



National Défense
Defence nationale

Opinions à l'égard des Forces armées canadiennes (FAC) : étude sur le recrutement 2025-2026

Rapport de recherche

Préparé à l'intention du ministère de la Défense nationale

Nom du fournisseur : Earnscliffe Strategy Group

Numéro du contrat : CW2411909

Valeur du contrat : 223 900,71 \$

Date d'attribution du contrat : 1^{er} août 2025

Date de livraison : 30 janvier 2026

Numéro d'enregistrement : POR 009-25

Pour de plus amples renseignements sur ce rapport, veuillez communiquer avec le ministère de la Défense nationale, à l'adresse : POR-ROP@forces.gc.ca

Canada 

This report is also available in English.

Opinions à l'égard des Forces armées canadiennes (FAC) : étude sur le recrutement 2025-2026

Rapport de recherche

Préparé à l'intention du ministère de la Défense nationale

Nom du fournisseur : Earncliffe Strategy Group
Janvier 2026

Le présent rapport de recherche sur l'opinion publique présente les résultats d'une étude menée auprès de la population canadienne par Earncliffe Strategy Group pour le compte du ministère de la Défense nationale. Le volet quantitatif s'est déroulé du 31 octobre au 17 novembre 2025, et le volet qualitatif, du 1^{er} au 10 décembre 2025.

This publication is also available in English under the title: *2025/2026 Views of the Canadian Armed Forces (CAF) – Recruitment Study*

La présente publication peut être reproduite à des fins non commerciales seulement. Il faut avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite du ministère de la Défense nationale. Pour de plus amples renseignements sur le présent rapport, veuillez communiquer avec le ministère de la Défense nationale par courriel au : POR-ROP@forces.gc.ca ou par la poste à l'adresse :

Ministère de la Défense nationale
101, promenade Colonel By
Ottawa (Ontario) K1A 0K2

N° de catalogue : D2-6680/2026F-PDF

Numéro international normalisé du livre (ISBN) : 978-0-660-98519-0

Publication connexe : *2025/2026 Views of the Canadian Armed Forces (CAF) – Recruitment Study*

N° de catalogue : D2-688/2026E-PDF (rapport final, en anglais)

Numéro international normalisé du livre (ISBN) : 978-0-660-98518-3

Table des matières

Résumé du rapport	1
Introduction	9
Constatations détaillées – phase quantitative	13
Section A : Perception des perspectives de carrière	13
Section B : Connaissance et impression des FAC	22
Section C : Les FAC comme option de carrière	30
Section D : Préférences en matière de communication	57
Constatations détaillées – phase qualitative	60
Section A : Perception des perspectives de carrière	60
Section B : Connaissance et impression des FAC	62
Section C : Les FAC comme option de carrière	63
Section D : Préférences en matière de communication	67
Conclusions	71
Annexe A : Rapport de méthodologie quantitative	73
Annexe B : Rapport de méthodologie qualitative	78
Annexe C : Questionnaire du sondage	81
Annexe D : Questionnaire de recrutement	98
Annexe E : Guide de discussion	109
Annexe F : Matériel évalué durant les séances de discussion	117

Résumé du rapport

Earnscliffe Strategy Group (Earnscliffe) a le plaisir de remettre au ministère de la Défense nationale (MDN) le présent rapport, qui vient résumer les résultats d'une étude quantitative et qualitative devant permettre de mieux comprendre les opinions et perceptions des personnes de 18 à 34 ans à l'égard des Forces armées canadiennes (FAC) comme employeur.

Introduction et objectifs

Chaque année, les Forces armées canadiennes (FAC) doivent recruter des membres pour la Force régulière (à temps plein) et la Force de réserve (à temps partiel) afin de se conformer au Plan de recrutement stratégique du Groupe du recrutement des Forces canadiennes (GRFC).

En raison du marché de l'emploi très concurrentiel, les initiatives de recrutement des FAC ont rencontré d'importantes difficultés, et doivent rivaliser avec d'autres employeurs canadiens afin d'attirer des candidatures de qualité.

Les constatations tirées de cette étude contribueront à la politique *Notre Nord, fort et libre : une vision renouvelée pour la défense du Canada* en permettant de mieux comprendre les opinions et les connaissances des personnes ciblées par les efforts de recrutement des FAC et en fournissant un aperçu des discussions sur les FAC en tant qu'employeur. Elles permettront également de mettre en lumière les possibles obstacles au recrutement. L'étude viendra en outre orienter la Directive du Chef d'état-major de la défense (CEMD) pour la Reconstitution des FAC, qui traite du recrutement et du maintien en poste. Les constatations issues de l'étude seront utilisées pour les raisons suivantes :

- Orienter la prise de décisions, en particulier concernant les stratégies pour les futures campagnes de recrutement
- Orienter les stratégies de communication et les messages
- Cerner les éventuels obstacles au recrutement
- Améliorer les communications avec les groupes ciblés par les efforts de recrutement des FAC

Le projet de recherche a pour principal objectif d'examiner les opinions des groupes ciblés par les efforts de recrutement des FAC, en particulier les adultes de 18 à 34 ans. Ces groupes comprendront forcément des personnes ayant la citoyenneté canadienne, des personnes ayant leur résidence permanente, des femmes, des Autochtones, des membres de minorités visibles et des Canadiens et Canadiennes du Nord. Leurs commentaires permettront d'améliorer et d'élaborer les futurs efforts de recrutement des FAC.

La valeur totale du contrat pour ce projet en plusieurs phases s'élève à 223 900,71 \$, TVH comprise.

Méthodologie

Pour atteindre ses objectifs, Earnscliffe a réalisé un projet de recherche en deux volets : une phase quantitative (un sondage en ligne) suivie d'une phase qualitative (des séances virtuelles de discussion en groupe). La méthodologie a été conçue de façon à assurer l'inclusion d'un important groupe cible, soit les adultes de 18 à 34 ans. Chaque volet du projet a toutefois fait appel à sa propre approche d'échantillonnage afin de répondre à des critères supplémentaires uniques concernant le statut de résidence au Canada et la proximité d'un établissement des FAC (que ce soit une base, une escadre ou un Collège militaire royal).

La première phase de l'étude a pris la forme d'un sondage national en ligne auprès de 4 050 adultes (au sein de la population générale) de 18 à 34 ans. L'échantillon définitif comptait 973 Canadiens et Canadiennes de 18 à 24 ans et 3 077 de 25 à 34 ans. Le sondage en ligne a été réalisé du 31 octobre au 17 novembre 2025 à partir du panel à participation volontaire de Léger. D'une durée moyenne de 13 minutes, il pouvait être rempli en français ou en anglais.

Les répondants et répondantes au sondage ont été sélectionnés à partir d'une liste de personnes ayant accepté volontairement de participer à des sondages par l'intermédiaire d'un panel en ligne. Les données ont été pondérées en fonction de l'âge, du genre et de la région de façon à refléter la composition démographique de la population canadienne âgée de 18 à 34 ans. Le traitement de l'échantillon non probabiliste est conforme aux Normes pour la recherche sur l'opinion publique effectuée par le gouvernement du Canada pour les sondages en ligne. L'annexe A présente des renseignements complets sur la méthodologie du sondage, tandis que l'annexe C contient le questionnaire utilisé.

La deuxième phase de l'étude, de nature qualitative, a pris la forme d'une série de 12 séances virtuelles de discussion en groupe qui ont eu lieu du 1^{er} au 10 décembre 2025. Les séances ont été menées auprès de jeunes adultes de 18 à 34 ans. Les groupes ont été organisés en fonction de la région, de l'âge, de la langue officielle et de la proximité d'un établissement des FAC, c'est-à-dire d'une base, d'une escadre ou d'un campus du CMR. Trois séances ont été menées auprès de personnes de 18 à 24 ans ne résidant pas à proximité d'un établissement des FAC (une en anglais dans l'Est canadien, une en anglais dans l'Ouest canadien, et une en français dans l'ensemble du pays). Trois séances ont été menées auprès de personnes de 18 à 24 ans qui résident à proximité d'un établissement des FAC (une en anglais dans l'Est canadien, une en anglais dans l'Ouest canadien, et une en français dans l'ensemble du pays). Trois séances ont été menées auprès de personnes de 25 à 34 ans ne résidant pas à proximité d'un établissement des FAC (une en anglais dans l'Est canadien, une en anglais dans l'Ouest canadien, et une en français dans l'ensemble du pays). Enfin, trois séances ont été menées auprès de personnes de 25 à 34 ans qui résident à proximité d'un établissement des FAC (une en anglais dans l'Est canadien, une en anglais dans l'Ouest canadien, et une en français dans l'ensemble du pays).

