



Évaluation des risques

Analyse comparative des avantages versés aux vétérans atteints d'une invalidité en vertu de la Nouvelle Charte des anciens combattants

Table des matières

Contexte	2
Objectifs et portée du rapport	3
Sélection des programmes de référence	4
<i>La Loi sur l'indemnisation des agents de l'État (LIAE)</i> et les programmes des commissions provinciales des accidents du travail	4
Régimes d'assurance-invalidité de longue durée	5
Partie 1 – Prestations de remplacement de revenu	6
Informations générales	6
Admissibilité aux prestations de remplacement de revenu	7
Formules de remplacement du revenu	8
Période de versement des avantages	14
Indexation	15
Prestations de survivant	17
Prestations de retraite	19
Partie 2 – Avantages propres aux vétérans	23
Avantages pour répercussions financières	23
Avantages pour répercussions non financières	25
Conclusion	28
Annexe A – Prestations de remplacement du revenu – Tableau comparatif	31
Annexe B – Hypothèses d'imposition utilisées dans les graphiques de remplacement du revenu	35

Contexte

La *Loi sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes* est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2006. Cette loi et ses modifications subséquentes sont désignées dans le présent rapport sous l'appellation de « Nouvelle Charte des anciens combattants ». Conformément à l'article 2.1 de la Nouvelle Charte, l'objet énoncé de la Nouvelle Charte est « de reconnaître et d'honorer l'obligation du peuple canadien et du gouvernement du Canada de rendre un hommage grandement mérité aux militaires et vétérans pour leur dévouement envers le Canada. Cette obligation « vise notamment la fourniture de services, d'assistance et de mesures d'indemnisation à ceux qui ont été blessés par suite de leur service militaire et à leur époux ou conjoint de fait ainsi qu'aux survivants et aux orphelins de ceux qui sont décédés par suite de leur service militaire. Elle s'interprète de façon libérale afin de donner effet à cette obligation reconnue¹. »

La Nouvelle Charte comprend les cinq parties suivantes :

- Partie 1 : Services de réorientation professionnelle;
- Partie 2 : Services de réadaptation, assistance professionnelle et avantages financiers;
- Partie 3 : Blessure grave, invalidité, décès et captivité;
- Partie 4 : Généralités;
- Partie 5 : Dispositions transitoires, modifications connexes, disposition de coordination et entrée en vigueur.

La Nouvelle Charte vise la réadaptation et la réinsertion dans la vie civile. Un texte d'Anciens Combattants Canada (ACC) la décrit ainsi : « La Nouvelle Charte des anciens combattants contient un nouveau mandat relatif aux programmes qui est fondé sur des années d'étude et de consultation. La recherche a établi la nécessité d'axer ces programmes sur la réadaptation et la réintégration à la vie civile, dans le but d'aider les vétérans à retrouver de l'emploi et à réaliser pleinement leur potentiel. Des études ont souligné la nécessité d'adapter cette approche aux meilleures pratiques de la gestion moderne des limitations fonctionnelles². »

¹ *Loi sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes*, L.C. 2005, chapitre 21, objet 2.1. En vigueur au 24 mai 2016. Internet : <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-16.8/>. (Page consultée le 25 mai 2016)

² Anciens combattants Canada, *Évaluation de la Nouvelle Charte des anciens combattants – Phase I (Final : décembre 2009)*, 1.0 Contexte. Internet : <http://www.veterans.gc.ca/fra/about-us/reports/departamental-audit-evaluation/2009-12-nvc/1-0>. (Page consultée le 10 juin 2016)

Objectifs et portée du rapport

L'objectif du présent rapport consiste à analyser les avantages offerts à ceux qui ont été blessés dans l'exercice de leurs fonctions. Nous analyserons plus particulièrement les deux modes de remplacement du revenu prévus pour les vétérans atteints d'une invalidité dans la partie 2 de la Nouvelle Charte : l'allocation pour perte de revenus et l'allocation de sécurité du revenu de retraite. Dans le but de cerner les écarts de couverture, nous comparerons ces avantages à ceux qui sont offerts aux employés d'autres métiers et professions au Canada, y compris les avantages payables avant et après 65 ans. Pour cette analyse, nous nous servirons principalement des lois et programmes suivants :

- *La Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et les programmes des commissions provinciales des accidents du travail.
- Les prestations d'invalidité de longue durée versées par les régimes collectifs d'avantages sociaux offerts par les employeurs au Canada.

La deuxième partie de notre rapport portera sur l'indemnisation exclusivement offerte aux vétérans, notamment les avantages pour répercussions financières et non financières décrits dans les parties 2 et 3 de la Nouvelle Charte. Nous comparerons ces avantages aux prestations versées au titre des programmes des commissions des accidents du travail et des régimes collectifs d'avantages sociaux, le cas échéant.

La Nouvelle Charte met l'accent sur la réadaptation et le retour sur le marché du travail des vétérans atteints d'une invalidité. Anciens Combattants Canada (ACC) et le ministère de la Défense nationale (MDN) offrent une riche gamme de programmes de réadaptation et de réorientation professionnelle aux vétérans atteints d'une invalidité et, dans certains cas, à leurs conjoints. Les vétérans des Forces armées canadiennes sont également admissibles aux avantages médicaux complémentaires au régime offert par leur province ou leur territoire de résidence. Le présent rapport n'analyse pas ces programmes. Nous n'étudierons pas non plus les différences en matière de pratiques administratives et de règlement des demandes entre les avantages prévus par la Nouvelle Charte et ceux qui sont offerts par les programmes de référence.

Prenez note que les textes complets de la *Loi sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes*, de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* ou encore des documents légaux des commissions provinciales des accidents du travail ne sont pas reproduits au complet dans le présent rapport. Nous discuterons dans ces pages des détails de ces programmes pertinents à notre analyse comparative, mais nous recommandons au lecteur de consulter ces documents pour obtenir tous les détails concernant les avantages des régimes et les stipulations supplémentaires. Prenez note aussi que tous les montants en dollars figurant dans le présent rapport ont été arrondis au dollar.

Sélection des programmes de référence

La Loi sur l'indemnisation des agents de l'État (LIAE) et les programmes des commissions provinciales des accidents du travail

Bien que les membres des Forces armées canadiennes (FAC) soient employés par le gouvernement du Canada, il importe de noter que les membres de la Force régulière des FAC ne sont pas admissibles aux avantages prévus par la LIAE. La LIAE demeure par conséquent une référence importante pour la comparaison des prestations payables à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. En vertu de la LIAE, les employés admissibles et les personnes à leur charge sont en droit de recevoir une indemnisation établie au même taux et aux mêmes conditions que ce qui est offert dans le cadre des programmes des commissions provinciales des accidents du travail offerts aux employés dans leurs provinces respectives.

Il y a des différences entre les sommes payables au titre des programmes des commissions des accidents du travail (CAT) provinciales et territoriales, mais les principes d'indemnisation sont semblables d'une province ou d'un territoire à l'autre. Comme l'objectif du présent rapport n'est pas de comparer les indemnités offertes par les programmes des diverses CAT provinciales et territoriales, mais plutôt de comparer les principes d'indemnisation soutenant les programmes des CAT aux avantages versés en vertu de la Nouvelle Charte, nous utiliserons comme base de comparaison les indemnités versées par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) de l'Ontario tout au long de notre rapport. Au lecteur qui souhaite obtenir une comparaison exhaustive des indemnités prévues dans les programmes des diverses CAT provinciales et territoriales, nous recommandons de consulter le site Web de l'Association des commissions des accidents du travail du Canada, à l'adresse <http://awcbc.org/fr/>.

Régimes d'assurance-invalidité de longue durée

Aon Hewitt gère la base de données Benefit SpecSelect, qui regroupe des données sur la conception des régimes collectifs d'avantages sociaux offerts par des employeurs de toutes les régions du Canada. Le présent rapport inclut une analyse comparative des régimes d'assurance-invalidité de longue durée (RAILD) collectifs contenus dans la base de données 2015 d'Aon Hewitt, laquelle regroupe les données provenant de 371 employeurs. Notre analyse comparative montre que plus de 99 pour cent des employeurs enregistrés dans notre base de données offrent des prestations d'invalidité de longue durée (ILD) à leurs employés. Nous incluons les RAILD dans le présent rapport parce que les prestations d'ILD sont parfois plus généreuses ou payées en plus des prestations versées dans le cadre des programmes des commissions des accidents du travail.

Comme le présent rapport vise à comparer les avantages de la Nouvelle Charte avec les prestations d'assurance, les pensions de retraite et les indemnités offertes par d'autres institutions, nous avons utilisé comme source la totalité de notre base de données canadienne. L'analyse comparative englobe des employeurs de diverses tailles et de différentes provinces. Notre base de données comprend des représentants d'un vaste éventail de secteurs, notamment :

- Aérospatiale
- Agriculture
- Aliments et boissons
- Assurance, finance
- Automobile
- Banques, trusts
- Communications
- Divertissements
- Édition, impression
- Électronique
- Énergie, pétrole
- Équipement industriel
- Établissements d'enseignement
- Fabrication
- Gestion comptable, services consultatifs
- Gouvernement, sociétés d'État
- Ingénierie, construction
- Loisirs, immobilier
- Métaux, acier, extraction minière
- Organismes de bienfaisance
- Produits chimiques
- Produits de soins personnels
- Produits et appareils ménagers
- Produits informatiques et services de données
- Produits forestiers
- Produits pharmaceutiques
- Recherche, expérimentation, développement
- Services de soins de santé, produits de santé
- Services et matériel de télécommunications
- Services juridiques
- Services publics
- Transports
- Vente au détail, supermarchés

Partie 1 – Prestations de remplacement de revenu

Informations générales

Nouvelle Charte : La Nouvelle Charte met l'accent sur la réinsertion des vétérans blessés dans le marché du travail et sur l'apport d'une aide financière en cas de besoin. Sous le régime de la Nouvelle Charte, l'indemnité d'invalidité versée en remplacement du revenu aux vétérans blessés durant leur service ou dont la maladie est liée au service est appelée « allocation pour perte de revenus (APR) ». Anciens Combattants Canada définit l'APR comme étant « une prestation financière versée en reconnaissance des répercussions financières d'une blessure liée au service ou mettant fin à la carrière sur la capacité de gagner sa vie d'un vétéran après la libération³ ». L'allocation peut couvrir la perte de revenus temporaire, pendant qu'un vétéran participe à un programme de réadaptation, ou une perte de revenus prolongée payable jusqu'à 65 ans, si le vétéran est incapable d'occuper un emploi rémunérateur et convenable. L'APR est également payable aux conjoints survivants et/ou aux orphelins. Après l'âge de 65 ans, l'allocation de sécurité du revenu de retraite (ASRR) constitue un revenu de retraite pour les bénéficiaires dont l'APR cesse à cet âge.

CSPAAT : La vocation de la CSPAAT est de promouvoir la santé et la sécurité en milieu de travail, de faciliter le retour au travail et le rétablissement des travailleurs victimes d'un accident du travail ou qui souffrent d'une maladie professionnelle et de verser une indemnisation aux membres et aux conjoints des travailleurs décédés. La CSPAAT verse une indemnité pour perte de gains (IPG) aux travailleurs incapables de travailler par suite d'un accident du travail ou en raison d'une maladie professionnelle. Ces indemnités sont généralement payables jusqu'à ce que la CSPAAT constate que le travailleur gagne de nouveau un revenu ou qu'il n'est plus invalide par suite de sa blessure ou de sa maladie, jusqu'à l'âge maximal de 65 ans. Une indemnité pour perte de revenu de retraite est payable à compter de 65 ans à ceux qui ont reçu l'IPG pendant au moins un an.

