Veterans Affairs Canada | Anciens Combattants Canada

ANALYSE SECONDAIRE DE L'ÉTUDE SUR LA VIE APRÈS LE SERVICE MILITAIRE (EVASM)
(VERSION 15)

Groupe professionnel militaire et résultats liés à l'emploi et au revenu après la libération du service

Mary Beth MacLean
Louise Campbell
Alain Poirier
Jill Sweet
Direction de la recherche
Anciens Combattants Canada
Charlottetown (Î.-P.-É.) Canada
Courriel : research-recherche@vac-acc.gc.ca

Le 8 avril 2016

Rapport technique de la Direction de la recherche

Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2016

N° ISBN :

V32-269/2016F-PDF
978-0-660-05359-2

Publié par :

Anciens Combattants Canada
161, rue Grafton
Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)
C1A 8M9

Courriel : research-recherche@vac-acc.gc.ca

Référence :
MacLean MB, Campbell L, Poirier A et Jill Sweet. *Groupe professionnel militaire et résultats liés à l'emploi et au revenu après la libération du service.* Direction de la recherche, Anciens Combattants Canada. 8 avril 2016 : p.12.

Question de recherche (requête)

Quelle est la relation entre le groupe professionnel militaire et l'emploi et le revenu après la libération du service?

Présentation

Certains groupes professionnels sont propres au domaine militaire; par conséquent, les membres qui servent dans ces groupes peuvent avoir de mauvais résultats liés à l'emploi et au revenu à leur retour à la vie civile. Magnum et Ball (1987 et 1989) sont arrivés à la conclusion que près de la moitié des vétérans aux États-Unis étaient en mesure de transférer leur formation militaire dans un emploi civil. Les membres des forces armées sont affectés à une spécialité professionnelle. Certaines de ces spécialités, comme l'infanterie et l'artillerie qui font partie des armes de combat, n'ont aucun équivalent dans la vie civile alors que d'autres, comme les professionnels des soins infirmiers et les cuisiniers, peuvent facilement être transférées. L'exposition au combat peut également avoir des effets à long terme sur la santé et, par conséquent, sur les résultats liés au marché du travail (Maclean et Elder, 2007).

Au Canada, le Sondage sur la transition à la vie civile (STVC) (2010) a permis d'arriver à de nombreuses conclusions positives en lien avec l'emploi et le revenu. La plupart des vétérans ont travaillé après leur libération[1] et ils étaient satisfaits en ce qui concerne leur emploi civil et leur situation financière. De plus, les taux de faible revenu parmi les foyers de vétérans correspondaient à la moitié de ceux de la population canadienne en général. Toutefois, on a découvert que des sous-groupes de la population sont à risque d'avoir un mauvais emploi et un faible revenu après leur libération.

Le taux de chômage ou de faible revenu est plus important chez les vétérans libérés de façon non volontaire, ceux de rangs plus bas et ceux ayant moins d'années de service (MacLean, Sweet et Poirier, 2011). En outre, la prévalence d'incapacité chez les vétérans est deux fois plus importante que celle de la population en général, et elle a des répercussions importantes sur la participation à la main-d'œuvre. La moitié des vétérans sur le marché du travail et le trois quarts de ceux ne faisant pas partie de la main-d'œuvre avaient des limitations qui les empêchaient d'y participer ou d'être actifs (Thompson et col., 2013). Toutefois, à ce jour, aucune étude n'a porté sur la manière dont le service dans des groupes professionnels propres au domaine militaire pouvait avoir des répercussions sur l'emploi et le revenu après la libération du service.

Méthode

Plus de 100 groupes professionnels militaires ont été répertoriés parmi les 3 154 répondants au STVC. Chacun de ces groupes professionnels a été classé soit comme groupes professionnels propres au domaine militaire (groupe unique), soit comme groupes professionnels comparables aux groupes civils (comparable civil). Le ministère de la Défense nationale [Directeur – Droits de la personne et diversité

1 La majorité (74 %) de la population occupait un emploi au moment du sondage. Les personnes restantes ne faisaient pas partie de la main-d'œuvre (18 %), étaient sans emploi (6 %) ou dans l'impossibilité de travailler (3 %).

