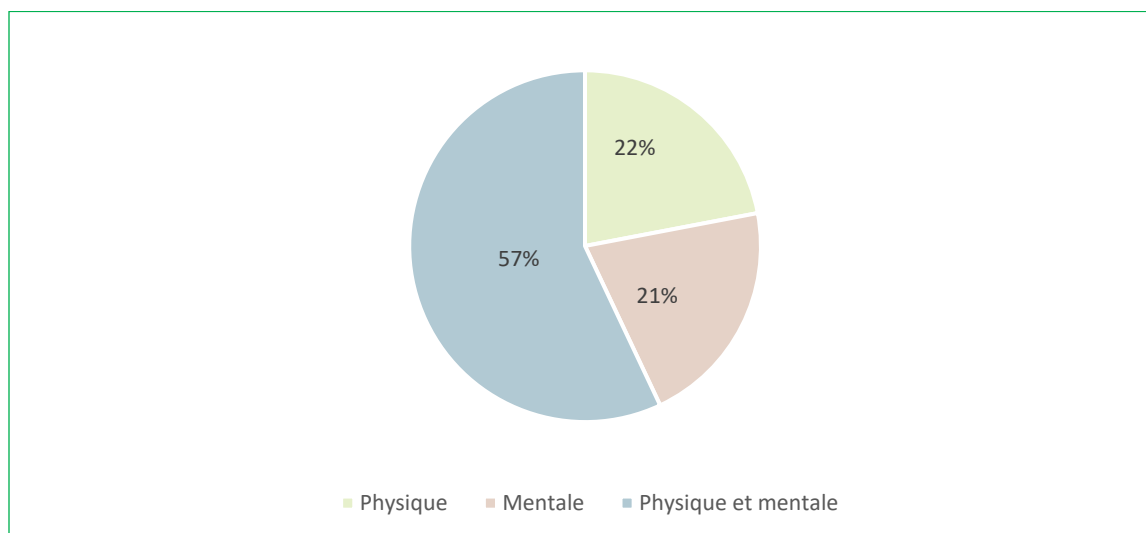
Figure 1 – Nombre d'affections visées par la réadaptation par vétéran



Source : Analyse par la DGVE des données du RPSC

L'analyse des données recueillies grâce à l'examen des dossiers révèle que 78 % des vétérans en réadaptation ont au moins une affection en santé mentale inscrite comme affection visée par la réadaptation. Ainsi que l'illustre la figure 2, les affections mentales sont souvent accompagnées par des affections physiques. Cela ajoute à la complexité du besoin et peut avoir des répercussions sur la réussite du programme (voir la section 4.2 *Efficacité de la prestation de remplacement du revenu* pour en savoir davantage sur la réussite du programme).

Figure 2 – Ventilation des affections physiques et mentales



Source : Analyse par la DGVE des données de GCcas.

Le syndrome de stress post-traumatique est l'invalidité la plus courante des vétérans du programme (47 %) et le trouble dépressif entre en second à 14 %. Les acouphènes sont la principale affection physique (11 %) qu'éprouvent les vétérans en réadaptation. Vous trouverez une liste des pathologies les plus courantes des vétérans en réadaptation à l'annexe D – *Affections les plus courantes pour lesquelles la réadaptation des vétérans a été approuvée*.

Dans les entrevues auprès des employés d'ACC, on a constaté que même si les vétérans obtiennent généralement l'approbation, pour la réadaptation, des affections pour lesquelles ils ont une prestation d'invalidité, il arrive que la réadaptation ne puisse se faire. Ainsi, des affections comme la perte de l'ouïe et les acouphènes offrent souvent peu ou pas de solution de réadaptation et pourtant, nombre de vétérans sont atteints de ces affections approuvées pour la réadaptation⁴⁶. Dans d'autres cas, les vétérans ont de graves handicaps, par exemple certains types de cancers qui peuvent être totalement invalidants et pour lesquels aucune réadaptation n'est possible et pourtant, le vétéran doit présenter une demande au Programme de réadaptation pour répondre à son besoin de prestations financières (c.-à-d. prestation de remplacement du revenu).

Approuver les affections qui ne peuvent tirer avantage de la réadaptation n'est pas conforme à l'intention du Programme de réadaptation tel que précisé dans le REIR. Les affections qui se sont stabilisées ou pour lesquelles la seule intervention est un dispositif médical (p. ex. une prothèse auditive ou un masque) sont mieux gérées par l'intermédiaire du Programme d'avantages médicaux d'ACC.

Admettre un vétéran atteint d'une affection dégénérative/terminale au Programme de réadaptation tandis qu'il n'a besoin que d'un accès à la prestation de remplacement du revenu est également incongru par rapport à l'intention du programme. Admettre les vétérans au programme et prendre par la suite la décision d'une diminution de la capacité de gain comporte des frais administratifs. Même si la nécessité de la prestation de remplacement du revenu est indéniable, il faudrait envisager des changements à la passerelle du Programme de réadaptation menant à la prestation de remplacement du revenu.

Les entrevues avec les employés font ressortir l'incapacité d'évaluer les vétérans avant l'admissibilité en tant que facteur autorisant les vétérans à entrer dans le programme quand :

- ils n'ont pas d'entrave réelle à la réinsertion;

⁴⁶ Les vétérans dans le Programme de réadaptation peuvent avoir d'autres conditions approuvées pour le programme de réadaptation en même temps que l'acouphène et une perte de l'ouïe.

- ils présentent une demande de réadaptation médicale ou psychosociale, mais leur état est stable (c.-à-d. l'affection se situe dans une phase de maintien ou de traitement au-delà du point de réadaptation);
- leur motivation ou leur besoin est d'avoir accès à une prestation de remplacement du revenu plutôt que de recevoir des services de réadaptation.

Pour veiller à ce que seuls ceux qui ont un besoin de réadaptation soient acceptés dans le programme, nous formulons les recommandations suivantes :

Recommandation 1a

Que le directeur général, Politiques et Recherche, élabore des options à des fins d'examen et d'approbation, au besoin, qui garantiront que les vétérans qui s'inscrivent au Programme de réadaptation exigent des interventions de réadaptation pour surmonter une entrave à la participation à la vie civile. Cela pourrait inclure l'évaluation des vétérans avant que l'admissibilité au programme ne soit accordée afin de déterminer les besoins de réadaptation et s'il existe des entraves à la réinsertion dans la vie civile; et si l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que la participation active au programme permette de surmonter l'entrave.

Réponse de la direction : La direction souscrit à cette recommandation (voir le tableau 5).

Tableau 5 - Réponse de la direction à recommandation 1a

Mesure et justification	Date d'achèvement	Responsabilité de la mesure
<p>La Direction générale des politiques et de la recherche mènera des recherches et des analyses pour : examiner les critères d'admissibilité actuels du programme, les groupes admissibles et inadmissibles, les exigences applicables aux demandes et les autres facteurs raisonnables à prendre en considération;</p> <ul style="list-style-type: none"> • en adoptant une approche holistique et globale du bien-être des vétérans, entreprendre des consultations avec les vétérans et les groupes d'intervenants afin de bien comprendre l'environnement existant en ce qui concerne le programme de réadaptation, de sorte que l'analyse de la politique soit axée sur les vétérans; • collaborer avec la Direction de la recherche et le groupe de recherche des cinq pour réaliser une analyse environnementale exhaustive des programmes de réadaptation destinés aux vétérans à l'échelle internationale 	30 juin 2026	Sous-ministre adjoint (SMA), Politiques stratégiques, Planification et Rendement

<p>et de leurs conditions d'admissibilité, des approches en matière d'indemnisation des accidents du travail (Canada et pays du Groupe des cinq), du régime d'assurance-invalidité pour la fonction publique fédérale et de l'assurance-invalidité au Canada;</p> <ul style="list-style-type: none"> • analyser la rapidité et la facilité de la prise de décisions en matière d'admissibilité, le lien avec le service, la prévalence et les éléments de preuve contraires; • envisager la nécessité d'une évaluation au moment d'admissibilité afin de déterminer les besoins en matière de réadaptation et l'existence d'entraves à la transition vers la vie civile; admissibilité limitée dans le temps; • élaborer des options politiques pour la mise en œuvre de l'amélioration des programmes et des prestations. 		
---	--	--

Recommandation 1b

Que le directeur général, Politiques et Recherche, élabore des options stratégiques à des fins d'examen et d'approbation, au besoin, afin d'assurer la sécurité financière des vétérans dont les problèmes de santé attribuables au service empêcheraient le retour à n'importe quel type de travail et lorsque la réadaptation n'est pas une intervention appropriée pour le vétéran.

Réponse de la direction : La direction souscrit à cette recommandation (voir le tableau 6).

Tableau 6 - Réponse de la direction à recommandation 1b

Mesure et justification	Date d'achèvement	Responsabilité de la mesure
La Direction générale des politiques et de la recherche mènera des recherches et des analyses pour définir les circonstances et les besoins des vétérans qui pourraient avoir des problèmes de santé dégénératifs ou en phase terminale qui sont liés au service, lesquels les empêcheraient de retourner au travail à quelque titre que ce soit. Selon les résultats de ce travail, la Direction générale élaborera des options qui seront examinées ultérieurement. Le travail comprendra la réalisation de recherches et d'évaluations des besoins des vétérans, de consultations auprès des intervenants, ainsi que d'analyses financières et juridiques.	30 juin 2026	SMA, Politiques stratégiques, Planification et Rendement

3.1.1 Correspondance des bénéficiaires du Programme de réadaptation avec l'intention du programme

Lors de l'élaboration de la portée de l'évaluation et de la recherche de façons d'ajouter de la valeur pour les employés d'ACC administrant les politiques de réadaptation, il a été établi qu'il fallait regarder de plus près qui reçoit des prestations par l'entremise du programme. Définir la population du programme vise à déterminer si les participants correspondent à l'intention du programme et à savoir si les bénéficiaires du programme sont représentatifs de la population de vétérans.

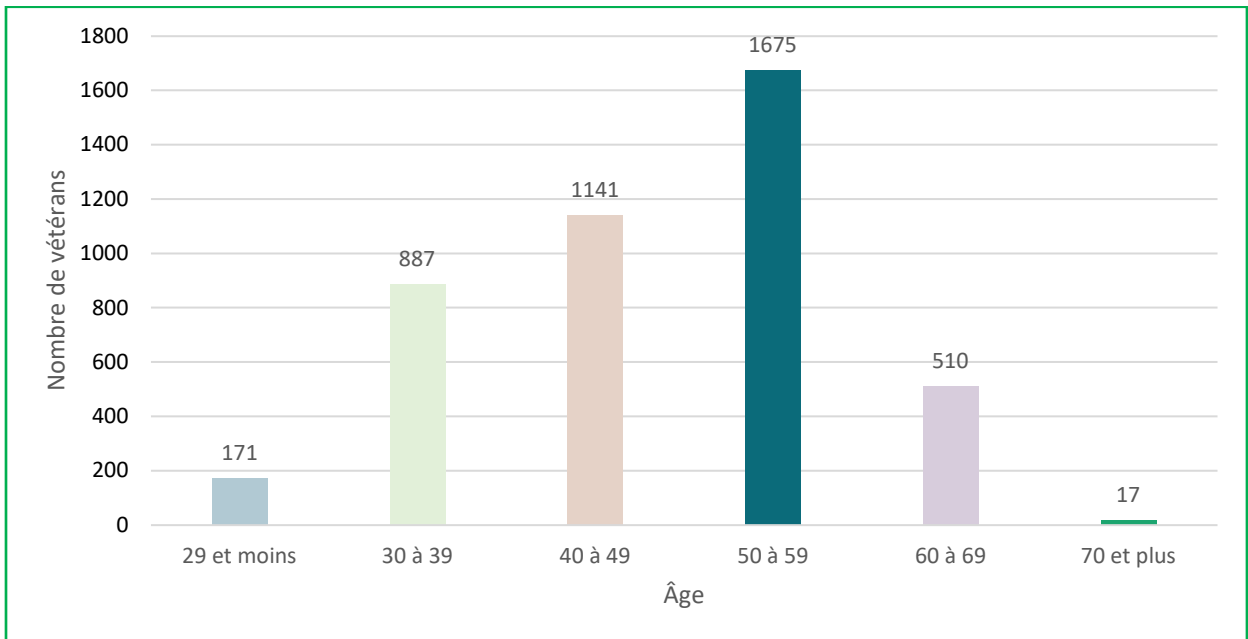
L'équipe d'évaluation a utilisé les données des bases de données du RPSC et de GCcas pour déterminer les caractéristiques des vétérans qui reçoivent des services de réadaptation. L'équipe a extrait et analysé les données de plus de 4 400 bénéficiaires de services de réadaptation dont le plan de réadaptation a été fermé au cours de l'exercice 2021-2022. Un examen des dossiers de 351 de ces personnes a eu lieu pour compléter et vérifier les données du système⁴⁷.

Profil démographique général des clients

Il ressort de l'analyse des participants au Programme de réadaptation que la majorité des vétérans qui ont accès à des services de réadaptation entrent dans le programme à l'âge de 40 ans ou plus, et que la moitié d'entre eux entrent au programme à 50 ans ou plus. (L'âge moyen d'entrée était d'environ 48 ans, tandis que l'âge médian était de 50. Voir la figure 3).

⁴⁷ L'examen des dossiers a été fait pour répondre à 48 questions qui ne pouvaient être éclaircies de façon classique par l'analyse directe des données de population. Nous avons constitué un échantillon de 351 vétérans sortant du programme de réadaptation, avec un intervalle de confiance de 95 % et une marge d'erreur de 5 %. Nous avons effectué des comparaisons avec la population de vétérans dans la mesure du possible pour vérifier l'absence de gauchissement dans l'échantillon et confirmer l'exactitude des résultats.

Figure 3 : Âge auquel les demandeurs de services de réadaptation ont été admis au programme



Source : Analyse par la DGVE des données du RPSC

Les clients qui participent au Programme de réadaptation sont plus susceptibles d'être des hommes (82 %) que des femmes (18 %), suivant étroitement la ventilation homme/femme des FAC dans l'ensemble, où les femmes représentent approximativement 16,5 % de la population. Les participants à la réadaptation sont répartis dans l'ensemble du pays tel que prévu, soit 46 % de clients de la réadaptation résidant dans le centre du Canada, 28 % dans le Canada atlantique et 24 % dans l'Ouest canadien⁴⁸.

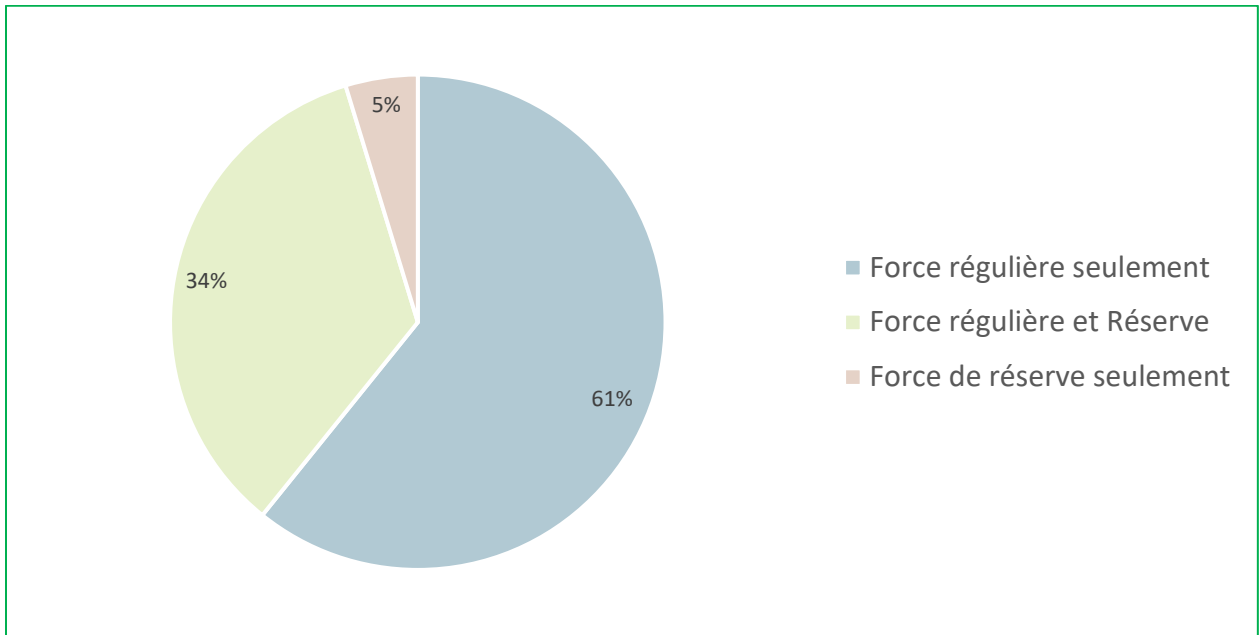
Environ 81 % des clients du Programme de réadaptation indiquent l'anglais comme préférence en matière de langue écrite, tandis que près de 19 % indiquent le français. À l'échelle nationale, 76 % des Canadiens indiquent l'anglais comme première langue, tandis que 21 % indiquent le français. Il faut préciser qu'ACC ne fait pas le suivi de la première langue ou langue préférée du client, mais uniquement de la langue officielle dans laquelle les vétérans souhaitent être joints. Voir l'Annexe E : *Analyse comparative entre les sexes (ACS) Plus – Programme de réadaptation et prestation de remplacement du revenu* pour une ventilation plus poussée de la démographie des clients selon le genre.

⁴⁸ Le centre du Canada comprend l'Ontario et le Québec; le Canada atlantique comprend Terre-Neuve-et-Labrador, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick ainsi que l'Île-du-Prince-Édouard; l'Ouest canadien comprend le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta et la Colombie-Britannique.

Profil du service militaire

Les participants au Programme de réadaptation ont habituellement servi dans la Force régulière ou dans une combinaison de la Force régulière et de la Force de réserve⁴⁹. Précisons que 5 % seulement des participants au programme ont servi exclusivement dans la Force de réserve (voir la Figure 4).

Figure 4 : Service militaire des participants au Programme de réadaptation

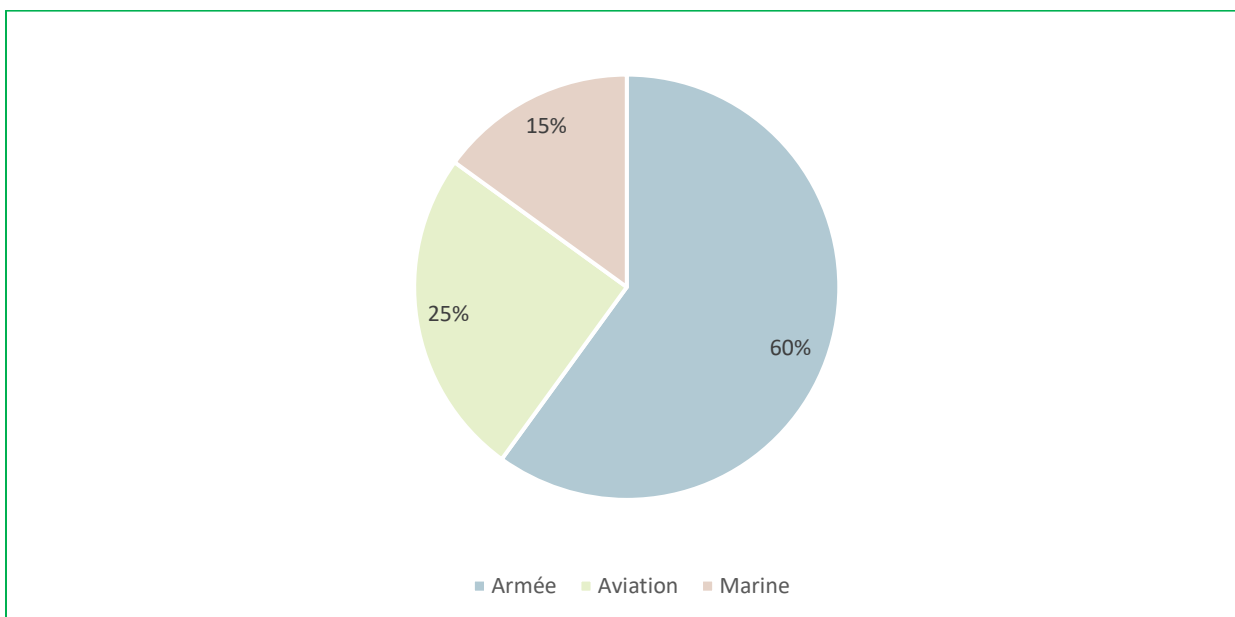


Source : Examen des dossiers par la DGVE

L'examen des dossiers a permis de constater que 60 % des participants aux services de réadaptation ont été libérés de l'Armée et que plus de 70 % avaient plus de 10 ans de service dans les FAC (voir les figures 5 et 6).

⁴⁹ Le service dans la Force régulière s'entend du service militaire à plein temps (c.-à-d. emploi à plein temps). Les membres de la Force de réserve servent surtout à temps partiel dans les FAC. Les réservistes servent habituellement un ou plusieurs soirs par semaine et/ou la fin de semaine, à des endroits près de leur domicile. Ils peuvent être volontaires pour un emploi à plein temps ou pour être déployés dans un théâtre d'opérations. La majorité des réservistes occupent un emploi civil ou sont des étudiants inscrits dans des programmes postsecondaires.

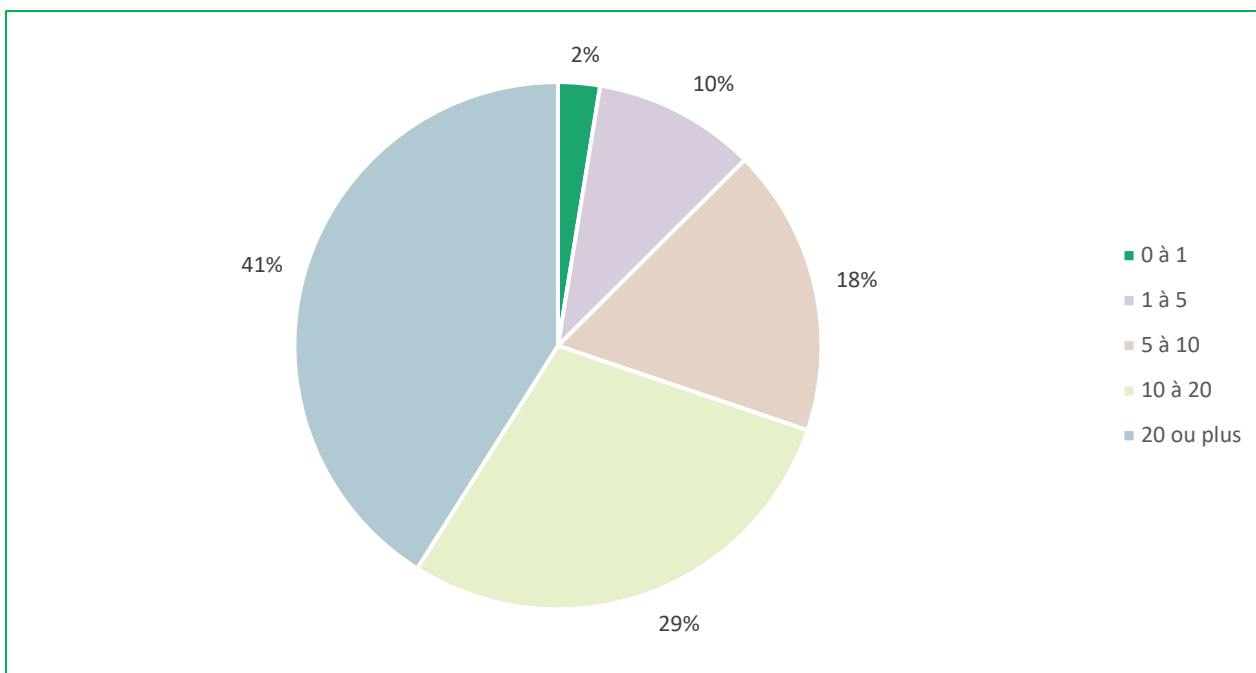
Figure 5 : Branche militaire de service à la libération



Source : Examen des dossiers par la DGVE.

La ventilation des participants aux services de réadaptation ressemble étroitement à la population des FAC (Force régulière plus Réserve) : Armée 46 500 (62 %), Aviation 15 400 (20 %), Marine 13 500 (18 %).

Figure 6 : Années de service à la libération des Forces armées canadiennes



Source: Examen des dossiers par la DGVE.

Plus de 40 % des vétérans qui utilisent le programme ont servi au moins 20 ans dans les Forces, preuve que le programme attire les vétérans qui sont déjà sur le point de recevoir les prestations de retraite des FAC en vertu de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*.

Il ressort de l'examen des dossiers que 55 % des clients du service de réadaptation quittent le service militaire à un grade subalterne, plutôt qu'à un grade supérieur d'officier (45 %)⁵⁰. La proportion d'officiers dans le Programme de réadaptation est plus élevée que la proportion d'officiers au sein de la Force régulière des FAC (qui est actuellement d'environ 27 %. Voir l'annexe F : *Grade des vétérans qui participent au Programme de réadaptation au moment de leur libération*, où nous donnons la liste des participants au programme par grade.)

Environ 44 % de l'ensemble des clients du Programme de réadaptation étudiés ont été libérés à un grade subalterne, par exemple caporal ou caporal-chef (ou l'équivalent dans la Marine de matelot-chef ou matelot de première classe). Au niveau des officiers, 16 % de tous les clients du Programme de réadaptation quittent à un grade de sous-officier supérieur de sergent ou l'équivalent dans la Marine de maître de deuxième classe⁵¹.

Les vétérans se retrouvaient dans plus de 80 occupations militaires différentes (au moment de leur libération). Ceux qui se sont dit membres de l'infanterie, techniciens en approvisionnement, hommes d'équipage (blindés), conducteurs de véhicule mobile de soutien et membres du génie de combat étaient plus susceptibles d'être dans le Programme de réadaptation que les autres professions.

L'examen des dossiers indique que plus de 60 % des participants au Programme de réadaptation sont libérés du service militaire pour des raisons médicales (catégorie 3A ou 3B). Par contre, un pourcentage appréciable (environ 35 %) sont libérés pour des raisons autres que médicales, ce qui indique que le programme attire les vétérans (tel que prévu) qui ne sont pas admissibles à la réadaptation par l'intermédiaire du Programme de réadaptation professionnelle des Forces armées canadiennes (PRP-FAC) (Tableau 7).

⁵⁰ Aux fins des présentes, un officier est considéré comme tout membre au grade de sergent (maître de deuxième classe) ou plus conformément aux grades militaires et nomination des FAC qu'on retrouve à cette adresse Canada.ca et reproduits dans le présent rapport à l'annexe F : *Grades à la libération des vétérans du Programme de réadaptation*.

⁵¹ Les sous-officiers représentent approximativement 30 % des participants au Programme de réadaptation, tandis que les officiers composent approximativement 13 % de la population de participants (les officiers reçoivent leur pouvoir du Souverain et surclassent les MR).

Tableau 7 : Catégorie de libération des participants à la réadaptation

Catégorie de libération	Nombre	Pourcentage
3B – Invalidité médicale	220	62,7 %
5C – Service terminé	38	10,8 %
4C – Volontaire – autres causes	34	9,7 %
4B – Volontaire – service fixe	12	3,4 %
4A – Volontaire – pension immédiate	11	3,1 %
5F – Inapte au service	10	2,8 %
5D – Non employable avantageusement	9	2,6 %
4A – Service terminé	6	1,7 %
Manquant ou inconnu	4	1,1 %
2A – Conduite insatisfaisante	2	0,6 %
3A – Invalidité médicale	2	0,6 %
5A – Âge de la retraite	2	0,6 %
5E – Inscription irrégulière	1	0,3 %
Total	351	100,0 %

Source : Examen des dossiers par la DGVE des données de GCcas et du RPSC

Il est particulièrement important que le programme continue d'attirer les vétérans qui quittent pour des raisons non médicales. Les entrevues auprès des employés d'ACC et du personnel des FAC indiquent que des délais plus longs que d'habitude pour recevoir une libération pour des raisons médicales peuvent inciter les membres des FAC à quitter dans d'autres catégories avant que leur processus de libération pour des raisons médicales soit terminé.

Profil des vétérans satisfaisant aux critères relatifs à la diminution de la capacité de gain

Il ressort de l'analyse des données, corroborée par l'examen des dossiers, qu'approximativement 79 % des vétérans dont le plan de réadaptation a été fermé en 2021-2022 répondaient aux critères relatifs à la DCG⁵². Un échantillon de ces vétérans permet de constater qu'ils passent habituellement moins de

⁵² Calcul fondé sur le nombre de vétérans qui ont terminé leur plan de réadaptation uniquement (à l'exclusion des plans fermés par annulation ou décès).

deux ans en réadaptation avant que leur dossier soit transmis pour une décision relative à la DCG (voir tableau 8).

Tableau 8 – Délai de traitement entre la demande au Programme de réadaptation et le renvoi à l'Unité de la DCG

Point de référence	Nombre	Pourcentage
Avant la réadaptation	27	1 %
1 mois ou moins	27	1 %
6 mois ou moins	138	5 %
6 mois à un an	340	12 %
1 à 2 ans	1 653	58 %
Plus de 2 ans	673	24 %
Nombre total de clients ayant obtenu leur décision relative à la DCG ⁵³	2 858	100 %

Source : Analyse par la DGVE des données du RPSC et de GCcas.

L'âge des vétérans est l'un des facteurs les plus importants pour les résultats du programme dégagés dans l'analyse comparative entre les sexes. Les vétérans plus âgés sont considérablement plus susceptibles d'afficher une diminution de la capacité de gain à la fin de leur réadaptation que les vétérans plus jeunes (voir tableau 9).

Tableau 9 – Achèvement du Programme de réadaptation selon l'âge, 2019-2020 à 2022-2023⁵⁴

Âge à la sortie de la réadaptation	Nombre total de clients	Clients à DCG	Taux de DCG
29 ans et moins	218	50	23 %
30 à 39	1 782	1 058	59 %
40 à 49	2 663	1 987	75 %
50 à 59	4 083	3 274	80 %
60 à 65	1 700	1 410	83 %
66 à 74	317	178	56 %

⁵³ Comprend les données de renvoi pour DCG du système GCcas uniquement et ne comprend pas les décisions du RPSC. Comprend les décisions favorables et défavorables. L'examen des dossiers a permis de constater des délais de traitement analogues.

⁵⁴ Comprend les données jusqu'au 30 août 2022.

75 et plus	50	21	42 %
Total⁵⁵	10 813	7 978	74 %

Source: Analyse par la DGVE des données du RPSC. Le taux de DCG s'applique à toutes les années combinées. La sortie de la réadaptation comprend ceux qui ont terminé le programme ou qui ont reçu une annulation du programme (sans décision de DCG).

Approximativement 70 % des vétérans inscrits au Programme de réadaptation ont actuellement 40 ans ou plus. Les vétérans plus âgés quittent habituellement à un grade plus élevé et selon des soldes plus élevées. Il ressort de l'examen des dossiers que 84 % des vétérans du niveau d'officier (officiers et sous-officiers) satisfaisaient aux critères relatifs à la DCG à la fermeture de leur plan de réadaptation en 2021-2022 comparativement à 76 % des militaires du rang. Les critères actuels pour déterminer si un vétéran vit une diminution de la capacité de gain (c.-à-d. s'il peut gagner 66⅔ % du revenu avant libération dans le civil) favorise les vétérans plus âgés qui se situent à des niveaux de rémunération plus élevés, car ils sont moins susceptibles de trouver un emploi rémunérateur et convenable dans le civil, peu importe leurs entraves à la réinsertion. (Voir la section 4.2.3 *Efficacité de la disposition relative à l'emploi rémunérateur et convenable pendant l'évaluation de la diminution de la capacité de gain* pour une analyse plus approfondie du seuil de revenu de 66⅔ % avant la libération.)

Les vétérans qui ont de multiples affections sont plus susceptibles de répondre aux critères relatifs à la DCG, particulièrement s'ils ont à la fois des problèmes mentaux et physiques. Il ressort d'un examen des dossiers qu'approximativement 88 % des vétérans recevant des services de réadaptation pour des problèmes à la fois physiques et mentaux finissent par répondre aux critères relatifs à la DCG. Cela se compare à 74 % de ceux qui ont un problème de santé mentale uniquement et 61 % des personnes ayant une affection physique uniquement. Il faut préciser que le plan de réadaptation moyen contenait 2,6 problèmes de santé physique et un problème de santé mentale. Il ressort de l'examen des dossiers que 95 % des officiers (incluant les officiers et sous-officiers) ayant à la fois une affection physique et mentale satisfaisaient aux critères relatifs à la DCG à la fermeture de leur plan de réadaptation en 2021-2022 comparativement à 80 % des militaires de grade subalterne ayant un problème de santé mentale et physique.

