



Gouvernement  
du Canada

Government  
of Canada

Ombudsman  
des vétérans

Veterans  
Ombudsman

OMBUDSMAN DES VÉTÉRANS  
RAPPORT | JUIN 2013

# INVESTIR DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES VÉTÉRANS

---

**Bureau de l'ombudsman des vétérans**

360, rue Albert, bureau 1560

Ottawa (Ontario) K1R 7X7

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

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

Courriel : [info@ombudsman-veterans.gc.ca](mailto:info@ombudsman-veterans.gc.ca)

Cette publication est également disponible en format électronique à  
[www.ombudsman-veterans.gc.ca](http://www.ombudsman-veterans.gc.ca)

V104-7/2013F-PDF

978-0-660-20963-0

Le 12 juin 2013

L'honorable Steven Blaney, C.P., député  
Ministre des Anciens Combattants  
Chambre des communes  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0A6

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport du Bureau de l'ombudsman des vétérans intitulé *Investir dans la formation professionnelle des vétérans*.

Le rapport examine la prestation et la pertinence des services de réadaptation et d'assistance professionnelles. De plus, il renferme des recommandations pour qu'Anciens Combattants Canada puisse maintenir son engagement à réinsérer efficacement les vétérans blessés dans la vie civile.

Grâce à des travaux d'analyse et de recherche, nous avons cerné trois préoccupations qui risquent de créer des obstacles pour les vétérans souhaitant faire des études universitaires ou obtenir un titre professionnel. En retour, ces obstacles pourraient limiter les choix de carrière des vétérans qui se blessent ou tombent malades pendant leur service dans les Forces canadiennes. Or, les vétérans doivent être en mesure de se réaliser pleinement dans la profession de leur choix.

Une réadaptation et une formation professionnelle réussies sont au cœur de la réussite et de la réalisation de soi des vétérans et de leur famille. J'espère donc que vous songerez à mettre en œuvre promptement les recommandations figurant dans le rapport.

Si vous souhaitez discuter du contenu du rapport et de nos recommandations, sachez que je suis à votre entière disposition.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

L'ombudsman des vétérans



Guy Parent



## Table des matières

MANDAT DE L'OMBUDSMAN DES VÉTÉRANS . . . . .	3
SOMMAIRE DU RAPPORT . . . . .	4
RECOMMANDATIONS DE L'OMBUDSMAN DES VÉTÉRANS . . . . .	6
L'ENJEU . . . . .	6
BUT DU RAPPORT . . . . .	7
CONTEXTE . . . . .	8
Définitions . . . . .	8
Origines des services d'assistance professionnelle offerts aux vétérans au Canada . . . . .	9
Examen des obligations imposées par la loi . . . . .	11
Examen du règlement actuel . . . . .	12
INSCRIPTION AU PROGRAMME DE RÉADAPTATION . . . . .	14
LE COÛT ET L'AVANTAGE DES ÉTUDES POSTSECONDAIRES . . . . .	15
Coût moyen des études postsecondaires au Canada . . . . .	16
Autres coûts associés aux études . . . . .	19
Emploi, revenu et retraite après l'obtention d'un diplôme . . . . .	20
Avantages des études postsecondaires pour le gouvernement . . . . .	24
COMPÉTENCES PAR OPPOSITION À MOTIVATION . . . . .	25
CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS . . . . .	26
ANNEXES . . . . .	28



# MANDAT DE L'OMBUDSMAN DES VÉTÉRANS

Le Bureau de l'ombudsman des vétérans, créé par décret (C.P. 207-530 du 3 avril 2007), veille à ce que les vétérans, les membres actifs des Forces canadiennes et de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) ainsi que les autres clients d'Anciens Combattants Canada soient traités avec respect, conformément à la *Déclaration des droits des anciens combattants*, et à ce qu'ils reçoivent les services et les avantages dont ils ont besoin de manière équitable, rapide et efficace.

Le Bureau traite les plaintes, les questions d'ordre systémique et les nouveaux enjeux relatifs aux programmes et aux services fournis ou administrés par Anciens Combattants Canada, en plus d'examiner les questions d'ordre systémique liées au Tribunal des anciens combattants (révision et appel).

L'ombudsman des vétérans est un agent indépendant et impartial qui veille à ce que les vétérans et les autres clients d'Anciens Combattants Canada soient traités de manière équitable. L'ombudsman évalue l'équité en termes de *pertinence* (Les programmes et les services répondent-ils aux besoins?), de *caractère suffisant* (Les bons programmes et les bons services sont-ils dotés de ressources suffisantes?) et d'*accessibilité* (Les critères d'admissibilité créent-ils des obstacles injustes et peut-on avoir accès rapidement et facilement aux avantages et aux services d'Anciens Combattants Canada?).

En vertu de la *Déclaration des droits des anciens combattants*, les vétérans et tous les autres clients d'Anciens Combattants ont le droit :

- d'être traités avec respect, dignité, équité et courtoisie;
- de prendre part aux discussions les concernant;
- d'être accompagnés lors de leurs rencontres avec Anciens Combattants;
- d'obtenir de l'information claire sur les services, en français ou en anglais, conformément à la *Loi sur les langues officielles*;
- de savoir que leur vie privée sera protégée conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*;
- de recevoir des avantages et des services conformément aux normes de service et d'être informés de leurs droits d'appel;

S'ils croient que l'un ou l'autre de leurs droits n'a pas été respecté, ils ont le droit de déposer une plainte et d'être assurés qu'elle soit prise en considération.

# SOMMAIRE DU RAPPORT

Le gouvernement du Canada a commencé à offrir des services d'assistance professionnelle aux membres libérés des Forces canadiennes après la Seconde Guerre mondiale. Depuis ce temps, la réadaptation et la formation professionnelles ont eu des effets positifs sur les vétérans, leur famille et leurs employeurs. C'est le cas parce que les ex-membres des Forces canadiennes sont hautement qualifiés et parce qu'ils peuvent, grâce à une formation appropriée reçue après leur libération, contribuer largement à l'économie et au marché du travail canadiens.

L'entrée en vigueur de la *Loi sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes*, appelée couramment la Nouvelle Charte des anciens combattants, a permis au gouvernement du Canada de créer le deuxième des deux programmes suivants conçus expressément pour aider les vétérans à faire la transition de la vie militaire à la vie civile :

1. Le programme de réadaptation professionnelle administré par le régime d'assurance-invalidité prolongée du Régime d'assurance-revenu militaire (le chef d'état-major de la Défense est le titulaire de police);
2. Les services de réadaptation et d'assistance professionnelles fournis dans le cadre du Programme de réadaptation d'Anciens Combattants Canada.

Le lien entre ces deux programmes est important, mais le présent rapport ne fait état que des résultats de recherches et d'analyses menées à la suite de plaintes reçues par le Bureau de l'ombudsman des vétérans au sujet de la prestation des services de réadaptation et d'assistance professionnelles du Ministère. Le lien entre les deux programmes sera traité dans un rapport de l'ombudsman des vétérans sur la Nouvelle Charte des anciens combattants qui sera publié prochainement.

Anciens Combattants Canada administre deux types de services dans le cadre de son Programme de réadaptation : des services de réadaptation professionnelle et des services d'assistance professionnelle. Les services de réadaptation professionnelle sont conçus pour rétablir la capacité de travailler des vétérans en améliorant leur état de santé physique ou mentale ainsi qu'en leur fixant des objectifs professionnels et en les aidant à les atteindre. Les services d'assistance professionnelle comprennent le counselling professionnel, la formation et l'aide à la recherche d'emploi. Tous ces services visent à aider les vétérans à trouver un emploi rémunérateur et convenable sur le marché du travail civil.

À l'heure actuelle, le Ministère offre une formation appropriée à de nombreux vétérans ayant quitté les Forces canadiennes et souhaitant parfaire leurs compétences techniques dans un métier connexe afin qu'ils puissent exercer ce métier sur le marché du travail civil. En outre, le soutien fédéral accordé à tout citoyen voulant pratiquer un métier spécialisé a été renforcé grâce au *Plan d'action économique 2013* du gouvernement du Canada, lequel s'engage à financer divers programmes pour pallier au manque de travailleurs qualifiés.

L'accès aux programmes pour les vétérans qui ont envie de se recycler dans un métier est complet. Cependant, les vétérans souhaitant faire des études universitaires ou obtenir un titre professionnel ne jouissent pas du même niveau d'accessibilité aux programmes.

Grâce à des recherches et à des analyses portant sur l'assistance professionnelle, l'ombudsman des vétérans a cerné trois sources de préoccupation :

- Mesure insuffisante du rendement pour surveiller le domaine d'études et le niveau de formation des vétérans ainsi que le suivi des vétérans embauchés après avoir terminé leur Plan de réadaptation professionnelle personnalisé;
- Accès restreint aux études universitaires et aux titres professionnels pour les vétérans intéressés en raison de l'importance accordée à des facteurs comme le coût et la durée des études dans la préparation des plans de réadaptation professionnelle personnalisés;
- Accès restreint à la formation qui met à profit les compétences, l'expérience et la formation des vétérans plutôt que de mettre l'accent sur leur motivation, leur intérêt et leurs aptitudes.