RAILD collectifs de référence : Les RAILD collectifs ont pour objectif de remplacer une partie du revenu perdu par suite d'invalidité, que cette invalidité soit due à une blessure ou à une maladie liée ou non au travail. Les RAILD collectifs que l'on retrouve au Canada varient considérablement sur le plan de leur conception. Comme pour les programmes de la Nouvelle Charte et de la CSPAAT, l'employé suit un programme de réadaptation en vue d'un éventuel retour au travail. Les prestations sont généralement payables jusqu'à ce que l'employé ait réintégré le marché du travail, mais elles sont payables jusqu'à l'âge de 65 ans si l'employé est atteint d'une invalidité permanente et qu'il est incapable d'exécuter les fonctions d'un emploi quelconque, tel que déterminé par la compagnie d'assurance qui examine la réclamation. Les régimes de revenu de retraite varient considérablement pour les employés recevant des prestations d'ILD : certains sont admissibles à part entière aux régimes de retraite offerts par leurs employeurs, tandis que d'autres ne le sont pas et ne peuvent donc pas accroître leurs prestations de retraite.

³ Anciens combattants Canada, *Annexe B – Sommaire des programmes de la NCAC*. Internet : <http://www.veterans.gc.ca/fra/about-us/reports/departemental-audit-evaluation/2010-08-nvc-evaluation-phase-2/annexb>. (Page consultée le 7 juin 2016)

Admissibilité aux prestations

Nouvelle Charte : Pour qu'un vétéran ait droit à l'allocation pour perte de revenus, le ministre des Anciens Combattants (le ministre) doit d'abord déterminer si le vétéran est admissible à un programme de réadaptation ou à un plan d'assistance professionnelle. Si le ministre le juge approprié, des services de réadaptation sont offerts à un vétéran ayant un problème de santé physique ou mentale qui découle principalement de son service dans les Forces canadiennes et entrave son retour à la vie civile. Conformément à l'article 7 de la partie 2 de la Nouvelle Charte : « est réputée être une blessure ou maladie liée au service la blessure ou maladie qui, en tout ou en partie, est la conséquence :

- a) d'une blessure ou maladie liée au service;
- b) d'une blessure ou maladie non liée au service dont l'aggravation est due au service;
- c) d'une blessure ou maladie qui est elle-même la conséquence d'une blessure ou maladie visée par les alinéas a) ou b); ou
- d) d'une blessure ou maladie qui est la conséquence d'une blessure ou maladie visée par l'alinéa c)⁴. »

Dans l'éventualité où un membre des Forces armées canadiennes est atteint d'une invalidité non liée à une blessure ou à une maladie liée au service et qu'il est par conséquent non admissible à l'APR, il peut toutefois avoir droit aux prestations d'assurance-invalidité prolongée (AIP) versées par le Régime d'assurance-revenu militaire (RARM). À l'exception de la définition des demandeurs admissibles, les prestations du RARM suivent généralement les mêmes principes de conception que l'APR. Le but du présent rapport étant de comparer les avantages offerts aux vétérans blessés dans l'exercice de leurs fonctions, nous ne tiendrons plus compte des prestations du RARM dans le cadre de notre rapport, car elles ne sont pas plus généreuses que l'APR.

CSPAAT : La CSPAAT impose des conditions d'admissibilité semblables au titre de son indemnité pour perte de gains (IPG), qui ne sont payables que si la blessure ou la maladie est liée au travail. De même que pour les objectifs des plans de réadaptation et d'assistance professionnelle de la Nouvelle Charte, les travailleurs blessés ou malades doivent participer à un programme de retour au travail ou de réinsertion professionnelle pour être admissibles à l'IPG. Tout bénéficiaire d'une IPG doit accepter que son professionnel de la santé traitant communique à son employeur des renseignements sur ses capacités fonctionnelles. L'admissibilité aux indemnités de la CSPAAT est déterminée par la CSPAAT, ce qui évite à l'employeur de prendre la décision de façon indépendante.

RAILD collectifs de référence : Les RAILD collectifs que l'on retrouve au Canada comportent des différences importantes quant à leur façon de définir l'admissibilité aux prestations d'invalidité. Ces dernières sont payables dans le cas d'invalidités découlant de blessures ou de maladies liées ou non au travail, pourvu que l'employé réponde aux conditions d'admissibilité et qu'il coopère au plan de traitement prescrit par son médecin afin de retourner, si possible, au travail. Les RAILD collectifs comportent une « période d'attente » pendant laquelle l'employé doit attendre avant d'être admissible aux prestations d'ILD. Cependant, cette période est la plupart du temps couverte par un régime d'assurance-invalidité de

⁴ *Loi sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes*, L.C. 2005, chapitre 21, partie 2, article 7. En vigueur au 24 mai 2016. Internet : <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-16.8/>. (Page consultée le 25 mai 2016)

courte durée, d'assurance-emploi ou de congés de maladie, lesquels peuvent procurer un remplacement de revenu plus ou moins généreux que le RAILD collectif. Certains RAILD collectifs imposent aux nouveaux employés une période d'attente durant laquelle ils ne sont pas admissibles à des prestations d'invalidité. Certaines clauses et stipulations peuvent également s'appliquer aux affections préexistantes qui étaient présentes avant que l'employé ne soit inscrit au régime collectif. L'admissibilité aux prestations d'ILD est déterminée par l'assureur.

Lacunes potentielles de la Nouvelle Charte : Quand les prestations du RARM sont examinées en combinaison avec l'APR, nous ne remarquons aucune lacune importante dans les définitions de l'admissibilité, comparativement aux travailleurs assurés par la CSPAAT ou par les RAILD collectifs de référence.

Il est important de souligner que l'APR, la CSPAAT et les RAILD collectifs comportent tous un élément discrétionnaire selon lequel le ministre, la Commission ou l'assureur détermine si le particulier est capable ou incapable de retourner sur le marché du travail. L'admissibilité à l'APR est déterminée par le ministre des Anciens Combattants, contrairement à la CSPAAT et aux RAILD collectifs, où les décisions relatives à l'admissibilité sont prises par une tierce partie, c'est-à-dire par la CSPAAT ou l'assureur, et non par l'employeur. Dans le présent rapport, nous n'examinons pas les critères ni les évaluations utilisés pour prendre ces décisions, puisqu'ils pourraient comporter des variations entre les différents avantages comparés ici.

Formules de remplacement du revenu

Nouvelle Charte : L'article 19 de la partie 2 de la Nouvelle Charte indique que le montant de l'allocation pour perte de revenus exigible mensuellement correspond au résultat obtenu par la formule suivante :

« $A - B$

Où

A représente soixante-quinze pour cent du revenu attribué au vétéran pour un mois. » Ce revenu attribué est défini comme étant la solde avant impôt que recevait le vétéran avant sa libération, sans inclure de montants additionnels au titre d'une rémunération incitative, d'heures supplémentaires ou d'un déploiement à l'étranger. Le seuil minimal appliqué au revenu correspond à la solde d'un caporal de niveau de base, qui s'élève actuellement à 56 568 \$, ce qui assure un revenu annuel avant impôt d'au moins 42 426 \$,

et où B [représente] toute somme exigible d'une source réglementaire par le vétéran pour un mois. Ces déductions comprennent notamment les paiements versés en vertu de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* (LPRFC), les prestations du Régime de pensions du Canada (RPC) ou du Régime de rentes du Québec (RRQ) et tout autre revenu d'emploi⁵. »

⁵ *Loi sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes*, L.C. 2005, chapitre 21, partie 2, article 19. En vigueur au 24 mai 2016. Internet : <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-16.8/>. (Page consultée le 25 mai 2016).

La formule reproduite ci-dessus garantit au vétéran un revenu (provenant de toutes les sources) au moins égal à 75 pour cent de sa solde de base avant la libération et un revenu minimal d'au moins 42 426 \$ par année. Aucun plafond n'est fixé aux gains assurés. L'APR est traitée comme un revenu imposable. Elle est donc imposée au taux d'imposition du revenu du bénéficiaire, tant par le gouvernement fédéral que par les gouvernements provinciaux.

Le budget 2016 du gouvernement du Canada (budget 2016) propose de modifier la formule de calcul de l'APR, en augmentant notamment à 90 pour cent du revenu avant la libération le ratio de remplacement du revenu figurant à la partie A de la formule ci-dessus. Le budget 2016 propose également de modifier le calcul du revenu minimal en fonction de la solde d'un soldat de grade supérieur plutôt que de la solde d'un caporal de niveau de base. Si elles sont adoptées, ces modifications entreront en vigueur le 1^{er} octobre 2016⁶.

CSPAAT : En ce qui concerne l'IPG de la CSPAAT, le montant total annuel des indemnités versées pour une blessure survenue à partir du 1^{er} janvier 1998 équivaut à 85 pour cent du salaire après impôt touché avant l'accident, moins le salaire net moyen que le particulier est en mesure de toucher dans un emploi ou une entreprise convenable et disponible après la blessure⁷. La rémunération touchée avant la blessure est basée sur les salaires les plus récents reçus de la part de tous les employeurs combinés. Les prestations payables en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec sont également déduites du montant payable au titre de l'IPG. Le salaire net minimal est actuellement fixé à 20 454 \$, ce qui donne un montant minimal de 17 386 \$ au titre de l'IPG, moins les déductions applicables⁸. Contrairement à l'APR, l'IPG fixe un plafond aux gains assurés annuels. Le « plafond salarial annuel » est défini comme étant égal à 175 pour cent du salaire industriel moyen offert en Ontario. Comme le salaire industriel moyen s'élève actuellement à 50 307 \$, le montant maximal des gains assurés au titre de l'IPG est de 88 000 \$⁸. L'IPG n'est pas imposable.

RAILD collectifs de référence : La base de données d'Aon Hewitt indique que les RAILD varient considérablement par rapport à leurs formules de remplacement du revenu, tant en ce qui a trait au pourcentage de remplacement du salaire qu'au plafond des prestations. En règle générale, aucun montant minimal n'est fixé pour les prestations, contrairement à l'APR et à l'IPG. Le tableau suivant présente la prévalence que nous trouvons dans la plupart des régimes collectifs en ce qui a trait au pourcentage de remplacement du salaire :

⁶ *Le budget de 2016 du Gouvernement du Canada*, déposé à la Chambre des communes par le ministre des Finances, l'honorable William Francis Morneau, le 22 mars 2016, chapitre 5, p. 199.

⁷ *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, partie 6, article 43. En vigueur au 6 avril 2016.

⁸ CSPAAT, politique opérationnelle intitulée « Montant des prestations – Accidents depuis 1998 ». Internet : www.cspaat.on.ca. (Page consultée le 9 juin 2016)

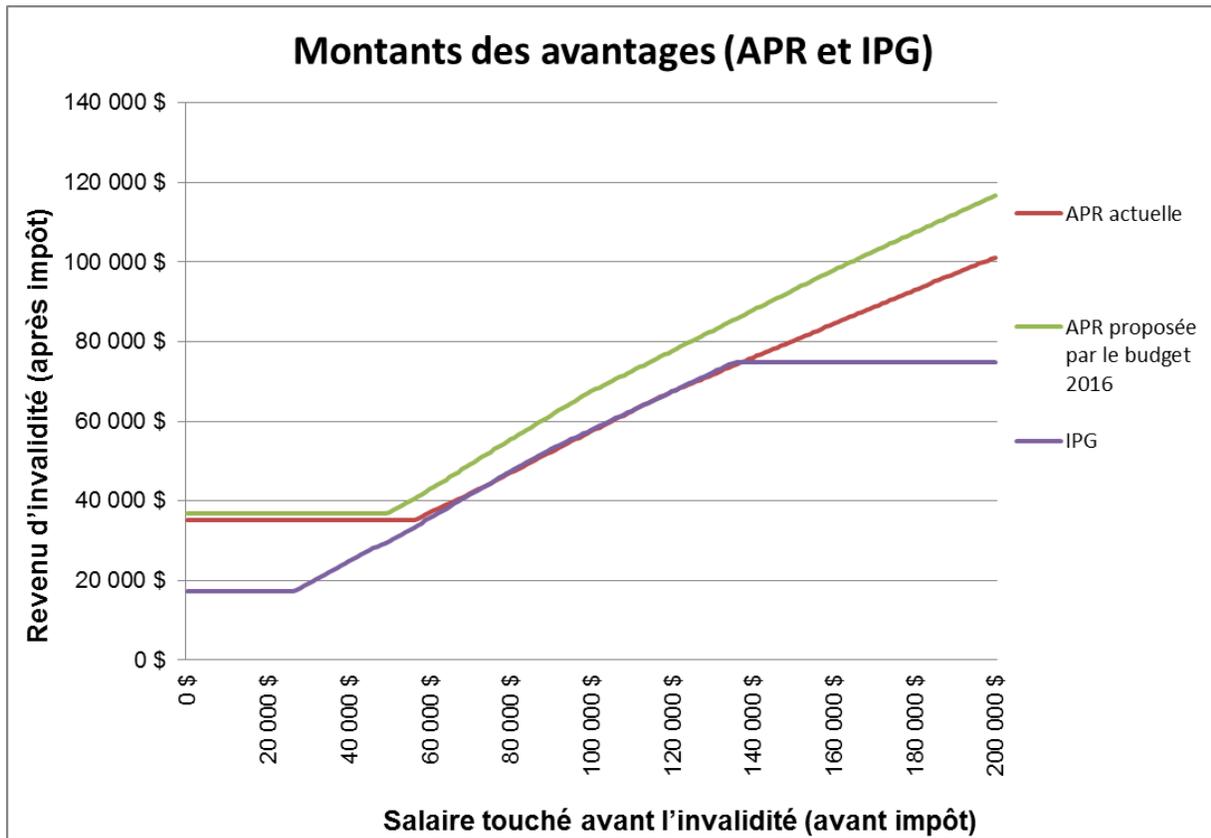
Pourcentage de remplacement du salaire	Prévalence
50 % du salaire ou moins	8 %
55 % du salaire	1 %
60 % du salaire	18 %
65 % à 69 % du salaire	17 %
70 % du salaire	17 %
75 % du salaire ou plus	7 %
Formule progressive (p. ex. 60 % des premiers 5 000 \$, 40 % par la suite)	30 %
Autres	2 %