Les groupes ont aussi été formés en fonction de la langue et de l'emplacement géographique, de façon à accommoder les différents fuseaux horaires. Les personnes qui souhaitent

participer à une séance dans une autre langue ont été invitées à se joindre à un groupe différent dans la langue et le fuseau horaire qui leur convenaient.

Les séances, d'une durée allant de 90 minutes à 2 heures, se sont déroulées en ligne sur la plateforme Zoom, et chacune comptait de 6 à 8 personnes. Les participants et participantes devaient consentir verbalement à l'enregistrement de la séance. Pour encourager la pleine participation, tout le monde a reçu une somme de 150 \$. Des dispositions ont été prises pour permettre au personnel du gouvernement du Canada d'observer toutes les séances virtuellement.

Il est important de noter qu'une recherche qualitative est une forme de recherche scientifique, sociale, sur les politiques et sur l'opinion publique. La recherche par groupes de discussion et par entrevue n'a pas pour but d'aider un groupe à atteindre un consensus ou à prendre une décision, mais vise plutôt à recueillir un éventail d'idées, de réactions, d'expériences et de points de vue auprès d'un échantillon choisi s'exprimant sur un sujet donné. Il est à noter qu'en raison de leur faible nombre, les participants et participantes ne peuvent être considérés comme étant statistiquement parfaitement représentatifs de l'ensemble de la population dont ils sont un échantillon. Les résultats obtenus ne peuvent donc pas être généralisés au-delà de ces échantillons.

Les principales constatations de la recherche sont présentées ci-dessous.

Résultats quantitatifs

- Les jeunes adultes disent évoluer dans un environnement professionnel dynamique, et plusieurs envisagent activement de changer de carrière ou de poursuivre leurs études. En effet, près du tiers (31 %) planifie de changer de carrière au cours des cinq prochaines années, tandis que le quart (25 %) compte poursuivre ses études postsecondaires ou retourner sur les bancs d'école.
- Les priorités professionnelles, semblables dans tous les groupes d'âge, sont pragmatiques : une bonne rémunération (49 %) et la conciliation travail-vie personnelle (34 %) sont les facteurs les plus souvent cités, suivis de la sécurité d'emploi (22 %) et d'un travail gratifiant (20 %).
- Les conseils en matière de carrière proviennent majoritairement des cercles rapprochés. Les parents et les grands-parents (52 %) sont les sources les plus souvent mentionnées, suivies des amis (45 %), puis des conjoints, conjointes et partenaires (39 %). Ces résultats mettent en évidence l'influence des relations interpersonnelles de confiance dans le choix d'une carrière.
- En général, la familiarité avec les FAC est limitée. Seul un faible pourcentage (12 %) des répondants et répondantes ont indiqué très bien connaître l'organisation, tandis qu'environ la moitié (48 %) estiment ne pas la connaître très bien, voire pas du tout. Le niveau de familiarité est plus élevé chez les personnes résidant à proximité d'un établissement des FAC, mais demeure tout de même modéré dans l'ensemble.

- En dépit de ce manque de familiarité, les FAC suscitent des impressions largement positives. Parmi les personnes qui disent connaître au moins quelque peu l'organisation, environ quatre sur cinq (79 %) en ont en général une opinion favorable. Les impressions négatives sont partagées par une faible minorité (14 %), ce qui suggère que les connaissances limitées ne se traduisent pas en négativité généralisée.
- Il y a un décalage entre l'intérêt perçu des jeunes Canadiens et Canadiennes pour une carrière dans les FAC et l'intérêt qu'ils et elles devraient avoir pour une telle carrière. En effet, moins de quatre personnes sur dix (37 %) croient que les jeunes sont attirés par une carrière dans les FAC, tandis qu'une nette majorité (57 %) estime qu'ils devraient l'être. Cette tendance suggère un manque de mobilisation plutôt qu'une opposition active.
- L'appui aux personnes qui souhaitent s'enrôler dans les FAC est modéré : bien qu'une majorité estime qu'elle appuierait au moins probablement un ami ou un proche envisageant une carrière dans les FAC (72 % jugent cela plutôt ou très probable), la probabilité d'un fort appui est plus faible (30 %).
- La probabilité actuelle d'envisager personnellement une carrière dans les FAC est modeste. Environ trois répondants et répondantes sur dix (30 %) affirment qu'il est très ou plutôt probable qu'ils envisagent eux-mêmes de s'enrôler, tandis que les deux tiers (66 %) sont peu susceptibles d'y penser. L'intérêt est plus élevé chez les personnes résidant à proximité d'un établissement des FAC (37 %), de même que chez les 25 à 34 ans (31 %) comparativement aux 18 à 24 ans (27 %), mais les différences sont modérées.
- Il convient de souligner que le niveau d'intérêt augmente considérablement lorsqu'on demande aux répondants et répondantes s'ils envisageraient de s'enrôler si une carrière dans les FAC correspondait à leur domaine d'intérêt. Dans ce scénario, plus de la moitié (53 %) des gens jugent plutôt ou très probable qu'ils envisagent de s'enrôler, ce qui laisse entendre que la pertinence perçue des emplois revêt de l'importance à cet égard.
- La Force de réserve est perçue par certains de façon plus favorable que le service à temps plein. En effet, plus de quatre personnes sur dix (41 %) jugent probable qu'elles envisagent de s'enrôler comme réservistes.
- Bien que les études payées ne fassent pas partie des facteurs les plus importants dans le choix d'une carrière, elles semblent revêtir un certain poids lorsqu'il est question d'envisager une carrière dans les FAC en particulier, les deux tiers des jeunes Canadiens et Canadiennes (66 %) trouvant attrayant le programme d'études subventionnées.
- Les raisons les plus convaincantes de s'enrôler dans les FAC sont d'ordre pratique et financier. On retrouve en tête de liste les études et la formation payées (21 %), le fait de servir le pays (18 %), l'amélioration de la rémunération (16 %), le régime d'assurance maladie (14 %) et la stabilité à long terme (14 %). Ces facteurs de motivation rejoignent de près les priorités professionnelles mentionnées précédemment.
- Les facteurs qui dissuadent de s'enrôler sont quant à eux davantage liés aux risques et au mode de vie qu'aux aspects financiers. Parmi les plus souvent mentionnés, notons le fait d'être loin de la maison et de sa famille (25 %), l'exposition au danger (25 %), la possibilité

d'aller au combat (22 %), les déménagements fréquents (17 %), de même que les préoccupations liées à la conciliation travail-vie personnelle (14 %) et à la vie de famille (15 %). Le salaire et les avantages sociaux sont relativement peu mentionnés (7 %) comme raisons de ne pas envisager une carrière dans les FAC.

- Lorsqu'on demande aux répondants et répondantes de peser les avantages et les inconvénients d'une carrière dans les FAC, les opinions sont partagées. Alors qu'une majorité relative (42 %) estime que les désavantages surpassent les avantages, les opinions très arrêtées à ce sujet sont rares, et un pourcentage non négligeable demeure incertain (15 %), ce qui suggère une possibilité de persuasion.
- Peu de gens ont entendu parler des récentes améliorations au régime de rémunération et d'avantages sociaux des FAC, moins du tiers (28 %) se souvenant de telles annonces. Cependant, une fois informés à ce sujet, les répondants et répondantes y réagissent de façon favorable, et plus de la moitié (55 %) affirment que ces améliorations rendent l'idée d'une carrière dans les FAC plus attrayante, tandis qu'un pourcentage semblable (63 %) exprime leur appui à l'égard de la politique dans son ensemble.
- Parmi une liste d'avantages, dont les études payées (60 %), le salaire concurrentiel (60 %), le régime de retraite (60 %), l'assurance maladie (58 %), le congé parental (60 %) et les congés annuels (57 %), environ six personnes sur dix affirment que ces facteurs les rendraient plus susceptibles d'envisager une carrière dans les FAC. Ces effets sont d'ailleurs particulièrement prononcés à proximité des établissements des FAC.
- Les répondants et répondantes sont plus susceptibles d'indiquer qu'ils consulteraient les sites Web officiels du gouvernement (55 %) pour trouver de l'information au sujet des possibilités de carrière au sein des FAC; viennent ensuite les médias sociaux (23 %), les babillards d'emploi (19 %) et les salons de l'emploi (18 %).
- Ce sont les messages sur le salaire et les avantages sociaux concurrentiels (46 %), la formation professionnelle et les parcours de carrière (35 %), les possibilités de voyager (33 %), l'épanouissement personnel (32 %) et le fait de servir le Canada (30 %) qui sont les plus susceptibles d'attirer l'attention.