Ces préoccupations pourraient créer des obstacles pour les vétérans souhaitant faire des études universitaires ou obtenir un titre professionnel, ce qui, en retour, limite les choix de carrière des vétérans qui se blessent ou tombent malades pendant leur service dans les Forces canadiennes. Or, les vétérans doivent être en mesure de se réaliser pleinement dans la profession de leur choix.

# RECOMMANDATIONS DE L'OMBUDSMAN DES VÉTÉRANS

**RECOMMANDATION 1 :** Il est recommandé que le ministère des Anciens Combattants conçoive des mesures de rendement du programme afin qu'il puisse surveiller efficacement les progrès des vétérans et la réussite de leur Plan de réadaptation professionnelle personnalisé, y compris leur embauche subséquente.

**RECOMMANDATION 2 :** Il est recommandé que le ministre des Anciens Combattants modifie le *Règlement sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes* de sorte que tous les coûts associés aux études postsecondaires soient payés.

**RECOMMANDATION 3 :** Il est recommandé que le ministère des Anciens Combattants modifie ses politiques concernant la réadaptation et l'assistance professionnelles pour s'assurer que le *Règlement sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes* est interprété de façon libérale en ce qui concerne le coût et la durée d'un Plan de réadaptation professionnelle personnalisé.

**RECOMMANDATION 4 :** Il est recommandé que le ministère des Anciens Combattants modifie ses politiques concernant la réadaptation et l'assistance professionnelles pour s'assurer que le *Règlement sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes* est interprété de façon libérale, de sorte qu'on accorde aux vétérans une marge de manœuvre accrue pour ce qui est d'acquérir de nouvelles compétences et de faire des études supérieures, tout en tenant compte de l'aptitude et de la motivation des vétérans dans la préparation d'un Plan de réadaptation professionnelle personnalisé.

## L'ENJEU

Anciens Combattants Canada a mis en œuvre un Programme de réadaptation pour aider les anciens membres des Forces canadiennes qui ont été libérés pour des raisons médicales ou qui ont subi une blessure liée au service les empêchant de travailler et de faire la transition de la vie militaire à la vie civile<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Anciens Combattants Canada, *Programme de réadaptation : Qu'est-ce que le Programme de réadaptation?*, 2012.  
Source : <http://www.veterans.gc.ca/fr/services/readaptation>.

Le programme offre trois types de services de réadaptation : réadaptation médicale, réadaptation psychosociale et réadaptation professionnelle.

Depuis 2007, le Bureau de l'ombudsman des vétérans a reçu plus d'une centaine de plaintes au sujet du Programme de réadaptation du Ministère, incluant les services de réadaptation et d'assistance professionnelles<sup>2</sup>. L'examen de ces plaintes et les recherches subséquentes ont permis au Bureau de cerner plusieurs sources de préoccupation, notamment :

- Mesure insuffisante du rendement pour surveiller le domaine d'études et le niveau de formation des vétérans ainsi que le suivi des vétérans embauchés après avoir terminé leur Plan de réadaptation professionnelle personnalisé;
- Accès restreint aux études universitaires et aux titres professionnels pour les vétérans intéressés en raison de l'importance accordée à des facteurs comme le coût et la durée des études dans la préparation des plans de réadaptation professionnelle personnalisés;
- Accès restreint à la formation qui met à profit les compétences, l'expérience et la formation des vétérans plutôt que de mettre l'accent sur leur motivation, leur intérêt et leurs aptitudes.

Bien que ces préoccupations soient la principale cible du présent rapport, les autres préoccupations, c'est-à-dire celles qui ont trait au lien entre l'administration des services de réadaptation et d'assistance professionnelles offerts dans le cadre du Programme de réadaptation du Ministère et le programme de réadaptation professionnelle du Régime d'assurance-revenu militaire (RARM) sera traité dans un rapport de l'ombudsman des vétérans sur la Nouvelle Charte des anciens combattants qui sera publié prochainement.

## BUT DU RAPPORT

Le but du présent rapport est d'examiner certains aspects des services de réadaptation et d'assistance professionnelles offerts par le Ministère dans le cadre du Programme de réadaptation, pour vérifier s'ils sont encadrés par la loi et administrés de façon équitable. Aux yeux de l'ombudsman, les éléments d'un programme sont équitables s'ils répondent aux besoins des vétérans du Canada. Or, il évalue l'équité en termes de pertinence, d'accessibilité et de caractère suffisant<sup>3</sup>. Par conséquent, les recommandations exposées dans le présent rapport ont été faites afin que les services de réadaptation

2 Depuis le 30 avril 2013.

3 Ombudsman des vétérans, *Rapport annuel 2010-2011*, 2011, p. 3.

et d'assistance professionnelles d'Anciens Combattants Canada puissent atteindre leur objectif, c'est-à-dire réinsérer efficacement les vétérans blessés dans la vie civile.

## CONTEXTE

### Définitions

Anciens Combattants Canada administre deux types de services dans le cadre de son Programme de réadaptation : des services de réadaptation professionnelle, qui sont conçus pour rétablir la capacité de travailler des vétérans en améliorant leur état de santé physique ou mentale ainsi qu'en leur fixant des objectifs professionnels et en les aidant à les atteindre; et des services d'assistance professionnelle, qui incluent le counselling professionnel, la formation et l'aide à la recherche d'emploi visant à aider les vétérans à trouver un emploi rémunérateur et convenable sur le marché du travail civil. Le présent rapport se penche sur les aspects du Programme de réadaptation liés à la formation professionnelle.

Le présent rapport aborde également l'accès des vétérans admissibles aux programmes d'études post-secondaires. On entend par études postsecondaires tout programme d'études nécessitant l'obtention d'un diplôme d'études secondaires au préalable (ou l'équivalent), notamment les programmes d'études collégiaux ou universitaires, les programmes de formation dans les métiers et les programmes d'apprentissage.

De plus, on utilise les termes suivants pour parler des aspects de l'assistance professionnelle liés à la formation :

- Plan de réadaptation professionnelle personnalisé : Après avoir déterminé le potentiel professionnel d'un vétéran, le fournisseur de services de réadaptation et d'assistance professionnelles lui recommande son meilleur choix de carrière. Ce processus s'appelle l'Évaluation professionnelle initiale. À partir de cette évaluation, on préparera un Plan de réadaptation professionnelle personnalisé qui sera soumis à l'approbation d'un gestionnaire de cas du Ministère. Les moyens qui permettront au vétéran d'atteindre ses objectifs professionnels sont décrits dans ce plan.
- Allocation pour perte de revenus : Paiement mensuel imposable dont sont retranchées certaines sources de revenu (comme les prestations du Régime de pensions du Canada / Régime de rentes du Québec, les pensions de retraite et autre revenu d'emploi) et qui veille à ce que le revenu des vétérans après la libération ne soit pas inférieur à 75 p. 100 de la solde brute qu'ils touchaient avant leur libération (appelée « revenu attribué »). Le salaire minimal sur lequel est fondé le calcul de l'allocation à l'intention des vétérans de la Force régulière et des vétérans qui étaient des membres à plein temps de la Force de réserve est celui de la prime

de rendement de base d'un caporal, qui était de 4 622 \$ par mois en novembre 2012. Pour ce qui est des anciens réservistes à temps partiel, l'allocation pour perte de revenus est calculée en fonction de 75 p. 100 d'un salaire mensuel réputé de 2 700 \$<sup>4</sup>.

- Niveau de qualification 5 (NQ5) des Forces canadiennes : Instruction professionnelle intermédiaire obligatoire pour les militaires du rang à des fins de cheminement de carrière<sup>5</sup>.
- Examens Sceau rouge : Les examens interprovinciaux « [...] sont utilisés dans le but de déterminer si les apprentis ou les apprenties ainsi que les personnes qui ont de l'expérience dans un métier satisfont à la norme nationale pour un métier Sceau rouge en particulier »<sup>6</sup>.

### Origines des services d'assistance professionnelle offerts aux vétérans au Canada

« [La] vérité fondamentale... [est] que la forte majorité des vétérans aimeraient beaucoup mieux travailler que recevoir de l'aide de l'État, quelle qu'en soit la forme<sup>7</sup> » [traduction]. Cette citation du premier sous-ministre d'Anciens Combattants Canada, Walter S. Woods, décrit la pensée, très répandue à l'époque, qui a largement influencé les efforts déployés pour réinsérer les vétérans dans la vie civile après la Seconde Guerre mondiale. Après les difficultés qu'ont éprouvées les vétérans lors de leur transition vers la vie civile à la suite de la Grande Guerre, le gouvernement du Canada ne voulait surtout pas répéter les erreurs du passé, mais assurer la transition efficace des quelque 800 000 soldats qui, le moment venu, seraient libérés des forces armées, en l'occurrence, après le 8 mai 1945, le jour de la Victoire en Europe<sup>8</sup>.

L'un des principaux changements entrepris par le gouvernement du Canada a été de rendre admissibles aux services de réadaptation tous les militaires libérés des forces armées, cette admissibilité étant garantie par l'*Ordonnance concernant la réadaptation après licenciement* de 1941, plutôt que de restreindre l'admissibilité à ceux qui étaient devenus handicapés à cause de leur service, comme ce fut le cas des vétérans de la Première Guerre mondiale.

4 Ombudsman des vétérans, *Amélioration de la Nouvelle Charte des anciens combattants : l'examen parlementaire*, 2013, p. 11.

5 Défense nationale et les Forces canadiennes, *Tableaux de progression des carrières*, 2012.  
Source : <http://www.cda.forces.gc.ca/au-ns/cpt/ncm-fra.asp>.