Les prestations d'ILD sont généralement structurées en tant que pourcentage du salaire remplacé, jusqu'à un montant maximal. Ce plafond est déterminé en fonction de deux éléments. Le premier élément concerne le « revenu maximal de toutes sources », selon lequel les prestations d'ILD non imposables d'un employé ayant une invalidité, combinées à tous les autres revenus qu'il touche pendant son invalidité, ne peuvent pas excéder 80 ou 85 pour cent du revenu net qu'il gagnait avant son invalidité. De façon similaire, si elles sont imposables, les prestations d'ILD avant impôt, combinées avec tous les autres revenus gagnés pendant l'invalidité, ne doivent pas excéder 80 ou 85 pour cent du revenu brut touché par l'employé avant son invalidité. Lorsque le revenu d'un employé excède le revenu maximal de toutes sources, les prestations d'ILD sont réduites afin que le revenu de toutes sources de l'employé atteint d'une invalidité soit égal au revenu maximal provenant de toutes sources. En plus du revenu maximal de toutes sources, les RAILD collectifs fixent généralement des plafonds en dollars, généralement exprimés sous forme d'une prestation d'ILD mensuelle maximale. Aux fins de la comparaison, nous avons annualisé les prestations mensuelles maximales dans le tableau de prévalence suivant :

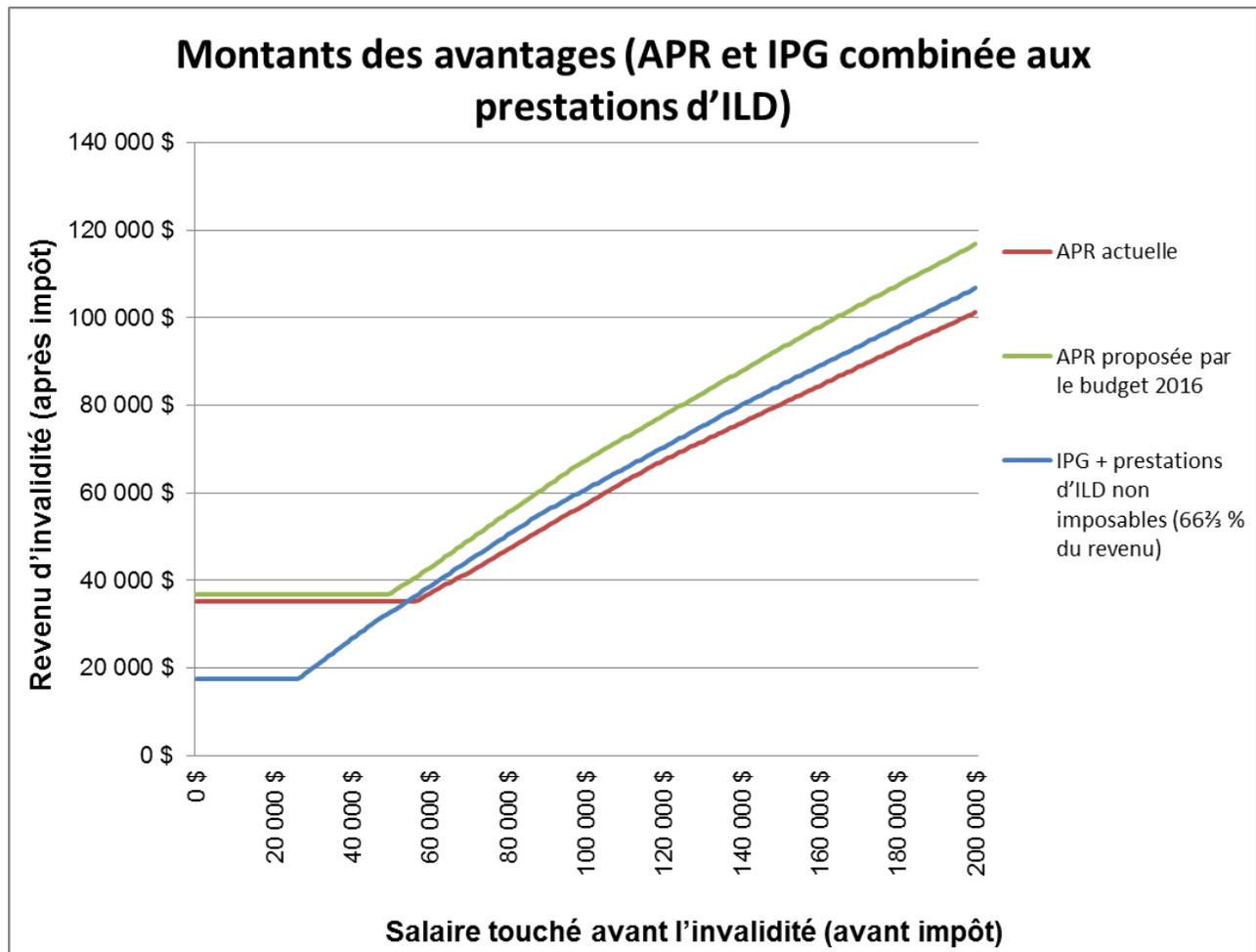
Prestation annualisée maximale	Prévalence
Moins de 60 000 \$	2 %
60 000 \$ à 119 999 \$	21 %
120 000 \$	22 %
120 001 \$ à 179 999 \$	15 %
180 000 \$	17 %
180 001 \$ à 239 999 \$	3 %
240 000 \$ ou plus	10 %
Aucun montant maximal	6 %
Autres	4 %

L'assujettissement à l'impôt des RAILD collectifs est déterminé selon que l'employeur paie ou non une partie des primes de l'assurance ILD. Si l'employeur paie une partie des primes, les prestations d'invalidité versées sont imposables. Si l'employé paie la totalité des primes, les prestations d'invalidité qu'il reçoit ne sont pas imposables. Approximativement 48 pour cent des régimes enregistrés dans la base de données Benefit SpecSelect d'Aon Hewitt offrent des prestations d'ILD imposables et 52 pour cent des régimes offrent des prestations non imposables. Il est important de souligner que certains

régimes contenus dans la base de données sont des régimes « souples », c'est-à-dire qu'ils permettent aux employés de choisir parmi différentes options de régimes. Les RAILD collectifs agissent généralement comme une prestation « complémentaire », en ce sens que les prestations sont réduites si l'assuré reçoit aussi des prestations du RPC, d'une commission des accidents du travail, d'une assurance automobile et un revenu provenant d'autres sources.

Lacunes potentielles de la Nouvelle Charte :

Le graphique ci-dessus montre le revenu d'invalidité après impôt garanti par l'APR à une personne atteinte d'une invalidité totale, comparativement à l'IPG. Une fois l'impôt déduit, l'APR actuelle est plus généreuse que l'IPG versée par la CSPAAT à ceux dont le revenu avant l'invalidité était inférieur à la définition du revenu minimal au titre de l'APR. Lorsque le particulier touche un salaire plus élevé que le revenu minimal défini au titre de l'APR, l'APR actuelle est comparable à l'IPG, mais cette dernière plafonne à 74 800 \$. Nous constatons qu'après les révisions figurant dans le budget 2016, l'APR offre une formule de prestations plus généreuse que l'IPG à tous les niveaux de salaire avant invalidité. Les situations d'imposition peuvent varier d'une personne à l'autre. Nous constatons que tous nos scénarios supposent que le bénéficiaire n'est pas admissible aux prestations d'invalidité du RPC. Pour obtenir plus de précisions sur les hypothèses d'imposition utilisées dans ce graphique et dans le suivant, veuillez vous reporter à l'annexe B.



Dans le graphique ci-dessus, nous comparons le revenu garanti par l'APR à un vétérinaire atteint d'une invalidité totale avec l'IPG combinée au revenu assuré par le RAILD collectif de référence médian. La formule du calcul du RAILD collectif de référence médian utilisée dans le graphique précédent est la suivante : 66 2/3 pour cent du revenu avant impôt touché avant l'invalidité, jusqu'à concurrence d'une prestation annuelle de 126 000 \$; les prestations versées par la CSPAAT sont déduites du montant payé par le RAILD collectif et le revenu maximal de toutes sources ne doit pas dépasser 85 pour cent du revenu après impôt touché avant l'invalidité. Dans ce cas, les prestations d'ILD ne sont pas imposables. Si le niveau de revenu est inférieur à la définition du revenu minimal au titre de l'APR, les prestations actuelles versées au titre de l'APR sont généralement plus généreuses que les prestations versées au titre de l'IPG combinées avec le RAILD de référence médian. Toutefois, comme l'APR est imposable lorsqu'elle excède un revenu brut avant invalidité d'environ 55 000 \$, l'IPG combinée au RAILD collectif de référence médian est plus généreuse. Dans le scénario ci-dessus, nous constatons que l'APR accordée dans le cadre du budget 2016 est plus généreuse que l'IPG combinée avec le RAILD collectif de référence médian à tous les niveaux de revenu avant invalidité.

Une fois combinés avec l'IPG, certains RAILD collectifs versent des prestations après impôt plus généreuses que l'APR actuelle, surtout lorsque l'employé paie au complet les cotisations au RAILD collectif et que les prestations ne sont pas imposables. L'APR actuelle est plus généreuse en ce sens

que son revenu minimal garanti est plus élevé que les programmes de comparaison et qu'elle n'applique aucun plafond aux revenus assurés. Après la mise en œuvre des révisions prévues au budget 2016, l'APR sera plus généreuse que le RAILD collectif de référence médian à tous les niveaux de revenu, compte tenu des hypothèses d'imposition indiquées à l'annexe B.

Période de versement des avantages

Nouvelle Charte : L'article 18 de la partie 2 de la Nouvelle Charte stipule que : « L'allocation est exigible à compter du jour où le ministre décide qu'un programme de réadaptation ou d'assistance professionnelle devrait être élaboré. S'il prend cette décision à l'égard d'un militaire, il est entendu que l'allocation n'est exigible qu'à compter du lendemain de la libération de celui-ci des Forces canadiennes⁹. » L'allocation est alors payable jusqu'à ce que le vétéran ait terminé son programme de réadaptation ou d'assistance professionnelle. Si le ministre est d'avis que le vétéran qui reçoit une APR est incapable d'occuper un emploi rémunérateur et convenable en raison d'une incapacité totale et permanente, l'allocation est payable jusqu'à la première des dates suivantes : le jour où le militaire est capable d'occuper un emploi rémunérateur et convenable ou le jour où il atteint l'âge de 65 ans.