Résultats qualitatifs

- Dans l'ensemble des groupes, les jeunes adultes jetaient un regard prudent sur l'avenir, façonné par l'incertitude économique et géopolitique, bien que plusieurs aient dit préférer demeurer optimistes quant à leur propre futur.
- Des considérations d'ordre pratique se sont dégagées comme priorités professionnelles, notamment la stabilité, un salaire et des avantages sociaux concurrentiels, la conciliation travail-vie personnelle et les occasions de croissance. On a aussi relevé la flexibilité, un milieu de travail positif et une carrière qui correspond aux intérêts personnels ou aux champs d'études.

- Les gens connaissaient en général peu les Forces armées canadiennes et ont souvent décrit l'organisation comme étant privée, donnant très peu d'information sur les rôles ou activités au quotidien.
- Les impressions, largement influencées par ce qui est présenté dans les médias ainsi que par les stéréotypes, étaient le plus souvent centrées sur les soldats et les rôles de combat. Malgré tout, les personnes servant dans l'armée étaient généralement perçues de façon positive et avec respect.
- De façon plus générale, certaines personnes ont soulevé que les Forces armées canadiennes sont sous-financées, désuètes, ou encore moins compétentes que les forces alliées, notamment les États-Unis. Quelques préoccupations, basées sur des récits indirects ou la couverture médiatique, ont aussi été relevées quant à la culture interne des FAC.
- Même si leurs connaissances générales à cet égard étaient limitées, plusieurs participants et participantes ont reconnu ou supposé que les FAC comprenaient divers postes de non-combattants (par exemple, en mécanique, en médecine, en ingénierie, en TI, en logistique ou en cuisine), bien que ces connaissances aient eu tendance à être plus générales que détaillées.
- L'intérêt initial pour une carrière dans les FAC était modeste, mais quelques personnes ont mentionné l'avoir déjà envisagé.
- Lorsque de plus amples renseignements leur ont été fournis, plusieurs participants et participantes sont devenus plus ouverts à cette idée, en particulier après avoir pris connaissance de la diversité des emplois, des études subventionnées, de la stabilité d'emploi, des avantages sociaux et des possibilités de formation payées.
- En général, les FAC cadraient bien avec plusieurs des principes privilégiés par les jeunes adultes, y compris la stabilité, le salaire et les avantages sociaux concurrentiels, l'acquisition de compétences et l'avancement. Du même coup, on a relevé d'importants désavantages, en particulier des inquiétudes liées au risque de déploiement, aux exigences en matière de mobilité, aux répercussions sur la vie de famille et aux risques inhérents associés au service militaire, y compris le combat et la sécurité personnelle.
- Parmi une liste de perspectives précises, le régime d'avantages sociaux a suscité de l'intérêt, bien qu'il ait parfois été jugé comparable à celui offert dans des postes civils de la fonction publique. La récente hausse salariale, généralement bien reçue, a été perçue comme un signe positif de modernisation et d'investissement, en particulier pour le maintien en service. La Force de réserve a suscité un certain intérêt, considérée comme une façon flexible d'acquérir des compétences, de servir et de gagner des revenus sans trop d'engagement. Enfin, les études subventionnées se sont démarquées comme l'incitatif le plus convaincant, surtout chez les 18 à 24 ans, qui considéraient cet avantage comme une façon significative de réduire leurs frais d'études tout en leur garantissant un emploi une fois leur diplôme obtenu.

- Quelques personnes se sont rappelé avoir vu une publicité des FAC, le plus souvent des annonces de recrutement en ligne aux images axées sur l'action qui mettaient de l'avant les capacités physiques et les rôles de combat.
- Les participants et participantes préféraient nettement trouver de l'information sur les FAC par l'intermédiaire des plateformes numériques et sociales utilisées au quotidien. On jugeait aussi qu'il serait efficace de recourir à des campagnes de sensibilisation sur les campus, à des plateformes de recherche d'emploi, à des événements communautaires et à des partenariats avec les écoles pour une visibilité accrue.
- Deux campagnes ont été présentées durant les séances : *Professions prioritaires (vidéos sur le secteur)* et *Publicités sur les professions (soldat des blindés)*. Dans tous les groupes, les impressions sont en général devenues plus favorables après le visionnement des éléments de la campagne, en particulier chez les plus jeunes, soit les 18 à 24 ans.
- La campagne *Professions prioritaires (vidéos sur le secteur)* a suscité des réactions allant de partagées à modérément positives. Les participants et participantes ont compris l'intention de la campagne, soit de mettre en évidence les postes recherchés, et ont apprécié que la publicité nomme des métiers précis et dépeigne des milieux de travail variés. Plusieurs ont toutefois trouvé que les concepts ne communiquaient pas clairement en quoi consistaient les métiers, ou pourquoi il faudrait s'y intéresser, et qu'ils avaient tendance à renforcer les stéréotypes centrés sur le soldat et le combat. On a en général préféré les formats statiques, puisqu'ils semblaient plus personnels, engageants et visuellement inclusifs. On aurait toutefois aimé voir davantage les gens derrière l'emploi.
- La campagne *Publicités sur les professions (soldat des blindés)* a dans l'ensemble été mieux reçue, en particulier la vidéo « Marche-causerie », qui a été jugée captivante, crédible et réellement informative. Le fait de voir de véritables membres des Forces armées canadiennes décrire leur emploi a contribué à démystifier les carrières dans les FAC et à réduire l'impression de secret. Le flash publicitaire a suscité des réactions partagées; certaines personnes l'ont jugé intéressant, tandis que d'autres l'ont qualifié de générique et ont trouvé qu'il rappelait un jeu vidéo. La vidéo de présentation a quant à elle été perçue de façon plus positive, mais le fait qu'elle était centrée sur un seul emploi limitait ce qui était communiqué au sujet de l'ensemble des carrières dans les FAC.
- Pour l'ensemble de la campagne *Publicités sur les professions (soldat des blindés)*, les participants et participantes ont réagi le plus favorablement à l'authenticité des membres, à l'approche du quotidien, au ton ancré dans la réalité et au contact humain créé par la narration à la première personne. On préférait en général la musique minimaliste et discrète, et on accordait une grande importance au texte à l'écran pour renforcer l'information importante.

Détails du contrat et attestation de neutralité

Société responsable de la recherche : Earnscliffe Strategy Group (Earnscliffe)

Numéro du contrat : CW2411909

Valeur du contrat : 223 900,71 \$

Date d'attribution du contrat : 1^{er} août 2025

Par la présente, je certifie, en ma qualité de représentante pour la société Earnscliffe Research Group, que les produits livrables définitifs sont entièrement conformes aux exigences du gouvernement du Canada en matière de neutralité politique, comme elles sont définies dans la politique de communication du gouvernement du Canada et dans la procédure de planification et d'attribution de marchés de services de recherche sur l'opinion publique. Plus particulièrement, les produits livrables ne font aucune mention des intentions de vote électoral, des préférences quant aux partis politiques, des positions des partis ou de l'évaluation de la performance d'un parti politique ou de son chef.

Signature :

Date : 30 janvier 2026



Stephanie Constable, directrice

Introduction

Earnscliffe Strategy Group (Earnscliffe) a le plaisir de remettre au ministère de la Défense nationale (MDN) le présent rapport, qui vient résumer les résultats d'une étude quantitative et qualitative devant permettre de mieux comprendre les opinions et perceptions des personnes de 18 à 34 ans à l'égard des Forces armées canadiennes (FAC) comme employeur.

Chaque année, les Forces armées canadiennes (FAC) doivent recruter des membres pour la Force régulière (à temps plein) et la Force de réserve (à temps partiel) afin de se conformer au Plan de recrutement stratégique du Groupe du recrutement des Forces canadiennes (GRFC). En raison du marché de l'emploi très concurrentiel, les initiatives de recrutement des FAC ont rencontré d'importantes difficultés, et doivent rivaliser avec d'autres employeurs canadiens afin d'attirer des candidatures de qualité.