6 Sceau rouge, *Examens interprovinciaux Sceau rouge*, 2012. Source : <http://www.sceau-rouge.ca/c.4nt.2nt@-fra.jsp?cid=29>.

7 Walter S. Woods, *Rehabilitation: A Combined Operation*, Ottawa, Queen's Printer, 1953, p. 5.

8 Peter Neary et J. L. Granatstein, *The Veterans Charter and Post-World War II Canada*, McGill-Queen's University Press, 1998, p. 10.

L'Ordonnance concernant la réadaptation après licenciement prévoyait entre autres :

[...] des pensions et des paiements en argent après libération plus généreux que ceux offerts après la dernière guerre [...], [la] garantie de retourner à son emploi antérieur ou d'obtenir un emploi comparable chez son ancien employeur après le service militaire, des services de recyclage professionnel pour tous les vétérans pendant une période ne dépassant pas leur période de service, la possibilité de faire des études universitaires gratuitement, la priorité pour un large éventail de postes dans la fonction publique ainsi que pour le Service national de placement, le droit de toucher les prestations d'assurance-chômage nouvellement établies, pendant un maximum d'un an ainsi que l'obtention d'un prêt subventionné pour démarrer une entreprise<sup>9</sup>.

La promulgation de la *Loi sur les indemnités de service de guerre* en 1944 est venue améliorer les avantages offerts aux vétérans après la Seconde Guerre mondiale. En effet, la *Loi* offrait une gratification aux militaires conscrits aux termes de la *Loi de 1940 sur la mobilisation des ressources nationales*, en fonction de la durée et de la catégorie de leur service (c'est-à-dire au Canada ou à l'étranger)<sup>10</sup>. Quand un vétéran devenait admissible à la gratification, il devenait également admissible à un crédit de réadaptation qui lui permettait de se faire rembourser par le gouvernement certaines dépenses domiciliaires ou liées au travail. Le but de ce crédit était de « promouvoir l'emploi et la domesticité et, ainsi, l'autonomie et la fiabilité – ce qui était l'intention du gouvernement »<sup>11</sup> [traduction].

Grâce à de meilleures mesures de transition vers la vie civile que celles mises en place après la Première Guerre mondiale, les vétérans de la Seconde Guerre mondiale ont pu réintégrer plus facilement le milieu du travail et contribuer à la croissance économique du Canada. Grâce à ces efforts de réinsertion complets, les vétérans ont pu faire des études postsecondaires qu'ils n'auraient pas pu faire autrement. Certains prétendent que les efforts de réinsertion du gouvernement ont permis au PIB par habitant du Canada de dépasser celui des États-Unis, en raison du rattrapage en matière de productivité du travail qui s'est produit du milieu des années 1940 jusqu'à la fin des années 1970<sup>12</sup>. En retour, cela a alimenté l'économie du baby-boom, dont sont issus les professionnels qualifiés qui sont devenus les chefs d'entreprise et les leaders du gouvernement après la guerre.

Certains aspects de ces avantages et services se retrouvent dans les avantages et les services offerts aux vétérans de l'ère moderne : la nomination par priorité des membres des Forces canadiennes libérés pour des raisons médicales, par la Commission de la fonction publique, à des postes au sein de

---

9 *Ibid.*, p. 65-66.

10 *Ibid.*, p. 8.

11 *Ibid.*, p. 8.

12 P. J. Nicholson, « The Groth Story: Canada's Long-run Economic Performance and Prospects », *International Productivity Monitor*, automne 2003, p. 6.

la fonction publique du Canada; le programme de réadaptation professionnelle du Régime d'assurance-revenu militaire (RARM) et les services de réadaptation et d'assistance professionnelles d'Anciens Combattants Canada aux personnes admissibles au Programme de réadaptation. Bien que ces services aident sans doute les vétérans à retourner à la vie civile, ils ne se comparent pas au nombre de services offerts aux vétérans de la Seconde Guerre mondiale rentrant au pays (voir l'annexe A). En effet, les vétérans d'hier bénéficiaient de mesures de réinsertion dans la vie civile plus étendues que les vétérans d'aujourd'hui.

### Examen des obligations imposées par la loi

De nos jours, le pouvoir d'Anciens Combattants Canada d'administrer son Programme de réadaptation provient de la *Loi sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes*<sup>13</sup>, appelée couramment la Nouvelle Charte des anciens combattants, qui est entrée en vigueur en 2006. Bien que le Ministère offre également des avantages et des services aux vétérans aux termes de la *Loi sur les pensions*<sup>14</sup>, cette dernière ne contient aucune disposition en matière de réadaptation et d'assistance professionnelles.

Pour qu'un vétéran (ou encore, son époux ou son survivant) soit admissible aux services du Programme de réadaptation prévus par la Nouvelle Charte des anciens combattants, le Ministère doit déterminer s'il présente « un problème de santé physique ou mentale qui découle principalement de son service dans les Forces canadiennes et entrave sa réinsertion dans la vie civile »<sup>15</sup>. En outre, un vétéran qui « a été libéré pour des raisons de santé au titre du chapitre 15 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* » (c'est-à-dire pour des raisons médicales) est aussi admissible aux services du Programme de réadaptation s'il en fait la demande à Anciens Combattants Canada dans les 120 jours suivant sa libération<sup>16</sup>.

Une fois l'admissibilité déterminée, le Ministère établit les besoins professionnels ou de réadaptation du vétéran avant de préparer et d'exécuter un Plan de réadaptation professionnelle personnalisé qui permettra de réinsérer le vétéran dans la vie civile ou de rétablir la capacité de son époux ou survivant à gagner sa vie<sup>17</sup>.

Au moment de préparer un Plan de réadaptation professionnelle personnalisé, le Ministère doit tenir compte des principes et des facteurs établis dans le *Règlement sur les mesures de réinsertion et*

---

13 *Règlement sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes* (DORS/2006-50).

14 *Loi sur les pensions* (L.R.C., 1985, ch. P-6).

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

16 *Ibid.*, paragraphes 9(1) et (2).

17 *Ibid.*, paragraphes 10(1) à (4) et 13(1) à (3).

d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes (présentés ci-dessous), ainsi que des recherches actuelles en matière de réadaptation et d'assistance professionnelle<sup>18</sup>. De plus, le *Règlement* prévoit le remboursement de certaines dépenses.

## **Examen du règlement actuel**

Le *Règlement sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes* fournit une orientation précise au Ministère et aux administrateurs du Programme de réadaptation relativement aux montants d'argent versés expressément pour la formation professionnelle, en plus de préciser des facteurs que les administrateurs doivent prendre en compte quand ils préparent ou approuvent un Plan de réadaptation professionnelle personnalisé.

En préparant un Plan de réadaptation professionnelle personnalisé, le Ministère doit tenir compte des principes suivants :

- La prestation de services met l'accent sur les besoins du vétéran;
- Elle favorise la participation active des membres de la famille dans la mesure où cela est de nature à faciliter la réadaptation;
- Les services sont offerts aussitôt que possible;
- Les services visent à améliorer la scolarité, la formation, les compétences et l'expérience du vétéran<sup>19</sup>.

En outre, le Ministère doit prendre en compte les facteurs suivants :

- Les probabilités que les habiletés physiques, psychologiques et sociales du vétéran s'améliorent de même que ses aptitudes à l'emploi et sa qualité de vie;
- Le besoin des membres de la famille de participer activement à la prestation des services;
- La disponibilité des ressources dans la collectivité du vétéran;
- La motivation, l'intérêt et les aptitudes du vétéran;
- Le coût du plan;
- La durée du plan<sup>20</sup>.

---

18 *Ibid.*, paragraphe 10(5).

19 *Règlement sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes* (DORS/2006-50), alinéas 8a) à d).

20 *Ibid.*, alinéas 9a) à f).

Comme les principes et les facteurs ci-dessus permettent de le constater, certains aspects peuvent être interprétés de manière différente. Pour guider davantage le Ministère relativement au coût d'un Plan de réadaptation personnelle personnalisé, le *Règlement* précise également le montant maximal pouvant être remboursé à l'égard d'une série de frais (voir la figure 1 ci-dessous).

**Figure 1. Dépenses remboursées au titre du *Règlement sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes*<sup>21</sup>**

Type de dépenses liées à la formation	Montant admissible
Frais de scolarité	Maximum de 20 000 \$
Livres	100 %
Fournitures	40 \$ par mois
Frais d'accès Internet	25 \$ par mois
Droits d'examen et de permis	Maximum de 500 \$
Vêtements spéciaux/équipement de sécurité	Maximum de 300 \$
Tutorat	Maximum de dix heures
Frais de déplacement	0,15 \$/kilomètre jusqu'à concurrence de 500 \$ par mois OU le coût mensuel d'un laissez-passer pour le transport en commun
Droits de permis de stationnement pour personne handicapée	Coût d'un permis de stationnement pour personne handicapée exigé par la province

Si la distance de l'établissement est trop grande pour faire la navette quotidiennement :

Frais d'hébergement temporaire	Maximum de 500 \$ par mois OU 1 000 \$ par mois
Frais de voyage	Coût de deux voyages aller-retour entre la résidence de la personne et l'établissement d'enseignement
Frais de garde des personnes à charge	Maximum de 750 \$ par mois

En plus du remboursement de ces diverses dépenses, les personnes admissibles reçoivent également une allocation pour perte de revenus pendant qu'elles reçoivent des services de réadaptation professionnelle ou d'assistance professionnelle. Le but de l'allocation est de remplacer partiellement

21 *Ibid.*, alinéa 15a).

le revenu qu'aurait touché le vétéran avant sa libération pendant qu'il suit un programme de formation ou d'études. L'allocation pour perte de revenus équivaut à 75 % de la solde que touchait le militaire avant sa libération, moins les déductions<sup>22</sup>.