(DDPD)] s'est chargé de la catégorisation. Il a jumelé les différents codes de groupe professionnel militaire (CGPM) à ceux correspondants du Code national des professions (CNP)[2] aux fins de l'équité en matière d'emploi. La dernière mise à jour de ce jumelage remonte à février 2012. Afin de simplifier l'analyse, ces groupes professionnels ont été classés dans huit catégories : 1. armes de combat; 2. communications; 3. mer; 4. aviation; 5. administration, etc.; 6. génie/technique; 7. médical et 8. officiers généraux – spécialistes (voir l'annexe A pour les détails).

Plusieurs indicateurs d'emploi et de revenu ont été examinés par type de groupe professionnel (unique au domaine militaire/comparable civil) et le rang. En raison de la petite taille des échantillons, les officiers subalternes (offr sub), les officiers supérieurs (offr sup) et les officiers subordonnés ont été regroupés dans le groupe des officiers, représentant 21 % de la population; tandis que les soldats et les recrues forment le groupe soldats/recrues, représentant également 21 % de la population. Le reste de la population était composé de militaires de rang supérieur (MR sup) (28 %) et de sous-officiers subalternes (s/off sub) (30 %). Le rang a été choisi pour l'analyse des groupes professionnels propres au domaine militaire et les comparables civils, car il était corrélé avec les années de service et l'âge de la libération, les deux étant reliés à l'emploi et au revenu après la libération. Le rang était également un indicateur du niveau d'éducation, car les officiers doivent détenir un diplôme universitaire.

Les indicateurs d'emploi comprennent ce qui suit :

- chômage (sans emploi et à la recherche d'un emploi);
- impossibilité de travailler (ayant indiqué être dans l'impossibilité de travailler de manière permanente);
- insatisfaction au travail (insatisfait ou très insatisfait avec son travail ou son activité principale);
- mauvais jumelage avec l'expérience militaire (chez ceux ayant un emploi, en désaccord ou fortement en désaccord que leur expérience militaire les aidait dans leur carrière civile).

Les indicateurs de revenu comprennent ce qui suit :

- faible revenu (mesure du faible revenu);
- insatisfaction avec sa situation financière (insatisfait ou très insatisfait).

Résultats

Plus d'un quart (26 %) des vétérans interrogés faisaient partie du groupe professionnel des armes de combat à leur libération. Le groupe d'administration était le deuxième en importance, représentant 22 % de la population, suivi par l'aviation à 16 %. Ensemble, ces groupes représentaient 64 % de la population. La majorité des membres de la Force régulière (66 %) ont servi dans des groupes professionnels pour lesquels il y a un comparable civil. Les 34 % restant servaient dans des groupes professionnels propres au domaine militaire. Le groupe des armes de combat comptait pour plus du trois quarts

2 Ces codes sont réglementés par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC). Statistique Canada a également utilisé le CNP pour classer la main-d'œuvre dans l'Enquête nationale auprès des ménages/Recensement canadien.

(76 %) de ceux qui servaient dans des groupes professionnels uniques au domaine militaire. Ce groupe comprend des professions comme l'infanterie, l'artillerie et les ingénieurs de combat, l'ensemble de ces professions étant propre au domaine militaire (voir l'annexe A pour les détails).

Tableau 1 : Population de vétérans par groupe professionnel à leur libération du service

Groupe professionnel (à la libération)	Groupe professionnel		Total (100 %)
	Groupe professionnel propre au domaine militaire (34,3 %)	Comparable civil (65,7 %)	
Armes de combat	76,1 (72,9, 79,1)	0,0	26,1 (24,3, 28,1)
Communication	10,4 (8,4, 12,8)	3,5 (2,6, 4,5)	5,8 (4,9, 6,9)
Mer	6,7 (5,1, 8,8)	13,3 (11,6, 15,2)	11,0 (9,8, 12,5)
Transport aérien	1,0 (0,5, 2,0)	24,4 (22,3, 26,6)	16,4 (14,9, 18,0)
Administration, etc.*	4,2 (2,9, 6,1)	30,9 (28,7, 33,2)	21,7 (20,1, 23,4)
Génie/technique	1,5 (1,0, 2,5)	16,3 (14,6, 18,2)	11,3 (10,1, 12,6)
Médical	0,0	8,4 (7,1, 9,9)	5,5 (4,7, 6,5)
Officiers généraux – Spécialistes	0,0	3,2 (2,5, 4,2)	2,1 (1,6, 2,7)
Total	**100 %**	**100 %**	**100 %**

*Comprend les services de logistique, de sécurité, de renseignement ou d'urgence.