Il est complexe de faire la promotion des Forces armées canadiennes comme employeur professionnel de premier ordre, puisque la décision de s'enrôler dans l'armée nécessite une vaste réflexion personnelle, tant sur le plan émotionnel que rationnel. La campagne de recrutement repose principalement sur la connaissance des FAC et, pour être efficace, elle doit rejoindre la population canadienne.

Les constatations tirées de cette étude contribueront à la politique *Notre Nord, fort et libre : une vision renouvelée pour la défense du Canada* en permettant de mieux comprendre les opinions et les connaissances des personnes ciblées par les efforts de recrutement des FAC et en fournissant un aperçu des discussions sur les FAC en tant qu'employeur. Elles permettront également de mettre en lumière les possibles obstacles au recrutement. L'étude viendra en outre orienter la Directive du Chef d'état-major de la défense (CEMD) pour la Reconstitution des FAC, qui traite du recrutement et du maintien en poste. Les constatations issues de l'étude seront utilisées pour les raisons suivantes :

- Orienter la prise de décisions, en particulier concernant les stratégies pour les futures campagnes de recrutement
- Orienter les stratégies de communication et les messages
- Cerner les éventuels obstacles au recrutement
- Améliorer les communications avec les groupes ciblés par les efforts de recrutement des FAC

Le projet de recherche a pour principal objectif d'examiner les opinions des groupes ciblés par les efforts de recrutement des FAC, en particulier les adultes de 18 à 34 ans. Ces groupes comprendront forcément des personnes ayant la citoyenneté canadienne, des personnes ayant leur résidence permanente, des femmes, des Autochtones, des membres de minorités visibles et des Canadiens et Canadiennes du Nord. Leurs commentaires permettront d'améliorer et d'élaborer les futurs efforts de recrutement des FAC.

Méthodologie

Pour atteindre ses objectifs, Earnscliffe a réalisé un projet de recherche en deux volets : une phase quantitative (un sondage en ligne) suivie d'une phase qualitative (des séances virtuelles de discussion en groupe). La méthodologie a été conçue de façon à assurer l'inclusion d'un important groupe cible, soit les adultes de 18 à 34 ans. Chaque volet du projet a toutefois fait appel à sa propre approche d'échantillonnage afin de répondre à des critères supplémentaires uniques concernant le statut de résidence au Canada et la proximité d'un établissement des FAC (que ce soit une base, une escadre ou un Collège militaire royal).

La première phase de l'étude a pris la forme d'un sondage national en ligne auprès de 4 050 adultes (au sein de la population générale) de 18 à 34 ans. L'échantillon définitif comptait 973 Canadiens et Canadiennes de 18 à 24 ans et 3 077 de 25 à 34 ans. Le sondage en ligne a été réalisé du 31 octobre au 17 novembre 2025 à partir du panel à participation volontaire de Léger. D'une durée moyenne de 13 minutes, il pouvait être rempli en français ou en anglais.

Les répondants et répondantes au sondage ont été sélectionnés à partir d'une liste de personnes ayant accepté volontairement de participer à des sondages par l'intermédiaire d'un panel en ligne. Les données ont été pondérées en fonction de l'âge, du genre et de la région de façon à refléter la composition démographique de la population canadienne âgée de 18 à 34 ans. Le traitement de l'échantillon non probabiliste est conforme aux Normes pour la recherche sur l'opinion publique effectuée par le gouvernement du Canada pour les sondages en ligne. L'annexe A présente des renseignements complets sur la méthodologie du sondage, tandis que l'annexe C contient le questionnaire utilisé.

La deuxième phase de l'étude, de nature qualitative, a pris la forme d'une série de 12 séances virtuelles de discussion en groupe qui ont eu lieu du 1^{er} au 10 décembre 2025. Les séances ont été menées auprès de jeunes adultes de 18 à 34 ans. Les groupes ont été organisés en fonction de la région, de l'âge, de la langue officielle et de la proximité d'un établissement des FAC, c'est-à-dire d'une base, d'une escadre ou d'un campus du CMR. Trois séances ont été menées auprès de personnes de 18 à 24 ans ne résidant pas à proximité d'un établissement des FAC (une en anglais dans l'Est canadien, une en anglais dans l'Ouest canadien, et une en français dans l'ensemble du pays). Trois séances ont été menées auprès de personnes de 18 à 24 ans qui résident à proximité d'un établissement des FAC (une en anglais dans l'Est canadien, une en anglais dans l'Ouest canadien, et une en français dans l'ensemble du pays). Trois séances ont été menées auprès de personnes de 25 à 34 ans ne résidant pas à proximité d'un établissement des FAC (une en anglais dans l'Est canadien, une en anglais dans l'Ouest canadien, et une en français dans l'ensemble du pays). Enfin, trois séances ont été menées auprès de personnes de 25 à 34 ans qui résident à proximité d'un établissement des FAC (une en anglais dans l'Est canadien, une en anglais dans l'Ouest canadien, et une en français dans l'ensemble du pays).

Les groupes ont aussi été formés en fonction de la langue et de l'emplacement géographique, de façon à accommoder les différents fuseaux horaires. Les personnes qui souhaitent

participer à une séance dans une autre langue ont été invitées à se joindre à un groupe différent dans la langue et le fuseau horaire qui leur convenaient.

Les séances, d'une durée allant de 90 minutes à 2 heures, se sont déroulées en ligne sur la plateforme Zoom, et chacune comptait de 6 à 8 personnes. Les participants et participantes devaient consentir verbalement à l'enregistrement de la séance. Pour encourager la pleine participation, tout le monde a reçu une somme de 150 \$. Des dispositions ont été prises pour permettre au personnel du gouvernement du Canada d'observer toutes les séances virtuellement.

Il est important de noter qu'une recherche qualitative est une forme de recherche scientifique, sociale, sur les politiques et sur l'opinion publique. La recherche par groupes de discussion et par entrevue n'a pas pour but d'aider un groupe à atteindre un consensus ou à prendre une décision, mais vise plutôt à recueillir un éventail d'idées, de réactions, d'expériences et de points de vue auprès d'un échantillon choisi s'exprimant sur un sujet donné. Il est à noter qu'en raison de leur faible nombre, les participants et participantes ne peuvent être considérés comme étant statistiquement parfaitement représentatifs de l'ensemble de la population dont ils sont un échantillon. Les résultats obtenus ne peuvent donc pas être généralisés au-delà de ces échantillons.

Les constatations détaillées de la recherche sont présentées dans les parties subséquentes du présent rapport. Les instruments de la recherche se trouvent en annexe, tandis que les tableaux de données sont présentés dans un document distinct.

À propos du rapport

Le présent rapport analyse les résultats de l'étude quantitative et qualitative pour permettre de mieux comprendre les connaissances et les opinions des jeunes Canadiens et Canadiennes de 18 à 34 ans en fournissant un aperçu des discussions sur les FAC en tant qu'employeur. Les résultats de chaque phase de la recherche sont présentés : d'abord, les résultats quantitatifs, qui fournissent un aperçu des connaissances, des impressions et des intentions des jeunes de 18 à 34 ans, suivis des résultats qualitatifs, qui apportent quelques nuances sur ce qui soutient et influence ces opinions.

Le terme « répondants et répondantes » de même que le présent de l'indicatif sont généralement utilisés lorsqu'il est question des résultats quantitatifs (sondage), tandis que le terme « participants et participantes » et le passé sont associés aux résultats qualitatifs (séances de discussion en groupe).