## INSCRIPTION AU PROGRAMME DE RÉADAPTATION

Après qu'un vétéran est jugé admissible au Programme de réadaptation, et s'il a besoin de réadaptation professionnelle ou d'assistance professionnelle, Anciens Combattants Canada le dirigera vers CanVet (le seul fournisseur de services ayant un contrat national) qui est responsable de déterminer les compétences, les atouts et les aspirations du client et de préparer un Plan de réadaptation professionnelle personnalisé qui sera soumis à l'approbation d'un gestionnaire de cas du Ministère<sup>23</sup>. Il revient au gestionnaire de cas, en tant que décideur désigné par la loi, de s'assurer que le plan répond aux exigences de la Nouvelle Charte des anciens combattants et des dispositions réglementaires pertinentes.

Quand le Bureau de l'ombudsman des vétérans a commencé à examiner les services de réadaptation et d'assistance professionnelles d'Anciens Combattants Canada, il a demandé à ce dernier de lui fournir les statistiques les plus récentes sur les services offerts au cours du dernier exercice et des exercices précédents. Ces statistiques, qui se trouvent aux annexes B à F, proviennent de la Direction de la statistique et de la Direction de la gestion de cas, de la réadaptation et des services de santé mentale du Ministère.

Selon les statistiques du Ministère, la moyenne des frais de scolarité réclamés par client en 2011-2012 était de 4 265 \$, soit une diminution de 54 \$ par rapport à l'exercice précédent (voir l'annexe C)<sup>24</sup>. Ce chiffre représente la moyenne globale des frais de scolarité, toutes catégories d'établissement d'enseignement confondues (collèges, écoles de métiers, universités, etc.).

Des 1 327 vétérans ayant reçu des services de réadaptation et d'assistance professionnelle en 2011-2012 (voir l'annexe B), 436 avaient complété leur Plan de réadaptation professionnelle personnalisé et 32 d'entre eux avaient complété des études universitaires d'une durée moyenne de 28 mois ou

---

22 Anciens Combattants Canada, *Politique sur l'allocation pour perte de revenus*, 1<sup>er</sup> octobre 2012.

23 CanVet, *Foire aux questions*, 2009. Source : <http://www.canvetservices.com/faq-fr.html>.

24 Il s'agit du montant moyen des frais de scolarité réclamés pour l'exercice 2011-2012 seulement et non du total réclamé par client pour la durée totale du programme de formation professionnelle.  
Remarque : Les chiffres ont été arrondis au dollar près.

2,25 ans (voir l'annexe D). Comme il faut en moyenne quatre années d'études à plein temps pour obtenir un diplôme de premier cycle, ces vétérans ont vraisemblablement suivi des cours en vue d'obtenir un certificat, de terminer des études de premier cycle déjà entamées ou d'obtenir une maîtrise (qui exige une moyenne de deux ans d'études à plein temps).

Le Bureau de l'ombudsman des vétérans a eu du mal à déterminer combien de vétérans reçoivent une formation à un niveau précis dans un établissement d'enseignement ainsi que la sorte de compétences qu'ils apprennent (p. ex. en plomberie, en systèmes de chauffage et de réfrigération, en travail du bois, etc.), puisque CanVet ne compile pas ce genre de statistiques. De plus, le Bureau a trouvé des problèmes concernant les statistiques liées à l'embauche (voir l'annexe F), étant donné que CanVet ne permet généralement qu'une période de recherche d'emploi de trois mois suivant une formation, tel qu'il est précisé dans le Plan de réadaptation professionnelle personnalisé du client, que le vétéran trouve un emploi ou non<sup>25</sup>. À la fin de cette période de trois mois, on ferme le dossier en notant tout simplement que le vétéran a trouvé ou n'a pas trouvé du travail.

Du point de vue de l'évaluation du Programme, ces statistiques ne sont pas suffisamment exhaustives pour mesurer adéquatement la capacité des vétérans à trouver un emploi mettant à profit leur formation antérieure, surtout dans les cas où plus de trois mois se sont écoulés avant qu'un vétéran ne trouve du travail. Prenons l'exemple d'un vétéran qui obtient son diplôme en enseignement au mois d'avril, mais qui n'est pas embauché avant le mois d'août ou de septembre précédant le début d'une nouvelle année scolaire. Ce vétéran sera considéré comme n'ayant pas trouvé un emploi puisque plus de trois mois se sont écoulés et puisque son dossier a été fermé.

## LE COÛT ET L'AVANTAGE DES ÉTUDES POSTSECONDAIRES

Sur le marché du travail canadien actuel, les études postsecondaires occupent une place de plus en plus importante au sein de nombreuses industries, surtout pour les gens qui veulent avoir une longueur d'avance sur les autres. Compte tenu de l'absence de certains postes ou emplois, absence attribuable au climat économique actuel, les futurs professionnels sont nombreux à être retournés aux études pour se perfectionner et améliorer leur curriculum vitæ. Par ailleurs, puisque les employeurs des secteurs privé et public exigent un niveau de scolarité plus élevé, il est de plus en plus nécessaire pour bon nombre de personnes, y compris des vétérans, de faire des études postsecondaires en bonne et due forme.

25 Anciens Combattants Canada a la capacité de prolonger la période de recherche d'emploi de CanVet. Cependant, ceci n'est survenu que dans 262 cas depuis avril 2009.

Les études postsecondaires procurent beaucoup d'avantages, non seulement la possibilité d'avoir une longueur d'avance sur les autres sur le marché du travail, mais aussi des salaires plus élevés et, par conséquent, une dépendance inférieure par rapport aux programmes financés par l'État. Permettre aux vétérans admissibles de faire des études supérieures peut être avantageux pour le gouvernement du Canada, tant à moyen terme qu'à long terme.

## Coût moyen des études postsecondaires au Canada

Malgré tous les avantages liés aux études postsecondaires, il s'agit néanmoins d'un investissement ayant un prix. En effet, le coût moyen des études universitaires pour l'année 2012–2013 est de 5 581 \$, ce qui, selon Statistique Canada, représente une augmentation de cinq pour cent par rapport à l'année précédente (voir la figure 2).

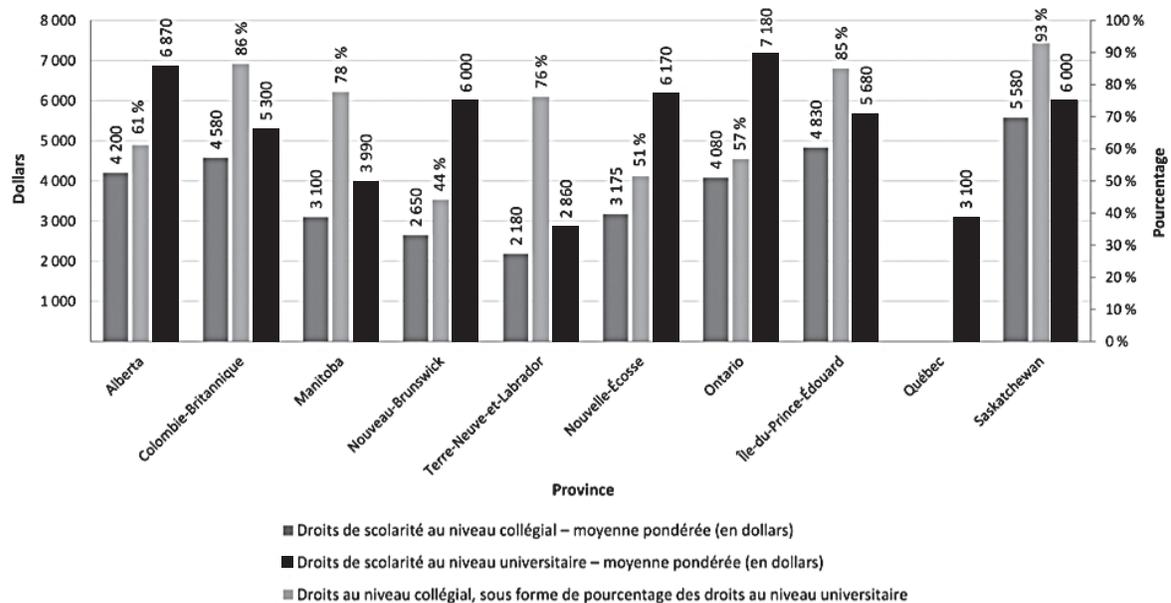
**Figure 2. Moyenne des frais de scolarité universitaires<sup>26</sup>**

Province	En dollars actuels			Variation (pourcentage)	
	2010–11	2011–12	2012–13	2010–12	2011–13
Canada	5 146	5 313	5 581	4,3	5
Terre-Neuve-et- Labrador	2 649	2 649	2 649	0	0
Île-du-Prince-Édouard	5 131	5 258	5 470	2,5	4
Nouvelle-Écosse	5 497	5 722	5 934	4,3	3,7
Nouveau- Brunswick	5 647	5 728	5 917	3,6	3,3
Québec	2 411	2 520	2 774	4,5	10,1
Ontario	6 316	6 815	7 180	5,1	5,4
Manitoba	3 593	3 638	3 729	1,4	2,5
Saskatchewan	5 431	5 734	6 017	3,1	4,9
Alberta	5 505	5 663	5 883	2,9	3,9
Colombie-Britannique	4 758	4 919	5 015	2	2

26 Statistique Canada, *Frais de scolarité universitaires*, 2011.  
Source : <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/110916/dq110916b-fra.htm>.