Une minorité de la population avait de mauvais résultats liés à l'emploi et au revenu : 6 % étaient sans emploi; 3 % n'étaient pas en mesure de travailler; 12 % étaient insatisfaits de leur emploi; 18 % avaient un mauvais jumelage par rapport à leur expérience militaire; 7 % avaient un revenu faible et 15 % étaient insatisfaits de leur situation financière. Parmi ceux faisant partie de groupes professionnels propres au domaine militaire, le taux de signalement de mauvais jumelage avec l'expérience militaire était considérablement plus élevé que pour la population totale (25 % c. 18 %).

Parmi ceux faisant partie de groupes professionnels propres au domaine militaire, les soldats/recrues et les MR sub étaient particulièrement à risque d'avoir de revenus faibles. Comparativement à la population totale, les soldats/recrues de groupes professionnels propres au domaine militaire montraient des taux plus élevés relativement au chômage (11 % c. 6 %), au mauvais jumelage avec leur expérience militaire (31 % c. 18 %), au revenu faible (14 % c. 7 %) et à l'insatisfaction avec leur situation financière (25 % c. 15 %). Les MR sub des groupes professionnels propres au domaine militaire par rapport à la population totale montraient des taux plus élevés relativement à l'impossibilité de travailler (7 % c. 3 %), au mauvais jumelage avec leur expérience militaire (28 % c. 18 %), au revenu faible (12 % c. 7 %) et à l'insatisfaction avec leur situation financière (22 % c. 15 %).

Peu importe le type de groupe professionnel, les soldats/recrues et les MR sub présentaient un risque plus élevé d'avoir une variété de mauvais résultats. Comparativement à la population totale, les soldats/recrues dans les groupes professionnels propres au domaine militaire et comparables avaient des taux plus élevés relativement au revenu faible (14 % et 16 % c. 7 %), au mauvais jumelage avec leur expérience militaire (31 % pour les deux c. à 18 %), et à l'insatisfaction avec leur

situation financière (25 % et 24 % c. 15 %). Les MR sub dans les groupes professionnels propres au domaine militaire et comparables avaient des taux plus élevés relativement à l'insatisfaction au travail (23 % et 16 % c. 12 %).

Les MR sup et les officiers des groupes professionnels comparables présentaient un risque faible d'avoir certains mauvais résultats. Comparativement au total, les MR sup et les officiers des groupes professionnels comparables avaient des taux plus bas relativement au jumelage avec leur expérience militaire (9 % pour les deux c. 18 %) et à l'insatisfaction au travail (8 % et 6 % c. 12 %). Les MR sup dans des groupes professionnels comparables présentaient également des taux plus bas relativement à l'insatisfaction avec leur situation financière (9 % c. 15 %) et au chômage (3 % c. 6 %).

Peu importe le type de groupe professionnel, les MR sup présentaient un risque plus faible d'avoir un revenu faible et les officiers présentaient un risque plus faible d'insatisfaction par rapport à leur situation financière. Comparativement à la population totale, les MR sup dans des groupes professionnels propres au domaine militaire et comparables présentaient des taux plus bas de revenu faible (1 % pour les deux types de groupes professionnels c. 7 %). Les officiers des deux groupes, propres au domaine militaire et comparables, avaient des taux plus faibles d'insatisfaction avec leur situation financière (7 % et 4 % c. 15 %).