L'examen des dossiers a fait également ressortir que les vétérans qui entrent dans le Programme de réadaptation avec comme premier objectif de trouver de l'emploi sont moins susceptibles de répondre aux critères relatifs à la DCG. Il faut préciser par contre que parmi les 351 dossiers examinés, 46 seulement (13 %) indiquaient que l'emploi était l'objectif premier et 21 d'entre eux ont finalement atteint les critères relatifs à la DCG.

⁵⁵ Il y a 10 786 clients uniques. Les clients peuvent avoir quitté à de multiples points au cours de la période mesurée (du 1^{er} avril 2019 au 22 août 2022).

Un examen des dossiers de 2019-2020 à 2021-2022 laisse voir que les vétérans de la région de l'Atlantique sont plus susceptibles de répondre aux critères relatifs à la DCG que ceux des autres régions du Canada. À titre d'exemple, 84 % des vétérans de la région de l'Atlantique qui ont quitté le Programme de réadaptation en 2021-2022 répondaient aux critères relatifs à la DCG, tandis que le taux de DCG dans la région du Centre était de 70 % et dans la région de l'Ouest, 67 %. Le nombre élevé de vétérans de la région de l'Atlantique est inhabituel compte tenu que toutes les décisions de DCG se prennent dans un service centralisé en appliquant les mêmes critères. Les entrevues auprès des employés n'ont pas permis de dégager de raisons précises pour lesquelles les vétérans du Canada atlantique étaient plus susceptibles de répondre aux critères relatifs à la DCG. Un supplément de recherche s'impose.

On peut trouver plus de renseignements sur les clients de la DCG à l'annexe G, *Profil des clients répondant aux critères relatifs à la diminution de la capacité de gain*.

3.2 Nécessité de la prestation de remplacement du revenu

Il faut une certaine forme de remplacement du revenu pour les vétérans tandis qu'ils participent au Programme de réadaptation. Offrir un soutien au revenu pendant la réadaptation est conforme aux programmes offerts par les ministères étrangers des anciens combattants et les commissions des accidents du travail au Canada.

Il ressort des recherches qu'il existe un lien entre la sécurité financière et de meilleurs résultats en matière de santé. On observe également que la sécurité financière est un élément important de la réussite de la transition des vétérans de la vie militaire à la vie civile. ACC intègre la sécurité financière comme faisant partie du modèle de bien-être des vétérans (figure 7).

Figure 7 – Modèle de bien-être FAC/ACC décrivant les sept domaines de bien-être requis pour une transition réussie à la vie civile



Source : adapté du dossier d'information d'Anciens Combattants Canada⁵⁶.

La PRR, comme l'allocation précédente, l'APR, vise à favoriser la sécurité financière des vétérans inscrits au Programme de réadaptation. Ceci correspond au modèle de bien-être d'ACC et, en théorie, devrait offrir de meilleurs résultats en matière de santé.

Tel que l'indique le tableau 10, les taux d'approbation tant pour l'APR (2014-2015 à 2018-2019) que la PRR (2019-2020 à 2022-2023) ont été élevés.

Tableau 10 : Demandes reçues et traitées annuellement d'allocation pour perte de revenu et de Prestation de remplacement du revenu⁵⁷

Exercice	Demandes reçues	Demandes traitées	Demandes favorables	Demandes défavorables	Taux favorables
2014-2015	2 485	1 951	1 941	10	99,5 %
2015-2016	2 848	2 351	2 344	7	99,7 %
2016-2017	5 600	3 901	3 890	11	99,7 %
2017-2018	4 602	4 453	4 439	14	99,7 %

⁵⁶ Direction de la recherche d'Anciens Combattants Canada. « Document d'information : Mesurer le bien-être des vétérans », mai 2019, [Veterans.gc.ca](https://veterans.gc.ca).

⁵⁷ Ne comprend pas les examens ou réévaluations. Les clients peuvent éventuellement présenter plus d'une demande. Ce ne sont pas toutes les demandes reçues qui sont traitées, car certaines sont annulées ou retirées ou certaines demeurent en suspend à la fin de l'exercice.

2018-2019	4 314	3 522	3 484	38	98,9 %
2019-2020	4 098	4 810	4 698	112	97,7 %
2020-2021	3 623	3 612	3 530	82	97,7 %
2021-2022	3 970	3 960	3 943	17	99,6 %
2022-2023	3 926	3 879	3 861	18	99,5 %
Total	35 466	32 439	32 130	309	99,0 %

Source : Analyse par la DGVE des données du RPSC

Les entrevues avec les employés d'ACC indiquent qu'il faut un certain type de prestation de remplacement du revenu afin que les vétérans puissent consacrer leur temps à la réadaptation/à se rétablir sans le stress des pressions financières. Les personnes interrogées ont observé que la PRR offre un avantage économique considérable aux vétérans tandis qu'ils sont inscrits au Programme de réadaptation. Il ressort des données de mars 2022 que les vétérans de moins de 65 ans étaient admissibles à entre 51 000 \$⁵⁸ et 300 000 \$ (brut) en PRR par année, selon leur revenu avant libération (ventilation, au tableau 11 et au tableau 12, des montants de PRR admissibles par montant exigible brut et net).

Tableau 11 – Montant brut de PRR payable aux vétérans au 31 mars 2022

Montant brut de la PRR	Vétérans de moins de 65 ans	Vétérans de plus de 65 ans ⁵⁹
Inconnu	3	2
Moins de 51 000 \$	0	683
51 000 \$ à 65 000 \$	8 380	428
65 000 \$ à 75 000 \$	6 172	134
75 000 \$ à 100 000 \$	8 310	115
100 000 \$ à 125 000 \$	1 236	8
125 000 \$ à 150 000 \$	218	3
150 000 \$ à 200 000 \$	38	5
200 000 \$ à 250 000 \$	34	0
250 000 \$ à 300 000 \$	10	0
300 000 \$ et plus	1	0
Total	24 403	1 377

Source : Analyse par la DGVE des données du RPSC. Ne comprends pas les vétérans dont le montant du supplément à l'allocation pour incidence sur la carrière (SAIC) est protégé.

⁵⁸ Le montant minimum assuré reçu par les vétérans en 2023 a augmenté à 54 812,92 \$.

⁵⁹ Lorsque les vétérans atteignent 65 ans, la PRR est déduite à 70 % de leur montant antérieur à 65 ans.

Tableau 12 : Montant net de PRR payable aux vétérans après les déductions du revenu (au 31 mars 2022)

Montant net de la PRR	Vétérans de moins de 65 ans	Vétérans de plus de 65 ans ⁶⁰
0 \$	1 302	397
1 \$ à 10 000 \$	1 028	354
10 000 \$ à 25 000 \$	6 028	395
25 000 \$ à 50 000 \$	7 941	216
50 000 \$ à 65 000 \$	5 992	9
65 000 \$ à 75 000 \$	1 434	1
75 000 \$ à 100 000 \$	605	4
100 000 \$ à 125 000 \$	48	1
125 000 \$ à 150 000 \$	11	0
150 000 \$ à 200 000 \$	11	0
200 000 \$ à 250 000 \$	3	0
Total	24 403	1 377

Source : Analyse par la DGVE des données du RPSC. Ne comprends pas les vétérans dont le montant du supplément à l'allocation pour incidence sur la carrière (SAIC) est protégé.

Environ un tiers des vétérans de moins de 65 ans qui recevaient la PRR le 31 mars 2022 ont reçu au moins 50 000 \$ (net). De plus, il faut préciser que le tableau qui précède ne comprend pas le revenu du vétéran provenant d'autres sources non déductibles, par exemple les placements. Il faut aussi préciser que 1 302 vétérans de moins de 65 ans n'ont pas reçu le moindre paiement de PRR, ce qui indique que leurs déductions du revenu dépassaient 90 % de leur revenu avant libération (et ainsi, leurs besoins financiers sont satisfaits par d'autres flux de revenu). Tel qu'expliqué plus en détails à la section 4.2.2 *Résultat intermédiaire de la prestation de remplacement du revenu*, les vétérans recevant la PRR se voient assurer des gains nets dépassant les gains médians des Canadiens célibataires de moins de 65 ans. Nous donnons aux Tableaux 13 et 14 un résumé global des montants nets et bruts de PRR payables.

Tableau 13 – Résumé général du montant annuel brut de PRR payable aux vétérans

Âge	Vétérans	Moyenne	Médiane	Minimum	Maximum	Écart
<65	24 403	73 446 \$	70 633 \$	51 419 \$	302 393 \$	250 974 \$
65+	1 377	54 744 \$	51 048 \$	35 993 \$	190 643 \$	154 650 \$

Source : Analyse par la DGVE des données du RPSC. Ne comprends pas les vétérans dont le montant du supplément à l'allocation pour incidence sur la carrière (SAIC) est protégé.

⁶⁰ Lorsque les vétérans atteignent 65 ans, la PRR est réduite à 70 % du montant établi avant leurs 65 ans.

Tableau 14 – Sommaire général du montant net de PRR payable aux vétérans

Âge	Vétérans	Moyenne	Médiane	Minimum	Maximum	Écart
<65	24 403	38 284 \$	38 588 \$	22,92 \$	234 226 \$	234 203 \$
65+	1 377	16 919 \$	14 527 \$	5,85 \$	130 433 \$	130 427 \$

Source : Analyse par la DGVE des données du RPSC. Ne comprends pas les vétérans dont le montant du supplément à l'allocation pour incidence sur la carrière (SAIC) est protégé.

Offrir un soutien au revenu au cours de la réadaptation est conforme aux programmes offerts par les ministères étrangers des anciens combattants et les commissions des accidents du travail au Canada (voir l'annexe C *Analyse de l'environnement* pour en savoir davantage.) Par contre, tel que nous le verrons à la section 4.1.1 *Entraves à la réadaptation réussie*, le programme actuel peut entraver la réadaptation dans certaines circonstances et créer une dépendance financière, plutôt qu'un soutien.

3.3 Harmonisation aux priorités du gouvernement et aux rôles et responsabilités du Ministère

L'intention de la prestation de remplacement du revenu et du Programme de réadaptation correspond aux priorités du gouvernement du Canada et aux rôles et responsabilités du Ministère.

3.3.1 Harmonisation avec les priorités du gouvernement du Canada

Le mandat d'ACC d'offrir la prestation de remplacement du revenu et le Programme de réadaptation découle des articles 8 et 18 de la [Loi sur le bien-être des vétérans](#) et des sous-alinéas 4a)(i et ii) de la [Loi sur le ministère des Anciens Combattants](#) qui confère au ministre des Anciens Combattants le pouvoir d'exécuter les lois du Parlement et les décrets qui ne sont pas, de droit, du ressort d'autres ministres ou ministères du gouvernement du Canada en ce qui a trait :

- (i)... aux soins, au traitement ou à la réinsertion dans la vie civile de personnes ayant servi soit dans les Forces canadiennes ou dans la marine marchande du Canada, soit dans la marine, la marine marchande, l'armée de terre ou l'aviation de Sa Majesté, de personnes qui ont pris part, d'une autre manière, à des activités liées à la guerre, et de personnes désignées par le Gouverneur en conseil,
- (ii) aux soins de leurs survivants ou des personnes à leur charge;

Il ressort de l'évaluation que l'intention de la PRR et du Programme de réadaptation offre de l'aide aux vétérans et aux membres de leur famille qui en ont besoin en raison d'entraves causées par des problèmes de santé physique ou mentale. Le Programme de réadaptation y parvient par la prise en charge des entraves à la réadaptation médicale, psychosociale et/ou professionnelle tandis que la PRR offre un soutien au revenu pendant que le vétéran est engagé dans le Programme de réadaptation. Cela est conforme au budget fédéral de 2019 où il est dit « il nous incombe (gouvernement du Canada) de nous assurer que tous les vétérans et les membres de leur famille reçoivent le soutien et les services dont ils ont besoin, lorsqu'ils en ont besoin ».

Dans le Discours du Trône 2019, il est dit que « le gouvernement continuera de reconnaître son devoir solennel d'appuyer les personnes qui choisissent de servir dans les Forces armées canadiennes ». Il ressort de l'évaluation que la PRR et le Programme de réadaptation correspondent à cet objectif car ils aident les vétérans à surmonter les entraves découlant de blessures ou de maladies découlant principalement du service.

Même s'il n'était pas précisé de s'appliquer aux vétérans ou aux programmes évalués, le budget 2022 comportait un accent sur le logement/l'itinérance et la santé mentale. Le budget fixe des priorités du gouvernement et ajoute que « chacun devrait avoir un chez soi sécuritaire et abordable » et « continuer de lutter contre l'itinérance et d'appuyer les logements abordables, particulièrement pour les plus vulnérables ». On ajoute également au Budget que « le gouvernement investira pour dégager et élargir des interventions efficaces en santé mentale ». Les personnes interrogées ont donné à l'équipe d'évaluation des exemples de cas où la PRR et le Programme de réadaptation ont aidé des vétérans itinérants ou à risque de le devenir ou souffrant de problèmes de santé mentale.

3.3.2 Harmonisation aux rôles et aux responsabilités du Ministère

La PRR et le Programme de réadaptation soutiennent tous deux les responsabilités du Ministère telles qu'elles figurent au mandat du ministre. La lettre de mandat de décembre 2019 du ministre des Anciens Combattants et ministre associé de la Défense nationale précisait que le ministre doit :

continuer de veiller à ce que notre gouvernement respecte l'obligation sacrée envers nos vétérans et leur famille. Vous continuerez également de veiller à ce que les vétérans reçoivent le respect, le soutien, les soins et les possibilités économiques qu'ils méritent. Pour ce faire, vous devrez collaborer avec le ministre de la Défense nationale afin d'assurer aux membres des Forces armées canadiennes une transition sans heurts et plus facile aux programmes et aux services d'Anciens Combattants Canada.

La lettre de mandat de décembre 2021 du ministre des Anciens Combattants et ministre associé de la Défense nationale précisait que le ministre doit :

veiller à ce que le gouvernement s'acquitte de son obligation de soutenir nos vétérans et leur famille. Votre priorité absolue est de vous assurer que les services et prestations nécessaires au bien-être physique, mental et économique des vétérans et de leur famille sont facilement accessibles, adaptés aux besoins et disponibles en temps opportun [...] Pour atteindre ces objectifs, je vous demande d'obtenir des résultats pour les Canadiens en vous acquittant des engagements suivants :

veiller à ce que les membres des FAC et les vétérans aient accès à des ressources, des services et des programmes de formation, adéquats en matière de santé mentale, adaptés à leurs besoins particuliers.

Il ressort de l'évaluation que l'intention de la PRR et du Programme de réadaptation servent à assurer le respect du mandat du ministre. La PRR offre un soutien au revenu aux vétérans tandis que le Programme de réadaptation vise à régler les besoins individuels en aidant les participants admissibles à faire face à toute entrave et à la surmonter dans la mesure du possible :

- i. à la fonction, à l'adaptation sociale ou à l'employabilité en raison de problèmes de santé mentale ou physique principalement attribuables au service;
- ii. à la fonction ou à l'adaptation sociale en raison de problèmes de santé mentale ou physique qui ont amené à leur libération pour raisons médicales (pour les plans de réadaptation élaborés avant le 1^{er} avril 2024).

Les programmes appuient également la raison d'être d'ACC qui est dérivée de la *Loi sur le ministère des Anciens Combattants* et reformulé comme suit « qui a trait aux soins, au traitement ou à la réinsertion dans la vie civile des vétérans et aux soins de leurs survivants ou des personnes à leur charge, ainsi qu'aux domaines que le gouverneur en conseil désigne. »⁶¹

On peut lire au Plan ministériel 2023-2024 :

« Notre pays a une dette de gratitude envers tous les vétérans canadiens. Nous nous attachons à continuer de soutenir leur bien-être et à reconnaître les sacrifices qu'eux-mêmes et leur famille ont consentis. Nous définissons le bien-être d'un vétéran comme celui d'une personne qui a un but, qui est en sécurité financière, qui a un logement sûr, qui est en bonne santé physique et mentale, qui peut s'adapter au changement, qui fait partie de sa communauté, qui est fier et conscient de son héritage et qui est valorisé et célébré. »

⁶¹ Site web d'Anciens Combattant Canada, [Mandat, mission, vision et valeurs](#) consulté le 22 avril 2024.

La PRR et le Programme de réadaptation viennent appuyer le Plan ministériel 2023-2024 car ils participent au bien-être financier, physique et mental des vétérans et de leur famille.

3.3.3 Double emploi et chevauchement avec d'autres programmes du gouvernement du Canada

Le Programme de réadaptation d'ACC et la prestation de remplacement du revenu font chevauchement avec les prestations que les vétérans reçoivent par l'intermédiaire du régime d'assurance-invalidité prolongé des Forces armées canadiennes ainsi que le Programme de réadaptation professionnelle des Forces armées canadiennes par l'intermédiaire du RARM.

Tel qu'il a été mentionné précédemment, par l'intermédiaire du Régime d'assurance-revenu militaire (RARM), les vétérans en voie de libération pour des raisons médicales peuvent bénéficier de services professionnels par l'entremise du Programme de réadaptation professionnelle des Forces armées canadiennes (PRP-FAC), qui est un volet du régime d'assurance-invalidité prolongée des Forces armées canadiennes (régime d'AIP des FAC).

L'objectif du PRP-FAC est de fournir de la formation visant à rehausser la scolarité, les compétences, la formation antérieure et l'expérience du vétéran pour qu'il puisse obtenir un emploi rémunérateur dans le civil. L'objectif est de tirer parti des compétences transférables du vétéran, en tenant compte des limites médicales de ce dernier. L'objectif n'est pas de fournir de la formation dans un nouveau domaine professionnel. Toute formation fournie vise l'acquisition d'un permis, d'un certificat ou d'un diplôme d'un établissement d'enseignement reconnu.

Le PRP-FAC est offert aux membres en voie de libération pour raisons médicales au cours des affections liées au service ou non liées au service⁶². Les services professionnels sont à la disposition des militaires, jusqu'à six mois avant leur libération pour raisons médicales et 24 mois après leur libération. Les vétérans approuvés par le PRP-FAC reçoivent 75 % de leur revenu avant libération (moins déductions) par l'intermédiaire de la prestation du régime d'AIP des FAC pour l'ensemble de la période de 24 mois.

Tout comme la prestation de remplacement du revenu d'ACC, les prestations du régime d'AIP des FAC peuvent être prolongées s'il est établi qu'un vétéran est totalement invalide (la PRR peut être versée à vie, mais les prestations du régime d'AIP des FAC cessent lorsque le vétéran atteint 65 ans). Les vétérans qui reçoivent les prestations du régime d'AIP des FAC sont évalués au 12^e et au

⁶² Dans de rares circonstances, les vétérans libérés pour des raisons non médicales peuvent recevoir le PRP-FAC s'ils respectent les exigences de la politique (p. ex. s'ils sont totalement invalides).

18^e mois de leur programme pour préciser leur niveau d'invalidité. Pour être réputé totalement invalide, un vétéran doit avoir :

des preuves médicales claires et objectives confirmant qu'elle (la personne) est frappée d'invalidité par suite d'un handicap physique ou mental en phase active que la profession médicale est en mesure de reconnaître et qui l'empêche d'effectuer toute tâche ou d'occuper tout emploi effectivement rémunérateur auquel elle est raisonnablement qualifiée et auquel ses études, sa formation ou son expérience l'ont préparée⁶³.

Les services de réadaptation professionnelle d'ACC, qui ont été conçus pour aider les participants à définir et à atteindre des objectifs de réadaptation professionnelle appropriés, font chevauchement avec le PRP-FAC en ce que l'on peut obtenir des formations analogues par l'intermédiaire des deux programmes. La différence, toutefois, est que le PRP-FAC est axé sur la scolarité et l'expérience actuelles, tandis que les services de réadaptation professionnelle d'ACC s'occupent de fournir de la formation pour une compétence appropriée pour la santé du participant et qui assurera aussi un emploi rémunérateur au niveau de 66⅔ % de son revenu avant libération⁶⁴.

Le PRP-FAC n'offre actuellement pas de services de réadaptation médicale et psychosociale⁶⁵. Les vétérans peuvent présenter une demande au Programme de réadaptation d'ACC tandis qu'ils participent au PRP-FAC et, s'ils sont admissibles, recevoir des services de réadaptation médicaux et psychosociaux pour appuyer davantage leur réadaptation professionnelle. Par contre, les personnes interrogées ont mentionné que même s'il semble que les deux programmes de réadaptation soient complémentaires, souvent, les vétérans ont besoin de services de réadaptation médicale et psychosociale *avant* de participer au programme de réadaptation professionnelle.

Les vétérans ne peuvent avoir accès à la réadaptation professionnelle par l'intermédiaire du Programme de réadaptation d'ACC tout en bénéficiant du PRP-FAC, non plus que les vétérans en voie de libération pour des raisons médicales ont le choix de passer outre le PRP-FAC et aller directement à la réadaptation d'ACC⁶⁶. Par contre, à l'achèvement du PRP-FAC, ACC peut évaluer si le vétéran est admissible à la réadaptation professionnelle d'ACC.

⁶³ « Finances et assurance ». [Services de bien-être et moral des Forces canadiennes \(SBMFC\)](#), 2022

⁶⁴ ACC fournira une aide professionnelle d'après les compétences et aptitudes actuelles des vétérans si cela les mène à un emploi approprié (c.-à-d. rémunérateur et convenable).

⁶⁵ En 2019, des modifications ont été apportées à la [Loi sur le bien-être des vétérans](#). À compter du 1^{er} avril 2024, les vétérans libérés pour des raisons médicales à l'égard de problèmes de santé non liés au service auront accès à la totalité des services de réadaptation (professionnelle, médicale et psycho/sociale) ainsi qu'au soutien du revenu du régime d'AIP des FAC.

⁶⁶ ACC a conclu un protocole d'entente (Arrangement de programme [AP] TD 2012-03) avec les FAC/le MDN/le RARM stipulant que les vétérans admissibles doivent d'abord se prévaloir des services professionnels par l'intermédiaire du PRP-FAC et que le régime d'AIP des FAC est le premier payeur pour les services de réadaptation professionnelle.

Les vétérans qui participent à la fois au PRP-FAC et au volet médical ou psychosocial du Programme de réadaptation d'ACC peuvent recevoir à la fois les prestations du PRP-FAC et la PRR. Tous paiements reçus par l'intermédiaire du régime d'AIP des FAC sont déduits du paiement de la PRR. Puisque la PRR paye 90 % du revenu militaire imputé avant libération comparativement à 75 % dans le cadre du régime d'AIP des FAC, les vétérans admissibles peuvent recevoir des prestations supplémentaires par l'intermédiaire de la PRR, en fonction de leurs déductions.

On a constaté dans les entrevues et confirmé par l'examen des dossiers que les lettres de décision du régime d'AIP des FAC conseillent aux vétérans de s'adresser à ACC pour le 15 % complémentaire. Les employés ont indiqué que cela crée parfois des attentes erronées, car les critères pour percevoir la PRR sont différents de ceux du régime d'AIP des FAC. À titre d'exemple, on s'attend à ce que les vétérans participent activement au Programme de réadaptation d'ACC afin de recevoir la PRR, tandis que l'équipe d'évaluation a été informée qu'il n'y avait aucune attente de ce type pour le régime d'AIP des FAC.

Observation : Répercussion des programmes du RARM sur le Programme de réadaptation d'ACC

Au cours des entrevues avec les employés d'ACC, l'équipe d'évaluation a appris que certains vétérans ne participent pas pleinement à leur PRP-FAC. Lorsque les vétérans s'adressent à ACC après deux ans de non-participation au RARM, les employés d'ACC ont parfois de la difficulté à les encourager à participer au plan de réadaptation d'ACC. Dans d'autres cas, les vétérans participent pleinement au PRP-FAC pendant deux ans, mais leur formation se situe dans le domaine qui ne répond pas à la définition d'ACC comme emploi rémunérateur ou convenable (c.-à-d. que le vétéran s'est formé pour un emploi qui ne paye pas 66⅔ % de leur revenu avant libération) ou ils ont suivi une formation dans une profession non appropriée pour leur état de santé.

La relation entre ACC, le RARM et le ministère de la Défense nationale (MDN) aux fins de la réadaptation des vétérans est documentée dans l'Arrangement de programme (AP) TD 2012-03. L'objectif de l'arrangement est d'harmoniser les services à l'endroit des clients mutuellement identifiés, lorsque le besoin existe. L'entente stipule que les participants travailleront de façon coopérative pour garantir un niveau d'avantages comparable et, si le besoin existe, échangeront par écrit des renseignements et résultats pour assurer au final une transition réussie. On y voit également que le RARM œuvrera en collaboration avec ACC, au besoin, pour cerner tout facteur et soutien médical et psychosocial nécessaires pour permettre au client de participer avec succès au plan de réadaptation professionnelle du RARM.

D'après l'entente susmentionnée, la communication est un élément essentiel de l'arrangement entre les participants et joue un rôle de premier plan dans la

réussite de la réadaptation des vétérans. Aux entrevues auprès des employés d'ACC, l'équipe d'évaluation a appris que les communications entre le RARM et ACC sont vues comme une entrave. Les entrevues auprès des employés d'ACC indiquent qu'une amélioration des communications et du partage de l'information réduirait le nombre de cas où les vétérans doivent subir des évaluations en double.

En février 2023, lors de la tenue de l'évaluation, un groupe de travail composé de participants d'ACC, du MDN et du RARM a été créé. On déploie des efforts pour améliorer les communications et la collaboration entre les parties et des outils sont en voie d'élaboration pour le partage avec les gestionnaires de cas. Malgré les efforts du groupe de travail et les intentions de collaboration mentionnés dans l'AP TD 2012-03, l'un des principaux obstacles à la communication est la difficulté juridique de partager des renseignements personnels entre ACC et Manuvie, entité qui administre le RARM au nom du MDN. La nature de l'entente entre le MDN et Manuvie exige des consentements/l'application de processus supplémentaires⁶⁷ pour partager légalement des renseignements personnels sur les vétérans avec ACC. Cela ajoute à la complexité de communications coopératives⁶⁸.

⁶⁷ Manuvie n'est pas un agent du MDN et, de la sorte, ses dossiers ne sont pas considérés comme des dossiers du MDN. Par conséquent, tout partage d'information entre ACC et le RARM (Manuvie) de façon directe doit respecter la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*.

⁶⁸ Un nouveau protocole d'entente (PE) est en cours de rédaction afin de mettre à jour le partage de l'information et d'autres éléments antérieurement documentés dans l'arrangement de programme. L'objectif est que le PE soit en vigueur à compter du 1er avril 2024 pour inclure les modifications au système de réadaptation d'ACC en vigueur à cette date et clarifier le partage de l'information entre ACC et Manuvie.

4.0 Rendement

Le Programme de réadaptation et la prestation de remplacement du revenu ont été conçus comme des programmes complémentaires pour améliorer la transition des vétérans à la vie civile, notamment le travail civil. Les évaluateurs se sont penchés sur la mesure de l'efficacité des programmes et la façon dont ils fonctionnent de concert.

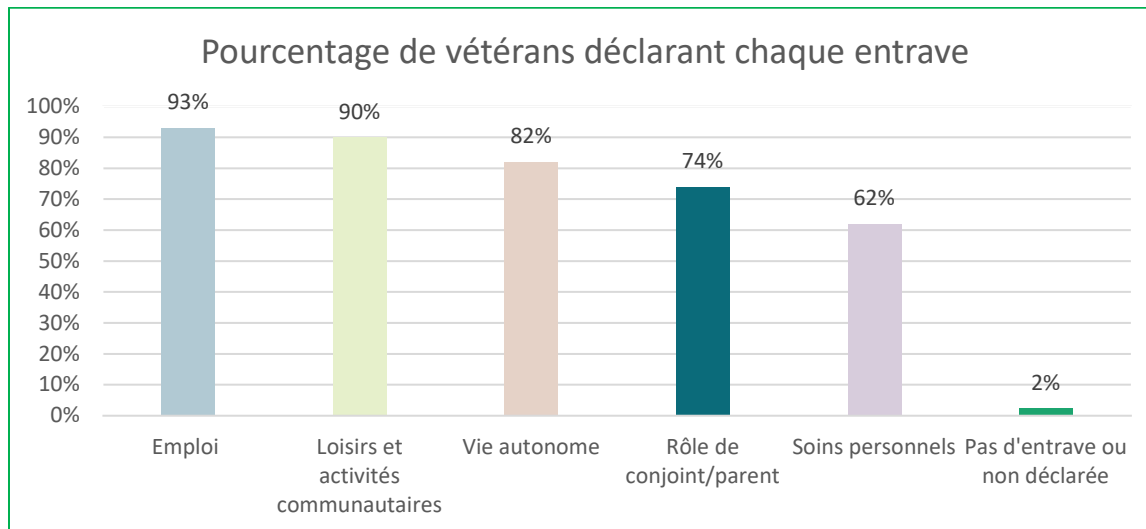
4.1 Efficacité du Programme de réadaptation

Les vétérans se disent satisfaits des services de réadaptation et d'assistance professionnelle qu'ils reçoivent d'ACC. Toutefois, il ressort des données que moins de la moitié des objectifs établis sont atteints et que peu de vétérans font état d'un changement positif pour ce qui est de leurs entraves à la réinsertion.

Les vétérans qui s'inscrivent au Programme de réadaptation déclarent spontanément les entraves à leur réinsertion dans les cinq catégories suivantes :

- rôle d'époux/parent/conjoint de fait;
- soins personnels (p. ex. hygiène, habillement, se nourrir, propreté, prise de médicaments);
- participation à des passe-temps, loisirs ou activités communautaires;
- emploi;
- activités autour de la maison et vie autonome dans la communauté (p. ex. préparation des repas, entretien ménager, magasinage, affaires bancaires, conduite d'un véhicule ou utilisation du transport en commun).

Comme l'illustre la figure 8, les vétérans mentionnent très souvent éprouver des entraves concernant l'emploi et des entraves à la participation aux activités de loisirs ou communautaires. Pour la plupart, les vétérans font état de plus d'une entrave à la réinsertion.

Figure 8 – Entraves autodéclarées à la réinsertion

Source : Analyse par la DGVE des données de GCcas⁶⁹.

Le Sondage national sur la satisfaction des clients d'ACC de 2022 laissait voir que 68 % des vétérans sont satisfaits des services de réadaptation et d'assistance professionnelle reçus d'ACC. En majorité (64 %), ils disent que cela les a aidés à rehausser leur qualité de vie et qu'ils en ont tiré avantage, eux et les personnes qui les soutiennent. Par contre, 24 % seulement sont d'accord pour dire que le programme les a aidés à entrer dans la population active ou à retourner à leur activité principale et 29 % seulement ont convenu que leurs entraves ont diminué après la participation au programme⁷⁰.