Par comparaison avec les frais de scolarité collégiaux, il y a un écart entre ces derniers et les frais de scolarité universitaires (voir la figure 3), et cet écart est exacerbé par le fait que la durée d'un programme d'études collégial à plein temps est d'une moyenne de deux ans, tandis que celle d'un programme d'études universitaire est de quatre ans.

Figure 3. Droits et frais de scolarité aux niveaux collégial et universitaire, par province, 2010-2011<sup>27</sup>



D'après le Centre canadien de politiques alternatives, depuis 1990, la moyenne des frais de scolarité et des frais obligatoires pour les étudiants de premier cycle a augmenté de 6,2 % par année, ce qui correspond à plus de trois fois le taux d'inflation<sup>28</sup>.

Selon le *Règlement*, le montant maximal des frais de scolarité pouvant être remboursé au titre de la réadaptation et de l'assistance professionnelles est de 20 000 \$<sup>29</sup>. Cependant, si l'on additionne les frais de scolarité de chacune des quatre années qu'il faut faire pour obtenir un diplôme de premier cycle en se basant sur les niveaux de 2012-2013, la moyenne est de 22 324 \$<sup>30</sup>. C'est donc dire que le montant maximal des frais de scolarité pouvant être remboursé aux personnes qui sont admissibles

27 Joseph Berger, Higher Education Strategy Associates, *College Tuition: More than you Think*, 2011. Données de septembre 2012. Source : <http://higherstrategy.com/college-tuition-more-than-you-think/>. (Disponible en anglais seulement)

28 David Macdonald et Erika Shaker, Centre canadien de politiques alternatives, *Eduflation and the High Cost of Learning*, 2012, p. 6. L'inflation, mesurée par l'indice des prix à la consommation, était de 1,3 % entre juillet 2011 et juillet 2012.

29 *Règlement sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes* (DORS/2006-50), alinéa 15a).

30 Maximum de 28 720 \$ (Ontario); minimum de 10 596 \$ (Terre-Neuve-et-Labrador).

à des services de réadaptation et d'assistance professionnelles et qui souhaitent faire des études postsecondaires ne correspond pas à la moyenne des frais de scolarité universitaires au Canada. Cela est particulièrement inquiétant puisqu' Anciens Combattants Canada ne conclura pas une entente de financement partiel avec un vétéran s'il ne peut pas payer le coût intégral de la formation. Par exemple, si un vétéran souhaite obtenir un diplôme de premier cycle et s'il est prêt à payer la partie des coûts du programme qui dépasse le maximum de 20 000 \$, le Ministère n'y consentira pas, étant donné qu'il n'approuve que les programmes dont le coût est inférieur au maximum<sup>31</sup>.

Bien qu'on remette l'accent sur l'acquisition de nouvelles compétences, comme en témoigne si bien le *Plan d'action économique de 2013* du gouvernement du Canada<sup>32</sup>, il est important de ne pas négliger l'écart sur le plan du financement qui existe entre la formation universitaire, la formation collégiale et la formation dans les métiers. Même s'il existe de nombreux programmes et de nombreuses formes d'assistance à l'échelon fédéral pour aider ceux et celles qui souhaitent apprendre un métier, comme la Subvention incitative aux apprentis, la subvention canadienne pour l'emploi qui vient d'être annoncée, le crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis et les déductions fiscales pour les gens de métiers spécialisés et les apprentis mécaniciens, il n'y a pas de financement pour les personnes voulant faire des études universitaires autre que le financement auquel ont accès tous les étudiants souhaitant faire des études postsecondaires.

Ce qui vient empirer la situation, c'est que les vétérans admissibles qui veulent faire des études postsecondaires dans le cadre de leur Plan de réadaptation professionnelle personnalisé ne le peuvent pas à cause du maximum de 20 000 \$ à l'égard des frais de scolarité, tandis que ceux qui souhaitent apprendre un métier ou faire des études collégiales peuvent le faire tout en respectant le montant maximal qui leur est accordé.

Par exemple, si un vétéran qui occupait le poste d'électrotechnicien dans les Forces canadiennes avant sa libération pour raisons médicales veut mettre ses connaissances à profit sur le marché du travail civil et devenir un électricien agréé, et s'il n'a pas la NQ5 au grade de caporal, il devra faire deux ans d'études dans une école de métiers avant de passer l'examen provincial en vue d'obtenir un certificat de qualification Sceau rouge. Cela coûterait en moyenne 2 600 \$ par année<sup>33</sup> ou 5 200 \$ au total. Par contre, si le vétéran aimerait devenir un ingénieur électricien, il devra faire des études de premier cycle pendant quatre ans, ce qui coûte en moyenne 5 581 \$ par année ou un total de 22 324 \$.

---

31 Anciens Combattants Canada a la capacité de dépasser les montants définis à l'alinéa 15(1)a) du *Règlement sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes* lorsque la preuve démontre un besoin conformément au paragraphe 15(3).

32 Gouvernement du Canada, *Emplois, croissance et prospérité à long terme : le Plan d'action économique de 2013, 2013*. Source : <http://www.budget.gc.ca/2013/doc/plan/budget2013-fra.pdf>.

33 Agence de la consommation en matière financière du Canada, *Un budget pour une vie d'étudiant – combien vos études postsecondaires coûteront-elles?* Source : <http://www.fcac-acfc.gc.ca/fra/consommateurs/evenementvie/etudepost/budget/index-fra.asp>.

Conformément au *Règlement* en vigueur, les frais de scolarité du vétéran qui veut devenir un électricien seraient remboursés puisqu'ils sont inférieurs à la limite de 20 000 \$. Toutefois, on ne saurait dire la même chose dans le cas d'un étudiant en ingénierie, dont les frais de scolarité dépassent le maximum. Dans cette situation-ci, en raison du facteur coût (c'est-à-dire le maximum des frais de scolarité) et du facteur durée (tel que prévu par le *Règlement*), le vétéran ne pourrait pas atteindre son objectif de formation.

Le maximum de 20 000 \$ accordé pour les frais de scolarité n'a pas changé depuis l'entrée en vigueur du *Règlement* en 2006. Par ailleurs, le fait que les frais de scolarité augmentent plus rapidement que le taux d'inflation aggraverait l'écart grandissant entre les frais de scolarité universitaires et le remboursement maximal prévu par le *Règlement sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes*. En conséquence, pour ce qui est des vétérans des Forces canadiennes, le fossé entre leur objectif d'obtenir un diplôme de premier cycle et l'atteinte de ce dernier ne fera que se creuser davantage dans l'avenir.

### **Autres coûts associés aux études**

Certes, les frais de scolarité sont l'une des principales dépenses engagées par les étudiants de niveau postsecondaire, mais il y a de nombreuses autres dépenses qui sont cruciales pour leur réussite. Comme on l'a vu à la figure 1, le *Règlement sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes* prévoit le remboursement d'une variété de coûts associés à une formation officielle. Bien que le remboursement de ces coûts soit essentiel pour les personnes faisant des études postsecondaires, les maximums prévus par le *Règlement* ne permettent pas de rembourser intégralement certains coûts, comme les frais d'accès Internet et les droits d'examen et de permis.

#### *Frais d'accès Internet*

Le montant maximal prévu pour les frais d'accès Internet par le *Règlement* est de 25 \$ par mois. Selon le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, au Canada, le service Internet haute vitesse a coûté en moyenne 50 \$ par mois en 2011<sup>34</sup>, ce qui signifie que le client doit payer la différence de 25 \$.

---

34 Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, *Comparaison des tarifs des services filaires, Internet et sans fil offerts au Canada et à l'étranger*, 2011. Source : <http://www.crtc.gc.ca/fra/publications/reports/rp1106.htm#5.1>.

### *Droits d'examen et de permis*

Le montant maximal accordé pour les droits d'examen et de permis est actuellement de 500 \$. Pour certains métiers, comme ceux de technicien en plomberie et en chauffage, de technicien en distribution électrique et de technicien en construction, le maximum est suffisant (par exemple, en Ontario, les droits d'examen pour ces métiers varie de 100 \$ à 160 \$)<sup>35</sup>. Par contre, en ce qui concerne les titres professionnels, tels que professionnel en sécurité agréé et comptable en management accrédité, le maximum est insuffisant. Par exemple, en Ontario, les droits d'examen pour obtenir le titre de comptable en management accrédité sont de 1 836 \$<sup>36</sup>, ce qui veut dire que le client doit payer la différence de 1 336 \$, tandis que les droits d'examen pour obtenir le titre de professionnel en sécurité agréé sont de 600 \$<sup>37</sup>, ce qui laisse une différence de 100 \$ pour le client.