Tableau 2 : Proportion+ de vétérans libérés de groupes professionnels propres au domaine militaire et de groupes comparables à la vie civile par indicateur d'emploi

Indicateur	Groupe professionnel		Total (95 %)
	Groupe professionnel propre au domaine militaire (95 %)	Comparable civil (95 %)	
Chômeurs	7,4 (5,6, 9,7)	5,4 (4,4, 6,7)	6,1 % (5,2, 7,1)
Officier	X	2,7 (1,4, 5,0)£	-
MR sup	X	3,3 (2,2, 5,2)	-
MR sub	7,2 (4,4, 11,7)	7,5 (5,6, 10,0)	-
Soldat/recrue	11,1 (7,5, 16,2)*	11,0 (6,3, 18,3)	-
Incapacité permanente de travailler	2,7 (2,0, 3,8)	2,4 (1,9, 3,0)	2,5 % (2,1, 3,0)
Officier	X	x	-
MR sup	x	2,1 (1,3, 3,4)	-
MR sub	7,1 (4,9, 10,2)*	3,8 (2,9, 5,1)	-
Soldat/recrue	X	x	-
Insatisfaction au travail	14,1 (11,9, 16,9)	11,1 (9,8, 12,7)	12,1 % (11,0, 13,5)
Officier	8,7 (4,7, 15,6)	5,9 (3,9, 8,9)£	-
MR sup	13,0 (9,2, 18,2)	8,2 (6,5, 10,5)£	-
MR sub	22,6 (17,7, 28,3)*	16,2 (13,7, 19,2)*	-
Soldat/recrue	12,2 (8,4, 17,2)	14,3 (9,0, 21,9)	-
Mauvais jumelage avec l'expérience militaire	24,8 (21,6, 28,4)*	14,6 (12,8, 16,7)	18,2 % (16,6, 20,1)
Officier	13,1 (7,6, 21,8)	8,7 (5,8, 12,9)£	-
MR sup	18,7 (13,6, 25,1)	8,5 (6,4, 11,3)£	-
MR sub	27,5 (21,6, 34,3)*	18,6 (15,6, 22,2)	-
Soldat/recrue	30,9 (25,0, 37,5)*	31,3 (23,1, 40,8)*	-
Faible revenu	8,8 (6,7, 11,3)	5,3 (4,2, 6,6)	6,5 (5,4, 7,6)
Officier	x	x	-
MR sup	0,8 (0,2, 3,1)£	1,2 (0,6, 2,5)£	-
MR sub	11,6 (7,9, 16,7)*	7,0 (5,2, 9,3)	-
Soldat/recrue	14,1 (9,9, 19,8)*	16,2 (10,3, 24,4)*	-
Insatisfaction quant à la situation financière	18,5 (15,8, 21,5)	12,9 (11,4, 14,6)	14,8 (13,5, 16,4)
Officier	6,6 (3,4, 12,7)£	4,2 (2,5, 6,9)£	-
MR sup	11,3 (7,7, 16,4)	9,2 (7,3, 11,7)£	-
MR sub	21,9 (17,1, 27,6)*	18,9 (16,1, 22,2)	-
Soldat/recrue	25,0 (19,7, 31,2)*	24,0 (16,9, 32,9)*	-

+ En fonction des estimations de population pondérées.

« x » = une taille d'échantillon inférieure à 10.

*Considérablement plus élevé que le total à un intervalle de confiance de 95 %.

£ Considérablement plus bas que le total à un intervalle de confiance de 95 %.

Discussions

Cette étude arrive à la conclusion que bien que le service dans un groupe professionnel propre au domaine militaire influence les résultats relatifs à l'emploi et au revenu, le rang est également important dans la détermination de ces résultats après la libération. Les soldats/recrues servant dans des groupes professionnels propres au domaine militaire affichaient de moins bons résultats en ce qui a trait au chômage, tandis que les soldats/recrues des deux groupes professionnels, comparables et propres au domaine militaire, affichaient de moins bons résultats en ce qui a trait au mauvais jumelage avec l'expérience de travail, au revenu faible et à l'insatisfaction en lien avec leur situation

financière comparativement aux autres rangs. Cela suggère des difficultés à entrer sur le marché du travail civil et des gains plus faibles sur le marché du travail civil comparativement au marché du travail militaire. Ce groupe devrait être mieux préparé à entrer sur le marché du travail, notamment en ayant des attentes plus réalistes relativement aux gains. Ces conclusions peuvent suggérer des occasions de rétention au sein de l'armée des membres de ce groupe étant donné les difficultés auxquelles feront face un grand nombre d'entre eux sur le marché du travail civil.