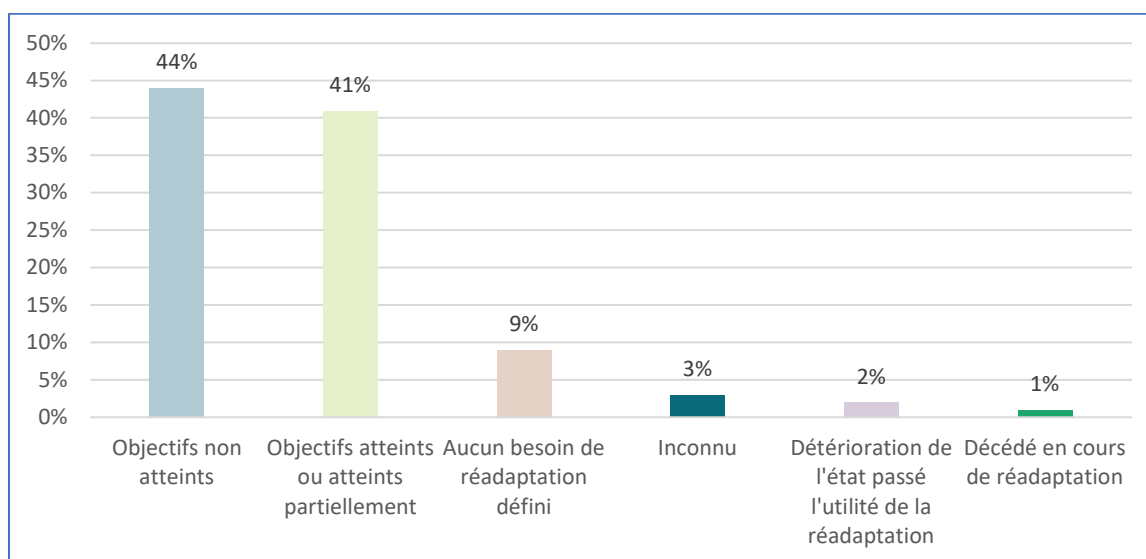
Par l'analyse des données et un examen des dossiers, l'équipe d'évaluation a essayé de corroborer les résultats du Sondage national sur la satisfaction des clients. L'analyse de 4 399 vétérans quittant le Programme de réadaptation en 2021-2022 et un examen subséquent des dossiers ont permis de constater l'existence de lacunes dans les données, ce qui empêche une analyse complète des répercussions du programme sur les entraves des vétérans à la réinsertion. Dans plus de 50 % des cas, les données n'ont pas été recueillies, car il n'y avait pas de champ dans le RPSC pour ces renseignements. Avec l'introduction du système GCcas, il y a maintenant des champs pour capturer les données, mais les données historiques du RPSC n'existent pas. Par conséquent, l'équipe d'évaluation n'a pu déterminer les répercussions du Programme de réadaptation sur les entraves énoncées.

⁶⁹ Le 2 % mentionné dans le graphique qui précède, « pas de difficulté ou non déclarée » est surtout le résultat de données incomplètes dans le système GCcas.

⁷⁰ Le rapport de recherche sur l'opinion publique du Sondage national sur la satisfaction des clients d'ACC de 2022 donne les résultats d'une ITAO (interview téléphonique assistée par ordinateur) et d'une recue ITAO ou IWAO (interview web assistée par ordinateur) menée par Forum Research Inc. au nom d'Anciens Combattants Canada. L'étude a été menée auprès de 3 427 clients d'ACC entre le 24 mai et le 17 août 2022 et été publiée en janvier 2023. Dans son intégralité, le rapport peut être consulté sur le site des publications du gouvernement du Canada à cette adresse : <https://publications.gc.ca>.

Pour déterminer si les objectifs des plans individuels ont été atteints, l'équipe d'évaluation a examiné les données des plans de réadaptation qui ont été fermés en 2021-2022⁷¹. L'examen a fait ressortir que moins de la moitié des buts énoncés sont atteints (voir la figure 9). À noter que les plans de réadaptation des vétérans ont souvent plus d'un objectif énoncé.

Figure 9 – Atteinte des objectifs du Programme de réadaptation



Source : Analyse par la DGVE des données de GCcas.

Les données font ressortir des taux presque identiques d'atteinte des objectifs entre hommes et femmes participant au programme et entre gens mariés et célibataires. Par contre, l'équipe a relevé des variations régionales en matière d'atteinte des buts entre l'Ouest et l'Atlantique (voir le tableau 15).

Tableau 15 – Objectifs de réadaptation atteints, selon la région

Région	Clients	Objectifs de réadaptation atteints pleinement ou en partie
Atlantique	1 234	43 %
Centre	2 179	38 %
Ouest	948	32 %
Inconnu ou hors du Canada	35	51 %
Territoires	3	33 %
Total	4 399	

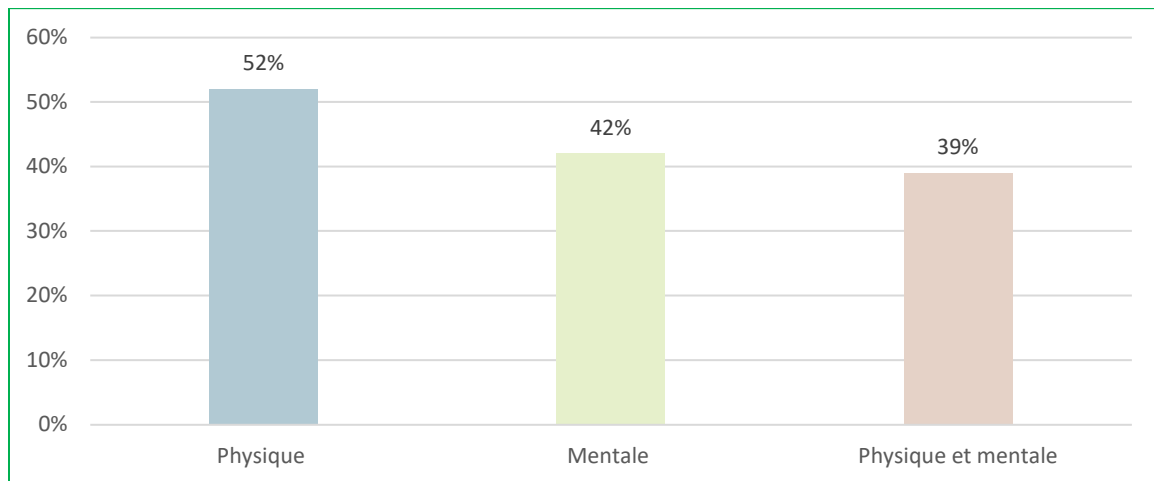
Source : Analyse par la DGVE des données du RPSC et de GCcas.

⁷¹ Tel que mentionné à la section 2.4 *Points à considérer et limites*, en 2021-2022, les gestionnaires de cas ont reçu instruction de fermer les plans de réadaptation dans la mesure du possible, en prévision du transfert vers le nouveau entrepreneur de services. On ne sait pas si et comment cela peut avoir influé sur la documentation à savoir si les objectifs des plans de réadaptation ont été atteints.

Le fait que davantage de vétérans atteignent leurs objectifs dans le Canada atlantique est étonnant compte tenu que les vétérans du Programme de réadaptation sont plus susceptibles de répondre aux critères de la DCG dans la région de l'Atlantique comparativement à la région de l'Ouest. Voir l'annexe G : *Profil des clients répondant aux critères relatifs à la diminution de la capacité de gain* pour en savoir davantage sur les taux de DCG dans l'ensemble du pays.

L'atteinte des objectifs semble être liée au type et à la complexité des invalidités des vétérans. Nous illustrons à la figure 10 que les vétérans ayant des invalidités physiques sont plus susceptibles d'atteindre leurs objectifs de réadaptation que ceux qui ont des problèmes de santé mentale ou une combinaison d'affections physiques et de santé mentale.

Figure 10 – Atteinte des objectifs de réadaptation d'après les besoins de santé



Source : Examen par la DGVE des dossiers de données du RPSC et du GCcas.

Ainsi que l'indiquait la figure 2, une majorité de clients du Programme de réadaptation (57 %) ont des blessures/malaises physiques et mentaux qui amplifient la complexité de la réadaptation et peuvent limiter la réussite de celle-ci. Les entrevues avec les gestionnaires de cas confirment que nombre de clients ont des besoins complexes découlant de blessures et de maladies dues au service, plus d'autres problèmes éventuellement non liés au service, notamment alcoolisme et toxicomanie, traumatisme de l'enfance et itinérance. Avant que les vétérans puissent se réadapter avec succès leurs blessures et maladies liées au service, il faut également aborder les entraves non liées au service.

4.1.1 Entraves à la réadaptation réussie

Rares sont les vétérans qui cheminent dans le Programme de réadaptation et réussissent à terminer le volet professionnel. Une combinaison de blessures ou de maladies graves, de longues périodes entre la blessure et la réadaptation et une dépendance à la prestation de remplacement du revenu constituent des entraves à l'achèvement réussi du programme.

Tel qu'il a été précédemment à la figure 8, les vétérans ont déclaré que l'emploi est leur principale entrave nécessitant une réadaptation. Par contre, lors de l'analyse des objectifs des plans de réadaptation, 24 % seulement des vétérans avaient des objectifs concernant l'emploi⁷².

Selon les entrevues auprès des employés, en majorité, les vétérans n'avancent pas dans le programme de réadaptation médicale et psychosociale jusqu'au point d'être suffisamment bien pour participer au volet de réadaptation professionnelle. La statistique confirme que peu de vétérans entament le volet professionnel du programme et que les objectifs de réadaptation professionnelle, souvent, ne sont pas atteints. Il ressort des données du programme tirées des fermetures de plans de réadaptation en 2021-2022 que 64 % des vétérans ont reçu une évaluation professionnelle initiale, mais que 18 % seulement ont progressé au point où un plan de réadaptation professionnelle a été élaboré. Parmi ceux qui avaient un plan de réadaptation professionnelle, 52 % seulement ont atteint ou atteint en bonne part les objectifs de leur plan (voir le tableau 14).

Tableau 16 – Vétérans ayant des objectifs de réadaptation professionnelle

Nombre de plans fermés en 2021-2022	Nombre de personnes ayant fait l'objet d'une évaluation professionnelle initiale	Nombre de personnes ayant un plan de réadaptation professionnelle	Nombre de personnes qui ont atteint en totalité ou en grande partie les objectifs du plan de réadaptation professionnelle	Pourcentage de tous les plans de réadaptation fermés qui ont atteint en totalité ou en grande partie les objectifs du plan de réadaptation professionnelle.
4 399	2 833	809	424	10 %

Source : Analyse des données et examen des dossiers du RPSC et de GCcas réalisés par la DGVE.

⁷² L'âge des vétérans qui entrent dans le Programme de réadaptation avait, croyait-on, une incidence sur la question de savoir s'ils voulaient retourner au travail. L'âge moyen des vétérans entrant dans le Programme de réadaptation est de 45 ans. Par contre, il ressort de l'analyse que les vétérans qui entrent dans le programme à moins de 50 ans et ceux qui entrent à plus de 50 ans avaient une possibilité de 24 % d'avoir un objectif d'emploi. Les vétérans de 60 ans étaient légèrement moins susceptibles d'avoir un objectif d'emploi (21 %).

Bien que les statistiques montrent que seulement 10 % des vétérans qui s'inscrivent au Programme de réadaptation terminent le volet professionnel, les gestionnaires de cas qui travaillent avec les vétérans ont indiqué qu'il y a des réussites et qu'il y a des vétérans qui terminent le programme et se joignent à la population active civile. Les réussites ont été signalées plus souvent dans la région de l'Ouest.

Les employés sur le terrain d'ACC ont clairement indiqué lors des entrevues que certains vétérans inscrits au Programme de réadaptation n'atteindront jamais d'objectifs de réadaptation professionnelle en raison de la gravité de leurs blessures. Pour ces vétérans, l'objectif de la réadaptation est autre chose que le retour au travail; l'objectif est de revenir au meilleur état possible. Souvent, cela signifie une amélioration progressive axée sur la santé et le bien-être, la vie autonome et l'engagement communautaire. Le taux d'achèvement du volet professionnel du programme n'est pas une mesure exacte de la réussite globale du programme.

Les employés ont indiqué que les résultats des vétérans et la progression dans les volets de réadaptation peuvent être influencés par de nombreux facteurs, notamment :

- le temps écoulé entre la blessure et le début de la réadaptation;
- le processus de détermination de la diminution de la capacité de gain;
- la dépendance à l'égard de la prestation de remplacement du revenu.

Délai entre la blessure et la réadaptation

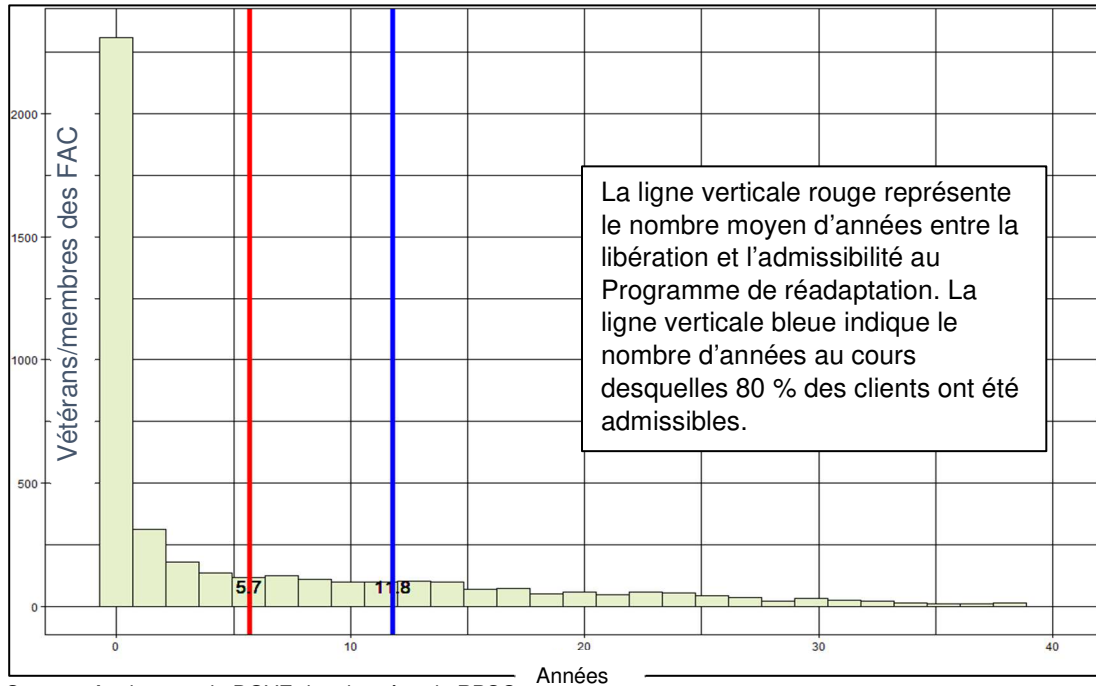
Comme il a été mentionné précédemment, les personnes interrogées ont indiqué que les vétérans s'inscrivent souvent au Programme de réadaptation des années après le moment de la blessure et au-delà du point où la réadaptation médicale ou psychosociale peut être efficace (c.-à-d. qu'ils sont déjà à la phase d'entretien du rétablissement)⁷³. L'équipe d'évaluation a examiné les données des clients afin de déterminer quand les vétérans présentent une première demande d'avantages de réadaptation à ACC et quel est l'écart entre les blessures et le point où les services de réadaptation sont administrés.

Un examen des dossiers a confirmé que près de la moitié (47 %) des vétérans présentent une demande de participation au programme avant de quitter les forces armées (bien qu'ils ne puissent recevoir de services dans le cadre du programme qu'après leur libération). Les données sur les vétérans qui ont terminé le Programme de réadaptation en 2021-2022 (figure 11) indiquent qu'en

⁷³ De nombreuses études de recherche soulignent la nécessité d'une réadaptation aussi proche que possible du moment de la blessure afin d'optimiser le potentiel de réadaptation, y compris la recherche menée par le National Institute for Health and Care Excellence du Royaume-Uni : *Rehabilitation After Traumatic Injury*, ligne directrice n° 211 du National Institute for Health and Care Excellence, 18 janvier 2022, p. 8, 13.

moyenne, les vétérans sont admissibles au Programme de réadaptation plus de cinq ans après leur libération.

Figure 11 – Délai entre la libération et la date d’admissibilité initiale à la réadaptation⁷⁴

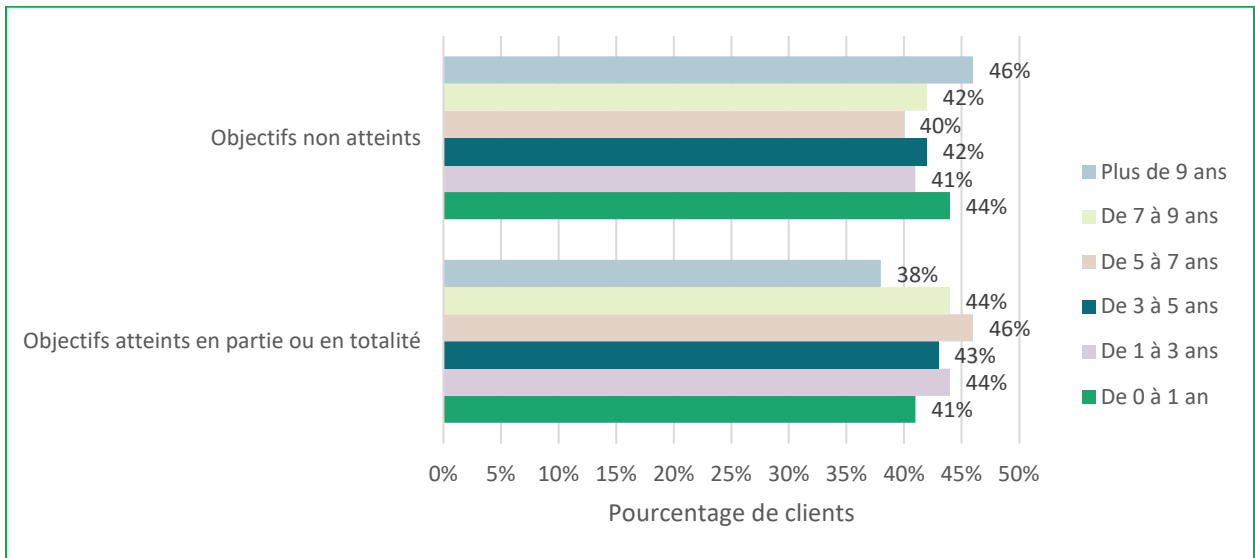


Source : Analyse par la DGVE des données du RPSC.

Comme nous l'avons indiqué, la recherche montre que la réadaptation est plus efficace lorsqu'elle est entamée près du moment de la blessure ou de la maladie. On s'attendrait donc à ce que les vétérans qui deviennent admissibles près de leur libération aient de meilleurs résultats que ceux qui présentent une demande des années après leur libération. Toutefois, une analyse des données sur la fermeture des plans de réadaptation ne montre pas de résultats significativement meilleurs pour ceux qui s'inscrivent au programme plus près du moment de la libération (voir la figure 12).

⁷⁴ Y compris les membres des FAC qui ont présenté une demande de participation au Programme de réadaptation et qui se sont vus accorder l'admissibilité dans les six mois *précédant* leur date de libération. Si cette cohorte est retirée, le délai moyen entre la libération et l'admissibilité passe à 6,8 ans.

Figure 12 – Atteinte des objectifs selon le temps entre la date de libération et l’admissibilité au Programme de réadaptation



Source : Analyse par la DGVE des données du RPSC.

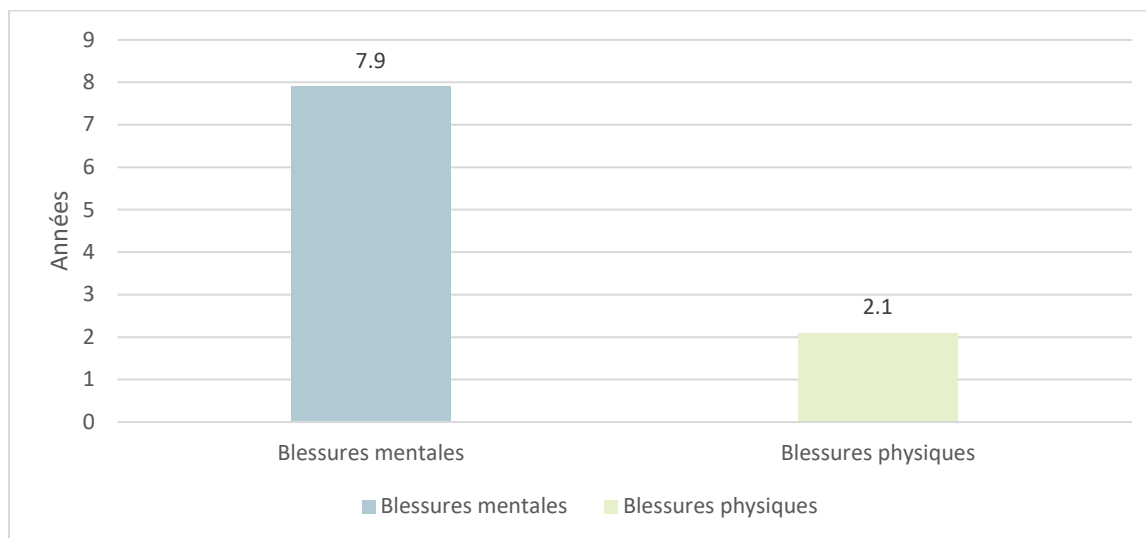
Les taux de DCG sont demeurés relativement élevés, peu importe le moment où le vétéran s’est vu accorder l’admissibilité au programme. Par exemple, les vétérans ou les membres des FAC qui se sont vus accorder l’admissibilité avant leur libération ou au cours des trois premières années suivant leur libération satisfaisaient aux critères de la DCG dans 79 % des cas, tandis que les vétérans qui se sont vus accorder l’admissibilité au programme neuf ans ou plus après leur libération satisfaisaient aux critères de la DCG dans 87 % des cas.

L’équipe d’évaluation a appris au cours des entrevues que même si de nombreux vétérans présentent une demande de participation au Programme de réadaptation à proximité de leur date de libération et ont des objectifs de réadaptation professionnelle, souvent des années se sont écoulées depuis que leur blessure ou leur maladie est survenue. Les gestionnaires de cas qui travaillent avec les vétérans ont indiqué que le délai entre la blessure ou la maladie est souvent une entrave à la réussite de la réadaptation, en particulier dans les cas où le vétéran a des besoins en santé mentale à long terme qui doivent être pris en compte avant de commencer la réadaptation professionnelle.

Dans le cadre de l’examen des dossiers effectué aux fins de l’évaluation, l’équipe d’évaluation a examiné les dossiers médicaux relatifs au service de 351 vétérans qui ont participé au Programme de réadaptation afin de déterminer le temps qui s’est passé entre le moment de la blessure et le moment où ils ont reçu des services de réadaptation ou ont reçu un traitement en lien avec la blessure. L’examen a révélé que les blessures physiques étaient plus susceptibles de faire

l'objet d'une intervention ou d'une réadaptation précoce que les blessures mentales (voir la figure 13).

Figure 13 – Délai entre le moment de la blessure ou le début de la blessure et l'intervention médicale



Source : Analyse par la DGVE des données du RPSC et de GCcas.

L'examen a montré que le traitement et la réadaptation pour les blessures physiques commencent souvent avant la libération près du moment de la blessure ou près du moment où le vétéran a signalé la blessure au personnel médical militaire. Toutefois, le traitement initial pour des problèmes de santé mentale peut ne pas commencer avant des années après que l'événement déclencheur se soit produit ou des années après la progression de la maladie (souvent après la libération). Cela nuit à l'effet que la réadaptation peut avoir et à la probabilité que le vétéran termine sa réadaptation jusqu'à l'étape de la réadaptation professionnelle.

Le temps entre la blessure et la réadaptation est également touché par les retards dans l'obtention de services de réadaptation en raison du temps qu'il faut pour organiser des évaluations et pour recevoir des rendez-vous. L'examen des dossiers a révélé qu'en moyenne, il faut 284 jours pour commencer à recevoir des services de réadaptation après l'approbation de la participation d'un vétéran au programme. Une grande partie du délai entre la demande et le début de la réadaptation est indépendante de la volonté d'ACC. Dans certains cas, les membres des FAC présentent une demande de participation au programme avant de quitter les forces armées et leur demande est approuvée, mais ACC n'a pas le pouvoir de procéder à une évaluation de leurs besoins de réadaptation avant la date de libération. De plus, les évaluations sont habituellement effectuées par des spécialistes de la réadaptation publics ou privés. Souvent, il y

a des temps d'attente pour que ces évaluations soient terminées en raison des arriérés dans le système de soins de santé canadien. Il en va de même une fois l'évaluation terminée, car il peut alors y avoir des temps d'attente pour bénéficier de procédures médicales ou pour commencer d'autres interventions de réadaptation.

Selon une étude commandée en 2004 par le Corporate Medical Group, Department for Work and Pensions du Royaume-Uni, « plus un demandeur est éloigné du marché du travail, plus il est difficile de l'intégrer et d'obtenir un emploi, et moins il a de chances de cesser de recevoir des prestations »⁷⁵. Avec chaque délai entre la blessure et la réadaptation, les vétérans sont moins susceptibles de terminer le volet professionnel du programme. De plus, plus le délai entre la blessure et la réadaptation est long, plus il est probable que les interventions deviennent de nature d'entretien plutôt que de réadaptation.

Détermination de la diminution de la capacité de gain

À la fin du Programme de réadaptation, les vétérans qui n'ont pas la capacité de gagner 66⅔ % de leur revenu attribué avant la libération sont déterminés comme ayant satisfait aux critères relatifs à la DCG et sont admissibles à la PRR à vie (si le vétéran continue de satisfaire aux exigences du programme de PRR). Un dossier d'un vétéran peut être renvoyé pour une détermination de la DCG à tout moment au cours du processus de réadaptation lorsqu'un gestionnaire de cas croit que les éléments de preuve appuient le fait que d'autres efforts de réadaptation n'entraîneront pas d'amélioration. Le gestionnaire de cas renvoie le dossier à l'Unité de la DCG d'ACC pour rendre une décision relative à la DCG.

Les dossiers qui sont renvoyés à l'Unité de la DCG avec des éléments de preuve à l'appui tombent dans l'une des huit catégories suivantes :

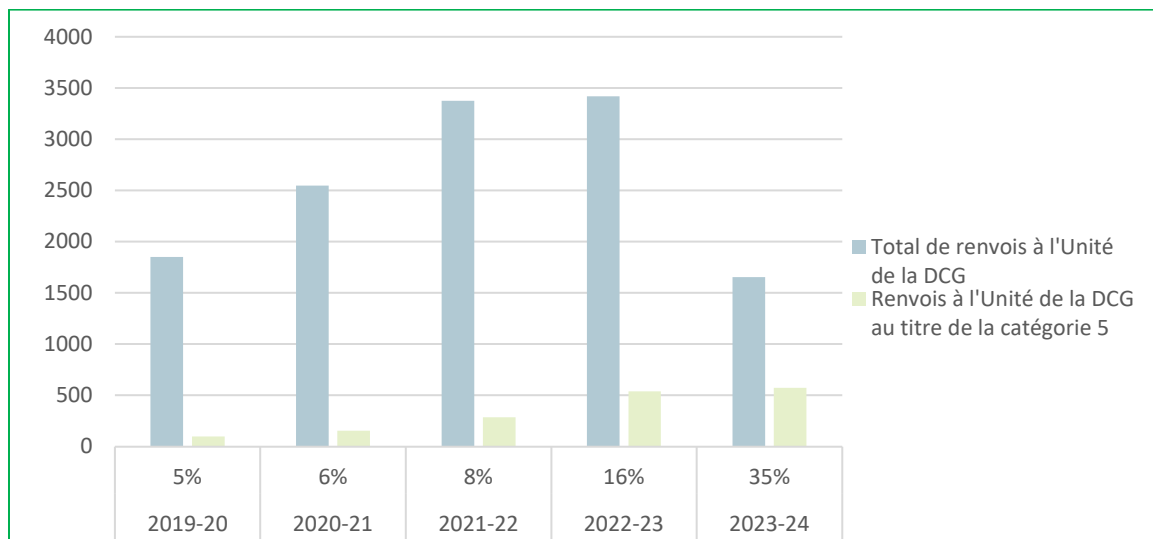
1. Le vétéran n'a pas de besoins de réadaptation professionnelle et occupe ou peut occuper un emploi rémunérateur et convenable;
2. Le vétéran dispose d'un plan individuel de réadaptation professionnelle approuvé qui vise à lui permettre d'obtenir un emploi rémunérateur et convenable;
3. Le vétéran a choisi, même s'il est capable d'occuper un emploi rémunérateur et convenable, un objectif professionnel qui, bien qu'approprié, ne sera pas rémunérateur;
4. L'évaluation professionnelle du vétéran prouve qu'il n'aura pas la capacité d'occuper un emploi rémunérateur convenable, même s'il reçoit des services de réadaptation professionnelle;

⁷⁵ Burton, A. Kim et Gordon Waddell. *Concepts of Rehabilitation for the Management of Common Health Problems*, The Stationary Office, Londres, 2004, p. 15.

5. Les évaluations et les éléments de preuve des cliniciens traitants montrent que les problèmes de santé admissibles du vétéran, même si tous les efforts raisonnables de réadaptation médicale et psychosociale sont épuisés, le vétéran ne sera pas en mesure de participer à la réadaptation professionnelle;
6. Le vétéran a été déclaré « atteint d'une invalidité totale » au titre du régime d'AIP des FAC ou reçoit des prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada;
7. Le vétéran admissible à la PRR est sur le point d'avoir 65 ans;
8. Des éléments de preuve confirment que les problèmes de santé non admissibles du vétéran, ou d'autres problèmes de santé, l'empêchent de participer aux services de réadaptation professionnelle ou de participer dans la mesure nécessaire pour obtenir un emploi rémunérateur et convenable.

De plus en plus de dossiers de vétérans sont renvoyés à l'Unité de la DCG pour une décision au titre de la catégorie de renvoi 5, qui est utilisée lorsqu'un clinicien traitant fournit des preuves qu'un vétéran est trop malade pour participer aux évaluations. Cette tendance a une incidence sur le nombre de vétérans qui sont renvoyés vers une évaluation, y compris une évaluation professionnelle initiale (comme on l'a vu précédemment, seulement 64 % des vétérans dont le plan de réadaptation a été fermé en 2021-2022 ont reçu une évaluation professionnelle initiale). Les renvois de catégorie 5 sont passés de 5 % en 2019 à 35 % en 2023 (voir la figure 14).

Figure 14 – Utilisation croissante de la catégorie 5 pour les renvois à l'Unité de la DCG



Source : Analyse par la DGVE des données de GCcas. Les données pour 2023-2024 sont depuis le début de l'année en date du 18 octobre 2023.

Lorsque la catégorie 5 a été introduite à l'origine dans le cadre de l'allocation pour perte de revenus, qui a précédé la PRR, elle était réservée aux vétérans ayant les blessures les plus graves dont les limitations physiques les empêchaient de subir des évaluations de réadaptation typiques. Par exemple, certains vétérans s'inscrivent au Programme de réadaptation avec des maladies pour lesquelles la réadaptation n'aura que peu ou pas d'effet (comme certains cancers ou la sclérose latérale amyotrophique). Pour ces vétérans, l'approbation du Programme de réadaptation fait partie de l'exercice officiel requis pour présenter une demande de PRR; il n'y a pas d'interventions de réadaptation à poursuivre et les vétérans sont physiquement incapables de participer au programme. La catégorie cinq a permis à ces vétérans d'être renvoyés à l'Unité de la DCG pour déterminer s'ils ont une DCG.

En 2019, la catégorie a été élargie pour inclure également les vétérans atteints de maladies mentales graves. Toutefois, l'équipe d'évaluation a appris que la direction du programme a insisté sur le fait que seuls les vétérans les plus malades ou les plus blessés devraient être mis dans cette voie. L'augmentation soudaine de l'utilisation de ce raccourci qui contourne les évaluations et retarde la progression dans le Programme de réadaptation est préoccupante et pourrait signifier l'une des deux choses suivantes :

1. Jusqu'à présent en 2023, 35 % des vétérans qui ont été renvoyés à l'Unité de la DCG pour déterminer s'ils ont une DCG *sont* trop malades ou blessés pour participer au Programme de réadaptation et, dans ce cas, leur accorder l'admissibilité initiale ne correspondait pas à l'intention du programme;
2. Les vétérans sont renvoyés à l'Unité de la DCG au titre de la catégorie 5 comme voie de contournement pour accélérer la prise d'une décision relative à la DCG ou pour une raison logistique inconnue.

L'équipe d'évaluation ne disposait pas de suffisamment de renseignements pour déterminer les raisons pour lesquelles les renvois à l'Unité de la DCG au titre de la catégorie 5 explosent, mais une enquête plus approfondie est nécessaire. Par conséquent, il est recommandé :

Recommandation 2

Que le directeur général, Gestion des programmes et de la prestation des services, en collaboration avec le directeur général, Opérations en régions, examine la récente hausse du nombre de renvois à l'Unité de la DCG au titre de la catégorie 5 et règle la situation, le cas échéant.

Réponse de la direction : La direction souscrit à cette recommandation (voir le tableau 17).