Reprenons l'exemple ci-dessus : si, après avoir terminé son programme d'études en électricité de deux ans, un vétéran doit obtenir un permis provincial d'électricien, il devra payer, en Ontario, des droits d'examen et de permis allant de 100 \$ à 160 \$, comme on vient de le voir. Cependant, si un vétéran obtient un baccalauréat en ingénierie et souhaite obtenir le titre d'ingénieur, les droits d'examen et de permis peuvent dépasser 1 350 \$ en Ontario<sup>38</sup>. Compte tenu de ces scénarios, il est évident que, selon la profession que le vétéran souhaite exercer, les montants prévus par le *Règlement* pourraient ne pas couvrir les coûts nécessaires.

### **Emploi, revenu et retraite après l'obtention d'un diplôme**

Bien que la demande de travailleurs qualifiés au Canada soit élevée, il y a aussi une demande, en croissance rapide, pour des travailleurs ayant fait des études universitaires.

En avril 2012, la revue *Canadian Business* a publié un tableau des 50 professions ayant connu la croissance la plus importante entre 2006 et 2011 (voir la figure 4). Des dix professions en tête de liste, au moins la moitié (chercheur en politiques en matière de santé, traducteur, chercheur en politiques en matière de sciences naturelles, architecte et ingénieur chimiste) exige habituellement, à tout le moins, un diplôme universitaire de premier cycle.

---

35 Gouvernement de l'Ontario, Examen du certificat de qualification professionnelle : Guide à l'intention des candidats, 2012, p. 13. Source : <http://app06.ottawa.ca/cs/groups/content/@webottawa/documents/pdf/mdaw/mtkx/-edisp/cap201214.pdf>.

36 Certified Management Accountants of Ontario, *How much does it cost?*, 2012. Source : <http://www.cmaontario.org/BecomeaCMA/HowMuchDoesitCost.aspx>. (Disponible en anglais seulement)

37 Conseil canadien des professionnels en sécurité agréés, Demande d'admission à la désignation PSAC, 2012. Source : <http://www.bcrsp.ca/fr/application.html>.

38 Association of Professional Engineers of Ontario, *Licensing Guide and Application for License*, 2012, p. 8.

**Figure 4. Professions en croissance, par ordre d'importance<sup>39</sup>**

Rang	Profession	Pourcentage de croissance du nombre d'employés (2006–2011)	Salaire annuel médian (2011)	Variation en pourcentage du salaire (2006–2011)
1	Chercheur en politiques en matière de santé	102	66 560	17,73
2	Traducteur	86,15	54 080	15,56
3	Ingénieur pétrolier	85,29	90 002	12,51
4	Chercheur en politiques en matière de sciences naturelles	76,27	73 590	25,42
5	Agent de l'immigration et du revenu	72,94	56 160	9,67
6	Entrepreneur en électricité et en télécommunications	67,27	69 160	21,31
7	Architecte	65,56	60 008	10,79
8	Analyste de données	63,58	66 040	22,12
9	Ingénieur chimiste	63,49	72 800	12
10	Évaluateur en construction	63,37	53 331	11,09

Par conséquent, puisque certaines des professions connaissant la croissance la plus rapide exigent soit un diplôme collégial, soit un diplôme universitaire de premier cycle, il est essentiel que les vétérans aient la possibilité de faire des études collégiales ou universitaires pour assurer leur réussite sur le marché du travail.

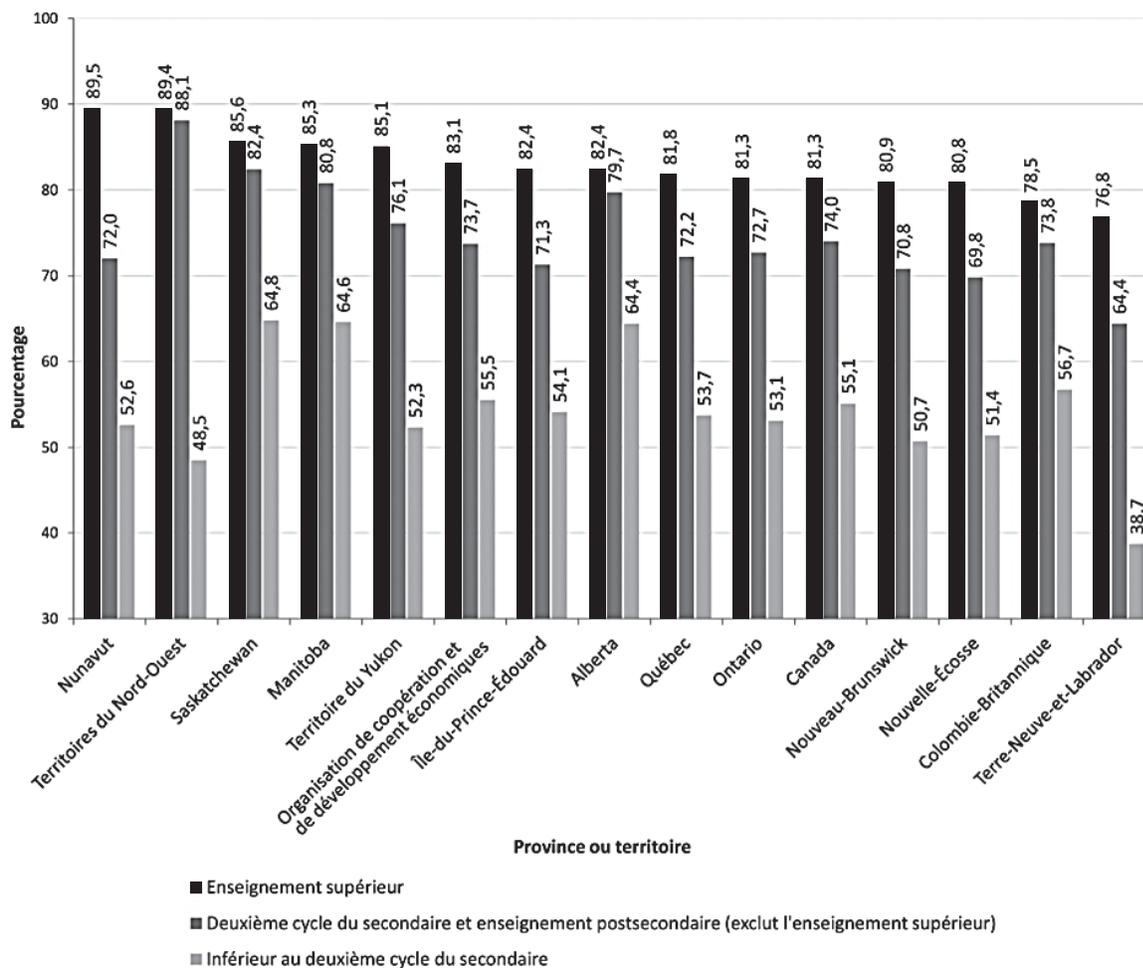
En ce qui concerne les taux d'emploi, il est important de noter que, selon les résultats d'une étude menée par Statistique Canada en 2012, les personnes ayant fait des études universitaires ou collégiales affichent des taux d'emploi supérieurs à ceux des personnes ayant ou non un diplôme d'études secondaires (voir la figure 5).

39 *Canadian Business*, « Canada's Best Jobs: Best job growth », 2012.

Source : <http://www.canadianbusiness.com/article/80467--best-job-growth>.

D'après les données de Statistique Canada sur l'emploi et les salaires. Seules les dix premières professions sont présentées dans la figure 4.

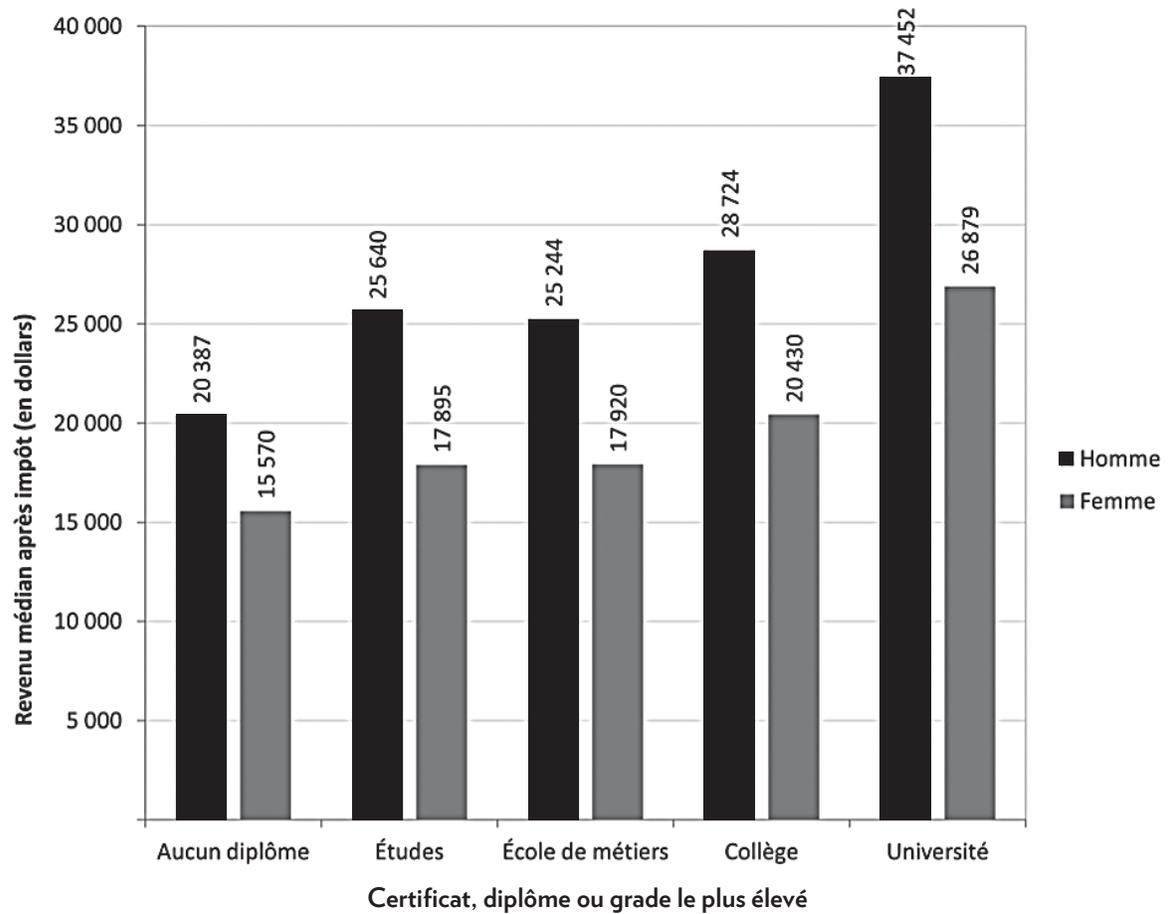
Figure 5. Taux d'emploi (chez les 25 à 64 ans, selon le plus haut niveau de scolarité)<sup>40</sup>