Dans le présent rapport, les résultats quantitatifs tiennent compte de la totalité des répondants et répondantes (soit les jeunes Canadiens et Canadiennes de 18 à 34 ans), puis sont divisés en groupes de comparaison en fonction de deux critères :

1. L'âge : les 18 à 24 ans et les 25 à 34 ans;
2. La résidence à proximité d'un établissement des FAC (oui ou non) : selon la réponse à la question « À votre connaissance, habitez-vous à moins de 100 km d'une base des Forces armées canadiennes, d'une escadre ou d'un collège royal militaire? »

Les résultats obtenus auprès des jeunes Canadiens et Canadiennes de 18 à 34 ans sont comparés, lorsqu'il était pertinent de le faire, à ceux obtenus auprès des personnes ayant de l'influence sur le choix de carrière, qui étaient le groupe cible d'*Opinions à l'égard des Forces armées canadiennes (FAC) : étude sur le recrutement 2024-2025*. Le terme « personnes ayant de l'influence sur le choix de carrière », utilisé tout au long du rapport, désigne les adultes qui exercent de l'influence sur le choix de carrière des jeunes Canadiens et Canadiennes de 10 à 24 ans, y compris les parents ou tuteurs et tutrices, les gardiens et gardiennes, les membres de la famille, les entraîneurs et entraîneuses, les moniteurs et monitrices de camp, les enseignants et enseignantes et les conseillers et conseillères en orientation.

À moins d'indication contraire, les différences mises en évidence entre les sous-groupes sont statistiquement significatives à un niveau de confiance de 95 %. Le test statistique Z a été utilisé pour déterminer le niveau de signification des résultats. Il est possible que la somme des résultats ne soit pas égale à 100 % en raison de l'arrondissement. Les réponses « Je ne sais pas » ou « Je préfère ne pas répondre » sont désignées par l'acronyme « NSP/PR ».

Pour certaines questions du sondage, les tableaux ont été tronqués afin de réduire la longueur et d'assurer la lisibilité du rapport. La troncature est indiquée sous les tableaux en question, avec le seuil utilisé. Les données complètes associées à chaque question avec tous les choix de réponse sont incluses dans les tableaux de données, dans un document distinct.

Des renseignements sur la conception, la méthodologie et l'approche d'échantillonnage du sondage, ainsi que sur la pondération des résultats, se trouvent dans le rapport de méthodologie quantitative à l'annexe A. La méthodologie qualitative est présentée en détail à l'annexe B. Les tableaux de données (fournis dans un document distinct) présentent les résultats en fonction de données démographiques et d'attitudes beaucoup plus variées.

Constatations détaillées – phase quantitative

Section A : Perception des perspectives de carrière

Pour permettre de mieux comprendre les objectifs de carrière et les motivations professionnelles des jeunes adultes de 18 à 34 ans d'aujourd'hui, le sondage comprenait une série de questions concernant l'éducation et le champ d'études, le domaine professionnel actuel et préféré, ainsi que les facteurs les plus importants à prendre en compte au moment de choisir une carrière. Tous les détails sont présentés dans les tableaux ci-dessous.

Voici quelques constatations dignes de mention concernant le profil scolaire et professionnel des répondants et répondantes du sondage :

- Environ les deux tiers (62 %) travaillent actuellement à temps plein, tandis que 16 % travaillent à temps partiel et 4 % exercent un travail autonome. De ce groupe, les deux tiers (67 %) disent occuper actuellement l'emploi de leur choix ou mener leur carrière de préférence. Les 18 à 24 ans (54 %) sont moins susceptibles que les 25 à 34 ans (71 %) de mener leur carrière de préférence.
- Chez les répondants et répondantes qui occupent un emploi, les secteurs professionnels les plus courants sont les soins de santé (16 %) et les technologies de l'information (13 %).
- Ceux et celles qui n'occupent pas actuellement un emploi s'intéressent tout particulièrement au secteur de la santé (13 %).
- Chez les répondants et répondantes qui poursuivent actuellement leurs études, le domaine le plus courant est la santé et les sciences de la vie (20 %), suivi des affaires (13 %), des arts (12 %) et de l'ingénierie (12 %).
- Environ le tiers (31 %) aimeraient changer de carrière dans les cinq prochaines années, tandis que le quart (25 %) souhaitent terminer leurs études, et 14 % veulent retourner sur les bancs d'école.

Tableau A1 – Q6 : Lequel des énoncés suivants décrit le mieux votre situation d'emploi actuelle?
Échantillon : La totalité des répondants et répondantes

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Travail à temps plein (30 heures ou plus par semaine)	62 %	35 %	70 %	68 %	63 %
Travail à temps partiel (moins de 30 heures par semaine)	16 %	31 %	11 %	13 %	16 %
Travail autonome ou travail non rémunéré dans une entreprise ou une ferme familiale	4 %	3 %	4 %	4 %	4 %
Sans emploi (p. ex., à la recherche d'un emploi, temporairement mis à pied ou débutant un nouvel emploi d'ici un mois)	8 %	11 %	7 %	5 %	8 %

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Hors du marché du travail (p. ex., non disponible ou incapable d'effectuer un travail rémunéré en raison d'études, de responsabilités familiales, d'une incapacité ou d'une retraite)	10 %	18 %	7 %	10 %	8 %
Je préfère ne pas répondre	1 %	2 %	1 %	0 %	1 %
Taille de l'échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

Tableau A2 – Q7 : [Si « travail à temps plein », « travail à temps partiel » ou « travail autonome », demander :] Travaillez-vous dans le domaine professionnel qui vous intéresse le plus? En d'autres mots, travaillez-vous dans votre carrière ou votre profession de préférence? Échantillon : Les répondants et répondantes qui occupent un travail à temps plein, à temps partiel ou autonome

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Oui	67 %	54 %	71 %	71 %	70 %
Non	33 %	46 %	29 %	29 %	30 %
Taille de l'échantillon	3 284	669	2 615	1 236	1 052

Tableau A3 – Q8 : Dans quel domaine professionnel travaillez-vous? Échantillon : Les répondants et répondantes qui occupent leur emploi ou qui mènent leur carrière de préférence

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Secteur de la santé	16 %	18 %	16 %	16 %	15 %
Secteur des technologies de l'information	13 %	8 %	14 %	16 %	14 %
Secteur de l'éducation	9 %	9 %	9 %	8 %	8 %
Secteur des services bancaires ou financiers	7 %	6 %	7 %	7 %	8 %
Secteur des métiers spécialisés	5 %	4 %	6 %	6 %	6 %
Secteur de la vente au détail ou des services	5 %	10 %	4 %	5 %	6 %
Secteur de l'ingénierie	5 %	7 %	5 %	5 %	4 %
Secteur manufacturier	4 %	3 %	4 %	4 %	5 %
Secteur des affaires ou des entreprises	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %
Secteur de la fonction publique ou du gouvernement	3 %	2 %	4 %	4 %	3 %
Secteur juridique	2 %	3 %	2 %	2 %	2 %

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Secteur des sports et du divertissement	2 %	2 %	2 %	2 %	3 %
Secteur du marketing, de la publicité et des médias	2 %	3 %	2 %	2 %	2 %
Secteur de la recherche et du développement	2 %	1 %	2 %	2 %	2 %
Secteur du voyage et du tourisme	2 %	3 %	2 %	2 %	2 %
Secteur de l'architecture	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Secteur du maintien de l'ordre ou des forces policières	1 %	1 %	1 %	2 %	1 %
Secteur de la distribution	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Secteur minier	1 %	0 %	1 %	0 %	1 %
Autre	13 %	11 %	13 %	10 %	13 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	1 %	2 %	1 %	0 %	1 %
Taille de l'échantillon	2 210	359	1 851	875	736

Tableau A4 – Q9 : Lequel des domaines professionnels suivants vous intéresse le plus? Échantillon : Les répondants et répondantes qui n'occupent pas leur emploi ou qui ne mènent pas leur carrière de préférence

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Secteur de la santé	13 %	17 %	10 %	14 %	12 %
Secteur de l'éducation	7 %	8 %	6 %	7 %	7 %
Secteur des technologies de l'information	7 %	5 %	8 %	7 %	7 %
Secteur des sports et du divertissement	6 %	5 %	7 %	7 %	6 %
Secteur des affaires ou des entreprises	6 %	7 %	6 %	7 %	5 %
Secteur du voyage et du tourisme	5 %	4 %	6 %	4 %	6 %
Secteur des services bancaires ou financiers	5 %	4 %	5 %	4 %	5 %
Secteur de l'ingénierie	4 %	6 %	4 %	5 %	5 %
Secteur des métiers spécialisés	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %
Secteur du marketing, de la publicité et des médias	4 %	4 %	3 %	4 %	4 %
Secteur de la recherche et du développement	4 %	3 %	4 %	3 %	3 %
Secteur juridique	3 %	5 %	2 %	4 %	2 %