Tableau 17 - Réponse de la direction à recommandation 2

Mesure et justification	Date d'achèvement	Responsabilité de la mesure
La Gestion des programmes et de la prestation des services (GPPS), en collaboration avec les Opérations en Région, enquêtera sur la récente augmentation du nombre d'aiguillages concernant la diminution de la capacité de gain (DCG) de catégorie 5. Cette enquête consistera en l'examen des aiguillages DCG au titre de la catégorie 5 entre avril 2019 (date à laquelle les critères ont été élargis pour inclure les maladies mentales graves) et le 31 mars 2024. Les conclusions seront communiquées aux gestionnaires des politiques et de la gestion du programme, afin de déterminer si une révision du motif d'aiguillage 5 est nécessaire pour l'aligner sur les besoins de soutien des vétérans. Le cas échéant, la DGGPPS et les OR (Opérations en Région) prendront des mesures en fonction de ces résultats. Les résultats pourront donner lieu à une mise à jour de l'ensemble du matériel de formation, des processus opérationnels et des directives fonctionnelles relatives à la DCG mis à la disposition des agents d'aiguillage.	mai 2026	SMA, Prestation des services

Dépendance à l'égard de la prestation de remplacement du revenu

Le lien entre la réadaptation et la sécurité financière a été reconnu par le Ministère depuis qu'ACC a mis en œuvre le Programme de réadaptation et l'allocation pour perte de revenus en 2006. À l'origine, l'allocation pour perte de revenus donnait aux vétérans 75 % de leur revenu attribué avant la libération (moins les déductions) pendant qu'ils participaient au Programme de réadaptation. L'objectif était de soulager les vétérans du stress financier afin qu'ils puissent se concentrer sur les progrès réalisés avec leur plan de réadaptation. Lorsque l'allocation pour perte de revenus a été introduite pour la première fois en 2006, la structure de son montant ressemblait beaucoup aux avantages financiers offerts en vertu du régime d'AIP des FAC à l'époque.

Au fil du temps, l'allocation pour perte de revenus a évolué pour offrir des avantages économiques accrus aux vétérans, notamment :

- une augmentation du montant minimal de l'allocation, qui est passé de l'équivalent de la solde d'un soldat supérieur à l'équivalent de la solde de base d'un caporal (2011);
- la suppression de la pension d'invalidité à titre de déduction (2012);

- une augmentation du minimum payable aux réservistes à temps partiel pour qu'il corresponde à celui des membres de la Force régulière (2015);
- et une augmentation de l'allocation, qui est passée de 75 % du revenu attribué avant la libération à 90 % en vertu du projet de loi C-15 (2016).

La recherche montre toutefois que l'augmentation des avantages monétaires liés à la réadaptation peut avoir un effet néfaste sur les taux d'achèvement et les résultats du programme. MacLean et Campbell (2014) déclarent que « [...] la générosité des prestations peut être une mesure financière dissuasive qui mine les objectifs en matière d'emploi [...] »⁷⁶ [traduction libre].

En 2014, alors que l'allocation pour perte de revenus était encore à 75 %, l'évaluation des services de réadaptation a soulevé des questions quant à savoir si les avantages financiers offerts aux vétérans participant au Programme de réadaptation ont créé un résultat inattendu en ayant un effet dissuasif sur la participation active. Le rapport a révélé que les avantages financiers peuvent être une raison pour les vétérans de rester dans le Programme de réadaptation pendant une plus longue période et peuvent avoir une incidence sur la motivation d'un participant à s'engager activement sur le marché du travail. Malgré les conclusions de cette évaluation et du rapport de 2014, le Ministère a introduit une allocation pour perte de revenus plus élevée (garantissant 90 % du revenu avant la libération) pour donner suite à une promesse électorale faite lors des élections fédérales de 2015. À la suite de cette augmentation, l'incitation financière à participer au Programme de réadaptation et à y demeurer est devenue plus élevée que jamais. Entre les exercices 2015-2016 et 2017-2018, la participation au Programme a augmenté de 54 %, passant de 8 478 à 13 058 vétérans. Lorsque la PRR a été instaurée en 2019, la garantie de revenu avant la libération a été maintenue à 90 %.

L'adoption de la PRR à 90 % du revenu avant la libération entre en conflit avec la recherche sur les pratiques exemplaires menée par le Ministère. Maclean et Campbell (2014) déclarent ce qui suit :

Bien que le caractère suffisant du revenu soit un objectif de nombreux régimes de prestations d'invalidité, la générosité des prestations peut être une mesure financière dissuasive qui mine les objectifs en matière d'emploi, ce qui au final a une incidence sur l'efficacité et l'abordabilité du programme ainsi que sur le bien-être des clients. Un certain nombre d'études – nationales et internationales, vétérans et population générale – ont montré un lien négatif entre des prestations plus généreuses et les résultats en matière d'emploi. Toutefois, des stratégies d'emploi efficaces améliorent l'abordabilité du programme, le caractère

⁷⁶ MacLean, MB et L. Campbell. *Income Adequacy and Employment Outcomes of the New Veterans Charter*. Direction de la recherche, Anciens Combattants Canada, Charlottetown, 2014, p. 13-14.

suffisant du revenu et, en fin de compte, le bien-être. En réponse, au cours de la dernière décennie, la plupart des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ont resserré l'accès aux prestations tout en améliorant l'intégration à l'emploi⁷⁷ [traduction libre].

Le lien entre la réadaptation, la sécurité financière et la prolongation de la réadaptation a été noté dans un rapport d'enquête de 2019 commandé par ACC et entrepris par Corporate Research Associates Inc. Le rapport, intitulé *Expériences des clients avec le Programme de réadaptation et les services de gestion de cas d'Anciens Combattants Canada : rapport final*, indiquait que « la peur des anciens combattants face à l'avenir et leur besoin d'un filet de sécurité, combinés à ce qui est perçu comme un manque de responsabilisation, peuvent expliquer le fait que les anciens combattants demeurent dans le Programme de réadaptation même lorsqu'ils sont jugés en santé⁷⁸ ». Comme l'a dit un vétéran : « Il est très facile de rester embourbé dans le système et de se dire “tant pis, je prends l'argent”. Vous n'avez pas besoin de prouver que vous travaillez à votre réadaptation. Vous n'avez qu'à affirmer que vous ne vous sentez pas mieux et l'argent vous attend.⁷⁹ »

Les entrevues avec les employés d'ACC appuient généralement l'idée que des taux élevés de PRR peuvent être une entrave à la réussite de la réadaptation. Cette tendance a été relevée plus souvent dans les régions de l'Est du pays, où le versement de la PRR se compare de façon favorable aux salaires des emplois civils. Bien que presque tous les employés interrogés croient qu'un programme de soutien du revenu est nécessaire pendant la réadaptation, le besoin de soutien varie d'un vétéran à l'autre. Le modèle actuel de la PRR peut constituer pour certains une mesure financière les dissuadant d'achever leur réadaptation ou, pour d'autres, il les incite à continuer de suivre le programme plus longtemps que nécessaire.

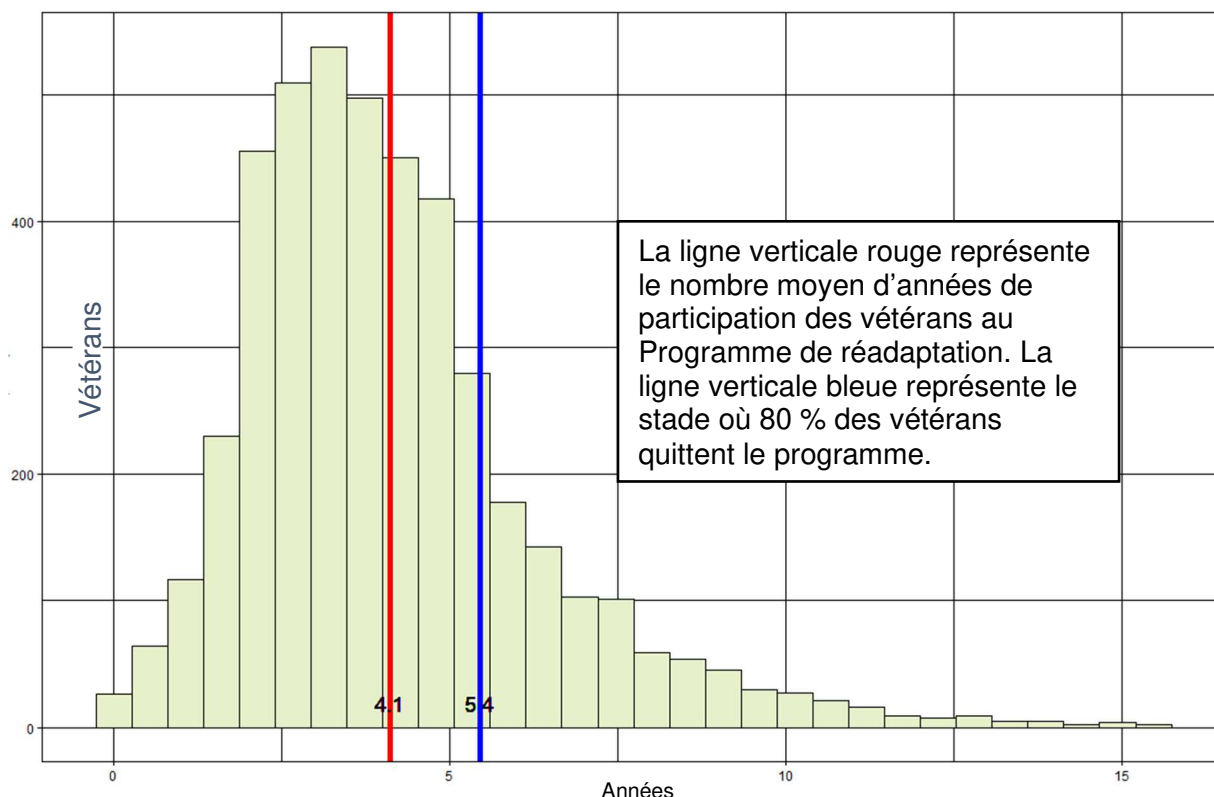
L'équipe d'évaluation a appris au cours des entrevues qu'il est parfois difficile pour les gestionnaires de cas de retirer les vétérans du Programme de réadaptation en raison de leur dépendance financière à l'égard de la PRR et de leur crainte de perdre ce soutien. Les données confirment qu'il existe des vétérans qui demeurent dans le Programme de réadaptation pendant de nombreuses années, mais leur raison pour ce faire nécessiterait une consultation directe avec eux. Comme le montre la figure 15, le participant moyen au programme passe 4,1 ans en réadaptation.

⁷⁷ MacLean, MB et L. Campbell. *Income Adequacy and Employment Outcomes of the New Veterans Charter*. Direction de la recherche, Anciens Combattants Canada, Charlottetown, 2014, p. 3.

⁷⁸ Corporate Research Associates Inc. *Expériences des clients avec le Programme de réadaptation et les services de gestion de cas d'Anciens Combattants Canada : rapport final*, avril 2019, page 4.

⁷⁹ *Ibid.* p. 34.

Figure 15 – Nombre moyen d’années que les vétérans passent dans le Programme de réadaptation



Source : Analyse par la DGVE des données du RPSC et de GCcas.

L'équipe d'évaluation a appris au cours des entrevues qu'il existe des vétérans qui présentent une demande de participation au Programme de réadaptation pour des raisons financières plutôt que pour un véritable besoin de réadaptation (ce qui n'est pas l'intention du programme). Certains sont radiés du programme pour non-participation⁸⁰ ou parce qu'ils ne peuvent pas démontrer un besoin pour le programme après avoir été évalués. Cependant, il est facile de présenter une nouvelle demande et d'être approuvé de nouveau pour un nouveau problème de santé et de commencer à recevoir une PRR, car aucune évaluation n'est effectuée avant que l'admissibilité au programme ne soit accordée. Bien qu'il soit difficile de quantifier la fréquence à laquelle cela se produit, les statistiques du programme (confirmées par l'examen des dossiers) indiquent qu'environ 27 % des participants dont le plan de réadaptation a été fermé en 2021-2022 ont été acceptés dans le Programme de réadaptation plus d'une fois (voir le tableau 18).

⁸⁰ La base de données du RPSC d'ACC montre qu'environ 9 % des plans de réadaptation ont été annulés en 2021-2022 pour défaut de participation sous une forme ou une autre. Cependant, l'équipe d'évaluation a appris que les plans sont parfois codés comme « annulés » afin de contourner le système et de fermer un dossier dans les cas où les vétérans acceptent un emploi à temps plein sans avoir achevé leur plan de réadaptation. Un examen complet des dossiers serait nécessaire pour déterminer à quelle fréquence cette voie de contournement est utilisée.

Tableau 18 – Nombre de clients et nombre de fois où les clients ont eu accès au Programme de réadaptation

Nombre de fois en réadaptation	Nombre de clients	Pourcentage de clients
4	22	0,5 %
3	133	3 %
2	1 026	23,3 %
1	3 152	71,6 %
Aucune donnée ⁸¹	68	1,5 %
Total	4 401	100 %

Source : Analyse par la DGVE des clients qui ont quitté le Programme de réadaptation en 2021-2022.

D'autres données probantes selon lesquelles le taux actuel de la PRR peut être une entrave à la réussite du Programme de réadaptation et à la réintégration du marché du travail ont été présentées au Comité permanent des anciens combattants (ACVA) de la Chambre des communes en février 2022. Dans le cadre des audiences sur une Stratégie nationale pour l'emploi des vétérans après le service, le Comité a entendu un organisme de services travaillant avec les vétérans :

... dans le milieu [des vétérans], on croit que le fait de travailler va limiter les vétérans et leur causer des pertes. Certains vétérans nous ont dit qu'ils avaient quitté leur emploi, parce qu'ils avaient peur qu'Anciens Combattants Canada voie leur feuillet T4 et diminue le montant de leurs indemnités⁸².

Un exemple a été donné d'un vétéran avec qui l'organisme a travaillé et qui a refusé un emploi à temps plein parce que tout ce qui dépasse 20 000 \$ serait déduit de ses prestations (PRR)⁸³.

⁸¹ Soixante-huit dossiers contenaient des anomalies de données qui ont empêché l'équipe d'évaluation de déterminer avec exactitude le nombre de fois où chaque personne a été acceptée dans le Programme de réadaptation. On a tenté de recueillir des renseignements semblables au cours des années précédant l'exercice 2021-2022, mais l'intégrité des données n'a pas pu être vérifiée.

⁸² 44^e législature, 1^{re} session du Comité permanent des anciens combattants. Témoignages, numéro 037, 13 février 2023, pages 17-18.

⁸³ 44^e législature, 1^{re} session du Comité permanent des anciens combattants. Témoignages, numéro 037, 13 février 2023, page 13.

4.2 Efficacité de la prestation de remplacement du revenu

L'évaluation révèle que la prestation de remplacement du revenu est facilement accessible et efficace pour s'assurer que les vétérans reçoivent des gains de toutes sources égaux ou supérieurs au revenu médian d'un Canadien célibataire.

Les principaux facteurs déterminants permettant de savoir si le programme de PRR fonctionne efficacement sont décrits dans le modèle logique⁸⁴ du programme (voir l'annexe H *Modèle logique du Programme de soutien du revenu*). Le résultat immédiat du programme est que les vétérans admissibles et les autres clients ont accès à un remplacement du revenu pendant que leurs besoins de réadaptation et d'assistance professionnelle sont évalués. Le résultat intermédiaire est que les besoins financiers des vétérans et des autres clients sont satisfaits lorsqu'ils reçoivent une prestation de remplacement du revenu. Ces deux résultats débouchent sur un résultat global selon lequel les vétérans et leur famille sont en sécurité sur le plan financier.

4.2.1 Résultat immédiat de la prestation de remplacement du revenu

L'évaluation révèle que les clients ont accès à la PRR tout en participant activement à la réadaptation. Au 31 mars 2022, 96 % des vétérans bénéficiant d'une réadaptation recevaient également des versements de la PRR. L'information fournie au moyen du Système des résultats et des indicateurs de rendement (SRIR) du Ministère montre qu'au 31 mars 2023, les décisions relatives à la PRR sont prises conformément à la norme de service établie de quatre semaines dans 97 % des cas (cible de 80 %). Toutefois, le Ministère n'atteint pas l'objectif consistant à effectuer le premier versement de la PRR dans les sept jours suivant la prise de la décision dans 33 % des cas. Le Ministère étudie actuellement le calendrier des versements de la PRR afin de déterminer les endroits où des améliorations peuvent être apportées.

4.2.2 Résultat intermédiaire de la prestation de remplacement du revenu

Lorsqu'on examine l'efficacité du programme, les résultats intermédiaires, pour ce qui est de savoir si la PRR répond efficacement aux besoins des clients, sont difficiles à mesurer étant donné l'absence de recherche directe sur l'opinion publique auprès des vétérans. Le profil d'information sur le rendement du programme indique que le Sondage national de 2022 auprès des clients d'ACC est utilisé pour mesurer l'efficacité de la PRR (voir le tableau 19). La question

⁸⁴ Le modèle logique de la PRR est actuellement combiné à d'autres programmes dans le cadre du modèle logique du Programme de soutien du revenu. Ce modèle logique est en cours de révision afin de séparer les programmes et de fournir un modèle logique propre à chaque programme et à ses résultats particuliers.

« Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de... votre situation financière? » est utilisée comme approximation pour déterminer la mesure dans laquelle les vétérans sont satisfaits de la PRR.

Tableau 19 – Résultats intermédiaires de la prestation de remplacement du revenu

Résultats et extrants connexes	Indicateurs de rendement	Source des données	Cible	Résultat pour la période se terminant le	Résultat
Résultat intermédiaire 1 : Les vétérans et les autres clients admissibles sont satisfaits de leur situation financière lorsqu'ils reçoivent une prestation de remplacement du revenu.	Pourcentage de clients d'Anciens Combattants Canada recevant une prestation de remplacement du revenu qui sont satisfaits de leur situation financière	Sondage national auprès des clients	80 %	31/03/2023	71 %
Résultat intermédiaire 2 : Les besoins financiers des vétérans et des autres clients sont satisfaits lorsqu'ils reçoivent une prestation de remplacement du revenu.	Pourcentage de vétérans (avec la désignation de diminution de la capacité de gain) qui déclarent que leurs besoins financiers sont satisfaits lorsqu'ils reçoivent une prestation de remplacement du revenu pendant leur participation à des activités de réadaptation et/ou d'assistance professionnelle.	Sondage national auprès des clients	À déterminer	31/03/2023	54 %
Résultat intermédiaire 3 : Les besoins financiers des vétérans et des autres clients sont satisfaits lorsqu'ils reçoivent une prestation de remplacement du revenu.	Pourcentage de vétérans, de survivants et d'orphelins qui déclarent que leurs besoins financiers sont satisfaits lorsqu'ils reçoivent une prestation de remplacement du revenu pendant leur participation à des activités de réadaptation et/ou d'assistance professionnelle.	Sondage national auprès des clients	80 %	31/03/2023	52 %

Source : Système des résultats et des indicateurs de rendement (SRIR) d'ACC.

Étant donné que la question n'est pas propre à la prestation de remplacement du revenu, il est difficile de déterminer si c'est celle-ci qui amène 71 % des vétérans à se dire satisfaits de leur situation financière, comme le montre le tableau 16, ou si d'autres sources de revenus contribuent à ce sentiment (y compris d'autres programmes d'ACC). De même, la faible satisfaction indiquée dans les résultats du sondage pour d'autres catégories de clients peut ne pas être attribuable au taux de la PRR, mais plutôt à d'autres pressions financières externes.

Comme il est mentionné à la section 4.1.1 *Entraves à la réadaptation réussie*, la valeur pécuniaire élevée de la PRR a une incidence sur la participation de certains vétérans à leurs plans de réadaptation. Toutefois, pour les participants qui participent véritablement à leur réadaptation, les employés d'ACC ont souligné que la garantie de 90 % du revenu attribué avant la libération qu'offre la PRR était bénéfique, car elle soulage les soucis financiers des vétérans et leur permet de se concentrer sur le mieux-être. L'équipe d'évaluation a reçu de nombreux exemples de l'efficacité des prestations de revenu pour donner aux vétérans la liberté et la souplesse d'accorder la priorité au mieux-être plutôt que de se concentrer sur leurs finances. Il convient de souligner que, contrairement aux revenus d'emploi réguliers des militaires, la PRR n'est pas assujettie à des retenues comme les cotisations au Régime de pensions du Canada (RPC), les cotisations au régime de retraite militaire, l'assurance ou les cotisations d'assurance-emploi⁸⁵. La PRR mensuelle nette garantie aux vétérans peut être plus élevée que leur solde nette mensuelle avant la libération⁸⁶.

L'évaluation s'est penchée sur la PRR payable aux vétérans de moins de 65 ans en 2021 et a déterminé que le vétéran médian avait reçu l'assurance d'un revenu brut avant impôt (avant déductions) de 69 023 \$⁸⁷. Bien qu'il y ait des facteurs fiscaux uniques pour chaque vétéran, l'utilisation de la prestation médiane pour calculer l'impôt de base montre que la PRR garantit un revenu après impôt se situant entre 51 752 \$ et 56 870 \$, selon la province ou le territoire où vit un vétéran. Cela se compare favorablement au revenu médian après impôt au Canada pour une personne célibataire de moins de 65 ans en 2021, qui s'élevait à 39 600 \$ (soit 31 % à 46 % de plus).

⁸⁵ En 2023, les cotisations au RPC sont déduites du revenu brut au taux de 5,95 % jusqu'à un maximum de 3 754,45 \$ par année. Les cotisations d'assurance-emploi sont déduites au taux de 1,63 % du revenu brut jusqu'à un maximum de 1 002,45 \$ par année.

⁸⁶ Comme il est affiché sur [Canada.ca](https://canada.ca), le régime d'AIP des FAC calcule que 75 % de la rémunération brute se traduit par environ 87 % de la rémunération nette. Un calcul semblable pour la PRR en fonction du taux plus élevé de 90 % de la rémunération brute pourrait donner lieu à plus de 100 % de la rémunération nette.

⁸⁷ Le vétéran médian est le vétéran dont la PRR constitue le juste milieu pour ceux qui sont admissibles à la PRR (autrement dit, la moitié de tous les vétérans admissibles à la PRR ont droit à des prestations plus élevées, tandis que l'autre moitié ont droit à des prestations moins élevées). L'admissibilité *moyenne* à la PRR était légèrement plus élevée en 2021, soit 71 776 \$. La valeur médiane est utilisée dans ces calculs afin de mieux s'harmoniser avec les données publiées par Statistique Canada.

La PRR brute minimale (avant déductions) payable aux vétérans de moins de 65 ans en 2021 était de 50 019 \$. Lorsque l'on tient compte de l'impôt, la prestation garantit un minimum après impôt allant de 39 755 \$ à 43 092 \$, selon la province ou le territoire. Il est important de noter qu'une PRR minimale a été mise en œuvre pour s'assurer que les vétérans bénéficiaires de la prestation auront un revenu de toutes sources comparables à un revenu de la classe moyenne. L'évaluation révèle que la prestation est efficace pour s'assurer que les vétérans reçoivent un revenu net de toutes sources égal ou supérieur au revenu médian d'une personne célibataire au Canada (39 600 \$ en 2021), ce qui cadre avec son objectif.

4.2.3 Efficacité de la disposition relative à l'emploi rémunérateur et convenable pendant l'évaluation de la diminution de la capacité de gain

En règle générale, les soldes des militaires sont plus élevées que les salaires des civils, ce qui limite l'efficacité du seuil de 66⅔ % comme mesure de la capacité de gain. D'autres recherches et d'autres données sont nécessaires pour déterminer si d'autres méthodes de mesure de la capacité de gain conviennent mieux au modèle de réadaptation et de soutien du revenu d'ACC.

Contexte

Comme il a été mentionné précédemment, un emploi rémunérateur et convenable désigne tout 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 66⅔ % du revenu du vétéran avant sa libération. Les vétérans participant au Programme de réadaptation pour lesquels l'évaluation établit un revenu inférieur au seuil de 66⅔ % à la fin du programme sont jugés avoir répondu aux critères relatifs à la DCG et sont donc admissibles à la PRR à vie.

Les vétérans capables de gagner 66⅔ % de leur revenu avant libération à la fin du Programme de réadaptation n'ont plus droit à la PRR. Ils peuvent toutefois être admissibles à d'autres programmes d'ACC, notamment l'allocation de soutien du revenu des Forces canadiennes (ASRFC), les Services de réorientation professionnelle (SRP) et l'allocation pour études et formation (AEF)⁸⁸.

⁸⁸ L'ASRFC est une allocation mensuelle libre d'impôt qui aide les vétérans des FAC à faible revenu qui ne sont plus admissibles à la PRR pendant leur recherche d'emploi ou leur participation au programme des SRP. Le programme des SRP offre une aide supplémentaire dans des domaines tels que la recherche d'emploi, la rédaction de curriculum vitae et la détermination des équivalences en matière de compétences, tandis que l'AEF fournit une aide financière pour des programmes de formation allant des cours de courte durée aux diplômes d'études supérieures.

Définition d'emploi rémunérateur et convenable dans d'autres programmes de prestations d'invalidité

Régime d'assurance-invalidité (AI) pour la fonction publique

Bien qu'ACC s'est inspiré du régime d'assurance invalidité prolongée (AIP) des FAC pour établir le seuil de 66⅔ % pour désigner un emploi rémunérateur et convenable, d'autres programmes d'assurance invalidité au Canada ont utilisé ce seuil depuis les années 1950. L'un de ses programmes est le Régime d'AI de la fonction publique fédérale. Le Régime d'AI fourni aux employés de la fonction publique qui y participent et qui sont inclus dans la négociation collective des prestations pour remplacer une partie importante de la rémunération perdue en raison de périodes prolongées d'invalidité⁸⁹. Aux fins du régime, un emploi rémunérateur désigne un emploi qui procure une rémunération correspondant à au moins les deux tiers du taux de rémunération actuel de l'emploi régulier de l'employé.

Régime d'assurance invalidité prolongée (AIP) des Forces armées canadiennes (FAC)

Le régime d'AIP des FAC offert par le RARM offre des prestations semblables à celles d'ACC. Dans le cadre de ce programme, un vétéran sera considéré comme atteint d'une invalidité totale si ses blessures ou sa maladie l'empêchent « d'occuper tout emploi effectivement rémunérateur auquel vous [le vétéran] êtes raisonnablement qualifié et auquel vos études, votre formation ou votre expérience vous ont préparé »⁹⁰. Par contre, dans les témoignages présentés par le RARM au Sous-comité des anciens combattants en octobre 2009, il a été révélé qu'un seuil de 66⅔ % est appliqué pour déterminer la capacité de gain convenable d'un vétéran :

Lorsqu'à la suite d'une évaluation, nous décrétons qu'une personne est totalement invalide, le revenu qu'elle peut gagner entre également en ligne de compte dans la décision finale. Si l'on détermine que cette personne ne peut pas gagner au moins 66 2/3 p. 100 du salaire qu'elle touchait au moment de sa libération, elle correspond à la définition de totalement invalide et continuera d'être couverte par le RARM jusqu'à l'âge de 65 ans. Nous avons différents jalons. Si une personne a le jeu de compétences nécessaires pour occuper à nouveau un emploi rémunérateur et qu'on détermine qu'elle n'est pas totalement invalide, elle pourrait être transférée à Anciens Combattants

⁸⁹ Document du Régime d'assurance-invalidité, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Canada.ca.

⁹⁰ Assurance invalidité prolongée, Foire aux questions, Services de bien-être et moral des Forces canadiennes, <https://sbmfc.ca/assurance-finances/assurance/assurance-invalidite-prolongee>. Page consultée le 12/12/2023.

Canada et serait alors admissible à certains des avantages offerts dans le contexte de la gamme de programmes de ce ministère⁹¹.

Conformément à la politique d'ACC, les vétérans qui répondent aux critères relatifs à l'invalidité totale au titre du régime d'AIP des FAC ne sont pas automatiquement réputés avoir satisfait aux critères relatifs à la DCG. Toutefois, les éléments de preuve utilisés pour rendre une décision relative aux prestations d'AIP des FAC (rapports médicaux, évaluations, etc.) peuvent être utilisés pour rendre une décision relative à la DCG.

Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada (PPIRPC) et régime d'assurance invalidité prolongée de la Gendarmerie royale du Canada (GRC)

Une analyse plus vaste d'autres programmes canadiens d'assurance invalidité prolongée montre que la définition d'emploi rémunérateur et convenable diffère d'un programme à l'autre. À titre d'exemple, selon le PPIRPC, un « emploi véritablement rémunérateur » est un emploi qui paie un salaire égal ou supérieur au montant annuel maximal qu'une personne pourrait recevoir à titre de pension d'invalidité. En 2023, cela équivaut à 18 508 \$. Par conséquent, un bénéficiaire qui est régulièrement en mesure de gagner ce montant ne sera probablement plus admissible aux prestations d'invalidité. Le régime d'assurance invalidité prolongée de la GRC considère qu'un emploi rémunérateur et convenable est tout emploi qui assure un revenu correspondant à au moins 50 % de la rémunération brute passée de l'employé.

Assurance invalidité prolongée des commissions des accidents du travail

Les définitions d'emploi rémunérateur et convenable varient d'une commission des accidents du travail à l'autre au Canada. Toutefois, elles n'utilisent généralement pas de seuil de revenu pour déterminer si les prestations de remplacement du revenu (salaire) se poursuivront à long terme. Par exemple, la commission des accidents du travail de l'Île-du-Prince-Édouard définit un travail convenable comme « un travail pour lequel un travailleur a les compétences nécessaires et qu'il est médicalement capable d'accomplir, et qui ne pose pas de risques pour la santé ou la sécurité du travailleur ou de ses collègues, tel qu'il est déterminé par la commission des accidents du travail⁹² » [traduction libre]. Le travailleur recevra des prestations d'assurance-salaire prolongées en fonction d'une estimation de sa capacité de gain qui tiendront compte des éléments suivants :

- la capacité fonctionnelle du travailleur à travailler;

⁹¹ Sous-comité des anciens combattants du Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense, Parlement du Canada, 40^e législature, 2^e session, 28 octobre 2009, Ottawa, p. 7.

⁹² *Policy Number: POL-85*, Workers Compensation Board of Prince Edward Island, 2023, p. 2.

- si cela est réaliste compte tenu des antécédents professionnels, de la scolarité et de l'analyse des compétences transférables du travailleur;
- si le type de travail existe généralement à l'Île-du-Prince-Édouard ou dans la province ou le territoire où le travailleur vit habituellement, comme en témoignent les renseignements sur le marché du travail local⁹³.

Il n'y a pas de « seuil » établi (p. ex. 66⅔ %) pour déterminer si le travail est rémunérateur et convenable.

Un résumé des prestations de remplacement du revenu offertes par les commissions des accidents du travail, les ministères des anciens combattants d'autres pays et les régimes fédéraux de prestations d'invalidité se trouve à l'annexe C, *Analyse de l'environnement*.

Seuil de revenu comme mesure de la capacité

Les employés d'ACC se sont dits préoccupés par le fait que le seuil de revenu actuel de 66⅔ % appliqué pour déterminer la diminution de la capacité de gain d'un vétéran ne tient pas compte de la disparité entre les échelles salariales des militaires et des civils. Des recherches effectuées par la Direction générale des politiques d'ACC montrent que les membres des FAC gagnent généralement un revenu annuel plus élevé que leurs homologues civils. Plusieurs facteurs sont pris en compte dans le calcul de la solde des militaires et font en sorte que les taux de rémunération sont supérieurs au salaire des civils.

1. Parité – Le ministère de la Défense nationale et le Secrétariat du Conseil du Trésor ont adopté le principe de la parité entre les FAC et la fonction publique afin que les membres des FAC tirent avantage des négociations collectives. La parité garantit que le dollar par heure de travail dans les FAC équivaut au dollar par heure de travail dans la fonction publique.
2. Concept d'équipe – Les FAC utilisent un concept d'équipe basé sur une hiérarchie militaire ou une approche organisationnelle afin de déterminer la solde. Suivant cette méthode, la solde est calculée en fonction de la valeur moyenne du travail qu'accomplissent tous les militaires d'un grade donné. Cette méthode diffère de l'approche la plus courante employée dans la fonction publique, selon laquelle un employé est rémunéré d'après la valeur du poste qu'il occupe.
3. Analyse de la rémunération totale – L'analyse de la rémunération totale garantit que la valeur totale de la rémunération et des avantages sociaux offerts par l'employeur aux fonctionnaires fédéraux est prise en compte. Parmi les avantages sociaux, citons les pensions, les indemnités de départ, la rémunération d'intérim, les heures supplémentaires, les congés

⁹³ Policy Number: POL-85, Workers Compensation Board of Prince Edward Island, 2023, p. 6.

de maladie et les régimes de soins médicaux et dentaires. L'analyse se termine par les changements de rémunération annuels.