Le taux plus élevé de MR sub des groupes professionnels propres au domaine militaire indiquant être dans l'impossibilité de travailler est conforme aux conclusions de Thompson *et al* (2013). Ces derniers sont arrivés à la conclusion que parmi les différents rangs, les MR sub présentaient la plus grande prévalence d'incapacité. Les MR sub des deux groupes professionnels, propres au domaine militaire et comparables, montraient également le taux le plus élevé d'insatisfaction au travail et de mauvais jumelage avec leur expérience militaire, ce qui peut être liée aux difficultés d'adaptation en raison de leur incapacité. Par exemple, certains peuvent avoir aimé l'aspect physique de leur travail militaire (la plus grande partie servant dans des groupes propres au domaine militaire faisait partie des armes de combat), et en raison de leurs limitations, ils ne peuvent plus exécuter ce type de travail, ce qui cause de l'insatisfaction avec leur emploi civil. Par contre, il y a peu de renseignements sur les facteurs liés à la satisfaction avec son travail civil et, par conséquent, d'autres études sont nécessaires.

Les soldats/recrues des deux groupes professionnels, propres au domaine militaire et comparables, et les MR sub dans des groupes professionnels propres au domaine militaire avaient des taux plus élevés de désaccord à savoir si leur expérience militaire les avait aidés dans leur carrière civile. Ces conclusions peuvent suggérer qu'un grand nombre d'entre eux ne réalisent probablement pas entièrement les compétences qui sont transférables. Bien que certains groupes professionnels soient propres au domaine militaire, un grand nombre de ces compétences ne sont pas uniques. Aider les vétérans et les employeurs à reconnaître les compétences qui sont transférables aux groupes professionnels civils peut améliorer les résultats liés à l'emploi et au revenu.

Cette étude comporte certaines limites. En raison de la nature à sections croisées de l'enquête, la causalité ne peut pas être établie. Les échantillons étaient trop petits pour être analysés à de nombreuses occasions, particulièrement lorsque les indicateurs d'emploi et de revenu étaient classés selon le rang. L'étude était descriptive et, par conséquent, la solidité de l'association entre le groupe professionnel, le rang et les indicateurs d'emploi et de revenu est inconnue. Des recherches plus poussées sont nécessaires pour découvrir les connaissances et les compétences de différentes industries, particulièrement chez ceux des groupes professionnels propres au domaine militaire, ayant bien été transférées dans les groupes professionnels civils.

Conclusions

La plupart des vétérans ont servi dans des groupes professionnels comparables à ceux que l'on retrouve sur le marché du travail civil. Par contre, plus d'un tiers des vétérans servaient dans des groupes professionnels propres au domaine militaire, la majorité dans les armes de combat. Les vétérans dans des groupes propres au domaine militaire avaient de moins bons résultats comparativement à la population globale en ce qui

concerne le mauvais jumelage avec leur expérience militaire. Parmi les groupes professionnels propres au domaine militaire, les plus à risque étaient les soldats/recrues (chômage) et les MR sub (incapacité de travailler, mauvais jumelage avec l'expérience militaire, revenu faible et insatisfaction liée à la situation financière).

Toutefois, le rang joue également un rôle dans les résultats liés à l'emploi et au revenu. Peu importe le type de groupe professionnel, les soldats ou les recrues avaient de moins bons résultats en ce qui a trait au mauvais jumelage avec l'expérience militaire, le revenu faible et l'insatisfaction liée à la situation financière, tandis que les MR sub avaient de moins bons résultats par rapport à l'insatisfaction au travail.