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Secteur de la vente au détail ou des services	3 %	2 %	3 %	3 %	4 %
Secteur de la fonction publique ou du gouvernement	3 %	3 %	3 %	4 %	2 %
Secteur du maintien de l'ordre ou des forces policières	1 %	1 %	1 %	2 %	1 %
Secteur manufacturier	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %
Secteur militaire	1 %	0 %	1 %	2 %	1 %
Secteur de l'architecture	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %
Secteur minier	1 %	0 %	1 %	0 %	1 %
Secteur de la distribution	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Autre	12 %	12 %	12 %	10 %	13 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	10 %	7 %	12 %	6 %	12 %
Taille de l'échantillon	1 858	620	1 238	582	536

Tableau A5 – Q11 : Dans quel domaine étudiez-vous? Échantillon : Les répondants et répondantes qui poursuivent des études collégiales, techniques, de formation professionnelle ou universitaires

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Santé et sciences de la vie	20 %	19 %	22 %	18 %	26 %
Affaires, gestion et économie	13 %	12 %	17 %	18 %	4 %
Arts, sciences humaines ou sciences sociales	12 %	11 %	15 %	17 %	6 %
Ingénierie et sciences appliquées	12 %	13 %	10 %	6 %	20 %
Sciences et mathématiques	8 %	10 %	3 %	5 %	6 %
Éducation et enseignement	7 %	6 %	10 %	7 %	10 %
Technologies et sciences informatiques	6 %	7 %	3 %	4 %	2 %
Droit, politique et administration publique	5 %	7 %	2 %	9 %	4 %
Beaux-arts, design ou médias	3 %	3 %	3 %	4 %	6 %
Secteur des métiers spécialisés	2 %	3 %	2 %	4 %	2 %
Études environnementales et agricoles	1 %	1 %	2 %	1 %	0 %
Hébergement, tourisme et services	0 %	1 %	0 %	1 %	0 %
Autre	8 %	8 %	8 %	5 %	14 %

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	1 %	0 %	3 %	1 %	0 %
Taille de l'échantillon	203	143	60	82	50

Tableau A6 – Q12 : Dans les cinq prochaines années, planifiez-vous ou envisagez-vous de changer de carrière, de poursuivre vos études ou de retourner aux études? Échantillon : La totalité des répondants et répondantes

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Oui, changer de carrière	31 %	27 %	32 %	33 %	31 %
Oui, poursuivre vos études	25 %	44 %	18 %	28 %	23 %
Oui, retourner aux études	14 %	14 %	15 %	14 %	13 %
Aucune de ces réponses	32 %	17 %	36 %	31 %	36 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9 %	9 %	9 %	7 %	7 %
Taille de l'échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

Lorsqu'on demande aux répondants et répondantes, sans choix de réponse, quels sont les trois facteurs auxquels ils accordent la priorité dans le choix d'une carrière, le revenu, le salaire ou l'argent gagné (56 %) est de loin le thème le plus souvent mentionné. Cette réponse revient le plus souvent au sein des groupes démographiques suivants :

- Les personnes d'origine chinoise (62 %)
- Les personnes résidant en Colombie-Britannique (61 %) et au Québec (59 %)

Vient ensuite l'idée d'exercer un travail gratifiant, mentionnée par 39 %, en particulier par les jeunes adultes de 18 à 24 ans (43 %), et encore plus chez les 18 et 19 ans (51 %), comparativement aux 25 à 34 ans (38 %). Le travail gratifiant est aussi plus souvent privilégié par les groupes démographiques suivants :

- Les résidents et résidentes des provinces de l'Atlantique (51 %)
- Les membres de la communauté 2ELGBTQI+ (48 %)
- Les personnes noires (44 %) et blanches (43 %)

Les considérations d'ordre pratique et liées au mode de vie se placent au prochain échelon d'importance : la conciliation travail-vie personnelle (15 %), un milieu de travail positif (14 %) et la sécurité d'emploi ou la stabilité à long terme (13 %). Il convient de noter que les personnes qui sont âgées de 25 à 34 ans, celles qui résident à proximité d'un établissement des FAC et celles qui occupent un emploi à temps plein sont plus susceptibles de privilégier la conciliation travail-vie personnelle (17 % dans chacun des groupes).

Les répondants et répondantes qui se montrent plus ouverts à une carrière dans les FAC privilégient un bon salaire et un travail gratifiant, et accordent encore plus d'importance aux

possibilités de promotion et d'avancement (13 %) que ceux et celles qui sont moins susceptibles d'envisager une telle carrière.

Tableau A7 – Q13 [toutes les mentions] : Veuillez indiquer les trois plus importants éléments dont vous tenez compte ou que vous priorisez dans le choix d'une carrière. Échantillon : La totalité des répondants et répondantes. Remarque : Les catégories mentionnées par < 1 % ne sont pas présentées.

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Bon revenu, salaire, faire de l'argent	56 %	54 %	56 %	57 %	53 %
Travail gratifiant, plaisir, passion, intérêt; un travail dans lequel j'excelle	39 %	43 %	38 %	40 %	37 %
Conciliation travail-vie personnelle	15 %	11 %	17 %	17 %	14 %
Milieu de travail positif; bonnes conditions de travail	14 %	14 %	14 %	15 %	14 %
Sécurité, longévité ou stabilité d'emploi	13 %	12 %	13 %	12 %	13 %
Milieu ou horaire de travail flexible	9 %	6 %	10 %	10 %	9 %
Possibilités de promotion et d'avancement	8 %	6 %	9 %	8 %	9 %
Avantages sociaux (assurance maladie et médicaments, congés, etc.)	8 %	5 %	8 %	8 %	7 %
Bon emplacement / ne nécessite pas de déménager au loin pour le travail	7 %	6 %	8 %	7 %	8 %
Bonnes perspectives d'emploi dans ce domaine	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %
Défis, rendement; oser prendre des risques ou assumer plus de responsabilités	6 %	6 %	6 %	8 %	5 %
Flexibilité et polyvalence	5 %	3 %	6 %	5 %	4 %
Compétences et aptitudes valables et polyvalentes	5 %	6 %	4 %	4 %	4 %
Bons choix de carrière; domaines intéressants (variés)	4 %	4 %	5 %	5 %	5 %
Bonnes possibilités d'éducation, de formation ou de formation continue	3 %	3 %	3 %	2 %	3 %
Le travail et l'organisation correspondent aux valeurs et aux convictions personnelles	2 %	2 %	2 %	2 %	1 %

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Attitude appropriée et positive; travaille fort; persévère	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Travail qui profite à la société	1 %	1 %	1 %	1 %	0 %
Bon régime de retraite	1 %	1 %	1 %	1 %	0 %
Avoir un plan de carrière; se fixer des objectifs; prendre le temps de réfléchir à ce qu'on veut, à ce dont on a besoin; discuter avec des gens dans le domaine	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %
Innovation, haute technologies et IA	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %
Autre	10 %	10 %	9 %	11 %	10 %
Aucun/rien	31 %	35 %	29 %	26 %	34 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	4 %	4 %	4 %	5 %	4 %
Taille de l'échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

Lorsqu'on leur demande quels sont les aspects les plus importants d'une carrière, cette fois en fournissant une liste de facteurs, les répondants et répondantes gravitent vers les mêmes réponses que celles mentionnées spontanément : une bonne rémunération (49 %), la conciliation travail-vie personnelle (34 %), la sécurité d'emploi (22 %) et un travail gratifiant (16 %). Il convient de noter que la conciliation travail-vie personnelle revêt plus d'importance pour les 25 à 34 ans (35 %) que pour les 18 à 24 ans (28 %). Les 18 à 24 ans, en revanche, sont plus susceptibles que les 25 à 34 ans de privilégier un travail gratifiant (24 % contre 18 %, respectivement).

Même si les Forces armées canadiennes doivent veiller à ce que les recrues potentielles comprennent la structure salariale, mettre l'accent sur la sécurité d'emploi et répondre aux préoccupations relatives à la conciliation travail-vie personnelle, plusieurs autres aspects revêtent une importance toute particulière pour les personnes les plus enclines à envisager une carrière dans les FAC. En effet, bien qu'elles demeurent prioritaires, une bonne rémunération (39 %) et la conciliation travail-vie personnelle (27 %) sont relevées un peu moins souvent par les recrues potentielles. À l'inverse, comparativement aux personnes qui n'envisageraient probablement pas une carrière dans les FAC, ceux et celles susceptibles de s'enrôler accordent plus de poids aux possibilités d'avancement (13 %), à la formation professionnelle gratuite (8 %), à l'aventure (7 %), à un système concurrentiel de congés annuels (6 %), à un employeur qui respecte l'égalité des chances (6 %) et à la possibilité de changer de carrière (6 %).