4. Facteur militaire – Le facteur militaire attribue une valeur aux différentes caractéristiques du service militaire.
 - a. Restrictions et responsabilités personnelles : indemnité pour l'obligation de renoncer à certaines libertés personnelles dont jouissent les civils canadiens.
 - b. Séparation imposée : rémunération pour la séparation imposée par les exigences opérationnelles du service comme des déploiements.
 - c. Perturbations liées aux affectations : rémunération pour les perturbations associées aux déracinements familiaux et aux déménagements continus dans le cadre d'un emploi dans les FAC.
 - d. Rémunération d'intérim : rémunération pour les périodes où les militaires sont tenus d'exercer le rôle d'un supérieur alors qu'ils sont d'un grade inférieur. Les membres de la Force régulière et de la Force de réserve qui n'ont pas le grade de colonel reçoivent une rémunération d'intérim. Les militaires au grade de colonel ou à un grade supérieur sont comparés aux cadres de la fonction publique et ne reçoivent pas de rémunération d'intérim.
 - e. Heures supplémentaires : rémunération pour les périodes où les militaires sont tenus de travailler des heures supplémentaires en raison des exigences opérationnelles.

Le facteur militaire est ajouté à la solde des membres des FAC depuis 1974. Dans certains cas, le facteur militaire ajoute plus de 15 % à la solde lorsqu'on la compare avec les taux de rémunération dans la fonction publique (voir le tableau 20).

Tableau 20 – Effet du facteur militaire sur la solde des membres de la Force régulière⁹⁴

Facteur militaire	Tous les grades inférieurs à celui d'élève-officier ou d'aspirant de marine ⁹⁵	Élève-officier/aspirant de marine à lieutenant-colonel/commandant	Colonel/capitaine de vaisseau à lieutenant-général/vice-amiral
Restrictions et responsabilités personnelles	1,50 %	1,50 %	2,50 %

⁹⁴ Le facteur militaire est différent pour les membres de la Force de réserve. Voir [Comprendre la solde militaire – Canada.ca](https://www.canada.ca/fr/forces-armees/articles/2019/04/comprendre-la-solde-militaire.html) pour en savoir plus sur tous les facteurs utilisés pour calculer la solde des membres de la Force régulière et de la Force de réserve.

⁹⁵ La liste complète des grades militaires est disponible à l'annexe F, Grade au moment de la libération des vétérans dans le cadre du Programme de réadaptation.

Séparation imposée	2,50 %	2,50 %	2,00 %
Perturbations liées aux affectations	4,70 %	4,70 %	2,00 %
Rémunération d'intérim	0,51 %	0,66 %	0,00 %
Heures supplémentaires	6,00 %	4,00 %	0,00 %
Total	15,21 %	13,36 %	6,50 %

Source : [Comprendre la solde militaire – Canada.ca](#) en date du 12 mars 2024.

L'ajout du facteur militaire à des taux de rémunération qui sont déjà comparables aux salaires de la fonction publique négociés par les syndicats fait passer les soldes des militaires au-dessus des salaires pour des postes similaires dans le marché du travail civil. En raison de cette disparité, il est encore plus difficile de trouver des emplois qui correspondent aux qualifications des vétérans et qui paient 66⅔ % de leur revenu attribué avant la libération, qu'il y ait ou non une perte de capacité en raison d'une blessure ou d'une maladie. La probabilité qu'un vétéran réponde aux critères relatifs à la DCG augmente d'autant plus.

Comme on l'a vu précédemment à la section 3.1.1, les vétérans plus âgés dont les périodes d'emploi dans les FAC sont vraisemblablement plus longues et, par conséquent, dont le revenu avant la libération est plus élevé, présentent une plus grande probabilité de répondre aux critères relatifs à la DCG à la fin du Programme de réadaptation (59 % pour les vétérans âgés de 30 à 39 ans contre 80 % pour les vétérans âgés de 50 à 59 ans). D'après un examen des dossiers des vétérans libérés du Programme de réadaptation, les officiers et les sous-officiers (qui gagnent plus que les militaires de grade subalterne⁹⁶) sont plus susceptibles de répondre aux critères relatifs à la DCG (voir le tableau 121).

Tableau 21 – Critères relatifs à la DCG pour un officier par rapport à un militaire de grade subalterne

Grade	Nombre de vétérans	Vétérans répondant aux critères relatifs à la DCG	Pourcentage
Officier	128	107	84 %
Militaire de grade subalterne	152	116	76 %
Total	280	223	80 %

Source : Analyse par la DGVE des données de GCcas.

⁹⁶ Un militaire du rang (MR) est toute personne, autre qu'un officier, qui est enrôlée dans les FAC.

Ces chiffres peuvent indiquer que le seuil de 66⅔ % ne fonctionne pas efficacement ou aux fins prévues en tant que véritable mesure de la capacité de gain des vétérans.

Des critiques concernant l'utilisation de la formule de 66⅔ % ont également été exprimées dans une étude de 2016 commandée par ACC lors de la mise en application des critères dans le cadre de l'allocation pour perte de revenus. Dans le rapport intitulé *Analysis of Pre- and Post-Injury Earning Capacity Models*, les auteurs déclarent que :

La définition actuelle d'emploi rémunérateur et convenable d'après la formule appliquée, dont ACC se sert pour déterminer le potentiel de gain d'un vétéran après une blessure, ne reflète pas le concept de capacité de gain. Elle reflète plutôt un principe d'invalidité prolongée qui détermine l'aptitude à l'exercice d'un emploi d'un vétéran après une blessure en fonction du cadre d'une formule prédéterminée (c.-à-d. 66⅔ % du revenu gagné avant la blessure), ce qui ne représente pas la capacité de gain réelle d'un vétéran, ni les avantages associés à la réintégration du marché du travail dans une capacité significative⁹⁷. [traduction libre]

Le rapport poursuit en affirmant que l'approche favorise l'invalidité plutôt que la capacité et que :

[...] la définition d'emploi rémunérateur et convenable d'après la formule de 66⅔ % a un effet dissuasif qui empêche un vétéran, du moins théoriquement, d'avoir un capital humain résiduel et, par conséquent, une capacité de gain. Cette définition d'emploi rémunérateur et convenable tend grandement à décourager les vétérans d'utiliser leurs compétences transférables dans le monde du travail, car, dans de nombreux cas, elle restreindrait ou limiterait considérablement les différents types d'emploi que les vétérans seraient en mesure d'effectuer (théoriquement)⁹⁸. [traduction libre]

Alors que l'équipe d'évaluation essayait d'approfondir son travail sur la capacité des vétérans afin de déterminer si le seuil de 66⅔ % était une mesure efficace de la capacité, elle a appris que les employés d'ACC n'enregistraient pas de note quantitative officielle relative à la capacité de gain des vétérans. L'équipe d'évaluation pensait consulter des documents sur le système GCcas ou le RPSC indiquant le pourcentage de gain potentiel des vétérans, mais les entrevues avec

⁹⁷ Fitzgerald, Sean et Sumaiya Hawkins. *Analysis of Pre- and Post-Injury Earning Capacity Models*, 26 avril 2016, p. 13-14.

⁹⁸ Fitzgerald, Sean et Sumaiya Hawkins. *Analysis of Pre- and Post-Injury Earning Capacity Models*, 26 avril 2016, p. 14.

les employés d'ACC ont révélé que ce type de renseignement n'était pas disponible pour une analyse plus approfondie. On indique simplement par oui ou par non si les vétérans réussissent à atteindre le seuil de 66⅔ %. Il est donc difficile d'évaluer le niveau de capacité inexploitée des vétérans à la fin du Programme de réadaptation, notamment le nombre d'entre eux qui sont « près » d'atteindre le seuil de gain de 66⅔ % et l'importance du rôle que jouent les échelles salariales civiles dans la détermination de la DCG.

Avec la formule actuellement appliquée pour déterminer la capacité de gain, 74 % des vétérans qui sortent du Programme de réadaptation (2019-20 à 2022-23) répondent aux critères relatifs à la DCG (et perçoivent donc la PRR à vie). Ce n'était pas prévu lorsque la formule a été mise en place à l'origine dans le cadre de l'allocation pour perte de revenus prévue par la NCAC. Compte tenu de la disparité entre les salaires des militaires et des civils, d'un manque de documents précisant l'ampleur de la capacité résiduelle chez les vétérans qui répondent aux critères relatifs à la DCG, et de l'avis des chercheurs/experts concernant d'autres méthodes d'évaluation de la capacité, voici ce que l'équipe d'évaluation recommande :

Recommandation 3

Que le directeur général, Politiques et Recherche, élabore des options fondées sur des données probantes à des fins d'examen et d'approbation, au besoin, afin d'évaluer avec plus d'exactitude la capacité de gain des vétérans à la fin du Programme de réadaptation. Ainsi, le directeur général devrait tenir compte des éléments suivants :

- **d'autres mesures pour déterminer la capacité de gain des vétérans, l'efficacité des évaluations de la capacité de gain dans d'autres programmes canadiens de remplacement du revenu et l'efficacité de la mesure de la capacité de gain des vétérans dans d'autres pays alliés;**
- **l'incidence que les soldes des militaires pourraient avoir sur le seuil actuel de 66⅔ % pour un emploi rémunérateur et convenable dans le marché de travail civil;**
- **travailler avec d'autres secteurs pour recueillir de l'information sur la capacité de gain des vétérans afin de déterminer la mesure dans laquelle les vétérans sont actuellement près du seuil de 66⅔ % pour un emploi rémunérateur et convenable dans le marché de travail civil;**
- **explorer des options pour encourager la participation dans le marché du travail; et**

- **déterminer si le seuil unique de capacité de gain est la meilleure façon de déterminer l'admissibilité à une prestation de remplacement du revenu à long terme, ou s'il faut également tenir compte des différences entre les salaires militaires et civils et la capacité de gain résiduelle du vétéran.**

Réponse de la direction : La direction souscrit à cette recommandation (voir le tableau 22).

Tableau 22 - Réponse de la direction à recommandation 3

Mesure et justification	Date d'achèvement	Responsabilité de la mesure
La Direction générale des politiques et de la recherche mènera des recherches et des analyses relativement à l'évaluation de la capacité de gain. Selon les résultats de ce travail, la Direction générale élaborera des options qui seront examinées ultérieurement. Le travail comprendra la réalisation de recherches et d'évaluations des besoins des vétérans, de consultations auprès des intervenants, ainsi que d'analyses financières et juridiques. Dans le cadre de ce travail, on tiendra compte des mesures fondées sur des données probantes qui servent à définir la capacité de gain dans d'autres administrations, des recherches et les pratiques exemplaires relatives à la mesure de la capacité de gain, ainsi que de l'interaction entre les salaires et les seuils de rémunération lors de l'établissement de la capacité de gain dans le cadre de programmes semblables.	30 juin 2026	SMA, Politiques stratégiques, Planification et Rendement

4.2.4 Efficacité du facteur d'avancement professionnel

Le facteur d'avancement professionnel fonctionne aux fins prévues et peut procurer des avantages financiers importants au cours de la vie d'un vétéran. Toutefois, l'efficacité du facteur d'avancement professionnel en tant que forme de reconnaissance peut être perçue différemment par les vétérans selon leur situation personnelle.

Pour les vétérans qui répondent aux critères relatifs à la DCG et qui étaient âgés de moins de 60 ans au moment de la libération ou qui ont servi moins de 20 ans, ACC applique un facteur d'avancement professionnel (FAP) dans le calcul de la PRR. L'objectif du FAP est de reconnaître que les vétérans qui se sont blessés lorsqu'ils étaient en service ont pu être libérés plus tôt que prévu et qu'ils peuvent potentiellement manquer des possibilités d'avancement professionnel.

Le FAP n'a pas pour but d'indemniser la perte réelle de possibilités d'avancement professionnel puisque la progression réelle de chaque vétéran serait différente et ne peut être garantie.

Le FAP est un ajustement annuel de 1 % appliqué à la solde mensuelle des vétérans qui est utilisée dans le calcul de la PRR (la PRR est recalculée chaque année). Ce pourcentage s'ajoute aux augmentations annuelles de la PRR qui découlent de l'inflation (la PRR est ajustée chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation)⁹⁹. Chaque vétéran reçoit la même augmentation de 1 % sur sa solde mensuelle, quels que soient le montant de sa PRR actuelle ou l'étendue de sa perte réelle de possibilités d'avancement professionnel.

L'équipe d'évaluation a élaboré plusieurs scénarios pour déterminer si le FAP est une forme efficace de reconnaissance. Dans le cadre de ces scénarios, elle a comparé la PRR des vétérans qui répondent aux critères relatifs à la DCG et qui bénéficient du FAP à ce qu'ils auraient gagné s'ils avaient fait une carrière complète dans les FAC.

L'analyse des scénarios montre que l'application du FAP à la PRR a considérablement augmenté les montants de PRR à vie et, dans certains cas, que la PRR offre des avantages économiques supérieurs à ce qu'un vétéran aurait gagné s'il avait fait une carrière complète dans les FAC. Dans d'autres cas, le FAP n'a pas augmenté la PRR au niveau des gains qu'aurait obtenus le vétéran s'il avait fait une carrière complète dans les FAC (c.-à-d. qu'il n'y a pas de déduction à raison d'un dollar pour dollar). Toutefois, dans de telles situations, l'effet du FAP sur les paiements de PRR à vie demeure important sur le plan financier, comme le montre le tableau 23. Il convient de noter que le FAP n'est que l'une des nombreuses formes de reconnaissance auxquelles les vétérans peuvent avoir droit, y compris l'indemnité pour douleur et souffrance et l'indemnité supplémentaire pour douleur et de souffrance.

⁹⁹ L'indice des prix à la consommation (IPC) représente les variations de prix subies par les consommateurs canadiens. Pour mesurer ces variations, il compare le coût d'un panier fixe de produits et de services au fil du temps. Le montant minimal de la PRR a augmenté de 6,6 % de 2022 à 2023, en fonction de l'IPC. Depuis la création du programme en 2019, le montant annuel minimal de la PRR payable a augmenté d'environ 12,8 % pour passer de 48 600 \$ à 54 812 \$.

Tableau 23 : Résumé des scénarios d'avancement professionnel

Grade à la libération	Service (années)	Âge à la libération	Montant supplémentaire que le vétéran gagnerait s'il continuait à travailler sans avoir été blessé et s'il avait une pension complète jusqu'à l'âge de 80 ans	PRR à vie payable sans FAP (moins les déductions)	PRR à vie payable avec FAP (moins les déductions)	Effet du FAP	Différence entre le total des gains liés à la PRR et une carrière complète sans blessure avec pension
Caporal 5A – Niveau 4	7	25	5 551 032 \$	5 535 051 \$	6 052 864 \$	517 813 \$	501 832 \$
Capitaine – Niveau 1	7	30	7 702 620 \$	6 078 781 \$	6 638 856 \$	560 075 \$	(1 063 764 \$)
Major – Niveau 1	30	55	2 439 684 \$	2 752 458 \$	2 752 458 \$	0 \$ ¹⁰⁰	312 773 \$
Sergent – Niveau 1	10	30	5 418 276 \$	5 164 977 \$	5 500 687 \$	335 710 \$	82 411 \$

Source : Analyse de la DGVE.

Un rapport sommaire de recherche élaboré par la Direction de la recherche d'ACC en 2014 (avant la mise en œuvre du facteur d'avancement professionnel) souligne qu'il est difficile de prévoir l'avancement professionnel. Les commissions canadiennes des accidents du travail et les ministères des anciens combattants de pays alliés qui ont des programmes semblables utilisent des méthodes différentes pour tenir compte de l'avancement professionnel. Par exemple, le rapport décrivait comment, en 2014, les prestations des vétérans du Royaume-Uni ont été prises en compte sur une échelle mobile en fonction de l'âge du vétéran (l'âge a été déterminé comme un indicateur des gains futurs). Avec le facteur d'ajustement appliqué, les vétérans de moins de 37 ans ont bénéficié d'un facteur d'avancement professionnel positif, ce qui a entraîné des paiements plus élevés, tandis que les vétérans de plus de 37 ans ont reçu un facteur d'avancement professionnel négatif et moins de prestations¹⁰¹.

La mise en œuvre par ACC d'un pourcentage fixe plutôt que d'un modèle à échelle mobile maintient généralement un sentiment d'égalité et d'équité. Ce pourcentage veille à ce que tous les vétérans, quels que soient leur situation personnelle, leur grade ou la gravité de leur perte de possibilités d'avancement professionnel, reçoivent une augmentation proportionnellement égale. Il s'agit d'une méthode plus simple et plus transparente que celle qui consiste à octroyer des augmentations fondées sur des évaluations individuelles ou d'autres critères. Toutefois, elle ne tient pas compte des répercussions individuelles ou des pertes de possibilités d'avancement professionnel subies par chaque vétéran. Même si

¹⁰⁰ Dans ce scénario, le major n'avait pas de FAP ajouté à sa PRR, car il avait déjà servi pendant 30 ans.

¹⁰¹ MacLean, MB. *Indemnisation des pertes économiques : déficience, invalidité grave, perte d'avancement professionnel*, Anciens Combattants Canada, Rapport sommaire de la Direction de la recherche, 4 novembre 2014, p. 11.

l'évaluation montre que le FAP fonctionne aux fins prévues, son efficacité en tant que forme de reconnaissance peut être perçue différemment par chaque vétéran en raison de sa situation personnelle. Il est nécessaire de s'entretenir directement avec les vétérans pour évaluer avec plus d'exactitude si l'incidence financière supplémentaire qu'apporte le FAP à 1 % fait que les vétérans se sentent plus reconnus.

4.2.5 Efficacité de l'exemption des revenus d'emploi jusqu'à 20 000 \$ avant que des déductions ne soient appliquées à la PRR

L'exemption de la PRR des premiers 20 000 \$ de revenus d'emploi a eu peu d'incidence sur la participation des vétérans au marché du travail. Elle a cependant fourni aux vétérans qui travaillent un revenu net accru, en particulier pour ceux qui répondent aux critères relatifs à la DCG. L'analyse montre que les vétérans qui reçoivent une PRR et qui travaillent déclarent des revenus plus élevés que les vétérans qui participaient à l'ancien programme d'allocation pour perte de revenus.

Intention de l'exemption des revenus

La PRR permet aux vétérans de gagner jusqu'à 20 000 \$ de revenu d'emploi ou de travail indépendant par année sans qu'ils soient déduits de leur PRR¹⁰². Tout revenu d'emploi ou de travail indépendant supérieur à 20 000 \$ est déduit, à raison d'un dollar pour un dollar, du montant de la PRR payable (le cas échéant) par le Ministère. Le seuil de 20 000 \$ est basé sur le montant maximal approximatif qu'une personne pourrait gagner avant l'application de l'impôt provincial (c.-à-d. le montant personnel de base) dans la province la plus généreuse du Canada en 2018 (l'Alberta)¹⁰³.

L'exemption relative aux revenus d'emploi a été mise en œuvre pour encourager les activités liées à l'emploi qui sont bénéfiques et significatives. La recherche confirme la nature thérapeutique du travail et sa place dans le bien-être personnel. Dans *Concepts of Rehabilitation for The Management of Common Health Problems* (Waddell et Burton, 2004), il est démontré que « tout compte fait, le travail est bon pour la santé physique et mentale, tandis que l'inactivité professionnelle de longue durée est préjudiciable »¹⁰⁴ [traduction libre]. Le document poursuit ainsi :

¹⁰² Le calcul du revenu d'emploi de 20 000 \$ est basé sur l'année civile et non sur l'année financière.

¹⁰³ Le seuil de 20 000 \$ n'a pas changé depuis la mise en œuvre du programme en 2019.

¹⁰⁴ Waddell, Gordon et A Kim Burton. *Concepts of Rehabilitation for the Management of Common Health Problems*, The Stationery Office, Londres, 2004, p. 17.

[...] les approches modernes de la gestion clinique soulignent l'importance de la poursuite des activités ordinaires et d'un retour rapide au travail (Waddell et Burton, 2000; DWP, 2002). Enfin, certains pensent qu'il n'est pas possible ou souhaitable de reprendre le travail tant que les symptômes ne sont pas complètement « guéris ». Or, la gestion clinique moderne et la gestion de la santé au travail soulignent que la reprise du travail le plus tôt possible est un élément essentiel du traitement et que le travail est en soi la meilleure forme de réadaptation¹⁰⁵. [traduction libre]

Par ailleurs, l'étude de 2006 intitulée *Is Work Good for Your Health and Well-being?* a conclu ce qui suit :

Il existe des preuves solides montrant que le travail est généralement bon pour la santé physique et mentale et le bien-être. L'absence de travail est associée à une détérioration de la santé physique et mentale et du bien-être. Le travail peut être thérapeutique et peut inverser les effets néfastes du chômage sur la santé. C'est vrai pour les personnes en bonne santé en âge de travailler, pour de nombreuses personnes en situation de handicap, pour la plupart des personnes ayant des problèmes de santé courants et pour les bénéficiaires de prestations de sécurité sociale. [...] Globalement, les effets bénéfiques du travail l'emportent sur les risques qu'il comporte et sont plus importants que les effets néfastes du chômage de longue durée ou d'une absence prolongée pour cause de maladie. Le travail est généralement bon pour la santé et le bien-être¹⁰⁶. [traduction libre]

L'introduction de l'exemption de 20 000 \$ de revenus d'emploi a été considérée comme une amélioration par rapport à l'ancienne allocation pour perte de revenus (APR), qui a vu :

- Cinquante pour cent de tous les revenus d'emploi ont été déduits de l'APR pendant que le vétéran était en réadaptation
 - jusqu'au point où le total des revenus d'emploi et de l'APR était égal au montant que le vétéran avait gagné pendant qu'il était encore en service, et
 - cent pour cent au-delà du point où le total des revenus d'emploi et de l'APR était égal au montant que le vétéran avait gagné pendant qu'il était encore en service.

¹⁰⁵ *Ibid.*

¹⁰⁶ Waddell, Gordon et A Kim Burton. *Is Work Good for Your Health and Well-being?*, The Stationery Office, Londres, 2006, p. ix.

- Cent pour cent du revenu d'emploi déduit de l'APR après qu'un vétéran a été considéré comme ayant une incapacité totale et permanente ou a satisfait aux critères relatifs à la DCG¹⁰⁷.

Le calcul de la déduction des revenus d'emploi de la PRR est plus simple et tente d'inciter les vétérans à tirer parti de leur capacité latente de travailler même après avoir satisfait aux critères relatifs à la DCG.

Statistiques sur l'emploi

Les données de 2021-2022 montrent qu'environ 2 961 vétérans ont déclaré un revenu d'emploi sur les 25 780 qui recevaient une PRR (11,5 %)¹⁰⁸. Près de la moitié de ceux qui travaillaient (1 380) avaient un revenu supérieur à 20 000 \$ (ces vétérans gagnaient en moyenne 40 830 \$). Les vétérans qui gagnent plus de 20 000 \$ représentent 5 % de tous les vétérans qui reçoivent une PRR. Il convient de noter que les vétérans déclarent eux-mêmes leurs revenus au Ministère et que la vérification des revenus a été considérée comme un problème dans la récente *Vérification de la prestation de remplacement du revenu*¹⁰⁹. Des travaux sont en cours au sein du Ministère pour appliquer des mesures correctives en réponse à la vérification.

Les données sur le revenu montrent qu'environ le tiers des vétérans ayant déclaré un emploi travaillaient pour des ministères fédéraux ou provinciaux ou pour des administrations municipales. Comme le montre le tableau 24, le gouvernement du Canada et le ministère de la Défense nationale emploient le plus grand nombre de vétérans qui reçoivent une PRR¹¹⁰.

¹⁰⁷ Le 1^{er} avril 2017, l'expression « incapacité totale et permanente » (ITP) a été remplacée par « diminution de la capacité de gain » (DCG). Tous les vétérans précédemment considérés comme ayant une ITP ont été automatiquement désignés comme répondant aux critères relatifs à la DCG. Toutefois, les calculs de la déduction des revenus d'emploi sont demeurés inchangés jusqu'à ce que le nouveau programme de PRR soit lancé en 2019. Dans le présent document, le terme « ITP » sera utilisé pour les calculs antérieurs de la déduction des revenus d'emploi dans le cadre du programme d'APR, tandis que le terme « DCG » fera référence aux calculs pour le programme de PRR.

¹⁰⁸ Aucune cible en matière d'emploi pour les bénéficiaires de la PRR n'a été établie lors de l'élaboration du programme, et l'exemption des revenus d'emploi jusqu'à 20 000 \$ a été instaurée.

¹⁰⁹ [Vérification de la prestation de remplacement du revenu](#).

¹¹⁰ Les renseignements sur le milieu de travail des vétérans sont entrés manuellement dans la base de données du RPSC d'ACC. Des incohérences dans la manière de consigner les revenus d'emploi signifient que certains employeurs gouvernementaux sont ventilés par ministère alors que d'autres ont été enregistrés comme « Gouvernement du Canada », « Gouv. du Canada », « Gouvernement fédéral », etc.

Tableau 24 – Les 10 principaux employeurs de vétérans recevant une PRR

Employeur	Vétérans	Vétérans répondant aux critères relatifs à la DCG	Revenu moyen
Gouvernement du Canada	390	21	26 124,44 \$
MDN	336	20	28 687,61 \$
Commissionnaires	103	16	14 331,18 \$
FAC	35	1	4 589,17 \$
Calian	23	4	17 614,14 \$
Gouvernement de l'Alberta	18	1	24 263,86 \$
Postes Canada	16	2	26 072,09 \$
Alberta Health Services	15	1	23 669,27 \$
Municipalité régionale d'Halifax	13	0	54 423,75 \$
GRC	11	1	19 769,16 \$

Source : Analyse par la DGVE des données du RPSC.

Un changement apporté en 2016 à la politique sur l'admissibilité au Programme de réadaptation clarifie de sorte que les vétérans peuvent s'inscrire à nouveau dans les FAC à titre de réservistes en service de classe A tout en continuant de participer au Programme de réadaptation (et continuer de recevoir une PRR). Comme le montre le tableau, la modification de la politique a eu peu d'effet sur l'ensemble des chiffres d'emploi des vétérans, car seulement 35 des 25 700 vétérans bénéficiant d'une PRR ont travaillé pour les FAC en 2021 et ont profité de l'exemption des revenus d'emploi de 20 000 \$ pour la PRR.

Au Canada, les vétérans qui ont travaillé pendant qu'ils recevaient une PRR ont déclaré des salaires annuels moyens allant de 22 013 \$ dans la région de l'Atlantique à un maximum de 25 839 \$ dans la région de l'Ouest. Comme le montre le tableau 25, les vétérans de la région de l'Ouest étaient environ 10 % plus susceptibles de déclarer des revenus supérieurs à 20 000 \$ que les vétérans de la région de l'Atlantique. Cela n'est pas surprenant, car les salaires sont généralement plus élevés dans l'Ouest canadien pour des emplois similaires.

Tableau 25 – Revenus d'emploi selon la région

Région	Vétérans	Revenu total	Revenu moyen	Nombre de vétérans gagnant plus de 20 000 \$	Pourcentage de vétérans gagnant plus de 20 000 \$
Atlantique	712	15 673 551 \$	22 013 \$	305	43 %
Centre	1 426	34 205 390 \$	23 987 \$	647	45 %
Ouest	789	20 387 131 \$	25 839 \$	409	52 %
Territoires	4	92 110 \$	23 028 \$	2	50 %
Inconnu ou à l'extérieur du Canada	30	823 067 \$	27 436 \$	17	57 %

Source : Analyse par la DGVE des données du RPSC.

Pour une ventilation plus détaillée des revenus d'emploi des vétérans dans le cadre de l'ACS Plus, voir l'annexe I, *Analyse du revenu d'emploi des vétérans qui reçoivent une prestation de remplacement du revenu*.

Analyse de l'exemption des revenus d'emploi de 20 000 \$ avant l'application d'une déduction à la PRR

Au cours des entrevues avec les employés d'ACC, les opinions divergeaient quant à savoir si l'exemption des revenus d'emploi de 20 000 \$ avant l'application d'une déduction à la PRR constituait une mesure incitative pour encourager les vétérans à participer dans le marché du travail civil. Les gestionnaires de cas ont souligné que la question de savoir si un vétéran *pouvait* travailler dépendait de ses blessures et de l'état d'avancement de son processus de réadaptation. L'équipe d'évaluation a reçu des exemples de vétérans qui ont bénéficié de leur travail tout en recevant une PRR parce que cela leur donnait un sentiment d'utilité et de confiance. Dans d'autres exemples, les gestionnaires de cas ont signalé que les vétérans retournaient au travail prématurément, ce qui retardait les tentatives de réadaptation.

Les employés de première ligne étaient divisés sur la question de savoir si 20 000 \$ était une somme appropriée pour encourager le travail. Certains ont déclaré qu'ils avaient peu de vétérans dans leurs dossiers capables de travailler

et que le montant n'était pas pertinent. L'équipe d'évaluation n'a pas entendu dire que le montant devrait être augmenté. Cependant, l'équipe a entendu dire que, dans certains cas, les vétérans ayant la capacité de gagner plus de 20 000 \$ arrêtent de travailler lorsqu'ils approchent de la limite, car ils ne veulent pas que leurs revenus soient déduits de leur PRR. Cela fait écho aux témoignages entendus devant le comité ACVA en février 2022. L'équipe d'évaluation n'a pas été en mesure de corroborer ou de quantifier la fréquence à laquelle cela se produit, mais plusieurs cas ont été observés au cours de l'examen des dossiers.

Bien que le *Résumé de l'étude d'impact de la réglementation sur la pension à vie*¹¹¹ mette l'accent sur le retour au travail, aucun indicateur de rendement n'a été établi pour mesurer l'incidence de l'exemption de 20 000 \$ de la PRR sur la participation au marché du travail. Dans le but de quantifier l'incidence de l'exemption, l'équipe d'évaluation a examiné les données du programme d'allocation pour perte de revenus (APR) en 2018 avant l'introduction de la PRR. Les vétérans qui ont reçu une APR en 2018 ont vu leurs revenus d'emploi déduits de l'APR à 50 % s'ils étaient en réadaptation et à 100 % s'ils étaient considérés comme ayant une incapacité totale et permanente (ITP)¹¹². Les données de 2018 montrent qu'environ 11,6 % des vétérans bénéficiant d'une APR ont travaillé d'une manière ou d'une autre. Une analyse similaire des données de la PRR de 2021 montre que 11,5 %¹¹³ des vétérans participant au programme ont travaillé d'une manière ou d'une autre au cours de l'année. D'après cette analyse, l'exemption de 20 000 \$ avant que des déductions ne soient appliquées à la PRR a eu peu d'incidence sur le pourcentage de participants au programme qui font partie de la population active.

Bien que l'exemption de 20 000 \$ ne conduise peut-être pas à un plus grand pourcentage de bénéficiaires du programme à faire partie du marché du travail, elle a eu pour effet de mettre plus d'argent dans les poches des vétérans. L'analyse montre que les vétérans qui reçoivent une PRR et qui travaillent déclarent des revenus plus élevés que les vétérans qui participaient à l'ancien programme d'APR. Le tableau 26 montre les revenus d'emploi des vétérans en 2021 pour ceux qui participent au programme de PRR, tandis que le tableau 27 montre les revenus d'emploi des vétérans en 2018 dans le cadre du programme d'APR.

¹¹¹ Partie II de la *Gazette du Canada*, vol. 152, n° 18, 2018, p. 3194. SOR/DORS/2018-1772018-09-05 [REIR PV]

¹¹² Le terme « incapacité totale et permanente » (ITP) a par la suite été remplacé par le terme « diminution de la capacité de gain » (DCG). L'ITP a été défini de la même façon que la DCG.

¹¹³ Ce pourcentage augmente à 12,1 % si l'on ne prend en compte que les personnes âgées de 65 ans et moins.

Tableau 26 – Vétérans en 2021 gagnant un revenu tout en recevant une prestation de remplacement du revenu

Revenu	Vétérans	Revenu total	Revenu moyen
1 \$-4 999 \$	458	1 133 870 \$	2 476 \$
5 000 \$-9 999 \$	442	3 294 834 \$	7 454 \$
10 000 \$-14 999 \$	310	3 856 179 \$	12 439 \$
15 000 \$-19 999 \$	371	6 551 126 \$	17 658 \$
20 000 \$+	1 380	56 345 241 \$	40 830 \$
Total	2 961	71 181 250 \$	24 040 \$

Source : Analyse par la DGVE des données du RPSC.