Ces conclusions suggèrent le besoin d'adopter trois types de stratégies : 1) une stratégie visant les vétérans plus jeunes ayant souvent plus de difficulté à entrer sur le marché du travail civil; 2) une stratégie conçue pour ceux vivant des difficultés en lien avec une incapacité; 3) une stratégie pour aider ceux insatisfaits de leur emploi civil. Une stratégie globale visant à informer les vétérans et les employeurs sur la manière dont les compétences en lien avec leur service militaire peuvent être transférées sur le marché du travail civil et qui pourraient avoir un effet positif sur les résultats liés à l'emploi et au revenu, particulièrement pour ceux dans des groupes professionnels propres au domaine militaire.

Demandeurs/Reconnaissance

Les auteurs tiennent à remercier Janice Ployer et Jovette Bouchard-Doucet du Secrétariat pour l'emploi d'ACC, ainsi que nos partenaires au MDN, Dr Sanela Dursun, Kerry Sudom et Justin Wright du Directeur général – Recherche et analyse (Personnel militaire) (DGRAPM) pour leurs commentaires et leurs suggestions, ainsi que Wendy Lockhart, de la Direction de la recherche, pour les modifications apportées à ce document.

Références

MacLean A and Elder GH. Military Service in the Life Course. Annual Review of Sociology, Vol. 33, August 2007.

MacLean MB, Sweet J, Poirier A. Life After Service Studies (LASS) Secondary Analysis (2011 Series-Release 6). Effectiveness of Career Transition Services. Research Directorate, Veterans Affairs Canada. 2011 July 27;15p.

Mangum SL and Ball D. Military Skill Training: Some Evidence of Transferability. Armed Forces & Society. 1987;13(3):425–41.

Magnum SL and Ball DE. The Transferability of Military-Provided Occupational Training in the Post-Draft Era. Industrial and Labour Relations Review. 1989. 42: 230-245.

Thompson JM, Pranger T, Sweet J, Poirier A, McColl MA, MacLean MB, Besemann M, Shubaly C, Moher D, Pedlar D. Life After Service Studies (LASS) Secondary Analysis (2013 Series Release 14). Activity limitation findings from the 2010 survey on transition to civilian life. Research Directorate. Veterans Affairs Canada Technical report. 2013 Oct 18;68p.

Annexe A : Groupe professionnel militaire c. au Code national des professions (CNP) – Force régulière

Groupe professionnel militaire	Métier militaire	Militaire		CNP comparable
		CGPM*	ID SGPM**	
1. Armes de combat				
Officiers	Blindés	21	178	Unique
	Artillerie	22	179	Unique
	Infanterie	23	180	Unique
	Ingénieur	24	181	Unique
MR	Membre d'équipage	011	5	Unique
	Artilleur — Campagne	021	8	Unique
	Artilleur — Défense aérienne	022	9	Unique
	Fantassin	031	10	Unique
	Sapeur de combat	043	339	Unique
2. Communication				
Officiers	Génie électronique et des communications (Air)	83	340	2133
	Signaux	84	341	2133
MR	Poseur de lignes	052	15	7245
	Technicien de systèmes d'information et de télécommunications aérospatiales	226	109	2241
	Technicien de systèmes d'information et de communications terrestres	227	110	2241
	Chercheur en communication	291	120	1475
	Opérateur des transmissions	215	329	6464
3. Mer				
Officiers	Opérations maritimes de surface et sous-marines	71	207	2273
	Génie des systèmes de combat naval	87	344	Unique
	Ingénieur des systèmes de marine	88	345	2148
	Génie maritime	89	346	2148
MR	Manœuvrier	181	105	7433
	Opérateur de sonar	278	324	2274
	Opérateur d'équipement d'informations de combat (Marine)	275	114	Unique
	Opérateur de capteur électronique naval	276	115	Unique
	Communicateur naval	277	299	1475
	Génie maritime — Opérateur de systèmes	315	225	2274
	Électronicien naval (acoustique)	283	116	2241
	Électrotechnicien naval (communications)	284	117	2241
	Électrotechnicien naval (tactique)	285	118	2241
	Électronicien naval (Gestionnaire)	286	119	2241
	Technicien d'armement naval	065	17	Unique
	Ingénieur naval	312	121	7434
	Technicien de marine	313	122	7434
	Maître mécanicien de marine	314	123	7434
	Techniciens de coque	321	124	7263
	Technicien naval	332	126	7242
4. Transport aérien				
Officiers	Navigateur aérien (Nav)	31	182	2271
	Projet pilote	32	183	2271