Les priorités professionnelles relevées par les jeunes adultes de 18 à 34 ans correspondent de près à celles mentionnées par les personnes exerçant de l'influence sur leur choix de carrière (comme mentionné dans l'introduction de l'étude sur le recrutement de 2024-2025). En effet, en 2024-2025, les personnes d'influence privilégiaient une bonne rémunération (32 %) et la conciliation travail-vie personnelle (32 %), suivies de la sécurité d'emploi (25 %), des perspectives dans le domaine (24 %) et du travail gratifiant (22 %). La principale différence

réside dans le fait qu’en 2024-2025, les personnes d’influence accordaient une plus grande importance au régime d’assurance maladie (20 %), comparativement aux jeunes adultes de 18 à 34 ans ayant participé à l’étude de 2025-2026 (11 %).

Tableau A8 – Q14 : À partir de la liste ci-dessous, veuillez indiquer jusqu’à trois éléments qui comptent le plus pour vous dans vos réflexions sur vos options de carrière. Échantillon : La totalité des répondants et répondantes

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d’un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d’un établissement des FAC
Bonne rémunération	49 %	48 %	49 %	48 %	47 %
Conciliation travail-vie personnelle	34 %	28 %	35 %	33 %	32 %
Sécurité d’emploi	22 %	23 %	22 %	22 %	20 %
Travail gratifiant	20 %	24 %	18 %	21 %	19 %
Climat de travail positif	16 %	16 %	16 %	16 %	15 %
Liberté et flexibilité	16 %	15 %	16 %	16 %	15 %
Environnement de travail flexible	13 %	13 %	14 %	12 %	15 %
Régime complet d’assurance maladie	11 %	9 %	12 %	13 %	10 %
Bonnes perspectives d’emploi ou de carrière dans le domaine	11 %	12 %	11 %	11 %	10 %
Possibilités de promotion et d’avancement	10 %	8 %	10 %	11 %	10 %
Travail stimulant sur le plan intellectuel	9 %	10 %	9 %	11 %	9 %
Travail qui correspond aux valeurs et aux convictions	9 %	10 %	9 %	11 %	9 %
Régime de retraite	9 %	7 %	9 %	10 %	9 %
Ne nécessite pas de déménager au loin pour le travail	7 %	7 %	7 %	7 %	8 %
Formation professionnelle gratuite, souvent avec un salaire à temps plein	6 %	7 %	6 %	5 %	6 %
Aventure (p. ex., possibilité de voyager)	5 %	6 %	5 %	6 %	5 %
Système concurrentiel de congés annuels	5 %	3 %	5 %	5 %	5 %
Emploi prestigieux ou très respecté	5 %	6 %	4 %	5 %	5 %
Employeur qui respecte l’égalité des chances	4 %	5 %	4 %	4 %	5 %
Possibilité de changer de carrière	4 %	4 %	4 %	4 %	5 %
Emploi difficile d’accès	3 %	4 %	3 %	4 %	3 %

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d’un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d’un établissement des FAC
Formation universitaire payée tout en bénéficiant d’un salaire temps plein	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %
Mentorat	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %
Travail exigeant sur le plan physique	3 %	3 %	2 %	3 %	3 %
Processus de candidature et d’entrevue rigoureux	2 %	2 %	1 %	2 %	2 %
Autre (veuillez préciser)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Aucune de ces réponses	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %
Taille de l’échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

Les relations interpersonnelles revêtent beaucoup de poids sur le choix de carrière : les personnes les plus influentes qui seraient consultées pour obtenir des conseils à ce sujet sont les parents ou grands-parents (52 %, et jusqu’à 62 % chez les 18 à 24 ans). Viennent ensuite les amis (45 %) ainsi que les conjoints et conjointes (39 %). Le quart consulteraient quant à eux leurs frères et sœurs (25 %) et le personnel enseignant (24 %, passant à 36 % chez les 18 à 24 ans).

Tableau A9 – Q15 : Voici une liste de personnes qui pourraient vous offrir des conseils de carrière. Veuillez indiquer les personnes que vous avez consultées ou que vous consulteriez pour obtenir des conseils en matière de carrière. Échantillon : La totalité des répondants et répondantes

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d’un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d’un établissement des FAC
Parent ou grand-parent	52 %	62 %	49 %	54 %	48 %
Ami ou amie	45 %	46 %	44 %	48 %	40 %
Conjoint, conjointe ou partenaire	39 %	24 %	43 %	42 %	37 %
Frère ou sœur	25 %	28 %	25 %	25 %	27 %
Personnel enseignant	24 %	36 %	21 %	25 %	22 %
Conseiller ou conseillère en orientation	21 %	26 %	20 %	22 %	20 %
Membre de la famille élargie (tante, oncle, cousin ou cousine)	16 %	21 %	15 %	18 %	14 %
Superviseur, superviseuse ou gestionnaire	15 %	11 %	16 %	16 %	15 %
Chargé ou chargée d’enseignement	6 %	7 %	6 %	7 %	7 %
Entraîneur ou entraîneuse	5 %	5 %	5 %	6 %	7 %

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Influenceur, influenceuse, ou créateur ou créatrice de contenu en ligne	4 %	5 %	4 %	4 %	5 %
Directeur ou directrice d'école, adjoint-e à la direction	3 %	4 %	3 %	3 %	4 %
Pasteur, pasteure ou prêtre	3 %	3 %	3 %	2 %	4 %
Moniteur ou monitrice de camp	1 %	3 %	1 %	2 %	2 %
Autre	4 %	3 %	4 %	3 %	3 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	7 %	6 %	8 %	6 %	7 %
Taille de l'échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

Section B : Connaissance et impression des FAC

Les répondants et répondantes sont en général peu renseignés au sujet des Forces armées canadiennes : seuls 12 % estiment les connaître très bien et 39 %, plutôt bien. Pourtant, les impressions globales demeurent positives (78 %), ce qui suggère que le manque de familiarité ne nuit pas à la réputation des FAC. Le niveau de familiarité est un peu plus faible chez les 18 à 24 ans (46 % estiment connaître très ou plutôt bien les FAC) que chez les 25 à 34 ans (52 % les connaissent très ou plutôt bien), ce qui fait ressortir l'occasion d'accroître les efforts d'information et de sensibilisation auprès de la cohorte plus jeune. Les répondants et répondantes qui résident à proximité d'un établissement des FAC démontrent un niveau de familiarité plus élevé (61 % les connaissent très ou plutôt bien) que ceux dont ce n'est pas le cas (53 %); ils sont aussi plus susceptibles d'avoir de l'organisation une impression très positive (29 %, comparativement à 25 % chez ceux qui ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC).

D'autres différences sur le plan de la familiarité avec les FAC et des impressions à leur égard sont dignes de mention :

- Les jeunes hommes connaissent mieux les FAC que les jeunes femmes (61 % contre 40 %) et sont aussi plus susceptibles d'en avoir une impression positive (82 %), bien que les jeunes femmes voient aussi les FAC de façon généralement favorable (75 %).
- Les FAC sont moins familières au Québec (70 % des gens estiment ne pas les connaître) qu'ailleurs au pays.
- Les répondants et répondantes d'origine sud-asiatique connaissent mieux les FAC (63 %) et en ont une impression largement positive (85 %).
- Les Autochtones connaissent mieux les FAC (72 %).
- Les membres de la communauté 2ELGBTQI+, en revanche, connaissent moins les FAC (44 %) et sont moins susceptibles d'en avoir une impression positive (61 %).