Fait tout aussi important : les études postsecondaires ont une incidence positive non seulement sur le revenu que l'on gagne au cours de sa vie active, mais aussi sur le revenu de retraite. En effet, en plus des économies qu'ils peuvent faire, théoriquement, en raison de leur revenu supérieur à la moyenne, les diplômés de niveau postsecondaire ont un revenu supérieur après leur retraite grâce à de meilleures pensions.

Statistique Canada a mesuré cette réalité lors du recensement de 2006. Selon ses données, les diplômés universitaires qui sont maintenant des aînés avaient un revenu médian de 37 452 \$ après impôt en 2006, comparativement à 26 879 \$ pour les diplômées universitaires aînées. En 2006, donc, les diplômés universitaires ont gagné au moins 8 728 \$ de plus que leurs homologues appartenant à d'autres niveaux de scolarité, tandis que les femmes ont fait 6 489 \$ de plus que leurs homologues (voir la figure 6).

40 Statistique Canada, *Indicateurs de l'éducation au Canada : une perspective internationale*, 2011, p. 63.  
Source : <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-604-x/81-604-x2011001-fra.pdf>.

Figure 6. Revenu médian après impôt des aînés<sup>41</sup>

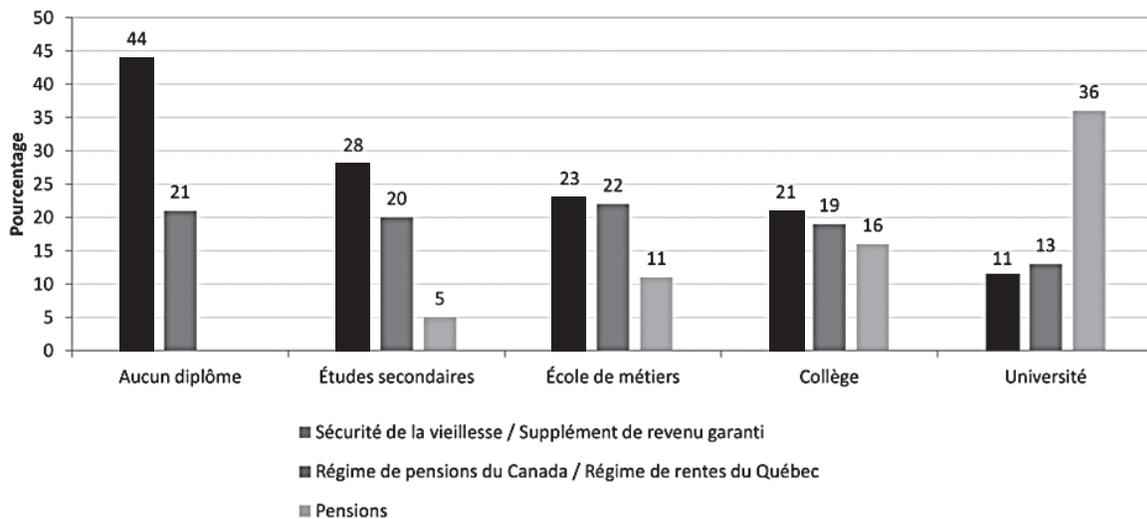
De plus, en raison de leurs revenus supérieurs, les diplômés aînés de niveau postsecondaire ont une incidence financière nettement inférieure sur les programmes publics que celle des personnes appartenant aux autres niveaux de scolarité.

41 Agence de la santé publique du Canada (ASPC), *Le Rapport de l'administrateur en chef de la santé publique sur l'état de la santé publique au Canada*, 2010, chapitre 3 : La santé et le bien-être des aînés au Canada.  
Source : <http://www.phac-aspc.gc.ca/cphorsphc-respcacsp/2010/fr-rc/cphorsphc-respcacsp-06-fra.php>.  
Les calculs de l'ASPC sont fondés sur les données de recensement de 2006 de Statistique Canada.

## Avantages des études postsecondaires pour le gouvernement

Bon nombre des avantages dont jouissent les diplômés d'un établissement postsecondaire se répercutent également sur le gouvernement du Canada. Grâce aux faibles taux de chômage des diplômés universitaires et collégiaux, de façon générale, le gouvernement a tendance à verser considérablement moins de prestations régulières d'assurance-emploi à ces derniers, comparativement aux personnes ayant d'autres niveaux de scolarité. En outre, puisque les diplômés universitaires aînés gagnent plus d'argent que les autres, ils ont moins tendance à être admissibles à des programmes gouvernementaux, comme le Supplément de revenu garanti, ce qui allège le fardeau financier du gouvernement du Canada (voir la figure 7).

**Figure 7. Sources de revenus chez les aînés de 65 ans et plus, par niveau de revenu, sous forme de pourcentage<sup>42</sup>**



Puisqu'il n'aurait peut-être pas à verser des prestations régulières d'assurance-emploi ni le Supplément de revenu garanti aux diplômés universitaires grâce aux taux d'emploi supérieurs de ces derniers, le gouvernement réaliserait des économies à moyen terme et à long terme en accroissant le montant maximal des frais de scolarité pouvant être remboursé aux vétérans recevant des services de réadaptation et d'assistance professionnelles.

42 Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), *Rapports spéciaux – Quelle différence l'apprentissage fait-il pour la sécurité financière?*, 2008. Source : <http://www4.rhdcc.gc.ca/3nd.3c.1t.4r@-fra.jsp?iid=54#a5>. Les calculs de RHDC sont fondés sur les données de recensement de 2001 de Statistique Canada. Bien que ces données datent de 2000, c'est la dernière fois que Statistique Canada a mesuré le niveau de revenu des aînés par niveau de scolarité, puisque aucune corrélation de cette nature ne semble avoir été faite lors du recensement de 2006.

## COMPÉTENCES PAR OPPOSITION À MOTIVATION

Comme on l'a vu, Anciens Combattants Canada doit tenir compte de nombreux principes réglementaires différents quand il évalue les options de formation pour les vétérans admissibles aux services de réadaptation et d'assistance professionnelles. Un principe des plus positifs dont le Ministère doit tenir compte est celui de la motivation, de l'intérêt et des aptitudes du demandeur<sup>43</sup>. Ce principe vise à ce que le vétéran : 1) puisse terminer avec succès son Plan de réadaptation professionnelle personnalisé et 2) ait le goût et le désir de terminer avec succès son Plan de réadaptation professionnelle personnalisé afin de faire une transition réussie vers la vie civile. Cela est extrêmement important pour permettre au vétéran de trouver un emploi valorisant qui l'intéresse.

L'importance de la capacité des vétérans de se réaliser pleinement a été mentionnée dans le rapport provisoire du Sous-comité sénatorial sur les anciens combattants intitulé *Une étude de la Nouvelle Charte des anciens combattants*. Le Sous-comité a conclu que, pour qu'un vétéran qui a subi une blessure ayant mis fin à sa carrière, et sa famille, puissent continuer de jouir d'une qualité de vie normale, il faut prendre en compte quatre aspects de la qualité de vie : « la santé du vétéran, son revenu, la possibilité de se réaliser pleinement et sa position dans la société »<sup>44</sup>. Si un vétéran est incapable de profiter de ces quatre aspects, il pourrait avoir de la difficulté à faire la transition de la vie militaire à la vie civile.

De plus, Anciens Combattants Canada doit tenir compte du principe selon lequel les services doivent viser à « améliorer la scolarité, la formation, les compétences et l'expérience du demandeur »<sup>45</sup>. Ce principe est important pour déterminer si ce que souhaite le vétéran est à la fois réaliste et atteignable et si cela lui permettra de faire la transition de la vie militaire à la vie civile. Cependant, on s'inquiète que le Ministère met trop l'accent sur les compétences existantes des vétérans et qu'il n'insiste pas suffisamment sur l'objectif réaliste d'acquérir de nouvelles compétences et de faire des études supérieures. Comme les Forces canadiennes exigent des compétences spéciales et parfois différentes de celles qui sont exigées par le marché du travail civil, il est important de comprendre qu'il est possible que les vétérans aient besoin de compétences différentes après qu'ils quittent les Forces canadiennes pour pouvoir faire une transition réussie vers le marché du travail civil. En conséquence, il est primordial

43 *Règlement sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes* (DORS/2006-50), alinéa 9d).