CSPAAT : L'IPG de la CSPAAT est versée dès le premier jour de la perte de revenus. Le versement des indemnités se poursuit jusqu'au premier en date des jours suivants :

- « a) le jour où la perte de gains du travailleur prend fin;
- b) le jour où le travailleur atteint l'âge de 65 ans, s'il avait moins de 63 ans à la date où la lésion est survenue;
- c) le jour qui tombe deux ans après la date où la lésion est survenue, si le travailleur avait au moins 63 ans à cette date-là;
- d) le jour où le travailleur n'est plus déficient par suite de la lésion¹⁰. »

RAILD collectifs de référence : L'approche des RAILD collectifs est similaire à celles de l'APR et de l'IPG, en ce sens que les employés atteints d'une invalidité, mais qui ne sont pas atteints d'une incapacité totale et permanente, doivent suivre les programmes de réadaptation et de retour au travail qui leur sont offerts. Le versement des prestations ne débute pas avant la fin de la période d'attente, durant laquelle l'employé atteint d'une invalidité reçoit généralement une forme quelconque de remplacement de revenu aux termes d'un régime d'assurance-invalidité de courte durée ou d'un régime de congés de maladie. Bien que les contrats varient, les prestations sont la plupart du temps payables durant les deux premières années d'invalidité, à condition que l'employé soit incapable d'exécuter les fonctions de son « emploi actuel ». Par la suite, les employés ont le droit de continuer à recevoir des prestations seulement s'ils sont incapables d'exécuter les fonctions de « n'importe quel emploi ». Les prestations d'ILD versées aux employés atteints d'une incapacité totale et permanente sont généralement payables jusqu'à l'âge de 65 ans.

⁹ *Loi sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes*, L.C. 2005, chapitre 21, partie 2, article 18. En vigueur au 24 mai 2016. Internet : <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-16.8/>. (Page consultée le 25 mai 2016)

¹⁰ *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, partie 6, article 43. En vigueur au 6 avril 2016.

Lacunes potentielles de la Nouvelle Charte : L'exigence de la Nouvelle Charte voulant qu'un vétéran soit libéré des Forces canadiennes pour des raisons médicales est un élément unique de l'APR, par rapport à la CSPAAAT et aux RAILD collectifs, lesquels n'exigent pas que le contrat de travail soit résilié pour qu'une personne atteinte d'une invalidité soit admissible à des prestations d'invalidité. Cela dit, avant qu'un vétéran n'obtienne sa libération pour raisons médicales, il continue de recevoir la solde qu'il touchait avant de demander sa libération, de sorte qu'il n'y a pas de période pendant laquelle il ne reçoit aucun revenu.

Indexation

Nouvelle Charte : L'APR est actuellement indexée chaque année au taux de l'inflation, d'après l'augmentation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation (IPC), jusqu'à concurrence de 2 pour cent par année. Le budget 2016 propose les modifications suivantes au taux d'augmentation : le plafond de 2 pour cent sera supprimé et les augmentations des prestations correspondront aux taux d'augmentation appliqués à la solde d'un soldat de grade supérieur. Si elles sont approuvées, ces modifications concernant l'APR entreront en vigueur le 1^{er} octobre 2016¹¹.

CSPAAT : Sauf dans les cas où un travailleur perd 100 pour cent de son revenu, l'IPG est indexée chaque année à un taux égal à la moitié de la variation en pourcentage de l'IPC moins 1 pour cent; le facteur d'indexation ne doit pas être inférieur à 0 pour cent ni supérieur à 4 pour cent¹². Lorsque la perte de gains du travailleur est de 100 pour cent, le facteur d'indexation correspond exactement à la variation en pourcentage de l'IPC. Toutefois, il ne doit pas être inférieur à 0 % et aucune valeur maximale n'est fixée. Nous constatons que cet article de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* a été abrogé. À compter du 1^{er} janvier 2018, toutes les IPG seront indexées chaque année en fonction de la variation exacte en pourcentage de l'IPC; avec un facteur d'indexation d'au moins 0 pour cent et qui ne sera assujéti à aucun plafond¹⁰.

RAILD collectif de référence : Certains RAILD collectifs offrent une protection contre l'inflation. La base de données Benefit SpecSelect d'Aon Hewitt montre qu'approximativement 35 pour cent des régimes offrent une certaine protection contre l'inflation et que la majorité d'entre eux indexent les prestations en fonction de l'augmentation exacte de l'IPC. On retrouve généralement un plafond à la protection offerte, le plus souvent égal à 3 pour cent par année.

Lacunes potentielles de la Nouvelle Charte : L'APR actuelle est assortie d'un facteur d'inflation maximal de 2 pour cent, ce qui, d'après certains scénarios d'inflation, pourrait empêcher un vétéran atteint d'une invalidité de conserver son pouvoir d'achat. Bien que la formule d'indexation générale appliquée par la CSPAAAT aux travailleurs ayant perdu moins que la totalité de leur revenu soit moins généreuse, puisque le facteur d'indexation de l'IPG équivaut à la moitié de l'augmentation en pourcentage de l'IPC, l'IPG est assujéti à un plafond plus élevé, soit 4 pour cent. Cela rendrait l'IPG actuelle plus généreuse que l'APR actuelle durant les années où la hausse de l'IPC excède 2 pour cent pour les travailleurs dont

¹¹ *Le budget de 2016 du Gouvernement du Canada*. Déposé à la Chambre des communes par le ministre des Finances, l'honorable William Francis Morneau, le 22 mars 2016, chapitre 5, p. 200.

¹² *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*. Partie 6, article 49. Mise à jour avec les modifications entrées en vigueur le 6 avril 2016.

la perte de gains est de 100 pour cent, ou excède 4 pour cent pour ceux dont la perte de gains est inférieure à 100 pour cent. De nombreux RAILD collectifs n'offrent aucune indexation, laissant ainsi les employés atteints d'une invalidité sans protection contre l'inflation. La plupart des régimes qui offrent une protection contre l'inflation indexent les prestations selon le taux d'augmentation de l'IPC et fixent un plafond généralement égal à 3 pour cent.

L'indexation de l'APR et de l'IPG sera modifiée bientôt. Lorsque le plafond de 2 pour cent sur l'inflation sera supprimé conformément au budget 2016, l'APR offrira une meilleure protection contre l'inflation que les prestations offertes par le RAILD collectif moyen. Les mêmes règles d'indexation seront appliquées à l'APR et à l'IPG, une fois que le plafond de 2 pour cent sera supprimé de l'APR et que la formule de l'IPG sera modifiée pour les participants dont la perte de gains est inférieure à 100 pour cent.

Prestations de survivant

Nouvelle Charte : L'article 22(1) de la partie 2 de la Nouvelle Charte stipule que : « Le ministre peut, sur demande, verser au survivant ou à l'orphelin, en conformité avec l'article 23, une allocation pour perte de revenus si le militaire ou vétéran est décédé en raison d'une blessure ou maladie liée au service ou d'une blessure ou maladie non liée au service dont l'aggravation est due au service¹³. »

L'APR est payable en fonction de la situation familiale :

- S'il y a un conjoint survivant, mais aucun orphelin admissible : Le conjoint survivant a droit à la totalité de l'APR jusqu'à la date où le militaire ou vétéran décédé aurait atteint l'âge de 65 ans.
- S'il y a un conjoint survivant et un ou plusieurs orphelins admissibles : La totalité de l'APR est répartie comme suit :
 - le survivant reçoit 60 pour cent de l'allocation;
 - les 40 pour cent restants sont divisés entre les orphelins admissibles.
- S'il y a un ou plusieurs orphelins admissibles, mais aucun conjoint survivant : chaque orphelin reçoit la moindre des sommes suivantes :
 - 40 pour cent du montant de l'APR;
 - la totalité de l'APR du militaire ou vétéran, divisée par le nombre d'orphelins.

Les orphelins sont admissibles à leur part de l'APR jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 18 ans, à moins qu'ils ne suivent un cours approuvé par le ministre, auquel cas l'allocation peut être prolongée jusqu'à l'âge de 25 ans. De plus, les orphelins demeurent admissibles à l'APR s'ils ont plus de 18 ans et qu'ils sont incapables de gagner leur vie en raison d'une incapacité physique ou mentale, mais cette incapacité devait être déjà présente au moment où ils ont été désignés comme orphelins admissibles à l'APR.

CSPAAT : Quand le décès d'un travailleur est causé par une blessure pour laquelle il aurait dans d'autres circonstances été admissible à des prestations, le conjoint survivant ou les enfants ont droit à un montant forfaitaire ainsi qu'à des paiements mensuels. Aux fins de comparaison avec l'APR, nous nous limiterons dans la présente section aux paiements mensuels. Le montant forfaitaire ressemble davantage à l'indemnité de décès prévue dans la Nouvelle Charte, que nous verrons dans la deuxième partie de notre rapport.

Le paragraphe 48(3) de la partie VI de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* stipule ce qui suit : « Au décès du travailleur qui laisse un conjoint qui cohabitait avec lui au moment de son décès, mais pas d'enfants, son conjoint survivant a le droit de recevoir, sous forme de versements périodiques, un montant correspondant à 40 pour cent des gains moyens nets du travailleur décédé :

¹³ *Loi sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes*, L.C. 2005, chapitre 21, partie 2, article 22. En vigueur au 24 mai 2016. Internet : <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-16.8/>. (Page consultée le 25 mai 2016)

- a) plus un pour cent des gains moyens nets pour chaque année qu'a le conjoint au-delà de 40 ans à la date du décès du travailleur; ou
- b) moins un pour cent des gains moyens nets pour chaque année qui reste au conjoint, à la date du décès du travailleur, pour atteindre l'âge de 40 ans¹⁴. »

Le pourcentage maximal applicable au point a) est de 60 pour cent, tandis que le pourcentage minimal applicable au point b) est de 20 pour cent. De même que pour l'IPG versée au travailleur, si le revenu net moyen du travailleur est inférieur à 20 454 \$, il sera réputé être égal à 20 454 \$ pour le calcul des prestations payables. Le revenu net moyen maximal accepté pour le calcul des prestations de survivant est égal au même plafond salarial annuel appliqué à l'IPG du travailleur, lequel se situe actuellement à 88 000 \$.

Le paragraphe 48(4) de la partie VI de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* stipule ce qui suit : « Au décès du travailleur qui laisse un conjoint et un ou plusieurs enfants, son conjoint survivant a le droit de recevoir, sous forme de versements périodiques, un montant correspondant à 85 pour cent des gains moyens nets du travailleur décédé jusqu'à ce que le plus jeune enfant atteigne l'âge de 19 ans¹⁴. » Le montant minimal payable en vertu de cette clause est actuellement fixé à 22 588 \$ par année¹⁵. Si l'enfant ou les enfants ne demeurent pas avec le conjoint ou s'ils ne sont pas confiés à la garde du conjoint, la CSPAAT répartit le montant payable entre le conjoint et le ou les enfants de la façon qui lui semble appropriée.

Conformément au paragraphe 48(14) de la partie VI de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* : « Au décès du travailleur qui ne laisse pas de conjoint ou dont le conjoint décède et qui laisse un seul enfant à charge, ce dernier a le droit de recevoir, sous forme de versements périodiques, un montant correspondant à 30 pour cent des gains moyens nets du travailleur décédé¹⁴. » Comme pour les autres IPG, le montant minimal du revenu net moyen est actuellement fixé à 20 454 \$ pour les versements aux enfants à charge. Les versements à chaque enfant additionnel équivalent à 10 pour cent des gains moyens nets du travailleur décédé. Toutefois, le total des versements aux enfants ne doit pas dépasser 85 pour cent des gains moyens nets que touchait le travailleur au moment de l'accident.

RAILD collectifs de référence : Contrairement à l'APR et à l'IPG, les RAILD collectifs ne comportent généralement aucune disposition prévoyant un revenu au conjoint survivant ou aux personnes à charge d'un travailleur qui décède pendant qu'il est employé ou d'un employé atteint d'une invalidité qui décède pendant qu'il reçoit des prestations d'ILD. Il en est ainsi parce que les RAILD sont structurés de façon à prévoir un remplacement du revenu pendant qu'un employé atteint d'une invalidité est incapable de travailler. Cependant, la plupart des régimes collectifs d'avantages sociaux comportent d'autres assurances visant à fournir des paiements forfaitaires dans l'éventualité du décès d'un employé actif ou invalide, au moyen d'une assurance-vie et d'une assurance en cas de décès ou de mutilation accidentels. Nous examinerons les indemnités versées par ces deux assurances dans la deuxième partie de notre rapport.