Tableau 27 – Vétérans en 2018 gagnant un revenu tout en recevant une allocation pour perte de revenus

Revenu	Vétérans	Revenu total	Revenu moyen
1 \$-4 999 \$	638	1 656 960 \$	2 597 \$
5 000 \$-9 999 \$	474	3 369 270 \$	7 108 \$
10 000 \$-14 999 \$	266	3 281 621 \$	12 337 \$
15 000 \$-19 999 \$	187	3 253 665 \$	17 399 \$
20 000 \$+	412	15 208 971 \$	36 915 \$
Total	1 977	26 770 487 \$	13 541 \$

Source : Analyse par la DGVE des données du RPSC.

En moyenne, les revenus d'emploi par personne pour les vétérans recevant une PRR en 2021 étaient de 24 040 \$. En 2018, le bénéficiaire d'une APR gagnait en moyenne 13 541 \$¹¹⁴.

L'augmentation des revenus des vétérans peut, en partie, être attribuée aux changements dans les déductions lorsque le programme d'APR a été intégré à la PRR. Par exemple, alors que les vétérans du programme d'APR ont vu 100 %

¹¹⁴ Les dollars de 2018 ne sont pas ajustés en fonction de l'inflation.

de leurs revenus déduits une fois qu'ils ont reçu la désignation d'ITP, les vétérans du programme de PRR qui répondent aux critères relatifs à la DCG peuvent gagner jusqu'à 20 000 \$ avant la déduction. L'évaluation a comparé le sous-ensemble de vétérans qui recevaient une APR en 2018 et qui étaient considérés comme ayant une ITP à ceux qui recevaient une PRR en 2021 et qui répondaient aux critères relatifs à la DCG. Comme le montre le tableau 28, bien que le pourcentage de vétérans qui répondent aux critères relatifs à la DCG et qui travaillent ne soit pas beaucoup plus élevé que ceux ayant une ITP et qui ont travaillé, les revenus déclarés pour les deux groupes diffèrent considérablement.

Tableau 28 – Analyse des vétérans ayant des revenus d'emploi en 2018 qui étaient considérés comme ayant une ITP par rapport à ceux ayant des revenus d'emploi qui répondaient aux critères relatifs à la DCG en 2021

Catégorie	Nombre de vétérans	Pourcentage des vétérans ayant des revenus d'emploi	Revenu total	Revenu moyen	Vétérans gagnant plus de 20 000 \$	Pourcentage gagnant plus de 20 000 \$
ITP (2018)	119	6 %	1 082 941 \$	9 100 \$	15	13 %
DCG (2021)	329	11 %	6 571 349 \$	19 974 \$	111	34 %

Source : Analyse par la DGVE des données du RPSC.

Des revenus plus élevés pour les vétérans qui répondent aux critères relatifs à la DCG par rapport à ceux ayant une ITP peuvent être un indicateur que l'exemption de 20 000 \$ exploite mieux la capacité latente de travailler des vétérans. Toutefois, puisque la moyenne des revenus d'emploi des vétérans qui répondent aux critères relatifs à la DCG est si proche de l'exemption de 20 000 \$, il se peut qu'il y ait une capacité de travail supplémentaire qui n'a pas été maximisée.

Observation

L'exemption des revenus d'emploi de 20 000 \$ pour la PRR n'a pas augmenté depuis sa mise en œuvre en 2019. L'exemption n'est pas indexée pour tenir compte de l'inflation, contrairement au programme de PRR lui-même, qui est recalculé chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation (IPC). Depuis la mise en œuvre de la PRR, la valeur de l'exemption de 20 000 \$ avant déduction s'est érodée de 17,7 %¹¹⁵, d'après les variations annuelles de l'IPC indiquées au tableau 29.

¹¹⁵ Comprend la capitalisation annuelle.

Tableau 29 – Variation annuelle moyenne de l'indice des prix à la consommation (IPC) de 2019 à 2023

Année	Pourcentage d'augmentation de l'IPC
2019	1,9
2020	0,7
2021	3,4
2022	6,8
2023	3,9

Source : Statistique Canada¹¹⁶.

Au fil du temps, la valeur réelle de l'exemption continuera de diminuer et cessera d'inciter les vétérans à faire partie du marché du travail civil.

Possibilité d'amélioration

L'équipe d'évaluation a relevé des incohérences dans les données relatives à l'emploi dans le RPSC d'ACC. Les employeurs sont saisis manuellement avec des orthographes différentes et il y a confusion quant aux situations dans lesquelles les employés d'ACC devraient saisir les FAC ou le MDN à titre d'employeur. De plus, les revenus provenant du salaire rétroactif et les revenus provenant de l'époque où un vétéran était encore en service ne se distinguent pas des revenus d'emploi réels lorsque le vétéran participe au programme de PRR. Ces deux problèmes posent des difficultés lorsque l'on tente de récupérer et d'analyser les données.

4.3 Économie

Les dépenses liées au Programme de réadaptation et à la prestation de remplacement du revenu augmentent et continueront d'augmenter dans un avenir prévisible. La hausse des dépenses découle du temps que les vétérans consacrent à la réadaptation et du nombre élevé de vétérans qui répondent aux critères relatifs à la DCG. La PRR est maintenant un programme d'un milliard de dollars et sera bientôt le plus important programme d'ACC en termes de dépenses.

L'équipe d'évaluation a examiné les dépenses de programme du Programme de réadaptation et de la prestation de remplacement du revenu sous l'angle de l'intention du programme. L'objectif consistait à déterminer l'incidence de la conception du programme sur les dépenses et les répercussions économiques du passage de l'allocation pour perte de revenus à la PRR sur les dépenses ministérielles.

¹¹⁶ Statistique Canada. « Indice des prix à la consommation : Revue annuelle, 2023 », *Le Quotidien*, 16 janvier 2024. Publié sur [Statcan.gc.ca](https://statcan.gc.ca). Consulté le 13 mars 2024.

4.3.1 Dépenses au titre du Programme de réadaptation

Depuis la dernière évaluation en 2014, les dépenses du Programme de réadaptation ont généralement suivi une tendance à la hausse, à l'exception d'une baisse en 2022-2023 pendant le déploiement du nouveau modèle de réadaptation. Bien que le nombre de clients participant au Programme de réadaptation à un moment donné ait presque doublé entre 2014-2015 et 2022-2023 (voir le tableau 4 précédent), les dépenses annuelles du programme ont augmenté de plus de 230 % au cours de la même période, passant d'environ 19 millions de dollars à 63,3 millions de dollars (augmentation de 44,3 millions de dollars). Voir le tableau 30 pour connaître les dépenses annuelles.

Tableau 30 – Dépenses annuelles du Programme de réadaptation

	2014- 2015	2015- 2016	2016- 2017	2017- 2018	2018- 2019	2019- 2020	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023
Réadaptation médicale	8 254 \$	9 577 \$	12 475 \$	13 658 \$	15 196 \$	22 731 \$	23 865 \$	25 597 \$	19 510 \$
Réadaptation professionnelle	10 709 \$	12 888 \$	16 099 \$	20 154 \$	21 705 \$	25 555 \$	31 313 \$	43 710 \$	43 744 \$
Total (en millions de dollars)	18 963 \$	22 465 \$	28 574 \$	33 812 \$	36 901 \$	48 286 \$	55 178 \$	69 307 \$	63 254 \$

Source : Direction générale des finances d'ACC.

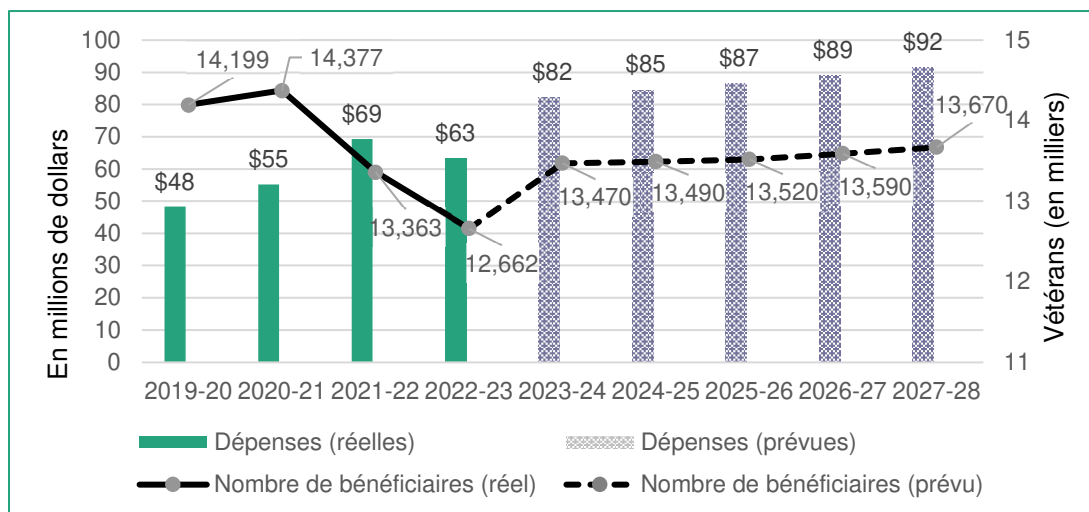
Comme l'illustre le tableau 30, les dépenses en soins de santé du Programme de réadaptation ont grimpé en flèche en 2019-2020 après l'introduction du programme de PRR, avant de chuter pendant la mise en œuvre du nouveau modèle de réadaptation. Les dépenses en réadaptation professionnelle continuent d'augmenter. Par client, les dépenses du programme ont augmenté depuis l'introduction de la PRR, mais se sont stabilisées en 2022-2023 pendant la mise en œuvre du nouveau modèle de réadaptation (voir le tableau 31).

Tableau 31 – Dépenses de réadaptation par client¹¹⁷

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Réadaptation médicale	3 241 \$	3 293 \$	3 402 \$	3 003 \$
Réadaptation professionnelle	11 218 \$	11 852 \$	17 256 \$	17 067 \$

Source : Analyse par la DGVE des données de la Direction générale des finances d'ACC.

Les dépenses totales du Programme de réadaptation devraient augmenter dans un avenir prévisible. Les dépenses annuelles liées à la réadaptation devraient augmenter d'environ 22 millions de dollars (32 %) entre 2021-2022¹¹⁸ et 2027-2028, pour atteindre près de 92 millions de dollars. Les coûts annuels des soins de santé en réadaptation sont estimés à environ 35 millions de dollars pour 2027-2028, tandis que l'estimation des coûts de réadaptation professionnelle pour la même année est d'environ 56 millions de dollars (voir la figure 16 pour connaître les dépenses réelles totales et les prévisions et le tableau 32 pour connaître les dépenses prévues par volet du programme).

Figure 16 – Total des dépenses et des clients réels et prévus du Programme de réadaptation de 2019-2020 à 2027-2028

Source : Analyse par la DGVE des données de la Direction générale des finances d'ACC.

¹¹⁷ L'équipe a effectué le calcul en divisant le montant dépensé par volet (réadaptation médicale ou réadaptation professionnelle) par le nombre de clients participant à chaque volet. Comprend les coûts de l'entrepreneur et les coûts de mise en œuvre d'un nouveau contrat en 2021-2022.

¹¹⁸ Les dépenses en 2022-2023 ont chuté pendant la mise en œuvre du nouveau contrat de réadaptation.

Tableau 32 – Dépenses prévues du Programme de réadaptation par volet

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
Réadaptation médicale	31 715 \$	32 535 \$	33 337 \$	34 223 \$	35 125 \$
Réadaptation professionnelle	50 674 \$	52 053 \$	53 417 \$	54 904 \$	56 419 \$
Total (en millions de dollars)	82 389 \$	84 587 \$	86 755 \$	89 126 \$	91 544 \$

Source : Direction générale des finances d'ACC.

La durée de participation des vétérans au Programme de réadaptation est l'un des facteurs de l'augmentation des dépenses du programme. L'équipe d'évaluation a examiné les données sur la fermeture des plans de réadaptation au cours de l'exercice 2021-2022 et a constaté que les participants, en moyenne, ont passé 4,1 ans dans le programme, dont 80 % ont quitté le programme dans un délai de 5,4 ans¹¹⁹.

Les entrevues avec les gestionnaires de cas ont révélé que certains vétérans participent au programme plus longtemps que nécessaire, mais que certains autres vétérans participent activement à leur programme de réadaptation et ont besoin d'une période de réadaptation importante en raison de blessures ou de maladies complexes. La difficulté réside, comme l'équipe d'évaluation l'a entendu au cours des entrevues, à déterminer quand le vétéran a atteint le point où sa réadaptation a pris fin et où il est entré dans une phase d'entretien ou de traitement. À ce stade, ses besoins (et les coûts connexes) pourraient être mieux orientés vers le Programme d'avantages médicaux.

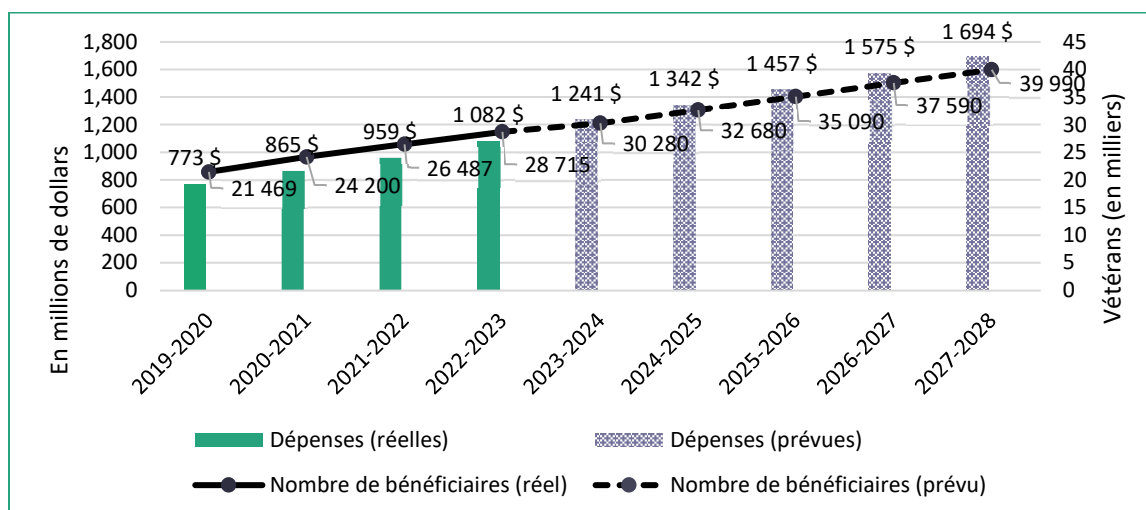
4.3.2 Dépenses au titre de la prestation de remplacement du revenu

Les dépenses au titre de la PRR augmentent et devraient continuer à le faire dans un avenir prévisible. Le temps que les vétérans consacrent à la réadaptation, le nombre élevé de vétérans qui répondent aux critères relatifs à la DCG et l'âge moyen de 51 ans des vétérans bénéficiaires d'une PRR signifient que les chiffres du programme ne plafonneront pas dans un avenir prévisible. Comme le montre la figure 17, les dépenses devraient passer d'environ 1 milliard

¹¹⁹ L'équipe d'évaluation a utilisé les données de l'exercice 2021-2022 pour l'analyse, car il s'agissait du premier exercice pour lequel des données étaient facilement accessibles dans la nouvelle base de données d'ACC, soit GCcas. Les données des exercices précédents étaient réparties entre deux systèmes et plus difficiles à vérifier. La durée moyenne de participation au programme peut avoir été raccourcie par un projet spécial entrepris en 2021-2022 pour fermer les plans de réadaptation qui étaient inactifs.

de dollars en 2022-2023 à près de 1,7 milliard de dollars au cours des cinq prochaines années.

Figure 17 – Dépenses et estimations du programme de remplacement du revenu de 2019-2020 à 2027-2028



Source : Calcul par la DGVE des données réelles et prévues fournies par la Direction générale des finances d'ACC. N'inclut pas les vétérans dont le montant du supplément à l'allocation pour incidence sur la carrière (SAIC) est protégé.

On prévoit que les dépenses liées à la PRR dépasseront les dépenses liées à l'indemnité pour douleur et souffrance (IDS) au cours de l'exercice 2025-2026, ce qui fait du programme de PRR le plus important d'ACC sur le plan des coûts. Au taux actuel d'augmentation des dépenses, les dépenses liées à la PRR dépasseront toutes les prestations d'invalidité combinées d'ici à la fin de la décennie. Le taux d'augmentation dépasse les prévisions faites avant la mise en œuvre du programme.

5.0 Incidences imprévues

La conception de la PRR peut faire en sorte que certains vétérans reçoivent une PRR à un taux plus élevé que d'autres, selon la façon dont leur pension militaire est versée. Les vétérans qui reçoivent une pension militaire sous forme d'une série de paiements voient leur pension déduite de leur PRR, tandis que les vétérans qui ont la possibilité de recevoir leur pension sous forme d'un montant forfaitaire et qui choisissent de le faire ne voient pas leur pension déduite des versements futurs de leur PRR.

À l'instauration de l'allocation pour perte de revenus (APR) en 2006 en vertu de la *Loi améliorant la Nouvelle Charte des anciens combattants*, l'objectif consistait

à s'assurer que les vétérans reçoivent 75 % de leur revenu avant la libération, toutes sources confondues. Par conséquent, des dispositions ont été incluses pour déduire de leur APR le montant du revenu qu'un vétéran peut recevoir d'autres sources (c.-à-d. que l'APR visait à « compléter » toutes les autres sources de revenu jusqu'à l'atteinte de 75 % du revenu avant la libération). Étaient déduits de l'APR les revenus tels que les prestations du Régime de pensions du Canada, les prestations d'assurance-emploi et les montants versés en vertu de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* (pension militaire). Les revenus de placement n'ont pas été inclus dans les déductions. À la création de la PRR en 2019, on a adopté des dispositions de déduction reflétant celles de l'APR.

Au cours de l'évaluation, l'équipe d'évaluation a relevé une iniquité entre les vétérans qui reçoivent une pension militaire (sous forme de paiement mensuel) et ceux qui choisissent de recevoir leur pension sous forme d'un montant forfaitaire. Essentiellement, les vétérans qui reçoivent une pension militaire sous forme d'une série de paiements voient leur pension déduite de leur PRR, tandis que les vétérans qui reçoivent leur prestation sous forme d'un montant forfaitaire en vertu de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* ne voient pas leur pension déduite des versements futurs de leur PRR.

Types de pension des FAC

Pour mieux comprendre cet enjeu, il est nécessaire de comprendre la différence entre les prestations en vertu de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* présentées aux vétérans après leur libération¹²⁰.

Le type de prestation le plus courant est une pension immédiate, qui fournit une pension mensuelle automatiquement payable immédiatement après la libération. Les vétérans recevront une pension immédiate dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- ils ont accumulé 25 années de service;
- ils ont accumulé deux années de service et ont atteint l'âge de 60 ans;
- ils ont atteint l'âge de 55 ans et ont accumulé au moins 30 années de service;
- ils ont été libérés pour des raisons médicales et ont accumulé au moins 10 ans de service.

Le deuxième type de prestation est une pension différée, qui offre une pension mensuelle non réduite qui devient payable une fois que le vétéran atteint l'âge de

¹²⁰ Les prestations en vertu de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* sont fondées sur un certain nombre de facteurs, dont l'âge, la solde et le nombre d'années de service.

60 ans (pour simplifier, un vétéran qui prend sa retraite avant les années de service requises pour recevoir une pension immédiate peut choisir d'attendre jusqu'à l'âge de 60 ans pour toucher la pension sans pénalité).

Le troisième type de prestation pertinent est connu sous le nom de valeur de transfert, qui est essentiellement un paiement forfaitaire égal à la valeur actualisée de la prestation de retraite future du vétéran¹²¹. Cette option n'est offerte qu'aux vétérans âgés de moins de 50 ans, et elle doit faire l'objet d'un choix dans l'année suivant la libération. L'option de sélectionner la valeur de transfert a été instaurée en 2007, après la détermination des déductions au titre de l'allocation pour perte de revenus.¹²²

Comparaison entre la pension et la valeur de transfert en ce qui a trait aux déductions au titre de la PRR

On considère la série de paiements découlant d'une pension immédiate ou différée comme une déduction aux fins du calcul de la PRR. Les vétérans qui reçoivent une pension immédiate à leur libération verront le montant de la pension déduit à raison d'un dollar pour un dollar de toute PRR payable. Il en va de même pour les vétérans qui touchent une pension différée au moment où les paiements débutent (généralement à l'âge de 60 ans). La déduction du montant d'une pension de la PRR payable est conforme à l'intention du programme (c.-à-d. que la PRR ne remplace que la perte de revenus).

Les vétérans qui optent pour une valeur de transfert reçoivent un montant forfaitaire qui est transféré en partie directement dans un régime d'épargne-retraite (habituellement un compte de retraite immobilisé [CRI]) et dont une partie peut être versée directement à un vétéran et imposée en conséquence. Le montant transféré dans un CRI conserve son statut autorisant le report de l'impôt, comme c'est le cas d'un régime enregistré d'épargne-retraite (REER)¹²³. Les fonds restent immobilisés dans le CRI jusqu'à l'âge de la retraite (bien que le vétéran puisse y accéder plus tôt dans certaines circonstances exceptionnelles). À l'âge de la retraite, les espèces et les placements d'un CRI sont habituellement

¹²¹ Une explication plus détaillée du calcul de la valeur de transfert se trouve à l'article 16.92 du [Règlement sur la pension de retraite des Forces canadiennes](#).

¹²² Dans certains cas, des vétérans peuvent être admissibles pour un quatrième type de prestation : un remboursement de contributions. Le contributeur qui cesse d'être membre de la force régulière et qui compte à son crédit moins de deux années de service ouvrant droit à pension a droit à un remboursement de contributions. L'équipe d'évaluation n'a pas examiné l'impact qu'un remboursement de contributions pourrait avoir sur la PRR.

¹²³ Dans ce cas, le statut autorisant le report de l'impôt signifie que le vétéran ne paie pas d'impôt tant qu'il ne retire pas les fonds du compte de placement, comme c'est le cas pour les régimes enregistrés d'épargne-retraite conventionnels.

transférés à un fonds de revenu viager (FRV) ou à un fonds de revenu de retraite prescrit (FRRP) dont le vétéran peut effectuer des retraits¹²⁴.

Lorsqu'un vétéran retire des fonds de son FRV, il est imposé, mais, contrairement à une pension de retraite, les fonds sont considérés comme un *revenu de placement*; par conséquent, ils *ne sont pas déduits* de la PRR payable. Ainsi, les vétérans qui ont la possibilité de recevoir la valeur de transfert de leur pension de retraite peuvent convertir celle-ci, mettre de côté un montant forfaitaire dans un CRI et, en fin de compte, éviter une déduction à la PRR. Pendant ce temps, les vétérans qui sont forcés de prendre une pension immédiate ou qui optent pour une pension différée encourront une déduction à raison d'un dollar pour un dollar de leur PRR.

L'équipe d'évaluation, par des entrevues et par les commentaires reçus, a appris que la décision d'ACC de ne pas déduire la pension de retraite versée sous forme de montant forfaitaire est une fonction de l'orientation stratégique et pourrait ne pas être appuyée par les autorités (qui ne font aucune distinction entre les prestations de retraite mensuelles et non mensuelles provenant de sources prescrites aux fins du calcul de la PRR mensuelle). L'incidence imprévue de cette orientation stratégique est que certains vétérans voient leur pension déduite de leur PRR, alors que ce n'est pas le cas pour d'autres vétérans. Cela pourrait être perçu comme injuste et non conforme à l'intention du programme.

L'évaluation n'a pas permis de déterminer combien de vétérans participant au programme de PRR ont opté pour une valeur de transfert, car ACC ne possède pas les données sur les pensions nécessaires à cette analyse. L'équipe d'évaluation formule donc les recommandations suivantes :

Recommandation 4a

Que le directeur général, Politiques et Recherche, détermine la mesure dans laquelle les bénéficiaires de la PRR choisissent de recevoir leur pension de retraite des Forces armées canadiennes sous forme de valeur de transfert forfaitaire.

Réponse de la direction : La direction souscrit à cette recommandation (voir le tableau 33).

¹²⁴ Il convient de noter que chaque province dispose d'une législation spécifique qui contrôle le fonctionnement des CRI et des FRV / FRP (comme l'âge minimum requis pour le retrait, les dispositions spéciales en fonction desquelles les fonds immobilisés peuvent être débloqués plus tôt et les montants maximaux qui peuvent être retirés chaque année), mais le principe de base reste le même partout au Canada.

Tableau 33 - Réponse de la direction à recommandation 4a

Mesure et justification	Date d'achèvement	Responsabilité de la mesure
La Direction générale des politiques et de la recherche mènera des travaux pour établir dans quelle mesure les vétérans admissibles à la PRR reçoivent les prestations de pension de retraite des Forces armées canadiennes à une fréquence autre que mensuelle. La Direction générale déterminera les répercussions connexes sur les calculs de la PRR.	30 septembre 2025	SMA, Politiques stratégiques, Planification et Rendement

Recommandation 4b

Que le directeur général, Politiques et Recherche, élabore des options stratégiques à des fins d'examen et d'approbation, au besoin, afin de s'assurer que les pensions militaires sont déduites de la PRR de façon juste, uniforme et équitable.

Réponse de la direction : La direction souscrit à cette recommandation (voir le tableau 34).

Tableau 34 - Réponse de la direction à recommandation 4b

Mesure et justification	Date d'achèvement	Responsabilité de la mesure
La Direction générale des politiques et de la recherche mènera des recherches et des analyses relativement aux prestations de pension de retraite et au calcul de la prestation de remplacement du revenu. Selon les résultats de ce travail, la Direction générale élaborera des options qui seront examinées ultérieurement.	1 ^{er} avril 2026	SMA, Politiques stratégiques, Planification et Rendement

6.0 Sommaire des constatations et des recommandations

L'évaluation révèle qu'il existe un besoin et une demande continus pour le Programme de réadaptation d'ACC. Toutefois, des vétérans sont admis au programme sans entrave à la réinsertion ou avec des affections qui ne peuvent être améliorées par la réadaptation. Contrairement à la plupart des programmes d'ACC, les vétérans reçoivent l'admissibilité au programme avant d'être évalués.

Les vétérans qui participent au Programme de réadaptation ont besoin d'une certaine forme de remplacement du revenu. L'équipe d'évaluation a conclu que la prestation de remplacement du revenu d'ACC garantit que les vétérans ont un revenu annuel comparable à celui d'un Canadien de la classe moyenne, comme prévu. Toutefois, la PRR peut dissuader un vétéran d'aller jusqu'au terme du Programme de réadaptation, et la méthode actuelle de calcul de la diminution de la capacité de gain ne tient pas compte de la capacité de gain résiduelle des vétérans.

L'intention de la prestation de remplacement du revenu et celle du Programme de réadaptation sont en harmonie avec les priorités du gouvernement du Canada et les rôles et responsabilités du Ministère. Toutefois, les programmes chevauchent les avantages que reçoivent les vétérans dans le cadre du régime d'assurance invalidité prolongée des Forces armées canadiennes du RARM et du Programme de réadaptation professionnelle des Forces armées canadiennes.

Les vétérans se disent satisfaits des services de réadaptation et d'assistance professionnelle qu'ils reçoivent d'ACC. Les données montrent cependant que moins de la moitié des objectifs établis sont atteints et que peu de vétérans signalent un changement positif dans leurs entraves à la réinsertion. Les données révèlent également que peu de vétérans progressent dans le Programme de réadaptation et réussissent le volet professionnel. La combinaison de l'invalidité grave des vétérans, du temps important écoulé entre la blessure et la réadaptation et de la dépendance à l'égard de la prestation de remplacement du revenu constitue une entrave à la réussite du programme.

La mesure actuelle de la capacité de gain des vétérans utilisée lors de la décision relative à la DCG est affectée par le fait que les soldes des militaires sont plus élevées que les salaires des civils. D'autres recherches et d'autres données sont nécessaires pour déterminer si d'autres méthodes de mesure de la capacité de gain conviennent mieux au modèle de réadaptation et de soutien du revenu d'ACC.

Le facteur d'avancement professionnel fonctionne comme prévu et peut, dans certains cas, procurer des avantages financiers importants au cours de la vie

d'un vétéran. Toutefois, l'efficacité du facteur d'avancement professionnel en tant que forme de reconnaissance peut être perçue différemment par les vétérans selon leur situation personnelle.

L'exemption de la PRR des premiers 20 000 \$ de revenus d'emploi a eu peu d'incidence sur la participation des vétérans au marché du travail. Elle a cependant fourni aux vétérans qui travaillent un revenu net accru, en particulier pour ceux qui répondent aux critères relatifs à la DCG. L'analyse montre que les vétérans qui reçoivent une PRR et qui travaillent déclarent des revenus plus élevés que les vétérans qui participaient à l'ancien programme d'allocation pour perte de revenus.

Les dépenses liées au Programme de réadaptation et à la prestation de remplacement du revenu augmentent et continueront d'augmenter dans un avenir prévisible. La hausse des dépenses découle du temps que les vétérans consacrent à la réadaptation et des taux élevés de DCG. La PRR est maintenant un programme d'un milliard de dollars et sera bientôt le plus important programme d'ACC en termes de dépenses.

La conception de la PRR peut faire en sorte que certains vétérans reçoivent des prestations à un taux plus élevé que d'autres, selon la façon dont leur pension militaire est versée. Les vétérans qui reçoivent une pension militaire sous forme d'une série de paiements voient leur pension déduite de leur PRR, tandis que les vétérans qui ont la possibilité de recevoir leur pension sous forme d'un montant forfaitaire et qui choisissent de le faire ne voient pas leur pension déduite des versements futurs de leur PRR. Cela indique une iniquité possible causée par la conception du programme.

L'équipe d'évaluation formule les recommandations suivantes en se fondant sur les constatations de l'évaluation :

Recommandation 1a

Que le directeur général, Politiques et Recherche, élabore des options à des fins d'examen et d'approbation, au besoin, qui garantiront que les vétérans qui s'inscrivent au Programme de réadaptation exigent des interventions de réadaptation pour surmonter une entrave à la participation à la vie civile. Cela pourrait inclure l'évaluation des vétérans avant que l'admissibilité au programme ne soit accordée afin de déterminer les besoins de réadaptation et s'il existe des entraves à la réinsertion dans la vie civile; et si l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que la participation active au programme permette de surmonter l'entrave.

Recommandation 1b

Que le directeur général, Politiques et Recherche, élabore des options stratégiques à des fins d'examen et d'approbation, au besoin, afin d'assurer la sécurité financière des vétérans dont les problèmes de santé attribuables au service empêcheraient le retour à n'importe quel type de travail et lorsque la réadaptation n'est pas une intervention appropriée pour le vétéran.

Recommandation 2

Que le directeur général, Gestion des programmes et de la prestation des services, en collaboration avec le directeur général, Opérations en régions, examine la récente hausse du nombre de renvois à l'Unité de la DCG au titre de la catégorie 5 et règle la situation, le cas échéant.

Recommandation 3

Que le directeur général, Politiques et Recherche, élabore des options fondées sur des données probantes à des fins d'examen et d'approbation, au besoin, afin d'évaluer avec plus d'exactitude la capacité de gain des vétérans à la fin du Programme de réadaptation. Ainsi, le directeur général devrait tenir compte des éléments suivants :

- d'autres mesures pour déterminer la capacité de gain des vétérans, l'efficacité des évaluations de la capacité de gain dans d'autres programmes canadiens de remplacement du revenu et l'efficacité de la mesure de la capacité de gain des vétérans dans d'autres pays alliés;
- l'incidence que les soldes des militaires pourraient avoir sur le seuil actuel de 66⅔ % pour un emploi rémunérateur et convenable dans le marché de travail civil;
- travailler avec d'autres secteurs pour recueillir de l'information sur la capacité de gain des vétérans afin de déterminer la mesure dans laquelle les vétérans sont actuellement près du seuil de 66⅔ % pour un emploi rémunérateur et convenable dans le marché de travail civil;
- explorer des options pour encourager la participation dans le marché du travail; et
- déterminer si le seuil unique de capacité de gain est la meilleure façon de déterminer l'admissibilité à une prestation de remplacement du revenu à long terme, ou s'il faut également tenir compte des différences entre les salaires militaires et civils et la capacité de gain résiduelle du vétéran.