44 Sous-comité sénatorial des anciens combattants, *Une étude de la Nouvelle Charte des anciens combattants : rapport provisoire*, 2013, p. 4-5.

45 *Règlement sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes* (DORS/2006-50), alinéa 8d).

qu'Anciens Combattants Canada en tienne compte au moment d'examiner le Plan de réadaptation professionnelle personnalisé que propose un vétéran.

## CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

L'engagement du Canada à l'égard des vétérans et de leur famille, pour ce qui est des services de réadaptation et d'assistance professionnelles, remonte à l'époque de la réintégration des membres des Forces armées canadiennes après la Seconde Guerre mondiale. Bien que les critères d'admissibilité et la nature de la formation offerte soient très différents aujourd'hui, l'objectif demeure le même : veiller à ce que ceux et celles qui ont servi le Canada aient la possibilité de travailler et de gagner leur vie dans la vie civile après la fin de leur service, malgré les blessures qu'ils aient pu subir ou les maladies qu'ils aient pu développer pendant leur service.

Le présent rapport a examiné certains aspects des services de réadaptation et d'assistance professionnelles offerts par le Ministère dans le cadre du Programme de réadaptation, pour vérifier s'ils sont réglementés et administrés de façon équitable.

Premièrement, les mesures de rendement ne permettent pas de surveiller le domaine d'études et le niveau de formation des vétérans ainsi que le suivi des vétérans embauchés après avoir terminé leur Plan de réadaptation professionnelle personnalisé.

Deuxièmement, le faible nombre de vétérans inscrits ou ayant complété des études universitaires peut signaler des obstacles à l'accessibilité tels que l'importance accordée à des facteurs comme le coût et la durée des études dans la préparation des plans de réadaptation professionnelle personnalisés.

Troisièmement, on restreint l'accès à la formation qui met à profit les compétences, l'expérience et la formation des vétérans plutôt que de mettre l'accent sur leur motivation, leur intérêt et leurs aptitudes.

En permettant aux vétérans de se réaliser pleinement dans la profession de leur choix, quel que soit le niveau d'études postsecondaires requis, cela peut avoir des avantages considérables non seulement pour le gouvernement du Canada, mais aussi pour les vétérans et leur famille.

Voilà pourquoi l'ombudsman des vétérans fait les recommandations suivantes au ministre des Anciens Combattants :

**RECOMMANDATION 1 :** Il est recommandé que le ministère des Anciens Combattants conçoive des mesures de rendement du programme afin qu'il puisse surveiller efficacement les progrès des vétérans et la réussite de leur Plan de réadaptation professionnelle personnalisé, y compris leur embauche subséquente.

**RECOMMANDATION 2 :** Il est recommandé que le ministre des Anciens Combattants modifie le *Règlement sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes* de sorte que tous les coûts associés aux études postsecondaires soient payés.

**RECOMMANDATION 3 :** Il est recommandé que le ministère des Anciens Combattants modifie ses politiques concernant la réadaptation et l'assistance professionnelles pour s'assurer que le *Règlement sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes* est interprété de façon libérale en ce qui concerne le coût et la durée d'un Plan de réadaptation professionnelle personnalisé.

**RECOMMANDATION 4 :** Il est recommandé que le ministère des Anciens Combattants modifie ses politiques concernant la réadaptation et l'assistance professionnelles pour s'assurer que le *Règlement sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes* est interprété de façon libérale, de sorte qu'on accorde aux vétérans une marge de manœuvre accrue pour ce qui est d'acquérir de nouvelles compétences et de faire des études supérieures, tout en tenant compte de l'aptitude et de la motivation des vétérans dans la préparation d'un Plan de réadaptation professionnelle personnalisé.

# ANNEXES

## Annexe A – Services non médicaux offerts aux vétérans de la Seconde Guerre mondiale qui ont réintégré la vie civile

<b>Services offerts après la libération</b>	Allocation vestimentaire – 100 \$ pour acheter des vêtements civils
	Prime de réadaptation
	Placement par l'intermédiaire du Service national de placement
	Réintégration dans un emploi civil aux termes de la <i>Loi sur la réintégration dans les emplois civils</i>
<b>Loi sur les indemnités de service de guerre</b>	Gratification de base – 7,50 \$ pour chaque période de service de 30 jours dans l'hémisphère occidental – 15 \$ pour chaque période de service de 30 jours à l'étranger
	Crédit de réadaptation : offert aux personnes ne suivant pas de formation scolaire, professionnelle ou technique ou ne recevant pas d'avantages aux termes de la <i>Loi sur les terres destinées aux anciens combattants</i> – 7,50 \$ pour chaque période de service de 30 jours dans l'hémisphère occidental – 15 \$ pour chaque période de service de 30 jours à l'étranger
<b>Loi sur la réadaptation des anciens combattants</b>	Allocation d'invalidité temporaire – De 50 \$ à 70 \$ par mois
	Allocation de chômage – De 50 \$ à 70 \$ par mois
	Allocation d'attente des bénéfices – De 50 \$ à 70 \$ par mois
	Allocations de formation – De 60 \$ à 80 \$
	Formation professionnelle
	Formation universitaire
<b>Loi sur les terres destinées aux anciens combattants</b>	Agriculture à plein temps – Maximum de 6 000 \$
	Exploitation semi-agricole (avec travail commercial ou autre) – 6 000 \$
	Exploitation semi-agricole (avec pêche commerciale) – 6 000 \$
	Prêts agricoles
<b>Loi sur le service civil</b>	Nomination par priorité des vétérans à des postes dans la fonction publique du Canada
<b>Loi nationale sur le logement</b>	Prêts accordés aux vétérans souhaitant s'acheter une maison

**Annexe B – Nombre de clients inscrits au Programme de réadaptation, par exercice )**

Exercice	CanVet	Fournisseurs provisoires
2007–2008	0	N/D
2008–2009	0	460*
2009–2010	616	296
2010–2011	1 089	112
2011–2012	1 286 <sup>46</sup>	41

\*Au 30 avril 2009.

**Annexe C – Coût moyen, par catégorie de remboursement**

Catégorie	2010–2011	2011–2012
	<i>Coût moyen par client</i>	
Frais de scolarité	4 318,56 \$	4 264,76 \$
Livres	533,84 \$	603,20 \$
Fournitures	162,70 \$	171,08 \$
Frais d'accès Internet	116,59 \$	128,95 \$
Autres coûts	222,97 \$	290,66 \$
Vêtements de sécurité de base	156,28 \$	229,48 \$
Tutorat	267,00 \$	229,53 \$
Déplacement pour se rendre à l'établissement d'enseignement	645,97 \$	640,66 \$
Droits de permis de stationnement pour personne handicapée	461,85 \$	306,66 \$
Hébergement temporaire	2 496,49 \$	2 060,03 \$
Déplacement pour retourner au lieu d'hébergement temporaire	212,23 \$	321,52 \$
Garde des personnes à charge (formation)	1 374,08 \$	1 683,66 \$
Autres dépenses	0,00 \$	12,50 \$

46 Ce chiffre, 1 286, représente le nombre de clients dont le dossier de réadaptation professionnelle chez CanVet était actif. Il ne s'agit pas du nombre de clients inscrits dans des établissements d'enseignement. Cette information se trouve plutôt à l'annexe D.

### Annexe D – Formation : type, durée et nombre de clients (2010-2011)

Type de formation	Nombre de clients <sup>47</sup>	Durée (en mois)
Études secondaires	12	23
Cours de courte durée	28	12
Certification/permis	70	13
Apprentissage	9	16
Études collégiales	104	26
Études universitaires	26	27
Acquisition de nouvelles compétences	25	12
Autre	23	11

### Annexe E – Formation : type, durée et nombre de clients (2011-2012)

Type de formation	Nombre de clients	Durée (en mois)
Études secondaires	21	19
Cours de courte durée	46	12
Certification/permis	129	12
Apprentissage	14	20
Études collégiales	150	24
Études universitaires	32	28
Acquisition de nouvelles compétences	41	10
Autre	32	15

### Annexe F – Clients embauchés après avoir terminé leur formation professionnelle<sup>48</sup>

Exercice	Nombre de clients	Pourcentage
2010-2011	12	48 %
2011-2012	76	67 %

47 La colonne « Nombre de clients » représente les clients inscrits dans un établissement d'enseignement.

48 Ces données sont fondées sur l'information qu'a CanVet au moment de la fermeture des dossiers. Habituellement, CanVet prévoit dans le Plan de réadaptation professionnelle personnalisé une période de recherche d'emploi de trois mois suivant la fin des activités de préparation à l'emploi (typiquement de la formation). Certains participants sont aptes au travail à la suite des activités de préparation à l'emploi mais n'ont pas encore trouvé de travail au moment où leur dossier est fermé. S'ils trouvent du travail par la suite, CanVet ne peut saisir ces données dans les rapports de fermeture.