¹⁴ *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, partie 6, article 48. En vigueur au 6 avril 2016.

¹⁵ CSPAAT, « Montants d'indemnisation pour les survivants – 2016 ». Internet : www.cspaat.on.ca. (Page consultée le 9 juin 2016)

Lacunes potentielles de la Nouvelle Charte : Alors que les modalités de paiement de l'APR diffèrent selon que le militaire ou vétéran décédé a des enfants survivants ou non, le montant total des prestations payables au conjoint survivant est équivalent au montant total payé à un conjoint survivant avec enfants à charge. Cela est différent de l'IPG en ce sens que les prestations sont considérablement plus élevées pour un conjoint survivant avec enfants admissibles que pour un conjoint survivant sans enfants admissibles. Cela dit, étant donné que le montant combiné pour le conjoint survivant et les enfants admissibles est égal à l'APR du militaire ou vétéran et que pour l'IPG le maximum payable à un conjoint survivant avec enfants admissibles ne doit pas dépasser 85 pour cent du revenu que touchait le travailleur avant son accident, le graphique qui figure dans la section intitulée Formules de remplacement du revenu montre que l'IPG n'est jamais beaucoup plus élevée que l'APR actuelle à aucun niveau de revenu et qu'elle est moins généreuse à tous les niveaux de revenu que l'APR, une fois que les modifications proposées par le budget 2016 sont prises en compte.

L'APR versée à un enfant qui n'est pas inscrit dans un établissement d'enseignement cesse lorsqu'il atteint l'âge de 18 ans, alors que l'IPG est payable jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 19 ans. Lorsque les enfants sont aux études, l'APR est prolongée jusqu'à l'âge de 25 ans. Aucune prolongation de paiement n'est prévue pour l'IPG versée aux enfants qui sont aux études après l'âge de 19 ans.

Comme la plupart des RAILD collectifs n'offrent pas de prestations aux survivants, l'APR est la plus généreuse de tous les profils.

Prestations de retraite

Nouvelle Charte : Les membres qui étaient admissibles à une APR à leur 65^e anniversaire ont le droit de continuer à recevoir des prestations au titre de l'allocation de sécurité du revenu de retraite (ASRR). Cette dernière est payable à partir de 65 ans et jusqu'au décès du vétéran. L'ASRR est une allocation mensuelle imposable dont la formule de calcul est définie à l'article 40.1 de la partie 2, comme suit :

« $(A + B) - C$

Où

A représente soixante-dix pour cent de l'allocation pour perte de revenus à laquelle le vétéran aurait droit pour le mois de son soixante-cinquième anniversaire si cette allocation était exigible pour tout ce mois et si les sommes exigibles par le vétéran des sources réglementaires visées au paragraphe 19(1) n'étaient pas prises en compte;

B [représente] soixante-dix pour cent de l'allocation pour déficience permanente, augmentée, le cas échéant, au titre du paragraphe 38(3), exigible pour le mois de son soixante-cinquième anniversaire; et

C [représente] toute somme exigible d'une source réglementaire par le vétéran pour un mois¹⁶. »

Parmi les sommes déduites de l'APR mentionnées à l'élément C de la formule reproduite ci-dessus, mentionnons les versements prévus par la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* (LPRFC), les prestations du Régime de pensions du Canada (RPC) ou du Régime de rentes du Québec (RRQ) et tout autre revenu d'emploi. Exclusifs à l'ASRR, l'allocation pour déficience

¹⁶ *Loi sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes*, L.C. 2005, chapitre 21, partie 2, article 40. En vigueur au 24 mai 2016. Internet : <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-16.8/>. (Page consultée le 25 mai 2016)

permanente et le supplément à l'allocation pour déficience permanente sont également compris dans les déductions mentionnées à l'élément C de la formule de calcul de l'ASRR.

Le conjoint survivant d'un vétérán admissible a également droit à l'ASRR. Si le vétérán remplissait déjà les conditions requises pour le versement de l'ASRR au moment de son décès, les prestations de survivant commencent le mois après la mort du vétérán et sont payables jusqu'au décès du conjoint survivant. Le montant de l'ASRR versée au conjoint survivant d'un vétérán qui recevait déjà l'ASRR est obtenu par la formule indiquée au paragraphe 40.3(4) de la partie 2 de la Nouvelle Charte :

« $A - B$

Où

A représente cinquante pour cent de l'allocation de sécurité du revenu de retraite à laquelle le vétérán aurait droit – ou à laquelle il aurait eu droit s'il avait présenté une demande – pour le mois de son décès si les sommes exigibles par le vétérán des sources réglementaires visées à l'élément C de la formule figurant aux paragraphes 40.1(4) ou 40.2(4), selon le cas, n'étaient pas prises en compte;

B [représente] le total des sommes exigibles de sources réglementaires par le survivant, à l'égard du vétérán, pour un mois¹⁷. »

Si le conjoint survivant recevait déjà une APR en raison du décès du militaire ou vétérán avant l'âge de 65 ans, l'ASRR est versée au conjoint survivant dès que cesse le versement de l'APR, c'est-à-dire à la date où le militaire ou vétérán aurait atteint l'âge de 65 ans. L'ASRR est payable jusqu'au décès du conjoint survivant. Selon le paragraphe 40.4(4) de la partie 2 de la Nouvelle Charte, la formule de calcul des prestations exigibles est la suivante :

« $A/2 - B$

Où

A représente soixante-dix pour cent de l'allocation pour perte de revenus qui serait exigible au titre du paragraphe 23(1) pour le mois où le militaire ou le vétérán aurait atteint l'âge de soixante-cinq ans si cette allocation était exigible pour tout ce mois et si les sommes exigibles par le survivant, à l'égard du militaire ou vétérán, des sources réglementaires visées au paragraphe 23(3) n'étaient pas prises en compte;

B [représente] le total des sommes exigibles de sources réglementaires par le survivant, à l'égard du militaire ou vétérán, pour un mois¹⁷. »

Quand il atteint l'âge de 65 ans, un vétérán qui reçoit une APR peut également avoir droit à la prestation de retraite supplémentaire (PRS). La Nouvelle Charte ne définit pas explicitement le montant de la PRS, mais l'article 26 de la partie 2 stipule ceci : « Le gouverneur en conseil peut prendre des règlements prévoyant le montant de la prestation de retraite supplémentaire à verser à l'égard d'une ou de plusieurs catégories de vétérans ou de survivants¹⁸. » Nous croyons comprendre que la PRS est actuellement

¹⁷ *Loi sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes*, L.C. 2005, chapitre 21, partie 2, article 40. En vigueur au 24 mai 2016. Internet : <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-16.8/>. (Page consultée le 25 mai 2016)

¹⁸ *Loi sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes*, L.C. 2005, chapitre 21, partie 2, article 26. En vigueur au 24 mai 2016. Internet : <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-16.8/>. (Page consultée le 25 mai 2016)

payable sous forme d'un montant forfaitaire imposable égal à 2 pour cent du montant total de l'APR reçue à compter de la date du premier paiement et jusqu'à l'âge de 65 ans. La PRS est également payable au conjoint survivant qui recevait déjà l'APR.

CSPAAT :

Si un travailleur reçoit une IPG de la CSPAAT pendant au moins 12 mois sans interruption, la Commission met en réserve un montant de 5 pour cent de tous les versements d'IPG subséquents. Le travailleur peut aussi choisir de mettre en réserve un montant additionnel de 5 pour cent de ses versements d'IPG, qui seraient déduits de ses prestations d'IPG. Lorsqu'il atteint l'âge de 65 ans, le travailleur est admissible à l'indemnité pour perte de revenu de retraite (IPRR). Le montant de l'IPRR est égal au montant mis en réserve par la Commission, auquel s'ajoutent les cotisations du travailleur et les revenus de placement accumulés sur ces montants. À l'âge de 65 ans, ce montant accumulé est alors payable selon le mode de paiement choisi par le travailleur, soit en un seul versement ou en versements mensuels. Aucune déduction n'est appliquée à l'IPRR. Aux termes de l'IPG de la CSPAAT, les versements pour perte de revenu de retraite ne s'appliquent pas aux travailleurs âgés de 64 ans ou plus à la date de leur accident¹⁹.

Si un travailleur en droit de recevoir l'IPG décède de causes naturelles avant l'âge de 65 ans, le fonds accumulé pour perte de revenu de retraite est payable à son conjoint survivant ou à ses enfants à charge sous forme d'un montant forfaitaire. Si le travailleur n'a aucune personne à charge, le montant payable à sa succession est égal à la somme de ses cotisations qui ont été déduites de son IPG et des intérêts accumulés.

RAILD collectifs de référence : La plupart des RAILD collectifs ne comportent aucune disposition relative à la retraite. Lorsque le participant atteint l'âge de 65 ans, il n'a plus droit aux prestations aux termes du RAILD collectif. Cependant, les employeurs ont divers critères d'admissibilité à un régime de retraite. La base de données Benefit SpecSelect d'Aon Hewitt indique que 27 pour cent des employeurs offrent un régime de retraite à prestations déterminées auquel peuvent participer les nouveaux employés. Un sondage éclair mené en 2012 par Aon Hewitt auprès de 179 employeurs offrant un régime de retraite à prestations déterminées a révélé que 43 pour cent d'entre eux permettent à leurs employés ayant une invalidité de continuer à accumuler des années de service pendant qu'ils sont en congé d'invalidité et jusqu'à ce qu'ils n'aient plus droit aux prestations d'invalidité. Notre sondage indique donc qu'environ $27\% \times 43\% = 12\%$ des employeurs permettent à leurs employés atteints d'une invalidité d'avoir accès à un régime de retraite à prestations déterminées auquel ils demeurent admissibles pendant leur invalidité.

Quatre-vingt-sept pour cent des employeurs enregistrés dans notre base de données SpecSelect offrent un régime de retraite à cotisations déterminées ne garantissant pas un régime de retraite établi à l'avance. Les régimes à cotisations déterminées permettent aux employés de cotiser à un compte de retraite et 75 pour cent des employeurs versent des cotisations équivalentes à celles de chaque employé. Le sondage éclair effectué en 2012 par Aon Hewitt indique que 36 pour cent des employeurs qui offrent des régimes de retraite à cotisations déterminées continuent de cotiser au régime de retraite des employés atteints d'une invalidité jusqu'à ce que ces derniers ne soient plus admissibles à des prestations d'invalidité. Cela signifie que $87\% \times 36\% = 31\%$ des employeurs enregistrés dans la base

¹⁹ CSPAAT, « Indemnité pour perte de revenu de retraite (PRR) ». Internet : www.cspaata.on.ca. (Page consultée le 9 juin 2016)

de données versent des cotisations égales à celles de leurs employés atteints d'une invalidité qui participent à un régime de retraite à cotisations déterminées. Il est difficile de comparer directement les prestations d'un régime de retraite à cotisations déterminées à l'ASRR, car le revenu de retraite provenant de ce type de régime varie considérablement selon les décisions de placement des participants et l'environnement économique.

Lacunes potentielles de la Nouvelle Charte : L'ASRR de la Nouvelle Charte est structurée de façon à assurer aux vétérans qui ont 65 ans ou plus un revenu égal à au moins 70 pour cent de ce qu'ils touchaient lorsqu'ils recevaient une APR. Il est toutefois important de souligner que le montant de l'APR n'est qu'un remplacement partiel du revenu, dont le ratio de remplacement est fixé à 75 pour cent. Un retraité pourrait donc se retrouver avec un revenu de retraite aussi bas que $70\% \times 75\% = 52,5\%$ de la solde qu'il touchait au moment de sa libération, indexée en fonction de l'inflation. Le budget 2016 propose d'augmenter le ratio de remplacement du revenu de l'APR à 90 pour cent. Le revenu minimal de retraite serait alors égal à $70\% \times 90\% = 63\%$ de la solde que touchait le vétéran au moment de sa libération.