Recommandation 4a

Que le directeur général, Politiques et Recherche, détermine la mesure dans laquelle les bénéficiaires de la PRR choisissent de recevoir leur pension de retraite des Forces armées canadiennes sous forme de valeur de transfert forfaitaire.

Recommandation 4b

Que le directeur général, Politiques et Recherche, élabore des options stratégiques à des fins d'examen et d'approbation, au besoin, afin de s'assurer que les pensions militaires sont déduites de la PRR de façon juste, uniforme et équitable.

Annexes

Annexe A : Services fournis dans le cadre du Programme de réadaptation d'ACC

Les services décrits au tableau 35 ci-dessous sont offerts aux vétérans et/ou à leur conjoint ou survivant qui participent au Programme de réadaptation d'ACC. Il convient de noter que des avantages supplémentaires en matière d'éducation et de formation professionnelle sont offerts aux vétérans par l'entremise de l'allocation pour études et formation d'ACC et des Services de réorientation professionnelle.

Tableau 35 – Services de réadaptation

Type de service	Description	Services/interventions	Méthode de prestation
Réadaptation médicale	Conçue pour stabiliser le fonctionnement, réduire les symptômes et rétablir le fonctionnement physique et/ou psychologique de base du vétéran, dans la mesure du possible	Ces services peuvent comprendre : <ul style="list-style-type: none"> • traitements psychiatriques; • prothèses et aides; • massothérapie; • ergothérapie; • médicaments. 	Remboursement des services rendus par des professionnels de la santé externes ¹²⁵
Réadaptation psychosociale	Conçue pour rétablir l'autonomie fonctionnelle des vétérans et promouvoir l'adaptation aux invalidités permanentes qui ont une incidence sur les activités quotidiennes à la maison et dans la collectivité	Ces services peuvent comprendre : <ul style="list-style-type: none"> • aptitudes à la vie quotidienne; • counseling psychologique; • ergothérapie; • physiothérapie; • counseling familial. 	Remboursement des services rendus par des professionnels de la santé externe ¹²⁶
Réadaptation professionnelle	Conçue pour permettre au vétéran qui présente un problème de santé physique ou mentale de fixer et d'atteindre des objectifs professionnels	Ces services peuvent comprendre : <ul style="list-style-type: none"> • évaluations ou conseils professionnels ; • éducation et instruction; 	Entrepreneur national (depuis la création du programme)

¹²⁵ Les services rendus par des professionnels de la santé externe étaient en place jusqu'à novembre 2022. Depuis ce temps l'entrepreneur national a commencé à offrir tous les types de services de réadaptation.

¹²⁶ *Ibid.*

	compte tenu de son état de santé, sa scolarité, ses compétences et son expérience sur le marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> • services de garde d'enfants; • évaluation/modifications ergonomiques du lieu de travail; • aide à la recherche d'emploi. 	
Assistance professionnelle	Conçue pour les conjoints des membres des FAC libérés pour des raisons médicales qui ont satisfait aux critères relatifs à la DCG; et les survivants de membres des FAC qui sont décédés en raison du service. Des services semblables à ceux de la réadaptation professionnelle des vétérans, dans le but de trouver un emploi convenable.	<p>Ces services peuvent comprendre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • évaluation de l'employabilité; • orientation professionnelle; • formation; • formation en recherche d'emploi; • aide à la recherche d'emploi. 	Entrepreneur national

Annexe B : Consolidation des programmes d'avantages financiers

Le 1^{er} avril 2019, la prestation de remplacement du revenu (PRR) a été instaurée afin de simplifier et de consolider les avantages financiers suivants :

- l'allocation pour perte de revenus;
- l'allocation pour incidence sur la carrière;
- le supplément à l'allocation pour incidence sur la carrière;
- l'allocation de sécurité du revenu de retraite;
- la prestation de retraite supplémentaire.

On trouvera ci-après un aperçu général des avantages et des programmes abrogés. Des renseignements plus détaillés sur la transition à la PRR se trouvent dans la [Politique de transition à la PRR](#).

Allocation pour perte de revenus

L'allocation pour perte de revenus (APR) était une allocation mensuelle imposable qui garantissait que le revenu total d'un vétéran serait égal à au moins 90 % de sa solde brute avant sa libération. L'allocation est passée de 75 % à 90 % de la solde brute le 1^{er} octobre 2016.

Un vétéran peut avoir été admissible à l'APR s'il était un vétéran des Forces armées canadiennes (FAC) participant aux services de réadaptation d'ACC. L'allocation était également offerte aux survivants et aux personnes à charge admissibles.

L'APR était versée jusqu'à ce qu'un vétéran ait terminé son plan de réadaptation ou atteint l'âge de 65 ans.

Allocation pour incidence sur la carrière

L'allocation pour incidence sur la carrière (AIC) était une allocation mensuelle imposable, payable à vie. L'allocation était versée aux vétérans dont les options de carrière étaient limitées en raison d'une maladie ou d'une blessure liée au service.

Un vétéran pouvait y être admissible s'il avait :

- une déficience grave et permanente pour laquelle il avait reçu une prestation d'invalidité;
- une demande de services de réadaptation approuvée par ACC.

Le montant payable de l'AIC était proportionnel à la catégorie attribuée au vétéran. Le minimum payable était de 6 000 \$ par année, avec un maximum de 18 000 \$ par année selon la catégorie. Les taux étaient indexés annuellement.

Les paiements d'AIC prenaient fin le premier jour du mois suivant la date du décès du vétéran.

Supplément à l'allocation pour incidence sur la carrière

Les vétérans qui recevaient l'AIC et qui étaient réputés avoir subi une diminution de la capacité de gain étaient également admissibles au supplément à l'allocation pour incidence sur la carrière (SAIC) mensuel. Le montant maximal du SAIC était de 12 000 \$ par année. Le supplément était versé selon un taux fixe, quelle que soit la catégorie.

Le supplément était versé jusqu'au moment où :

- le vétéran cessait d'être admissible à l'AIC;
- le vétéran n'était plus réputé avoir une DCG.

En cas de décès du vétéran, le SAIC cessait d'être versé le premier jour du mois suivant la date du décès.

Allocation de sécurité du revenu de retraite

L'allocation de sécurité du revenu de retraite (ASRR) était une allocation imposable mensuelle offerte aux vétérans admissibles après l'âge de 65 ans. Cette allocation complétait le revenu annuel total d'un vétéran jusqu'à concurrence de 70 % au moins de ce qu'il recevait en avantages financiers d'ACC avant l'âge de 65 ans. Les survivants étaient également admissibles à cette allocation, dans certains cas.

Admissibilité à l'ASRR

Vétérans des Forces armées canadiennes qui :

- avaient atteint l'âge de 65 ans;
- étaient admissibles à une prestation d'invalidité;
- étaient admissibles à l'APR à l'âge de 65 ans en raison d'une incapacité totale et permanente; **ou**
- étaient admissibles au Régime d'assurance-revenu militaire – invalidité de longue durée (RARM-ILD) le 1^{er} avril 2006 ou après cette date.

Survivants :

- de vétérans qui étaient admissibles à l'ASRR; **ou**

- qui n'étaient plus admissibles à l'APR.

Les survivants étaient généralement admissibles à 50 % de l'ASRR à laquelle le vétéran avait droit, ou aurait eu droit s'il avait présenté une demande, pour le mois au cours duquel il est décédé; ou à 70 % de l'allocation pour perte de revenus qui aurait été payable pour le mois au cours duquel le militaire ou le vétéran, s'il était vivant, aurait atteint l'âge de 65 ans.

L'ASRR cessait le dernier jour du mois au cours duquel le vétéran ou le survivant était décédé.

Prestation de retraite supplémentaire

La prestation de retraite supplémentaire (PRS) était une prestation forfaitaire imposable versée aux personnes âgées de 65 ans qui recevaient une APR à long terme. Elle avait été offerte en reconnaissance des cotisations moindres au régime de retraite qu'un vétéran pouvait avoir versées. La PRS était égale à 2 % de la somme totale de toutes les APR payables à un vétéran ou à un survivant admissible avant toute déduction de revenu applicable.

Admissibilité à la PRS

Les vétérans pouvaient être admissibles s'ils avaient reçu une APR et que cette dernière avait pris fin.

Les survivants pouvaient être admissibles s'ils recevaient une APR pour survivant et que cette dernière avait pris fin.

Annexe C : Analyse de l'environnement

Pour aider à mettre en contexte le Programme de réadaptation d'ACC et la prestation de remplacement du revenu, l'équipe d'évaluation a examiné les programmes semblables offerts par d'autres ministères des anciens combattants, des commissions provinciales des accidents du travail et le gouvernement fédéral canadien.

Ministères des anciens combattants d'autres pays

L'équipe d'évaluation a examiné les programmes de réadaptation des vétérans en Australie, en Nouvelle-Zélande et aux États-Unis, car leurs programmes comportent des éléments comparables à ceux du programme de réadaptation d'ACC. Chacun de ces pays fournit divers niveaux de soutien pour les services et les avantages de réadaptation. L'équipe d'évaluation a également fait des recherches sur les prestations de soutien économique semblables à la prestation de remplacement du revenu (PRR) d'ACC à des fins de comparaison.

D'après l'analyse des trois pays, l'équipe d'évaluation a noté que le programme australien est celui qui ressemble le plus au Programme de réadaptation d'ACC.

Australie

Le Department of Veterans' Affairs (ministère des anciens combattants ou DVA) de l'Australie offre des services de réadaptation aux vétérans si leur blessure ou leur affection est liée au service. Un droit à des prestations d'invalidité est également requis pour l'admissibilité à la réadaptation.

Les services et soutiens de réadaptation du DVA comprennent la gestion médicale, le soutien social et la réadaptation professionnelle. Pour participer aux services de réadaptation, le vétéran doit d'abord faire l'objet d'une évaluation et, si un plan de réadaptation est approuvé, son médecin doit remplir un certificat médical pour confirmer sa capacité médicale avant la création du plan.

Ces modalités sont comparables à celles du Programme de réadaptation d'ACC, selon lequel la blessure ou l'affection du vétéran doivent être liées au service. Le programme comprend des services de réadaptation professionnelle, psychosociale et médicale.

Le DVA de l'Australie fournit des indemnités pour perte financière due à l'incapacité (ou à la capacité réduite) de travailler en raison d'une blessure ou d'une maladie dont le lien avec le service a été reconnu en vertu de la *Military Rehabilitation and Compensation Act 2004* (MRCA) ou de la *Safety, Rehabilitation and Compensation (Defence-related Claims) Act 1988* (DRCA). Ces indemnités sont connues sous le nom de prestations d'incapacité

(paiements). Les paiements d'incapacité sont fondés sur la différence entre le revenu normal du vétéran (ce qu'il gagnait avant la blessure ou l'incapacité) et son revenu réel ou sa capacité de gain au moment où il devient incapable de servir ou de travailler. Les paiements sont initialement payables à un taux égal à 100 % de son revenu normal, déduction faite de tout montant de revenu réel au moment où il devient incapable de servir ou de travailler et de tout paiement de pension de retraite du Commonwealth (pension et/ou montant forfaitaire) qu'il reçoit. Si le vétéran reçoit des paiements pendant plus de 45 semaines, les paiements sont fondés sur un pourcentage de son revenu normal (entre 75 % et 100 %, selon le nombre d'heures qu'il peut travailler chaque semaine), moins son revenu réel (et tout paiement de pension de retraite du Commonwealth). Cela a pour effet de réduire le montant qu'il reçoit s'il ne travaille pas à temps plein. S'il ne travaille pas, le taux est réduit à 75 % de son revenu normal.

Si le vétéran reçoit des paiements d'incapacité, on peut s'attendre à ce qu'il participe à un programme de réadaptation lancé par le DVA pour accroître sa capacité d'occuper un emploi convenable (un emploi convenable qui est adapté aux compétences et au niveau d'incapacité du vétéran).

La prestation d'incapacité est comparable à la PRR d'ACC; elle est également déterminée à l'aide du calcul de la perte de revenus.

Le DVA de l'Australie a un programme distinct de réadaptation professionnelle des vétérans qui facilite l'accès des vétérans admissibles à des soutiens liés au travail visant à les aider à trouver ou à conserver un emploi rémunéré et convenable. Parmi ces services, citons les évaluations professionnelles, l'orientation professionnelle et l'aide à la rédaction d'un curriculum vitae. Le programme de réadaptation professionnelle des vétérans est un programme volontaire; il n'y a aucune obligation pour un vétéran de participer à un programme de réadaptation, et il n'y a pas de suspension des prestations pour non-conformité.

Les services de réadaptation professionnelle d'ACC sont de nature semblable au programme de réadaptation professionnelle des vétérans du DVA, car ils aident les vétérans ou leur époux/conjoint de fait ou survivants admissibles à se concentrer sur les options de retour au travail. Ces services comprennent par exemple de l'aide à choisir une carrière, ainsi que l'éducation ou la formation. Le plan d'assistance professionnelle peut comprendre des services d'orientation professionnelle, des évaluations de l'employabilité, une formation et de l'aide à la recherche d'emploi.

Nouvelle-Zélande

Le ministère des anciens combattants de la Nouvelle-Zélande a un programme de services de réadaptation qui comprend à la fois la réadaptation sociale et la réadaptation professionnelle. Le volet social du programme vise à rétablir

l'autonomie d'un vétéran dans toute la mesure du possible. Le volet professionnel vise à aider un vétéran, s'il y a lieu, à conserver un emploi, à obtenir un emploi ou à retrouver ou à acquérir une autonomie professionnelle. Les critères d'admissibilité diffèrent entre la réadaptation sociale et la réadaptation professionnelle.

Pour la réadaptation sociale :

- il doit s'agir d'une blessure ou d'une maladie résultant directement d'une blessure ou d'une maladie pour laquelle un vétéran est admissible à un droit ou à un service en vertu des articles 40 et/ou 85 de la loi.

Pour la réadaptation professionnelle :

- les vétérans doivent être admissibles à un droit ou à un service énuméré aux articles 40 et/ou 85 de la loi en cas de blessure ou de maladie; **et**
- avoir droit à une indemnité de revenu hebdomadaire ou à une indemnité hebdomadaire; **ou**
- être susceptibles d'avoir droit à une indemnité de revenu hebdomadaire ou à une indemnité hebdomadaire, à moins qu'ils ne reçoivent des services de réadaptation professionnelle; **ou**
- être en congé parental.

La Nouvelle-Zélande fournit des paiements de soutien du revenu au moyen d'une indemnité de revenu hebdomadaire ou d'une indemnité hebdomadaire. L'indemnité de revenu hebdomadaire est destinée aux vétérans qui sont incapables de travailler à temps plein en raison d'une blessure ou d'une maladie **quelconque**, tandis que l'indemnité hebdomadaire est destinée aux vétérans qui sont incapables de travailler à temps plein **en raison d'une blessure ou d'une maladie liée au service**. L'indemnité de revenu hebdomadaire et l'indemnité hebdomadaire sont versées à 80 % de la solde moyenne, mais le montant varie en fonction des revenus du vétéran à prendre en compte.

Les programmes susmentionnés de la Nouvelle-Zélande sont également comparables au Programme de réadaptation et à la prestation de remplacement du revenu d'ACC. La blessure ou l'affection du vétéran doivent être liées au service pour que ce dernier soit admissible au Programme de réadaptation, qui comprend des services de réadaptation professionnelle, psychosociale et médicale. La PRR d'ACC offre un soutien économique aux vétérans qui font face à une entrave à la réinsertion dans la vie civile. Elle équivaut à 90 % du revenu mensuel du vétéran avant sa libération, ce qui est plus généreux que les indemnités de la Nouvelle-Zélande.

États-Unis

Le département des anciens combattants des États-Unis offre un programme professionnel appelé Vocational Readiness and Employment (capacité professionnelle et emploi) [anciennement Vocational Rehabilitation and Employment ou réadaptation professionnelle et emploi). Les services de réadaptation sont accessibles dans le cadre de ce programme. Les critères d'admissibilité comprennent une libération honorable et une invalidité liée au service approuvée par le département avec une cote d'invalidité d'au moins 10 %.

Si le vétéran a été libéré avant le 1^{er} janvier 2013, la période d'admissibilité de base se termine 12 ans après la plus tardive des dates suivantes :

- la date à laquelle le vétéran a reçu l'avis de sa date de libération;
- la date à laquelle le vétéran a reçu du Département sa première cote d'invalidité liée au service.

La période d'admissibilité de base peut être prolongée si un conseiller en réadaptation professionnelle conclut que le vétéran a un grave handicap à l'emploi. Le fait d'avoir un grave handicap à l'emploi signifie que l'invalidité liée au service limite considérablement la capacité de se préparer à un emploi convenable, d'obtenir et de conserver un emploi convenable (un emploi qui n'aggrave pas le handicap, qui est stable et qui correspond aux capacités, aux aptitudes et aux intérêts du vétéran).

Si le vétéran a été libéré le 1^{er} janvier 2013 ou après cette date, la période d'admissibilité de base de 12 ans ne le vise pas. Il n'y a pas de limite à son admissibilité.

Les militaires actifs peuvent être admissibles s'ils satisfont à au moins l'une des exigences suivantes :

- avoir une cote d'invalidité avant la libération de 20 % ou plus (cote provisoire) et quitter bientôt les forces armées; **ou**
- être en attente de libération en raison d'une maladie ou blessure grave survenue alors que le militaire était en service actif.

Selon les besoins et les objectifs du vétéran, certains des services peuvent comprendre des services de counseling professionnel, de formation professionnelle, de rédaction de curriculum vitae, de recherche d'emploi, de formation en cours d'emploi, d'études et de formation postsecondaires, de services de réadaptation, de soutien et de services de vie autonome.

Il n'y a pas d'avantage financier comparable à la PRR d'ACC, mais le Département fournit une allocation financière, prévue par le Post-9/11 GI Bill,

connue sous le nom d'allocation de subsistance. Cette allocation aide les vétérans à suivre un programme d'études ou de formation. Elle est versée chaque mois et est basée sur l'assiduité, le nombre de personnes à charge et le type de formation. Au 1^{er} octobre 2023, le montant mensuel maximal était de 3 251,38 \$.

Commissions provinciales des accidents du travail

Partout au Canada, les commissions des accidents du travail ont pour raison d'aider les travailleurs à se remettre d'une blessure ou d'une maladie professionnelle en offrant des prestations et des services. Les prestations les plus couramment offertes sont les prestations d'assurance-salaire, les prestations d'invalidité permanente, le remboursement des frais médicaux et des frais de réadaptation et les prestations pour personnes à charge si un travailleur décède des suites de ses blessures.

Les employeurs financent les programmes provinciaux d'indemnisation des accidentés du travail en fonction de plusieurs facteurs, soit leur feuille de paie, la catégorie de leur industrie, le niveau de risque dans l'industrie en question et leur cote d'expérience individuelle. L'évaluation de l'expérience permet une évaluation variable des employeurs individuels en fonction de l'augmentation ou de la diminution du nombre d'accidents dans leur lieu de travail.

Comme le montre le tableau 36, plus de la moitié des provinces et des territoires canadiens versent des prestations d'assurance-salaire nettes et non imposables de 90 % aux travailleurs admissibles.

Tableau 36 – Pourcentage des prestations d'assurance-salaire et maximum de la rémunération assurable par province ou territoire (en date de 2023)

Province/territoire	Prestations d'assurance-salaire	Maximum de la rémunération assurable ¹²⁷
Alberta	90 % net	102 100 \$ ¹²⁸
Colombie-Britannique	90 % net	112 800 \$ ¹²⁹
Île-du-Prince-Édouard	90 % net	65 000 \$ ¹³⁰

¹²⁷ [Association des commissions des accidents du travail du Canada](#)

¹²⁸ [Workers' Compensation Board de l'Alberta – Assurance-salaire \(en anglais seulement\)](#)

¹²⁹ [WorkSafe BC – Taux de salaire maximaux aux fins des prestations d'assurance-salaire \(en anglais seulement\)](#)

¹³⁰ [Workers Compensation Board de l'Île-du-Prince-Édouard – Rémunération assurable maximale, 2023 \(en anglais seulement\)](#)

Manitoba	90 % net	153 380 \$ ¹³¹
Nouveau-Brunswick	85 % net	74 800 \$ ¹³²
Nouvelle-Écosse	75 % net – 26 premières semaines 85 % net – 27 semaines et au-delà	69 800 \$ ¹³³
Ontario	85 % net	110 000 \$ ¹³⁴
Québec	90 % net	91 000 \$ ¹³⁵
Saskatchewan	90 % net	96 945 \$ ¹³⁶
Terre-Neuve-et-Labrador	85 % net	72 870 \$ ¹³⁷
Territoires du Nord-Ouest/Nunavut	90 % net	107 400 \$ ¹³⁸
Yukon	75 % en moyenne par semaine – perte de revenus	98 093 \$ ¹³⁹

Régimes du gouvernement fédéral

Plusieurs régimes de prestations d'invalidité sont en place pour les employés du gouvernement du Canada. Deux des plus gros plans sont le Régime d'assurance-invalidité pour la fonction publique et le Régime d'assurance-invalidité de la Gendarmerie royale du Canada (GRC).

Régime d'assurance-invalidité (AI) pour la fonction publique

Le Régime d'AI offre une prestation de revenu mensuelle aux employés qui sont incapables de travailler pendant une longue période en raison d'une maladie ou d'une blessure entraînant une invalidité totale qui n'est pas liée au travail. Les prestations sont versées sous réserve d'une période d'élimination de

¹³¹ [Workers Compensation Board du Manitoba – Calcul des prestations d'assurance-salaire, 2023](#)

¹³² [Travail sécuritaire NB – Salaire assurable maximum](#)

¹³³ [Workers Compensation Board de la Nouvelle-Écosse – Rémunération assurable maximale, 2023 \(en anglais seulement\)](#)

¹³⁴ [WSIB de l'Ontario – Gains assurables maximaux, 2023](#)

¹³⁵ [CNESST du Québec – Indemnité de remplacement du revenu](#)

¹³⁶ [Workers' Compensation Board de la Saskatchewan – Rémunération assurable maximale \(en anglais seulement\)](#)

¹³⁷ [Workplace NL – Rémunération assurable maximale, 2023 \(en anglais seulement\)](#)

¹³⁸ [Workers' Safety and Compensation Commission des Territoires du Nord-Ouest – Rémunération assurable maximale \(en anglais seulement\)](#)

¹³⁹ [Workers' Safety and Compensation Board du Yukon – Rémunération assurable maximale \(en anglais seulement\)](#)

13 semaines ou de l'épuisement des congés de maladie, selon la dernière de ces éventualités.

Les employés sont admissibles à des prestations pour une période pouvant aller jusqu'à 24 mois s'ils deviennent totalement invalides (c.-à-d. dans un état continu d'incapacité en raison d'une maladie ou d'une blessure qui les empêche d'accomplir les tâches de leur emploi habituel). Si, à la fin de cette période de 24 mois, ils sont incapables d'exercer un emploi comparable pour lequel ils possèdent une formation ou une expérience suffisante, ils continueront de toucher des prestations. Aux fins du Régime d'AI, l'expression « emploi comparable » s'entend d'un emploi dont le taux de rémunération est d'au moins 66⅔ % du taux de rémunération du poste actuel de l'employé. Si l'invalidité des employés les empêche de faire leur travail, et plus tard d'occuper un emploi comparable, ils continueront de recevoir des prestations aussi longtemps qu'ils demeurent invalides, mais pas au-delà de leur 65^e anniversaire.

La prestation annuelle brute est de 70 % du salaire annuel assuré des employés à la date de fin de la période d'élimination. Les prestations sont assujetties à des déductions comme les prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada et celles du Régime de rentes du Québec.

Régime d'assurance-invalidité de la GRC (Régime d'AI de la GRC)

Le Régime d'AI de la GRC vise à combler un vide financier en offrant un remplacement partiel du revenu après le renvoi si un membre est totalement invalide et incapable de travailler.

Si un membre devient totalement invalide, il peut recevoir une prestation d'invalidité pour compléter ses revenus provenant d'autres sources, y compris les pensions, afin de s'assurer qu'il reçoit au moins 75 % de son salaire brut à son renvoi.

Pour être admissible, un membre sera considéré comme « totalement invalide » si :

- **Au cours de la période d'évaluation initiale** (de la date d'invalidité à 24 mois après son renvoi), il est continuellement incapable physiquement ou mentalement, en raison d'une maladie ou d'une blessure corporelle, d'accomplir les tâches essentielles liées à son poste.
- **Après la période d'évaluation initiale** (24 mois après son renvoi), il sera considéré comme totalement invalide si la maladie ou la blessure l'empêche d'obtenir un emploi rémunérateur.

Par « emploi rémunérateur », on entend que le membre est médicalement capable d'effectuer un travail qui procure un revenu d'au moins 50 % de son revenu mensuel.

La prestation correspond à un maximum de 75 % du salaire mensuel brut au renvoi, moins les autres revenus qu'un membre peut recevoir. (c.-à-d. RPC, revenu d'emploi, etc.)

Un résumé des programmes de remplacement du revenu et des régimes d'assurance-salaire examinés au cours de l'évaluation se trouve au tableau 37.

Tableau 37 – Résumé des programmes de remplacement du revenu et des régimes d'assurance-salaire examinés

Programmes de remplacement du revenu/régimes d'assurance-salaire	Remplacement du revenu/assurance-salaire	Seuil de l'« emploi rémunérateur »	Facteurs
Prestation de remplacement du revenu d'ACC	90 % du revenu brut	66⅔ %	Participation requise au Programme de réadaptation d'ACC
Prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada	Montant de base : 558,74 \$. Montant maximal en décembre 2023 : 1 546,05 \$. Les prestations d'invalidité après-retraite affichent un taux fixe de 558,74 \$.	Si le revenu d'emploi brut se situe entre 6 600 \$ et 18 508,36 \$, les prestations d'invalidité peuvent être touchées. Si le revenu d'emploi brut est supérieur à 18 508,36 \$, cela montre qu'une personne est capable de travailler et ne sera probablement plus admissible aux prestations d'invalidité.	L'affection doit être grave et prolongée. Des fonds supplémentaires seront ajoutés au montant mensuel de base en fonction des primes qu'une personne a versées au RPC pendant qu'elle travaillait.
Régime d'assurance-invalidité pour la fonction publique	70 % brut	66⅔ %	Membres exclus et syndiqués
Commissions des accidents du travail du Canada	75 % à 90 %	S.O. – Les prestations peuvent continuer d'être un complément à tout revenu gagné.	Non imposables

Régime d'assurance-invalidité prolongée des Forces armées canadiennes	75 % du revenu brut		Le seuil de 66⅔ % est utilisé officieusement comme seuil de l'emploi rémunérateur.
Régime d'assurance-invalidité de la Gendarmerie royale du Canada	75 %	50 %	
Ministère des anciens combattants – Australie	100 % pendant les 45 premières semaines Au-delà de 45 semaines – elles sont basées sur un pourcentage de leur revenu normal (de 75 % à 100 % selon le nombre d'heures travaillées chaque semaine)		Appelées prestations d'incapacité (paiements)
Département des anciens combattants – États-Unis	Il n'y a pas de programme de remplacement du revenu comparable.		Il offre un programme de pension et un programme d'indemnisation en cas d'invalidité.
Ministère des anciens combattants – Nouvelle-Zélande	80 % du salaire moyen		
Ministère des anciens combattants – Royaume-Uni	30 % à 100 % selon le niveau de déficience	S.O.	L'âge du vétéran est pris en compte.

Annexe D : Affections les plus courantes pour lesquelles la réadaptation des vétérans a été approuvée

Le tableau 38 montre les affections les plus courantes chez les 4 399 participants au Programme de réadaptation dont le plan de réadaptation a été fermé en 2021-2022. Les vétérans peuvent avoir plus d'une affection. La réadaptation pour 3 170 affections supplémentaires a été approuvée avec une fréquence inférieure à 2 % ou ne pouvant pas être catégorisée en raison d'une erreur de saisie.

Tableau 38 – Affections pour lesquelles la réadaptation des vétérans a été approuvée

Affection	Clients	Pourcentage	Degré d'invalidité moyen
Trouble de stress post-traumatique	2 064	47 %	35,9 %
Troubles dépressifs, y compris la dysthymie et la dépression majeure	623	14 %	20,0 %
Acouphènes	489	11 %	7,1 %
Discopathie lombaire	441	10 %	12,5 %
Arthrose du genou	340	8 %	7,3 %
Discopathie cervicale	296	7 %	12,3 %
Hypoacousie	288	7 %	7,9 %
Lombalgie chronique mécanique	242	6 %	8,6 %
Lésions intra-articulaires du genou	214	5 %	8,9 %
Arthrose de la colonne lombaire	196	4 %	11,9 %
Arthrose du genou	191	4 %	6,7 %
Trouble d'adaptation	188	4 %	20,8 %
Fasciite plantaire	163	4 %	4,2 %
Arthrose de la hanche	144	3 %	10,8 %
Syndrome fémoro-patellaire	143	3 %	6,8 %
Troubles anxieux (y compris le trouble panique)	135	3 %	9,9 %
Trouble anxieux généralisé	107	2 %	17,7 %
Arthrose de la colonne cervicale	97	2 %	9,8 %
Arthrose de l'articulation de l'épaule	78	2 %	4,3 %

Source : Analyse par la DGVE des données de GCcas et du RPSC.

Annexe E : Analyse comparative entre les sexes (ACS) Plus – Programme de réadaptation et prestation de remplacement du revenu

Aperçu

La présente annexe contient un aperçu des clients qui avaient accès à la prestation de remplacement du revenu (PRR) ou au Programme de réadaptation au 31 mars 2022. Cette analyse vise à fournir une ACS Plus des clients qui accèdent à ces programmes. Les clients sont répartis par programme et par type de client, car cela a une incidence sur les critères d'admissibilité. L'ACS Plus de ces clients tient compte de leur âge, de leur sexe, de leur état matrimonial, de leur région, de leur langue écrite de préférence en plus du type de collectivité. Tous les renseignements contenus dans la présente annexe ont été compilés par la DGVE au moyen d'une analyse des données du RPSC.

Méthode

- Les clients bénéficiaires d'une PRR comprennent les personnes admissibles ou recevant un paiement au 31 mars 2022. Ne comprend pas les clients bénéficiaires d'un supplément à l'allocation pour incidence sur la carrière qui ont fait la transition vers la PRR et qui, soit ne recevait pas d'allocation pour perte de revenus ou d'allocation de sécurité du revenu de retraite, ou soit ont des déductions pour d'autres sources de revenus qui se traduisent par une réduction à 0 \$ de la portion restante de PRR (210 au total).
- Les clients en réadaptation comprennent les personnes indiquées comme participant au Programme de réadaptation au 31 mars 2022.
- Tous les pourcentages sont arrondis au pour cent le plus proche.