Groupe professionnel militaire	Métier militaire	Militaire		CNP comparable
		CGPM*	ID SGPM**	
	Contrôleur aérospatial	39	184	2272
	Mécanicien navigant	65	202	2271
	Génie aérospatial	41	185	2146
	Météorologiste	73	209	2213
MR	Opérateur de détecteurs électroniques aéroportés	081	19	Unique
	Mécanicien navigant	091	21	2271
	Agent de contrôle aérospatial	169	337	2272
	Technicien en recherche et sauvetage	131	101	3234
	Technicien en météorologie	121	100	2213
	Technicien en systèmes aéronautiques	514	135	7315
	Technicien en systèmes avioniques	526	136	7315
	Technicien en imagerie	541	137	5221
5. Administration, etc.				
Officiers	Officier général	11	172	0012
	Officier de la Police militaire	81	214	0641
	Élève-officier	98	240	Unique
	Logistique	78	328	0114
	Renseignements	82	213	Unique
MR	Spécialiste du renseignement	111	99	Unique
	Apprenti pompier	651	149	6262
	Police militaire	811	161	6261
	Gardien	862	165	0631
	Commis de soutien à la gestion des ressources	836	298	1411
	Cuisinier	861	164	6242
	Technicien des approvisionnements	911	168	1474
	Technicien de munitions	921	169	1472
	Technicien de la circulation	933	170	7437
	Conducteur de matériel mobile de soutien	935	171	7411
6. Ingénierie ou technique				
Officiers				
	Génie électrique et mécanique	43	187	2133
	Génie construction	46	189	2132
MR	Électrotechnicien	331	125	7242
	Pompier	651		
	Technicien en géomatique	142	238	2255
	Technicien en réfrigération et mécanique	641	301	7313
	Technicien Distribution électrique	642	302	7244
	Technicien Groupes électrogènes	643	303	7351
	Technicien Plomberie et chauffage	646	304	7252
	Technicien en eau, produits pétroliers et environnement	647	305	7442
	Technicien — Construction	648	306	7611
	Surveillant — Génie construction	649	307	2231
	Technicien de véhicules	411	129	7321
	Technicien d'armement (Terre)	421	130	Unique
	Technicien en systèmes de conduite du tir	434	327	7245
	Technicien de matériaux	441	134	7263
	Technicien en structures d'aéronef	565	138	7315
	Technicien des essais non destructeurs	532	343	2261

Groupe professionnel militaire	Métier militaire	Militaire		CNP comparable
		CGPM*	ID SGPM**	
7. Médical				
Officiers	Dentiste	51	191	3113
	Administration des Services de santé	48	192	4165
	Opérations des Services de santé	52	193	3219
	Pharmacie	54	194	3131
	Sciences infirmières	57	195	3152
	Médical	55	196	3219
	Services paramédicaux	56	197	3219
MR	Auxiliaire de bloc opératoire	713	334	3219
	Technicien de laboratoire médical	714	152	3212
	Technologiste en électronique biomédicale	718	155	2241
	Technicien dentaire — hygiéniste	725	335	3222
8. Officiers généraux — Spécialistes				
Officiers	Travail social	58	198	4152
	Aumônier protestant	61	200	4154
	Aumônier (catholique)	62	201	4154
	Aumônier	-	349	4154
	Agent d'affaires publiques	66	203	5124
	Services juridiques	67	204	4112
	Sélection du personnel	72	208	1121
	Musique	75	210	5133
	Développement de l'instruction	74	211	4131
MR	Musicien	871	166	5133
	Commis des postes	881	167	1461
	Sténographe judiciaire	833	322	1244
	Adjudant-chef des Forces canadiennes	-	351	-

Source : Ministère de la Défense nationale [Directeur – Droits de la personne et diversité (DDPD)], février 2012
Comprend uniquement les groupes professionnels recensés dans le Sondage sur la transition à la vie civile.
*Code de groupe professionnel militaire (CGPM)
**Identification de la structure des groupes professionnels militaires (ID SGPM)