Dans la plupart des scénarios de placement, l'ASRR versée après l'âge de 65 ans est supérieure aux indemnités de la CSPAAAT. Une comparaison entre la PRS, qui représente 2 pour cent du total des APR versées au vétéran jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 65 ans, et l'IPRR, laquelle met en réserve 5 pour cent de l'IPG versée aux membres, montre que l'IPRR est plus généreuse que la PRS. D'après la base de données Benefit SpecSelect d'Aon Hewitt et les données provenant des employeurs qui ont participé à notre sondage éclair, la majorité des employeurs ne donnent pas à leurs employés atteints d'une invalidité le droit de continuer à participer à un régime de retraite. Cela dit, certains employeurs permettent à leurs employés atteints d'une invalidité de participer à un régime de retraite à prestations déterminées ou à cotisations déterminées, jusqu'à ce qu'ils soient rétablis ou jusqu'à leur 65^e anniversaire. Certains des régimes de retraite qui acceptent les employés atteints d'une invalidité offrent des pensions plus généreuses que le remplacement de revenu offert au titre de l'ASRR.

Partie 2 – Avantages propres aux vétérans

La présente section a pour objet de dresser la liste des avantages financiers exclusivement offerts aux vétérans. Nous examinerons les avantages pour répercussions financières et non financières décrits dans les parties 2 et 3 de la Nouvelle Charte. Nous les comparerons, s'il y a lieu, aux avantages similaires offerts par la CSPAAT ou provenant de régimes collectifs d'avantages sociaux offerts par l'employeur. Nous n'examinerons pas l'APR ni l'ASRR dans cette section, car elles ont été traitées dans la première partie de notre rapport.

Comme c'était le cas dans la première partie de notre rapport, nous n'examinerons pas les avantages qui ne sont offerts qu'en vertu de la *Loi sur les pensions*.

Avantages pour répercussions financières

Allocation de soutien du revenu des Forces canadiennes

Les vétérans qui ont moins de 65 ans, mais qui ne sont plus admissibles à l'APR, ont le droit de recevoir l'allocation de soutien du revenu des Forces canadiennes (ASRFC). L'ASRFC est destinée aux vétérans ayant un faible revenu familial et qui sont à la recherche d'un emploi rémunérateur et convenable. L'ASRFC est une allocation mensuelle non imposable. L'allocation peut également être versée au conjoint survivant ou aux enfants d'un vétéran qui était auparavant admissible à l'ASRFC, ainsi qu'au conjoint survivant ou aux enfants qui étaient eux-mêmes admissibles à l'APR.

La CSPAAT n'offre aucun avantage comparable pour soutenir les travailleurs blessés qui ne sont plus admissibles à l'IPG et dont le revenu familial est faible. De même, les régimes collectifs d'avantages sociaux offerts par l'employeur ne prévoient aucun avantage comparable.

Allocation pour relève d'un aidant familial

L'allocation pour relève d'un aidant familial (ARAF) est une subvention forfaitaire non imposable destinée aux vétérans qui reçoivent des soins continus et l'indemnité d'invalidité. L'objectif de l'ARAF est de permettre au vétéran de payer pour l'aide dont il a besoin lorsqu'un aidant familial est temporairement non disponible. Un aidant naturel est défini à l'alinéa 65.1(c) de la partie 3 comme étant : « une personne âgée d'au moins dix-huit ans [qui] joue un rôle essentiel dans la prestation au vétéran de soins continus à domicile ou dans la coordination de ces soins et n'est pas rémunérée pour ce faire²⁰. »

La CSPAAT a mis en place un volet de soins de santé. Au besoin, l'allocation pour soins de santé offre les services d'un préposé. Cette allocation de la CSPAAT prévoit le paiement d'un préposé au lieu de verser une subvention forfaitaire comme c'est le cas pour l'ARAF. La *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* ne fixe pas de limite annuelle par personne pour les services

²⁰ *Loi sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes*, L.C. 2005, chapitre 21, partie 3, article 65. En vigueur au 24 mai 2016. Internet : <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-16.8/>. (Page consultée le 25 mai 2016)

d'un préposé, mais elle stipule ce qui suit : « Le travailleur qui subit une lésion a droit aux soins de santé nécessaires, appropriés et suffisants par suite de sa lésion²¹. »

La plupart des régimes collectifs d'avantages sociaux comportent eux aussi une allocation pour soins de santé. D'après le sondage éclair d'Aon Hewitt mené en 2013, 59 pour cent des employeurs continuent de verser des prestations pour soins de santé jusqu'à la fin des prestations d'ILD d'un employé. Certains régimes d'assurance de soins médicaux prévoient les services d'une infirmière particulière, fournissant ainsi une allocation à ceux qui ont besoin d'une aide à la maison. Cette allocation serait payable sous forme d'un remboursement des soins prodigués au lieu d'une subvention forfaitaire. Les maximums annuels accordés pour les services d'une infirmière particulière varient considérablement d'un régime à l'autre, allant d'aucune couverture à une couverture illimitée.

Allocation pour déficience permanente

En vertu de la Nouvelle Charte, les vétérans ayant une déficience grave et permanente et qui ont reçu l'indemnité d'invalidité peuvent avoir droit à l'allocation pour déficience permanente (ADP). L'ADP vise à indemniser les vétérans dont les choix de carrière sont limités en raison d'une maladie ou d'une blessure attribuable à leur service. L'ADP est une prestation mensuelle imposable payable à vie. L'ADP comporte trois catégories de prestations mensuelles, variant selon le degré de gravité de la déficience, tel que déterminé par le ministre. En plus de l'ADP, les vétérans dont l'incapacité est totale et permanente peuvent avoir droit au supplément à l'allocation pour déficience permanente, lequel est une prestation mensuelle complémentaire imposable et payable à vie.

L'indemnité pour perte non financière (IPNF) de la CSPAAT présente certaines similitudes avec l'ADP, mais l'IPNF ressemble davantage à l'indemnité d'invalidité versée en vertu de la Nouvelle Charte. Nous examinerons donc l'IPNF dans la section consacrée à l'indemnité d'invalidité. La CSPAAT et les régimes collectifs d'avantages sociaux standards ne prévoient aucune indemnisation pour les personnes dont les options de carrière sont limitées par suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

Prestation de retraite supplémentaire

Les vétérans qui ne sont plus admissibles à l'APR pourraient avoir droit à la prestation de retraite supplémentaire (PRS), dont l'objectif est de compenser les cotisations inférieures versées par un vétéran atteint d'une invalidité à un régime de retraite, par rapport à celles qu'il aurait pu payer s'il avait été apte au travail. Cette prestation peut également être versée au conjoint survivant d'un vétéran qui recevait l'APR ou si le conjoint recevait lui-même l'APR. La PRS est une prestation imposable versée sous forme d'un paiement forfaitaire.

Les modalités de l'indemnité pour perte de revenu de retraite (IPRR) de la CSPAAT ressemblent à celles de la PRS. Cependant, la CSPAAT prévoit plus d'options relatives au paiement de l'indemnité accumulée, selon le montant total de l'indemnité. Le fait de proposer différentes options de paiement permet au travailleur atteint d'une invalidité de structurer les paiements d'une façon plus avantageuse sur le plan fiscal et en fonction de son propre plan financier. Nous avons comparé l'IPRR à l'ASRR dans la première partie de notre rapport.

²¹ Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail. Partie 4, article 33. Mise à jour avec les modifications entrées en vigueur le 6 avril 2016.

Avantages pour répercussions non financières

Allocation vestimentaire

L'allocation vestimentaire est versée chaque mois aux vétérans qui reçoivent une indemnité d'invalidité par suite d'une amputation ou de toute autre invalidité qui entraîne l'usure de leurs vêtements ou qui sont atteints d'une invalidité les obligeant à porter des vêtements de confection spéciale. Nous n'avons pas trouvé de prestations semblables offertes par la CSPAAT ni les régimes collectifs d'avantages sociaux.

Indemnité pour blessure grave

L'indemnité pour blessure grave dédommage les vétérans qui ont subi une ou des blessures graves et traumatiques ou qui ont contracté une maladie aiguë liées au service. Cette indemnité est versée après l'événement, sous forme d'un montant forfaitaire non imposable.

L'indemnité pour perte non financière (IPNF) versée par la CSPAAT ressemble davantage à l'indemnité d'invalidité prévue dans la Nouvelle Charte. C'est pourquoi nous l'examinerons dans la section Indemnité d'invalidité de notre rapport. La plupart des régimes collectifs d'avantages sociaux offrent une indemnité en cas de décès ou de mutilation accidentels, que nous verrons aussi dans la section Indemnité d'invalidité du présent rapport.

Indemnité de décès

L'indemnité de décès est versée au conjoint survivant ou aux enfants d'un vétéran qui décède dans les 30 jours après avoir subi une blessure ou contracté une maladie liées au service. L'indemnité de décès est versée sous forme d'un paiement forfaitaire non imposable, dont le montant maximal s'élève présentement à 310 379 \$²². Le budget 2016 propose d'augmenter ce montant à 360 000 \$ en 2017²³. L'objectif de l'indemnité de décès est de reconnaître les répercussions de la perte du vétéran sur sa famille et elle ne doit pas être considérée comme un avantage financier du même type qu'une assurance-vie.

Le conjoint survivant peut avoir droit à la prestation de décès de la CSPAAT, laquelle est versée sous forme d'un montant forfaitaire lorsqu'un travailleur décède à la suite d'un accident. Le montant de la prestation varie en fonction de l'âge du conjoint survivant, les plus jeunes conjoints recevant une prestation plus élevée. En 2016, la prestation de décès minimale s'élevait à 39 780 \$ et la prestation maximale était de 119 339 \$²⁴.

Les régimes collectifs d'avantages sociaux ne prévoient aucune indemnité de ce type pour compenser les répercussions non financières qui frappent une famille au décès de l'un de ses membres. L'assurance-vie collective serait l'indemnité qui s'en approche le plus, étant un montant forfaitaire non imposable payable au bénéficiaire désigné en cas de décès, que la mort soit liée ou non au travail. Parmi les employeurs enregistrés dans la base de données Benefit SpecSelect d'Aon Hewitt, 88 pour cent

²² Anciens Combattants Canada, « Taux en vigueur du 1^{er} janvier 2016 ». Internet : <http://www.veterans.gc.ca/fra/services/rates>. (Page consultée le 9 juin 2016)

²³ *Le budget de 2016 du Gouvernement du Canada*, déposé à la Chambre des communes par le ministre des Finances, l'honorable William Francis Morneau, le 22 mars 2016, chapitre 5, p. 201.

²⁴ CSPAAT, politique opérationnelle intitulée « Montant des prestations – Accidents depuis 1998 ». Internet : www.cspaaton.ca. (Page consultée le 9 juin 2016)

offrent une assurance-vie collective à leurs employés. Le montant du paiement forfaitaire est la plupart du temps lié au salaire de l'employé, le double du salaire étant le montant le plus courant. Des employeurs offrent également une assurance-vie supplémentaire dont les primes sont payables par l'employé et qui assure des montants de prestation très variés.

Contrairement à l'indemnité de décès, l'assurance-vie collective est payable au bénéficiaire désigné ou à la succession si l'assuré n'a pas de conjoint survivant ni d'enfants. Les polices d'assurance en cas de décès ou de mutilation accidentels des régimes collectifs d'avantages sociaux prévoient elles aussi des prestations payables au bénéficiaire désigné en cas de décès attribuable à une cause accidentelle, que l'accident soit lié ou non au travail. Au décès d'un employé, le montant payable au titre d'une garantie en cas de décès ou de mutilation accidentels est généralement égal au montant payable aux termes de l'assurance-vie collective de l'employé.

Indemnité de captivité

ACC explique que l'indemnité de captivité « vise à reconnaître les effets non économiques d'une période de détention par l'ennemi et à indemniser le client à ce sujet²⁵. » L'indemnité de captivité consiste en un paiement forfaitaire non imposable dont le montant varie en fonction du nombre de jours durant lesquels le vétéran a été retenu captif pendant son service dans les FAC. L'indemnité est payable à ceux qui ont été faits captifs par un ennemi, une force rivale ou un groupe terroriste, durant au moins 30 jours. Si un vétéran décède avant de demander une indemnité de captivité ou après avoir présenté sa demande, mais avant qu'une décision ne soit prise quant au paiement, l'indemnité de captivité est versée à la succession du vétéran.