Résumé de l'ACS Plus du Programme de réadaptation

Tableau 39 – Résumé général

Type de client	Nombre	Pourcentage
Vétérán	13 226	99 %
Survivant/conjoint	137	1 %
Total	13 363	100 %

Tableau 40 – Résumé selon l'âge

Type de client	Âge	Nombre	Pourcentage
Vétérant	29 ans et moins	490	4 %
Vétérant	De 30 à 39 ans	3 246	25 %
Vétérant	De 40 à 49 ans	3 605	27 %
Vétérant	De 50 à 59 ans	4 351	33 %
Vétérant	De 60 à 69 ans	1 482	11 %
Vétérant	De 70 à 79 ans	49	0 %
Vétérant	De 80 à 89 ans	2	0 %
Vétérant	90 ans et plus	1	0 %
Total		13 226	100 %
Survivant/conjoint	29 ans et moins	1	1 %
Survivant/conjoint	De 30 à 39 ans	37	27 %
Survivant/conjoint	De 40 à 49 ans	55	40 %
Survivant/conjoint	De 50 à 59 ans	36	26 %
Survivant/conjoint	De 60 à 69 ans	8	6 %
Total		137	100 %

Tableau 41 – Résumé selon le sexe

Type de client	Sexe	Nombre	Pourcentage
Vétérant	Femme	2 630	20 %
Vétérant	Homme	10 584	80 %
Vétérant	Inconnu	12	0 %
Total		13 226	100 %
Survivant/conjoint	Femme	133	97 %
Survivant/conjoint	Homme	4	3 %
Total		137	100 %

Tableau 42 – Résumé selon la langue

Type de client	Langue	Nombre	Pourcentage
Vétérant	Anglais	10 758	81 %
Vétérant	Français	2 467	19 %
Vétérant	Inconnu	1	0 %
Total		13 226	100 %
Survivant/conjoint	Anglais	124	91 %
Survivant/conjoint	Français	11	8 %
Survivant/conjoint	Inconnu	2	1 %
Total		137	100 %

Tableau 43 – Résumé selon l'état matrimonial

Type de client	État matrimonial	Nombre	Pourcentage
Vétérant	Marié ou conjoint de fait	4 297	32 %
Vétérant	Séparé ou divorcé	555	4 %
Vétérant	Célibataire	8 279	63 %
Vétérant	Survivant ou veuf	66	0 %
Vétérant	Inconnu	29	0 %
Total		13 226	100 %
Survivant/conjoint	Marié ou conjoint de fait	122	89 %
Survivant/conjoint	Séparé ou divorcé	2	1 %
Survivant/conjoint	Célibataire	1	1 %
Survivant/conjoint	Survivant ou veuf	12	9 %
Total		137	100 %

Tableau 44 – Résumé selon la région

Type de client	Région	Nombre	Pourcentage
Vétérant	Atlantique	3 719	28 %
Vétérant	Centre	6 122	46 %
Vétérant	Territoires	12	0 %
Vétérant	Inconnu ou à l'extérieur du Canada	135	1 %
Vétérant	Ouest	3 238	24 %
Total		13 226	100 %
Survivant/conjoint	Atlantique	44	32 %
Survivant/conjoint	Centre	43	31 %
Survivant/conjoint	Inconnu ou à l'extérieur du Canada	1	1 %
Survivant/conjoint	Ouest	49	36 %
Total		137	100 %

Tableau 45 – Résumé selon le type de collectivité

Type de client	Type de collectivité	Nombre	Pourcentage
Vétérant	Collectivité rurale	3 411	26 %
Vétérant	Collectivité urbaine	9 658	73 %
Vétérant	Inconnu	157	1 %
Total		13 226	100 %
Survivant/conjoint	Collectivité rurale	41	30 %
Survivant/conjoint	Collectivité urbaine	94	69 %

Survivant/conjoint	Inconnu	2	1 %
Total		137	100 %

Résumé de l'ACS Plus de la prestation de remplacement du revenu

Tableau 46 – Résumé général

Type de client	Nombre de clients	Pourcentage
Vétérán	25 780	97 %
Survivant/orphelin	707	3 %
Total	26 487	100 %

Tableau 47 – Résumé selon l'âge

Type de client	Âge	Nombre	Pourcentage
Vétérán	29 ans et moins	461	2 %
Vétérán	De 30 à 39 ans	4 104	16 %
Vétérán	De 40 à 49 ans	6 018	23 %
Vétérán	De 50 à 59 ans	9 912	38 %
Vétérán	De 60 à 69 ans	5 081	20 %
Vétérán	De 70 à 79 ans	204	1 %
Total		25 780	100 %
Survivant/orphelin	29 ans et moins	316	45 %
Survivant/orphelin	De 30 à 39 ans	62	9 %
Survivant/orphelin	De 40 à 49 ans	100	14 %
Survivant/orphelin	De 50 à 59 ans	130	18 %
Survivant/orphelin	De 60 à 69 ans	84	12 %
Survivant/orphelin	De 70 à 79 ans	15	2%

Total		707	100%
--------------	--	------------	-------------

Tableau 48 – Résumé selon l'âge moyen

Type de client	Nombre	Âge moyen
Vétérán	25 780	51
Survivant/orphelin	707	36
Total	26 487	

Tableau 49 – Résumé selon le sexe

Type de client	Sexe	Nombre de clients	Pourcentage
Vétérán	Femme	4 799	19 %
Vétérán	Homme	20 960	81 %
Vétérán	Inconnu	21	<1 %
Total		25 780	100 %
Survivant/orphelin	Femme	540	76 %
Survivant/orphelin	Homme	165	23 %
Survivant/orphelin	Inconnu	2	< 1 %
Total		707	100 %

Tableau 50 – Résumé selon la langue

Type de client	Langue écrite de préférence	Nombre	Pourcentage
Vétérán	Anglais	20 244	79 %
Vétérán	Français	5 535	21 %
Vétérán	Inconnu	1	0 %

Total		25 780	100 %
Survivant/orphelin	Anglais	589	83 %
Survivant/orphelin	Français	118	17 %
Total		707	100 %

Tableau 51 – Résumé selon l'état matrimonial

Type de client	État matrimonial	Vétérans	Pourcentage
Vétérant	Conjoint de fait	2 140	8 %
Vétérant	Conjoint de fait	890	3 %
Vétérant	Marié	8 430	33 %
Vétérant	Marié/conjoint de fait (vivant séparément)	16	< 1 %
Vétérant	Divorcé	526	2 %
Vétérant	Séparé	967	4 %
Vétérant	Séparé – Volontaire	191	1 %
Vétérant	Célibataire	12 324	48 %
Vétérant	Survivant	26	< 1 %
Vétérant	Veuf	222	1 %
Vétérant	Séparé – Involontaire	3	< 1 %
Vétérant		45	< 1 %
Total		25 780	100 %

Survivant/orphelin	Conjoint de fait	2	< 1 %
Survivant/orphelin	Marié	6	1 %
Survivant/orphelin	Séparé	2	< 1 %
Survivant/orphelin	Célibataire	313	44 %
Survivant/orphelin	Survivant	103	15 %
Survivant/orphelin	Veuf	276	39 %
Survivant/orphelin		5	1 %
Total		707	100 %

Tableau 52 – Résumé selon la région

Type de client	Région	Nombre	Pourcentage
Vétérant	Atlantique	7 483	29 %
Vétérant	Centre	12 672	49 %
Vétérant	Territoires	15	<1 %
Vétérant	Inconnu ou à l'extérieur du Canada	258	1 %
Vétérant	Ouest	5 352	21 %
Total		25 780	100 %
Survivant/orphelin	Atlantique	195	28 %
Survivant/orphelin	Centre	341	48 %
Survivant/orphelin	Territoires	4	1 %

Survivant/orphelin	Inconnu ou à l'extérieur du Canada	2	<1 %
Survivant/orphelin	Ouest	165	23 %
Total		707	100 %

Tableau 53 – Résumé selon le type de collectivité

Type de client	Type de collectivité	Nombre	Pourcentage
Vétérant	Collectivité rurale	7 301	28 %
Vétérant	Inconnu	287	1 %
Vétérant	Collectivité urbaine	18 192	71 %
Total		25 780	100 %
Survivant/orphelin	Collectivité rurale	142	20 %
Survivant/orphelin	Inconnu	3	< 1 %
Survivant/orphelin	Collectivité urbaine	562	79 %
Total		707	100 %

Annexe F : Grade des vétérans qui participent au Programme de réadaptation au moment de leur libération

L'examen des dossiers effectué dans le cadre de l'évaluation a révélé qu'environ 55 % des participants au Programme de réadaptation quittent les Forces armées canadiennes (FAC) à un grade de sous-officier subalterne plutôt qu'à un grade d'officier (officiers ou sous-officiers [45 %]). Les grades militaires (du plus élevé au plus bas) et les constatations de l'examen des dossiers sont présentés ci-dessous dans le tableau 54¹⁴⁰.

Tableau 54 – Grade des participants au Programme de réadaptation au moment de leur libération (d'après l'examen des dossiers)

Grades	Armée et Aviation	Marine	Nombre	Pourcentage
Officiers généraux	Général (gén)	Amiral (am)	0	0
Officiers généraux	Lieutenant-général (lgén)	Vice-amiral (vam)	0	0
Officiers généraux	Major-général (mgén)	Contre-amiral (cam)	0	0
Officiers généraux	Brigadier-général (bgén)	Commodore (cmdre)	0	0
Officiers supérieurs	Colonel (col)	Capitaine de vaisseau (capv)	1	0,3 %
Officiers supérieurs	Lieutenant-colonel (lcol)	Commandant (cmdt)	3	0,9 %
Officiers supérieurs	Major (maj)	Capitaine de corvette (capc)	9	2,6 %
Officiers subalternes	Capitaine (capt)	Lieutenant de vaisseau (ltv)	25	7,1 %
Officiers subalternes	Lieutenant (lt)	Enseigne de vaisseau de 1 ^{re} classe (ens 1)	5	1,4 %
Officiers subalternes	Sous-lieutenant (slt)	Enseigne de vaisseau de 2 ^e classe (ens 2)	3	0,9 %
Officiers subordonnés	Élève-officier (élof)	Aspirant de marine (aspm)	7	2,0 %

¹⁴⁰ Grades militaires selon [Canada.ca](https://canada.ca), dernière modification le 30 août 2023.

Adjudants, officiers mariniers et sous-officiers supérieurs	Adjudant-chef (adjuc)	Premier maître de 1 ^{re} classe (pm 1)	5	1,4 %
Adjudants, officiers mariniers et sous-officiers supérieurs	Adjudant-maître (adjum)	Premier maître de 2 ^e classe (pm 2)	10	2,8 %
Adjudants, officiers mariniers et sous-officiers supérieurs	Adjudant (adj)	Maître de 1 ^{re} classe (m 1)	31	8,8 %
Adjudants, officiers mariniers et sous-officiers supérieurs	Sergent (sgt)	Maître de 2 ^e classe (m 2)	56	16,0 %
Militaires du rang (subalternes)	Caporal-chef (cplc)	Matelot-chef (matc)	44	12,5 %
Militaires du rang (subalternes)	Caporal (cpl)	Matelot de 1 ^{re} classe (mat 1)	118	33,6 %
Militaires du rang (subalternes)	Soldat (formé) (sdt (f)) Aviateur (formé) (avr (f))	Matelot de 2 ^e classe (mat 2)	17	4,8 %
Militaires du rang (subalternes)	Soldat (confirmé) (sdt (c)) Aviateur (confirmé) (avr (c))	Matelot de 3 ^e classe (mat 3)	12	3,4 %
Inconnu			5	1,4 %
Total			351	100,0 %

Annexe G : Profil des clients répondant aux critères relatifs à la diminution de la capacité de gain

Introduction

La présente annexe contient un aperçu sous l'angle de l'Analyse comparative entre les sexes Plus des clients participant au Programme de réadaptation qui répondaient aux critères relatifs à la diminution de la capacité de gain (DCG) depuis la création de la prestation de remplacement du revenu, en 2019. Les données de GCcas et du Réseau de prestation des services aux clients (RPSC) sont combinées pour créer un ensemble de données épurées. Les données sont en date du 30 août 2022.

Remarques et hypothèses

- Les clients sont dénombrés une seule fois dans la mesure du possible.
- Les statistiques présentées peuvent dénombrer les clients plusieurs fois, en fonction des renseignements uniques mesurés par chaque sortie de réadaptation (p. ex. achèvement ou annulation, exercice, etc.).
- Contient les clients qui ont achevé le Programme de réadaptation ou qui en ont été retirés.
- Les personnes à charge qui quittaient le Programme de réadaptation ont été exclues.
- La décision favorable relative à la DCG la plus récente a été recensée pour chaque client.
- On suppose que les vétérans ont été transférés du RPSC à GCcas avant le 1^{er} novembre 2020. Ainsi, seules les sorties du Programme de réadaptation seront intégrées dans GCcas, à compter de cette période.

Tableau 55 – Vétérans quittant le Programme de réadaptation (du 1^{er} avril 2019 au 22 août 2022)

Nombre total de vétérans	Vétérans répondant aux critères relatifs à la DCG	Taux de DCG	Âge moyen des vétérans à la sortie du Programme de réadaptation	Âge moyen des vétérans répondant aux critères relatifs à la DCG
10 786	7 957	74 %	50	50

Tableau 56 – Vétérans quittant le Programme de réadaptation selon la raison de la fermeture du plan de réadaptation

Raison de la fermeture	Nombre total de clients	Clients répondant aux critères relatifs à la DCG	Taux de DCG
Achèvement	9 559	7 835	82 %
Annulation	1 193	142	12 %
Décès*	112	17	15 %
Total	10 864	7 994	74 %

*Le décès constitue une option de fermeture propre à GCcas. Remarque : il y a 10 786 clients uniques. Les clients peuvent avoir quitté le programme à plusieurs points au cours de la période visée (du 1^{er} avril 2019 au 22 août 2022).

Tableau 57 – Vétérans quittant le Programme de réadaptation selon le sexe et le taux de DCG

Sexe	Nombre total de vétérans	Vétérans répondant aux critères relatifs à la DCG	Taux de DCG
Femme	1 886	1 458	77 %
Homme	8 893	6 494	73 %
Inconnu	7	5	71 %
Total	10 786	7 957	74 %

Tableau 58 – Vétérans quittant le Programme de réadaptation selon l'âge et le taux de DCG

Âge à la sortie du Programme de réadaptation	Nombre total de vétérans	Vétérans répondant aux critères relatifs à la DCG	Taux de DCG
29 ans et moins	218	50	23 %
De 30 à 39 ans	1 782	1 058	59 %

De 40 à 49 ans	2 663	1 987	75 %
De 50 à 59 ans	4 083	3 274	80 %
De 60 à 69 ans	1 941	1 555	80 %
De 70 à 79 ans	111	47	42 %
80 ans et plus	14	6	43 %
Total	10 812	7 977	74 %

Remarque : il y a 10 786 clients uniques. Les clients peuvent avoir quitté le programme à plusieurs points au cours de la période visée (du 1^{er} avril 2019 au 22 août 2022).

Tableau 59 – Vétérans quittant le Programme de réadaptation selon la langue écrite de préférence

Langue écrite	Nombre total de vétérans	Vétérans répondant aux critères relatifs à la DCG	Taux de DCG
Anglais	8 592	6 404	75 %
Français	2 193	1 553	71 %
Inconnu	1	0	0 %
Total	10 786	7 957	74 %

Tableau 60 – Vétérans quittant le Programme de réadaptation selon l'état matrimonial

État matrimonial	Nombre total de vétérans	Vétérans répondant aux critères relatifs à la DCG	Taux de DCG
Marié ou conjoint de fait	4 882	3 911	80 %
Séparé ou divorcé	689	565	82 %
Célibataire	5 074	3 371	66 %
Survivant ou veuf	124	99	80 %
Inconnu	17	11	65 %
Total	10 786	7 957	74 %

Tableau 61 – Vétérans quittant le Programme de réadaptation selon la région

Région	Nombre total de vétérans	Vétérans répondant aux critères relatifs à la DCG	Taux de DCG
Atlantique	3 271	2 786	85 %
Centre	5 238	3 689	70 %
Ouest	2 161	1 403	65 %
Territoires	4	2	50 %
Inconnu ou à l'extérieur du Canada	112	77	69 %
Total	10 786	7 957	74 %

Tableau 62 – Vétérans quittant le Programme de réadaptation selon la région et l'exercice (régions de l'Atlantique, du Centre et de l'Ouest seulement)

Exercice	Région	Nombre total de vétérans	Vétérans répondant aux critères relatifs à la DCG	Taux de DCG
Cumul annuel 2022-2023 (30 août 2022)	Atlantique	287	248	86 %
	Centre	436	287	66 %
	Ouest	188	117	62 %
2021-2022	Atlantique	1 239	1 046	84 %
	Centre	2 165	1 517	70 %
	Ouest	955	639	67 %
2020-2021	Atlantique	715	576	81 %
	Centre	1 192	813	68 %
	Ouest	519	319	61 %
2019-2020	Atlantique	1 080	959	89 %
	Centre	1 575	1 167	74 %
	Ouest	553	363	66 %

Tableau 63 – Vétérans quittant le Programme de réadaptation selon l'exercice

Exercice	Nombre total de vétérans	Vétérans répondant aux critères relatifs à la DCG	Taux de DCG
Cumul annuel 2022-2023	920	656	71 %
2021-2022	4 400	3 228	73 %
2020-2021	2 449	1 726	70 %
2019-2020	3 252	2 521	78 %
Total	11 021	8 131	74 %

Remarque : il y a 10 786 clients uniques. Les clients peuvent avoir quitté le programme à plusieurs points au cours de la période visée (du 1^{er} avril 2019 au 22 août 2022).

Tableau 64 – Vétérans qui répondaient aux critères relatifs à la DCG après l'âge de 65 ans

Exercice	Vétérans répondant aux critères relatifs à la DCG	Vétérans répondant aux critères relatifs à la DCG âgés de 65 ans et plus	Pourcentage
Cumul annuel 2022-2023	656	16	4 %
2021-2022	3 228	115	5 %
2020-2021	1 726	82	4 %
2019-2020	2 521	92	2 %
Total	8 131	305	4 %

Tableau 65 – Vétérans répondant aux critères relatifs à la DCG selon la région et l'âge (achèvement du Programme de réadaptation entre le 1^{er} avril 2019 et le 22 août 2022)

Région ¹⁴¹	Âge à la sortie du Programme de réadaptation	Nombre total de sorties	Vétérans répondant aux critères relatifs à la DCG	Taux de DCG
Atlantique	29 ans et moins	37	13	35 %
Centre	29 ans et moins	120	27	23 %
Ouest	29 ans et moins	54	10	19 %
Atlantique	De 30 à 39 ans	409	322	79 %
Centre	De 30 à 39 ans	979	545	56 %
Ouest	De 30 à 39 ans	377	182	48 %
Atlantique	De 40 à 49 ans	789	679	86 %
Centre	De 40 à 49 ans	1 337	965	72 %
Ouest	De 40 à 49 ans	505	321	64 %
Atlantique	De 50 à 59 ans	1 345	1 183	88 %
Centre	De 50 à 59 ans	1 877	1 465	78 %
Ouest	De 50 à 59 ans	826	598	72 %
Atlantique	De 60 à 65 ans	567	520	92 %
Centre	De 60 à 65 ans	781	623	80 %
Ouest	De 60 à 65 ans	332	249	75 %
Atlantique	De 66 à 75 ans	107	64	60 %
Centre	De 66 à 75 ans	139	69	50 %
Ouest	De 66 à 75 ans	67	43	64 %
Atlantique	75 ans et plus	22	10	45 %
Centre	75 ans et plus	22	8	36 %
Ouest	75 ans et plus	6	3	50 %

¹⁴¹ Ne comprend pas les territoires ni les vétérans à l'extérieur du Canada.

Tableau 66 – Vétérans répondant aux critères relatifs à la DCG selon la région et recevant une prestation d'invalidité pour une affection psychologique

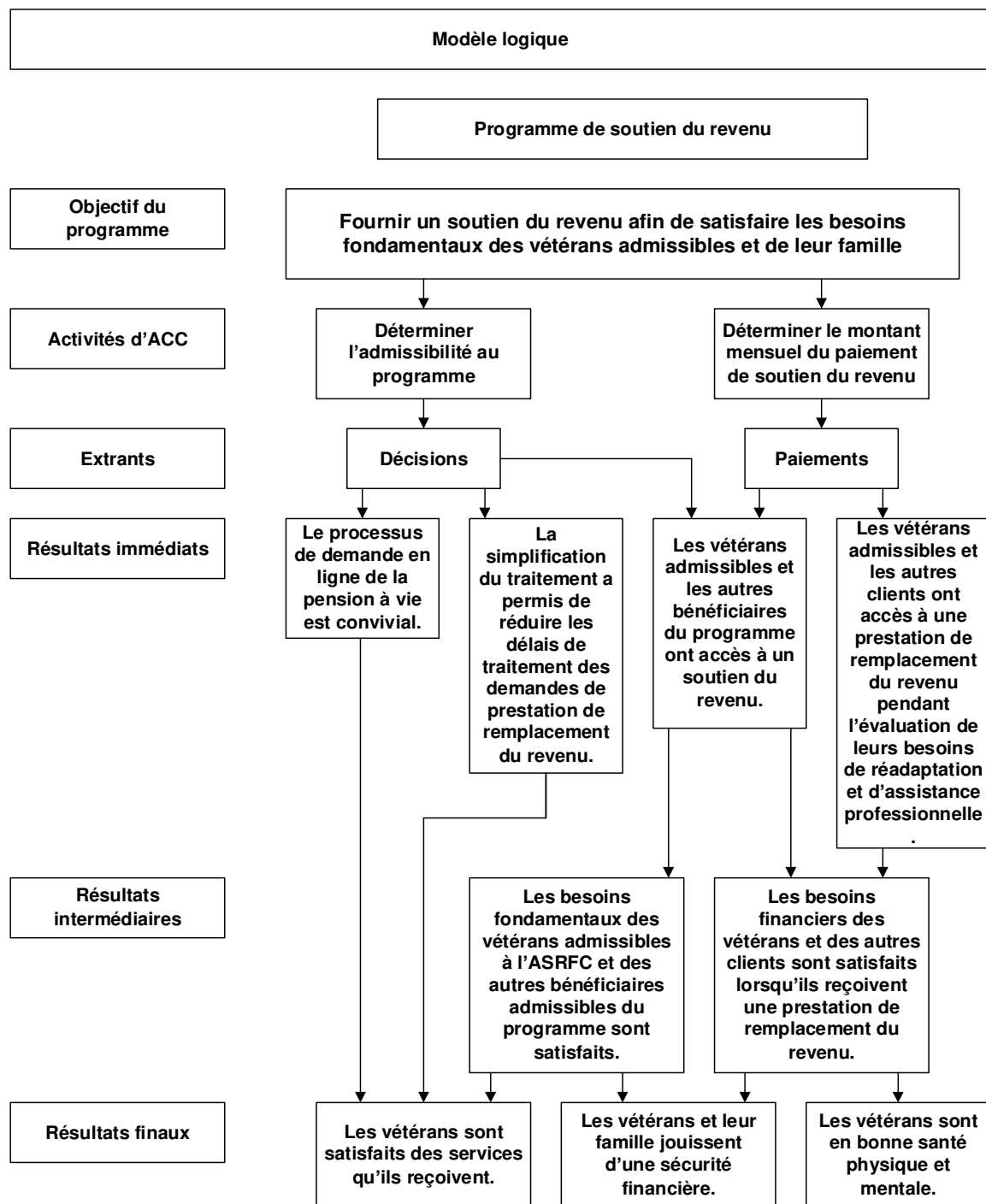
Région¹⁴²	Nombre total de sorties du Programme de réadaptation	Prestation d'invalidité pour une affection psychologique	DCG	Taux de DCG
Atlantique	2 771	Oui	2 481	90 %
Centre	4 079	Oui	3 210	79 %
Ouest	1 753	Oui	1 265	72 %
Atlantique	500	Non	305	61 %
Centre	1 159	Non	479	41 %
Ouest	408	Non	138	34 %

¹⁴² Ne comprend pas les territoires ni les vétérans à l'extérieur du Canada.

Annexe H : Modèle logique du Programme de soutien du revenu

Le modèle logique suivant présenté à la figure 18 était en place au cours de la période visée par l'évaluation. Il convient de noter que le modèle logique fait actuellement l'objet d'un examen et d'une révision.

Figure 18 – Modèle logique de la prestation de remplacement du revenu



Annexe I : Analyse du revenu d'emploi des vétérans qui reçoivent une prestation de remplacement du revenu

Méthode

- Les données sur le revenu d'emploi proviennent du RPSC et ont été recueillies en date du 3 novembre 2023. On a exclu les dossiers d'emploi portant la mention « prévisions mensuelles », car ils ne représentent pas les revenus d'emploi réels. Les dossiers dont les dates commencent en 2021 ont été intégrés.
- Les dossiers d'emploi portant la mention « données réelles » commençant en décembre 2020 ont également été intégrés avec les dates de fin en 2021. Dans ce scénario, les montants de revenu ont été modifiés en fonction de la proportion de jours en 2021 par rapport au nombre total de jours ouvrables de la période de revenu.
- Au total, 358 vétérans ont reçu un revenu classé comme un revenu découlant d'une participation aux bénéfices, des primes, des paiements rétroactifs, etc.
- Les vétérans qui n'ont reçu qu'un revenu découlant d'une participation aux bénéfices, des primes, des paiements rétroactifs, etc. au cours de l'année civile ont été exclus, car ils n'ont pas travaillé pendant l'année.
- On suppose que le nombre de jours travaillés ne peut pas dépasser 365 jours au cours de l'année. On suppose que le revenu découlant d'une participation aux bénéfices, les primes, les paiements rétroactifs, etc. seront comptabilisés comme 0 jour de travail.
- Un modèle prédictif a été élaboré pour estimer le nombre de jours travaillés au-delà d'un mois en durée (32 jours et plus) en raison de la présence d'erreurs de saisie de données liées à la date de début et la date de fin. Des dossiers d'une durée inférieure à un mois ont été utilisés pour former le modèle, et des estimations ont été produites. Les estimations ont été jugées plus exactes que les données brutes, si la différence entre l'estimation et les jours réels dépassait 50 % (détails ci-après).
- Comme le nom des employeurs a été saisi sous forme de texte, les données devaient être classées par groupe, aux fins d'analyse. Les noms ont été organisés en groupes au moyen d'un processus d'identification manuel pour déterminer les 10 principaux employeurs des vétérans qui reçoivent une PRR.
- Les dossiers de revenu d'un client-employeur particulier ont été exclus si le nombre de jours entre la libération et le dernier jour travaillé était inférieur à 30.
- On jugeait que les vétérans avaient répondu aux critères relatifs à la DCG s'ils recevaient une décision de DCG « critères satisfaits » avant le début de toute période de revenu.

- La régression de Poisson¹⁴³ a été utilisée pour estimer le nombre de jours travaillés pour le dossier de revenu d'un client en fonction de son taux de rémunération quotidien médian (dossier d'une durée maximale d'un mois) en plus de ses gains pour la période. Ces facteurs se sont révélés statistiquement significatifs, leur degré de confiance étant de 95 %.

Employeurs de vétérans recevant une PRR

On estime que les vétérans recevant une PRR ont travaillé pour 2 344 employeurs uniques au cours de l'année civile 2021. Comme le nom des employeurs est saisi sous forme de texte, cette estimation peut être élevée, car des erreurs de saisie ont été observées dans le cadre de l'analyse. Tous les employeurs comptant 10 vétérans ou plus recevant une PRR sont énumérés dans le tableau 67, ci-après. Il convient de noter que les données examinées par l'équipe d'évaluation comptaient 21 employeurs portant la mention « inconnu ».

Tableau 67 – Employeurs comptant 10 vétérans ou plus recevant une PRR

Employeur	Nombre total de vétérans	Vétérans répondant aux critères relatifs à la DCG	Revenu moyen	Nombre estimatif moyen de jours travaillés
Gouvernement du Canada	390	21	26 124 \$	131
MDN	336	20	28 688 \$	154
Commissionnaires	103	16	14 331 \$	181
FAC	35	1	4 589 \$	32
Calian	23	4	17 614 \$	116
Gouvernement de l'Alberta	18	1	24 264 \$	118
Postes Canada	16	2	26 072 \$	221

¹⁴³ En statistique, la régression de Poisson est un type d'analyse qui aide à prédire la fréquence d'un événement (comme le nombre de fois qu'une personne ira chez le médecin dans une année) en fonction de différents facteurs (comme l'âge ou l'état de santé). Ce type d'analyse est précisément utilisé lorsqu'on utilise les nombres entiers pour comptabiliser le nombre d'événements (comme le nombre de visites) et provient d'un tableau de contingence, qui est un type de tableau qui montre les liens entre différentes catégories.

Alberta Health Services	15	1	23 669 \$	154
Municipalité régionale d'Halifax	13	0	54 424 \$	203
GRC	11	1	19 769 \$	95
Canadien Pacifique	10	0	28 229 \$	117
Ville d'Edmonton	10	1	21 225 \$	91
Home Depot	10	2	15 090 \$	218

Vétérans ayant un revenu d'emploi

Tableau 68 – Revenu d'emploi

Selon les données sur le revenu d'emploi, 1 380 vétérans avaient un revenu d'emploi annuel supérieur à 20 000 \$.

Vétérans	Revenu total	Revenu moyen	Vétérans gagnant plus de 20 000 \$	Pourcentage gagnant plus de 20 000 \$
2 961	71 181 250 \$	24 040 \$	1 380	47 %

Tableau 69 – Revenu d'emploi selon le service dans les FAC

Type de service dans les FAC	Vétérans	Revenu total	Revenu moyen	Vétérans gagnant plus de 20 000 \$	Pourcentage gagnant plus de 20 000 \$
Force régulière seulement	1 683	40 299 485 \$	23 945 \$	797	47 %
Force régulière et Force de réserve	1 070	25 620 650 \$	23 945 \$	481	45 %

Force de réserve seulement	208	5 261 115 \$	25 294 \$	102	49 %
Total	2 961	71 181 250 \$	24 039 \$	1 380	47 %

Tableau 70 – Revenu d'emploi selon l'état matrimonial

État matrimonial	Vétérans	Revenu total	Revenu moyen	Vétérans gagnant plus de 20 000 \$	Pourcentage gagnant plus de 20 000 \$
Marié ou conjoint de fait	1 164	28 619 377 \$	24 587 \$	545	47 %
Séparé ou divorcé	121	3 103 875 \$	25 652 \$	57	47 %
Célibataire	1 657	39 137 857 \$	23 620 \$	770	46 %
Survivant ou veuf	11	195 702 \$	17 791 \$	4	36 %
Inconnu	8	124 439 \$	15 555 \$	4	50 %
Total	2 961	71 181 250 \$	24 039 \$	1 380	47 %

Tableau 71 – Revenu d'emploi selon le type de collectivité

Type de collectivité	Vétérans	Revenu total	Revenu moyen	Vétérans gagnant plus de 20 000 \$	Pourcentage gagnant plus de 20 000 \$
Collectivité urbaine	2 274	56 162 637 \$	24 698 \$	1 085	48 %
Collectivité rurale	661	14 432 277 \$	21 834 \$	282	43 %
Inconnu	26	586 336 \$	22 551 \$	13	50 %
Total	2 961	71 181 250 \$	24 039 \$	1 380	47 %

Tableau 72 – Revenu d’emploi selon la langue écrite de préférence

Langue	Vétérans	Revenu total	Revenu moyen	Vétérans gagnant plus de 20 000 \$	Pourcentage gagnant plus de 20 000 \$
Anglais	2 352	56 832 352 \$	24 163 \$	1 113	47 %
Français	609	14 348 898 \$	23 561 \$	267	44 %
Total	2 961	71 181 250 \$	24 039 \$	1 380	47 %

Tableau 73 – Revenu d’emploi selon le sexe

Sexe	Vétérans	Revenu total	Revenu moyen	Vétérans gagnant plus de 20 000 \$	Pourcentage gagnant plus de 20 000 \$
Femme	562	12 224 007 \$	21 751 \$	232	41 %
Homme	2 398	58 929 854 \$	24 575 \$	1 147	48 %
Inconnu	1	27 389 \$	27 389 \$	1	100 %
Total	2 961	71 181 250 \$	24 039 \$	1 380	47 %

Tableau 74 – Revenu d’emploi selon l’âge

Âge	Vétérans	Revenu total	Revenu moyen	Vétérans gagnant plus de 20 000 \$	Pourcentage gagnant plus de 20 000 \$
29 ans ou moins	86	1 647 418 \$	19 156 \$	36	42 %
30 – 39	729	17 147 218 \$	23 522 \$	329	45 %
40 – 49	780	19 952 085 \$	25 580 \$	385	49 %
50 – 59	1 072	25 554 975 \$	23 839 \$	501	47 %
60 – 69	294	6 879 554 \$	23 400 \$	129	44 %
Total	2 961	71 181 250 \$	24 039 \$	1 380	47 %

Tableau 75 – Revenu d'emploi selon la durée

Durée d'emploi	Vétérans	Revenu total	Revenu moyen	Vétérans gagnant plus de 20 000 \$	Pourcentage gagnant plus de 20 000 \$
Moins d'une semaine	40	61 403 \$	1 535 \$	1	3 %
D'une semaine à un mois	210	979 293 \$	4 663 \$	5	2 %
De 1 à 3 mois	765	8 696 765 \$	11 368 \$	114	15 %
De 3 à 6 mois	970	21 640 758 \$	22 310 \$	521	54 %
Plus de 6 mois	976	39 803 031 \$	40 782 \$	739	76 %
Total	2 961	71 181 250 \$	24 039 \$	1 380	47 %

Tableau 76 – Revenu d'emploi selon l'indicateur de DCG

Indicateur de DCG	Vétérans	Revenu total	Revenu moyen	Vétérans gagnant plus de 20 000 \$	Pourcentage gagnant plus de 20 000 \$
Oui	329	6 571 349 \$	19 974 \$	111	34 %
Non	2 632	64 609 901 \$	24 548 \$	1 269	48 %
Total	2 961	71 181 250 \$	24 039 \$	1 380	47 %