La CSPAAT et les régimes collectifs d'avantages sociaux ne comportent aucune allocation semblable à l'indemnité de captivité, puisque cette indemnité est propre à la nature du risque pris par les membres des forces armées.

Indemnité d'invalidité

L'indemnité d'invalidité est payable sous forme d'une prestation non imposable aux vétérans qui ont subi une blessure ou contracté une maladie pendant leur service dans les Forces armées canadiennes. Le montant de l'indemnité est déterminé en évaluant la gravité de l'invalidité et le lien qui existe entre l'invalidité et le service du vétéran. Au choix du vétéran, les paiements seront versés sous forme d'un montant forfaitaire ou de paiements annuels répartis sur une période choisie par le vétéran. L'indemnité d'invalidité ne varie pas en fonction de la solde que touchait le vétéran avant sa libération. Le montant maximal de l'indemnité d'invalidité payable présentement s'élève à 310 379 \$²⁶. Le budget 2016 propose d'augmenter le maximum à 360 000 \$ en 2017²⁷.

L'indemnité pour perte non financière (IPNF) de la CSPAAT est celle qui ressemble le plus à l'indemnité d'invalidité prévue dans la Nouvelle Charte. Comme pour l'indemnité d'invalidité, le montant payable au

²⁵ Anciens Combattants Canada, « Annexe B – Sommaire des programmes de la NCAC ». Internet : <http://www.veterans.gc.ca/fra/about-us/reports/departamental-audit-evaluation/2010-08-nvc-evaluation-phase-2/annexb>. (Page consultée le 7 juin 2016)

²⁶ Anciens Combattants Canada, « Taux en vigueur du 1^{er} janvier 2016 ». Internet : <http://www.veterans.gc.ca/fra/services/rates>. (Page consultée le 9 juin 2016)

²⁷ *Le budget de 2016 du Gouvernement du Canada*, déposé à la Chambre des communes par le ministre des Finances, l'honorable William Francis Morneau, le 22 mars 2016, chapitre 5, p. 199.

titre de l'IPNF n'est pas imposable et il varie selon la gravité de l'incapacité du travailleur par suite de la blessure. De la même façon que pour l'indemnité d'invalidité, les travailleurs blessés ont le droit de choisir entre un montant forfaitaire ou des paiements mensuels. Contrairement à l'indemnité d'invalidité, l'IPNF varie en fonction de l'âge, les plus jeunes travailleurs recevant une indemnité plus élevée. Le montant maximal accordé aux termes de l'IPNF, 84 514 \$, est beaucoup moins élevé que celui de l'indemnité d'invalidité²⁸.

Les régimes collectifs d'avantages sociaux ne prévoient aucun avantage comparable à l'indemnité d'invalidité. Les avantages qui y ressemblent le plus sont des indemnités forfaitaires non imposables prévus dans le cadre de régimes d'assurance en cas de décès ou de mutilation accidentels. Cette indemnité est payable en cas de décès ou de mutilation, peu importe que l'accident soit lié ou non au travail. Toutefois, les assurances en cas de décès ou de mutilation accidentels ne prévoient le versement d'une indemnité qu'en cas de décès ou de mutilation; aucune indemnité n'est prévue pour une invalidité due à une autre cause qu'une mutilation. Le montant de l'indemnité payable au titre d'une assurance en cas de décès ou de mutilation accidentels varie selon le type de la mutilation et le montant maximal payable est souvent lié au salaire de l'employé. Il est important de souligner que les membres des Forces armées canadiennes participent au Régime d'assurance mutilation par accident, dont les montants varient selon la gravité de la mutilation ou de la perte subie.

²⁸ CSPAAAT, politique opérationnelle intitulée « Montant des prestations – Accidents depuis 1998 ». Internet : www.cspaata.on.ca. (Page consultée le 9 juin 2016)

Conclusion

La Nouvelle Charte des anciens combattants prévoit divers services et avantages pour les vétérans qui ont été blessés ou tués pendant leur service militaire. Dans la première partie de notre rapport, nous avons comparé l'allocation pour perte de revenus et l'allocation de sécurité du revenu de retraite aux prestations de remplacement du revenu prévues par la CSPAAT et les RAILD collectifs. Par rapport aux avantages de référence, les lacunes potentielles que nous avons repérées dans les sous-sections de la partie 1 du présent rapport sont les suivantes :

- Admissibilité aux avantages – Bien qu'il ne s'agisse pas nécessairement d'une lacune, l'un des éléments de l'APR qui se distingue des indemnités prévues par la CSPAAT et les RAILD collectifs est que l'admissibilité à l'APR est déterminée par le ministre des Anciens Combattants. Dans le cas de la CSPAAT et des RAILD collectifs, ce n'est pas l'employeur du travailleur qui prend les décisions relatives à l'admissibilité : la Commission détermine l'admissibilité à l'IPG et l'assureur établit l'admissibilité aux prestations d'ILD.
- Formules de remplacement du revenu – Dans certaines circonstances, le RAILD collectif de référence médian combiné avec l'IPG peut procurer des prestations après impôt légèrement plus élevées pour certains niveaux de revenu avant invalidité que l'APR actuelle. Toutefois, notre analyse démontre que l'APR révisée dans le cadre du budget 2016 procurera des prestations plus élevées à tous les niveaux de revenu d'après les hypothèses d'imposition présentées à l'annexe B.
- Période de versement des prestations – L'exigence voulant qu'un vétéran ait été libéré pour raisons médicales des Forces armées canadiennes pour avoir droit à l'APR est un élément unique par rapport à l'IPG et aux prestations d'ILD, pour lesquelles la CSPAAT et les régimes collectifs n'exigent pas que le contrat de travail soit résilié pour commencer à verser les prestations. Cela dit, puisque le vétéran continue de recevoir la solde qu'il touchait avant sa libération jusqu'à ce qu'il soit libéré pour raisons médicales, cette différence ne crée pas un manque à gagner quant au remplacement du revenu.
- Indexation – Le plafond actuel de 2 pour cent sur l'indexation annuelle de l'APR est inférieur à celui de l'IPG et à celui de certains RAILD collectifs qui accordent une indexation. Ce plafond sera toutefois supprimé par le budget 2016, ce qui comblera l'écart qui existait entre l'indexation de l'APR par rapport aux programmes de référence.
- Prestations de survivant – Les prestations de survivant au titre de l'IPG sont dans certains cas légèrement plus élevées qu'au titre de l'APR actuelle. Cependant, ce ne sera plus le cas après les révisions du budget 2016, alors que l'APR sera augmentée de façon à remplacer 90 pour cent du revenu que touchait le vétéran avant sa libération. Les RAILD collectifs ne comportent généralement pas de prestations de survivant.
- Prestations de retraite – L'ASRR est plus généreuse que l'IPRR versée par la CSPAAT. La plupart des régimes de retraite enregistrés dans les bases de données d'Aon Hewitt ne permettent pas aux membres atteints d'une invalidité de conserver leur admissibilité aux régimes de retraite. Par contre, certains employeurs permettent à leurs employés atteints d'une invalidité de continuer de participer à un régime de retraite, lequel s'avère dans certains cas plus généreux

que l'ASRR. Puisque l'ASRR garantit aux membres qui ont 65 ans et plus un revenu avant impôt égal à 70 pour cent du revenu qu'ils touchaient avant leur 65^e anniversaire, certains vétérans atteints d'une invalidité recevraient, aux termes de l'APR actuelle et après l'âge de 65 ans, un revenu avant impôt aussi bas que 52,5 pour cent du revenu qu'ils touchaient avant leur libération, indexé en fonction de l'inflation. Grâce à l'augmentation de l'APR proposée dans le budget 2016, ce montant minimal du remplacement du revenu avant impôt après l'âge de 65 ans sera augmenté à 63 pour cent de la solde que touchait le vétéran au moment de sa libération.

La deuxième partie de notre rapport examine les avantages pour répercussions financières et non financières figurant aux parties 2 et 3 de la Nouvelle Charte, dans le but de dresser la liste des avantages financiers qui sont propres aux vétérans. Les conclusions tirées pour chaque avantage sont les suivantes :

- Allocation de soutien du revenu des Forces canadiennes – L'ASRFC est exclusive aux avantages accordés aux vétérans. Nous n'avons trouvé aucun avantage comparable offert par la CSPAAT ni dans la plupart des régimes collectifs d'avantages sociaux.
- Allocation pour relève d'un aidant familial – Des avantages comparables sont offerts par la CSPAAT et les régimes collectifs, sous forme d'une couverture offerte pour payer les services d'un préposé ou d'une infirmière particulière. L'ARAF est unique, car elle est une subvention forfaitaire non imposable plutôt qu'un paiement versé directement à un préposé ou à une infirmière particulière ou un remboursement des coûts engagés.
- Allocation pour déficience permanente – L'ADP est un avantage accordé exclusivement aux vétérans. La CSPAAT n'accorde aucun avantage comparable, à l'exception de l'indemnité pour perte non financière, qui consiste en un montant forfaitaire versé au bénéficiaire d'une façon plus directe, semblable à l'indemnité d'invalidité prévue par la Nouvelle Charte. Nous n'avons trouvé aucun avantage comparable dans les programmes offerts par la plupart des régimes collectifs d'avantages sociaux.
- Prestation de retraite supplémentaire – Cette prestation ressemble à l'indemnité pour perte de revenu de retraite (IPRR) de la CSPAAT, mais cette dernière est plus généreuse. Cependant, les vétérans peuvent maintenant recevoir l'ASRR, qui est plus généreuse que l'IPRR dans la majorité des scénarios de placement de l'IPRR. La plupart des régimes collectifs d'avantages sociaux ne garantissent aucune indemnité forfaitaire de retraite comparable.
- Allocation vestimentaire – Cette allocation est un avantage exclusivement accordé aux vétérans. Nous n'avons pas trouvé d'avantages semblables offerts par la CSPAAT ni les régimes collectifs d'avantages sociaux.
- Indemnité pour blessure grave – Les seuls avantages comparables que nous avons trouvés sont l'indemnité pour perte non financière de la CSPAAT et les garanties en cas de décès ou de mutilation accidentels couvertes par les régimes collectifs d'avantages sociaux. Ces deux avantages sont étudiés dans la section Indemnité d'invalidité de notre rapport.
- Indemnité de décès – La CSPAAT prévoit une indemnité de décès comparable à celle de la Nouvelle Charte, mais le montant offert par la CSPAAT est moins généreux. Les régimes

collectifs d'avantages sociaux offrent généralement une assurance-vie collective garantissant le versement de montants forfaitaires à un bénéficiaire désigné et dont la couverture équivaut habituellement au double du salaire brut de l'employé. Les garanties en cas de décès ou de mutilation accidentels sont elles aussi payables à un bénéficiaire désigné si l'employé assuré décède dans un accident. Les montants de la couverture équivalent généralement à la garantie de l'assurance-vie collective de l'employé.

- Indemnité de captivité – La CSPAAT et les régimes collectifs d'avantages sociaux ne prévoient aucune allocation semblable à l'indemnité de captivité, puisque cette indemnité est propre à la nature du risque pris par les membres des forces armées.
- Indemnité d'invalidité – L'indemnité pour perte non financière (IPNF) de la CSPAAT est semblable à l'indemnité d'invalidité prévue par la Nouvelle Charte, mais le montant de l'IPNF est nettement inférieur. Les garanties en cas de décès ou de mutilation accidentels présentent certaines similitudes avec l'indemnité d'invalidité, mais les garanties ne sont payables que si l'invalidité est consécutive à une mutilation. Les garanties en cas de décès ou de mutilation accidentels sont généralement liées au salaire de l'assuré, le double du salaire étant la couverture maximale la plus courante. Les montants payables actuellement en cas de mutilation dépendent du type de la mutilation subie. L'assureur présente dans un « tableau des pertes » les pourcentages du montant maximal payable, établis en fonction de divers scénarios.

Nous constatons en général que lorsque les modifications proposées par le budget 2016 auront été apportées, les avantages offerts en vertu de la Nouvelle Charte seront plus complets et plus généreux que ceux qui sont offerts dans les programmes des commissions des accidents du travail ou dans la plupart des régimes collectifs d'avantages sociaux. Les prestations de remplacement du revenu et les prestations de retraite accordées aux vétérans atteints d'une invalidité sont dans la plupart des cas plus importantes que celles qui sont offertes au Canada à l'employé moyen. Les vétérans sont également admissibles à plusieurs avantages exclusifs qui ne sont pas offerts dans le cadre des programmes des commissions des accidents du travail ni dans la plupart des régimes collectifs d'avantages sociaux.

Annexe A – Prestations de remplacement du revenu – Tableau comparatif

	Nouvelle Charte des anciens combattants	CSPAAT	RAILD collectifs de référence
Admissibilité aux prestations	<ul style="list-style-type: none"> - L'APR est payable à ceux dont la blessure ou maladie est liée au service ou dont la blessure ou maladie non liée au service a été aggravée par le service. - L'admissibilité à l'APR est déterminée par le ministre des Anciens Combattants. 	<ul style="list-style-type: none"> - L'IPG est payable seulement si la blessure ou la maladie est liée au travail. - La CSPAAT détermine l'admissibilité aux prestations. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les prestations d'ILD sont payables en cas d'invalidité liée ou non au travail. - Il y a généralement une période d'attente durant laquelle les employés nouvellement embauchés ne sont pas assurés. Des stipulations traitent des affections préexistantes. - L'admissibilité aux prestations d'ILD est déterminée par l'assureur.
Formules de remplacement du revenu	<ul style="list-style-type: none"> - L'APR équivaut à 75 % de la solde de base militaire avant libération et avant impôt. - Le revenu minimal est égal à la solde annuelle d'un caporal de niveau de base, soit 56 568 \$. - Aucun revenu assuré maximal. - Les déductions comprennent notamment les paiements versés en vertu de la LPRFC, les prestations du RPC ou du RRQ et tout autre revenu d'emploi. - Le budget 2016 du Canada propose d'augmenter la formule de remplacement du revenu à 90 % de la solde avant libération et avant impôt et de hausser le revenu minimal en fonction de la solde d'un soldat de grade supérieur, soit 	<ul style="list-style-type: none"> - 85 % du salaire net que touchait le travailleur avant l'accident, moins les paiements provenant du RPC et de l'assurance-emploi. - Le seuil minimal du revenu net est fixé à 20 454 \$. - Le revenu assuré maximal est actuellement fixé à 88 000 \$. - Les déductions comprennent notamment les prestations du RPC et tout autre revenu d'emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les formules varient; certains régimes comportent des formules progressives. Le pourcentage médian des formules de remplacement du revenu est égal à 66% %. - Il n'y a généralement pas de seuil minimal pour le revenu net. - Le montant maximal médian des prestations s'élève à 126 000 \$ par année. - Des déductions s'appliquent, notamment les prestations du RPC, de la CSPAAT, de polices d'assurance automobile et les revenus provenant d'autres sources. - Les revenus provenant de toutes les sources ne doivent généralement pas dépasser 80 à 85 % du revenu touché avant

	49 440 \$.		l'invalidité.
Période de versement des prestations	<ul style="list-style-type: none"> - Le versement des prestations débute la journée même où le ministre demande l'élaboration d'un programme de réadaptation ou d'assistance professionnelle, à condition que le militaire ait obtenu son congé des Forces armées canadiennes. - Le versement des prestations cesse lorsque le vétéran a terminé son programme de réadaptation ou d'assistance professionnelle, à moins qu'il ne soit incapable d'occuper un emploi rémunérateur et convenable en raison d'une incapacité totale et permanente, auquel cas les prestations sont payables jusqu'à la première des dates suivantes : le jour où le vétéran est capable d'occuper un emploi rémunérateur et convenable ou le jour de son 65^e anniversaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - Le versement des prestations débute le jour même où le travailleur accuse une perte de salaire en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. - Les prestations sont payables jusqu'au rétablissement du travailleur ou jusqu'au jour où la perte de gains du travailleur prend fin, jusqu'à l'âge maximal de 65 ans ou pendant une durée maximale de 2 ans si le travailleur est âgé de 63 ans au moment de l'accident. 	<ul style="list-style-type: none"> - Le versement des prestations ne débute pas avant la fin de la période d'attente. - Les prestations sont généralement payables pendant une période maximale de 2 ans si l'employé est incapable d'exécuter les fonctions de son emploi. Après cette période de 2 ans, les prestations ne sont payables que si l'employé est incapable d'exercer les fonctions de n'importe quel emploi, jusqu'à l'âge maximal de 65 ans pour les employés atteints d'une incapacité totale et permanente.
Indexation	<ul style="list-style-type: none"> - Les prestations sont actuellement indexées selon la variation en pourcentage de l'IPC, jusqu'à concurrence de 2 %. - Le budget 2016 propose d'indexer les prestations d'après l'augmentation en pourcentage de l'IPC et de supprimer le plafond. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les prestations sont actuellement indexées selon l'augmentation en pourcentage de l'IPC pour les travailleurs dont la perte des gains est égale à 100 % et à la moitié de l'augmentation en pourcentage de l'IPC, jusqu'à un maximum de 4 %, pour les travailleurs dont la perte de gains est inférieure à 100 %. - À compter du 1^{er} janvier 2018, les 	<ul style="list-style-type: none"> - Seulement 35 % des régimes d'assurance contenus dans la base de données SpecSelect offrent une forme d'indexation. - La plupart des régimes qui indexent leurs prestations accordent le pourcentage exact d'augmentation de l'IPC, jusqu'à un maximum de 3 %.

		travailleurs dont la perte de gains est inférieure à 100 % recevront la même formule d'indexation que celle qui est appliquée actuellement à ceux dont la perte de gains est égale à 100 %.	
Prestations de survivant	<ul style="list-style-type: none"> - Au décès d'un vétéran, son conjoint survivant est admissible à la totalité de l'APR que touchait le militaire, jusqu'à la date où ce dernier aurait atteint l'âge de 65. - Les orphelins admissibles ont droit à une partie de l'APR jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 18 ans, à moins qu'ils ne soient aux études, auquel cas les prestations sont payables jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 25 ans. 	<ul style="list-style-type: none"> - Si le travailleur décédé a un conjoint survivant admissible, le montant de l'indemnité est calculé en fonction de l'âge du conjoint au moment du décès du travailleur : le conjoint reçoit des prestations égales à 40 % du salaire net moyen du travailleur, plus 1 % pour chaque année qu'a le conjoint au-delà de 40 ans, jusqu'à un maximum de 60 % et moins 1 % pour chaque année qui reste au conjoint pour atteindre l'âge de 40 ans, jusqu'à un minimum de 20 %. - Si le travailleur laisse derrière lui un conjoint et des enfants admissibles de moins de 19 ans, le conjoint est en droit de recevoir des prestations correspondant à 85 % du revenu moyen net du travailleur. - Si le travailleur laisse dans le deuil des orphelins, mais aucun conjoint admissible, les enfants ont droit à des prestations mensuelles jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 19 ans. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les RAILD sont structurés de façon à fournir à un employé un remplacement de revenu en cas d'invalidité. Si l'assuré décède, il n'y a généralement pas de prestations payables au conjoint survivant ou aux enfants.
Prestations de retraite	<ul style="list-style-type: none"> - Les vétérans reçoivent 70 % du revenu d'invalidité qu'ils touchaient avant l'âge de 65 ans, sous forme 	<ul style="list-style-type: none"> - Lorsqu'un travailleur reçoit l'IPG durant au moins 12 mois sans interruption, un montant équivalent à 5 % de 	<ul style="list-style-type: none"> - Les RAILD n'offrent généralement pas de prestations payables après l'âge de 65 ans. - Des employeurs

	<p>d'une allocation de sécurité du revenu de retraite (ASRR), de laquelle sont déduits les paiements provenant de sources réglementaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le conjoint survivant peut être admissible à l'ASRR, dont le montant sera calculé selon que le conjoint survivant recevait ou non l'APR. - La prestation de retraite supplémentaire (PRS), qui équivaut à 2 % du total des paiements d'APR, est payable à l'âge de 65 ans. 	<p>tous les versements d'IPG effectués est mis en réserve pour accumuler des intérêts. Le montant total accumulé est payable à l'âge de 65 ans sous forme d'un montant forfaitaire ou d'une rente, au choix du travailleur. Ce paiement est appelé « indemnité pour perte de revenu de retraite (IPRR) ».</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le travailleur peut également verser dans son fonds de retraite un supplément égal à 5 % de son IPG afin d'augmenter son IPRR. 	<p>permettent à leurs employés atteints d'une invalidité de continuer de participer à un régime de retraite à prestations déterminées ou à cotisations déterminées.</p>
--	---	--	---

Annexe B – Hypothèses d'imposition utilisées dans les graphiques de remplacement du revenu

- RAILD collectif de référence médian – Le remplacement du revenu est égal à 66 ⅔ pour cent du revenu avant impôt et avant invalidité, jusqu'à un maximum de 85 pour cent du revenu provenant de toutes les sources après impôt et avant invalidité et jusqu'à concurrence d'une prestation maximale globale de 126 000 \$ par année.
- Tous les calculs d'imposition sont faits en tenant pour acquis que l'Ontario est la province de résidence.
- Aucun crédit d'impôt n'est appliqué pour un conjoint ou des enfants à charge.
- Il est supposé que la personne atteinte d'une invalidité n'est pas admissible aux prestations d'invalidité du RPC.
- Des crédits d'impôts fédéraux sont appliqués au :
 - montant personnel de base – 11 474 \$;
 - montant pour personnes atteintes d'une invalidité – 8 001 \$.
- Des crédits d'impôt de l'Ontario sont appliqués au :
 - montant personnel de base – 10 011 \$;
 - montant pour personnes atteintes d'une invalidité – 8 088 \$.
- Aucune autre déduction n'a été utilisée dans le calcul de l'imposition des personnes atteintes d'une invalidité.

À propos d'Aon Hewitt

Aon Hewitt est le principal fournisseur mondial de consultation en gestion du capital humain et en solutions d'externalisation. La société travaille en partenariat avec des organisations dans le but de résoudre leurs problèmes les plus complexes liés aux avantages sociaux, à la gestion des talents et aux enjeux financiers connexes et d'améliorer leurs résultats d'affaires. Aon Hewitt conçoit, met en œuvre, communique et administre un large éventail de stratégies liées aux effectifs, aux régimes de retraite, à la gestion de placements, aux soins de santé, à la rémunération et à la gestion des talents. Doté d'un effectif comptant plus de 30 000 professionnels répartis dans 90 pays, Aon Hewitt fait du monde un endroit où la vie est meilleure pour les clients et les employés.

Pour en savoir plus sur Aon Hewitt, rendez-vous à l'adresse aonhewitt.com/canada.

À propos d'Aon

Société ouverte à responsabilité limitée (Bourse de New York : AON), Aon est le principal fournisseur de services de gestion des risques, de courtage d'assurance et de réassurance, de solutions en matière de ressources humaines et de services d'externalisation. Par l'entremise de plus de 66 000 employés dans le monde entier, Aon s'unit pour donner à ses clients dans plus de 120 pays les moyens d'atteindre les résultats escomptés au moyen de solutions innovatrices et efficaces visant la gestion des risques et la productivité des effectifs, grâce à des ressources de premier plan et des compétences techniques mondiales. Aon a été nommée à plusieurs reprises par de multiples sources dans l'industrie comme meilleur courtier au monde, meilleur intermédiaire en assurance, meilleur intermédiaire en réassurance, meilleur gestionnaire des captives d'assurance et meilleur cabinet-conseil en avantages sociaux. Rendez-vous à l'adresse aon.com pour en apprendre davantage sur Aon et visitez aon.com/manchesterunited pour en savoir plus au sujet du partenariat mondial d'Aon avec le club Manchester United.

© 2016 Aon Hewitt Inc. Tous droits réservés.