Tableau B1 – Q16 : Dans l'ensemble, dans quelle mesure diriez-vous connaître les Forces armées canadiennes? Échantillon : La totalité des répondants et répondantes

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Je les connais très bien	12 %	9 %	13 %	18 %	12 %
Je les connais plutôt bien	39 %	37 %	39 %	43 %	41 %
Je ne les connais pas très bien	36 %	38 %	35 %	31 %	35 %
Je ne les connais pas du tout	12 %	14 %	11 %	7 %	11 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %
Taille de l'échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

Tableau B2 – Q17 : Quelle est votre impression générale des Forces armées canadiennes? Échantillon : Les répondants et répondantes qui les connaissent au moins plutôt bien

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Très positive	25 %	24 %	25 %	29 %	25 %
Plutôt positive	54 %	54 %	53 %	52 %	54 %
Pas très positive	11 %	11 %	11 %	12 %	12 %
Pas du tout positive	3 %	3 %	3 %	3 %	2 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	8 %	9 %	8 %	3 %	7 %
Taille de l'échantillon	3 569	839	2 730	1 348	1 126

Lorsqu'on demande aux répondants et répondantes d'indiquer ce qui leur vient à l'esprit lorsqu'ils pensent à une carrière dans les Forces armées canadiennes, une part importante (30 %) est incapable de répondre, ce qui cadre avec le faible niveau de familiarité. Les personnes qui résident à proximité d'un établissement des FAC sont moins nombreuses (21 %) que celles dont ce n'est pas le cas (32 %) à ne pas fournir de réponse. Chez ceux et celles ayant répondu à la question, les commentaires sont variés et dissipés, évoquant les avantages sociaux et le régime de retraite (3 %), la discipline (3 %) et la notion de serviabilité ou d'altruisme (3 %).

Les réponses fournies sont le plus souvent des mentions génériques de l'armée ou des forces militaires (9 %, et 12 % chez les 18 à 24 ans), suivies de commentaires décrivant les carrières dans les FAC comme difficiles ou stressantes (5 %).

Tableau B3 – Q18 : Quel mot vous vient spontanément à l'esprit en pensant à une carrière dans les Forces armées canadiennes? Échantillon : La totalité des répondants et répondantes

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Armée, militaire, etc.	9 %	12 %	9 %	8 %	9 %
Difficile, stressante, etc.	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %
Avantages (avantages sociaux, carrière, rémunération, régime de retraite, variété, etc.)	3 %	3 %	4 %	5 %	2 %
Guerre	3 %	3 %	4 %	3 %	3 %
Discipline, rigueur, sévérité, etc.	3 %	2 %	4 %	4 %	3 %
Défense, protection, etc.	3 %	3 %	3 %	3 %	4 %
Cadets, infanterie, officiers, soldats, etc.	3 %	4 %	2 %	3 %	3 %
Serviable, altruiste, service, etc.	3 %	2 %	3 %	2 %	3 %
Paix, maintien de la paix, sécurité, sûreté, etc.	2 %	2 %	3 %	2 %	3 %
Positive (sans précision)	2 %	2 %	3 %	3 %	2 %
Force, pouvoir, puissance, etc.	2 %	3 %	2 %	3 %	2 %
Bravoure, courage, etc.	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Engagement, dévouement, devoir, implication, etc.	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Danger, risquée, effrayante, etc.	2 %	2 %	2 %	2 %	1 %
Admiration, héros, honorable, respect, etc.	2 %	1 %	2 %	1 %	2 %
Attrayante, palpitante, intéressante, etc.	1 %	1 %	1 %	2 %	1 %
Bataille, combat, affrontement, etc.	1 %	2 %	1 %	1 %	1 %
Patriotisme, fierté, etc.	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %
Ennuyante, peu attrayante, inintéressante, etc.	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Loin, outre-mer, voyager, etc.	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Stabilité	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Autre	16 %	14 %	17 %	20 %	16 %
Je ne sais pas/pas de réponse	30 %	32 %	29 %	21 %	32 %
Taille de l'échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

Près de deux personnes sur cinq (38 %) pensent que les jeunes Canadiens et Canadiennes d'aujourd'hui sont attirés par une carrière dans les Forces armées canadiennes; aucune différence notable ne se dégage en fonction de l'âge ou de la proximité d'un établissement des FAC. Cet intérêt perçu est beaucoup plus élevé que celui rapporté par les personnes ayant de

l’influence sur le choix de carrière dans le cadre de l’étude de 2024-2025 sur le recrutement, où seuls 24 % des gens croyaient les jeunes intéressés.

Les répondants et répondantes les plus susceptibles de croire que les jeunes sont attirés par une carrière dans les FAC sont les suivants :

- Les résidents et résidentes de la Saskatchewan (48 %) et des provinces de l’Atlantique (46 %)
- Les jeunes hommes (42 %)
- Les personnes d’origine sud-asiatique (57 %), les Autochtones (55 %), les personnes arabes ou d’Asie de l’Ouest (43 %) et les personnes noires (42 %)

Tableau B4 – Q31 : Jusqu’à quel point pensez-vous que les jeunes Canadiennes et Canadiens d’aujourd’hui (de 18 à 24 ans) sont attirés par une carrière dans les Forces armées canadiennes?

Échantillon : La totalité des répondants et répondantes

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d’un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d’un établissement des FAC
Très attirés	8 %	7 %	9 %	11 %	9 %
Quelque peu attirés	29 %	31 %	29 %	32 %	32 %
Pas très attirés	40 %	42 %	39 %	39 %	38 %
Pas du tout attirés	14 %	13 %	14 %	12 %	14 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9 %	7 %	9 %	5 %	6 %
Taille de l’échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

Si 37 % des répondants et répondantes croient que les jeunes adultes d’aujourd’hui sont attirés par une carrière dans les FAC, ils sont beaucoup plus nombreux (57 %) à juger que les jeunes **devraient** s’y intéresser, une opinion semblable à celle partagée par les personnes ayant de l’influence sur le choix de carrière dans le cadre de l’étude sur le recrutement de 2024-2025 (58 %). Les personnes qui résident à proximité d’un établissement des FAC sont plus nombreuses à être de cet avis (65 %). Les 25 à 34 ans (58 %) sont aussi plus susceptibles que les 18 à 24 ans (53 %) de penser que les jeunes Canadiens et Canadiennes devraient s’y intéresser.

Certains groupes sont plus susceptibles de juger que les jeunes d’aujourd’hui devraient être attirés par une carrière dans les FAC :

- Les résidents et résidentes des provinces de l’Atlantique (68 %)
- Les Autochtones (70 %), les personnes d’origine sud-asiatique (67 %), les personnes noires (62 %) et les personnes arabes et d’Asie de l’Ouest (58 %)

Tableau B5 – Q32 : Selon vous, dans quelle mesure les jeunes Canadiennes et Canadiens d'aujourd'hui (de 18 à 24 ans) devraient-ils être attirés par une carrière dans les Forces armées canadiennes?

Échantillon : La totalité des répondants et répondantes

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Très attirés	13 %	10 %	14 %	17 %	13 %
Quelque peu attirés	44 %	43 %	44 %	48 %	45 %
Pas très attirés	20 %	24 %	19 %	18 %	22 %
Pas du tout attirés	10 %	10 %	10 %	8 %	11 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	13 %	14 %	13 %	9 %	10 %
Taille de l'échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

Lorsqu'on leur demande s'ils appuieraient la décision d'un proche de s'enrôler dans les FAC, 72 % des répondants et répondantes affirment qu'ils le feraient, dont 30 % exprimant un solide appui, tandis que 21 % jugent peu probable qu'ils appuient une telle décision. L'appui est plus élevé chez les personnes qui résident près d'un établissement des FAC (78 %). Des réponses semblables ont été rapportées par les personnes ayant de l'influence sur le choix de carrière des jeunes dans le cadre de l'étude sur le recrutement de 2024-2025 (77 %).

Les répondants et répondantes qui jugent **très probable** qu'ils appuient une telle décision sont les suivants :

- Les résidents et résidentes de la Saskatchewan (42 %) et des provinces de l'Atlantique (40 %)
- Les Autochtones (44 %)
- Les personnes qui sont susceptibles d'elles-mêmes envisager une carrière dans les FAC (46 %)

Chez les répondants et répondantes susceptibles d'appuyer quelqu'un qui souhaite s'enrôler, la raison la plus souvent invoquée est le fait de soutenir les choix personnels de leurs proches (16 %). Certains notent aussi qu'il s'agit d'une bonne perspective (10 %) ou d'un bon cheminement professionnel (8 %). Un peu moins du tiers (29 %) sont incapables de fournir une réponse.

À l'inverse, les répondants et répondantes les moins susceptibles d'appuyer un proche qui décide de se joindre aux FAC justifient le plus souvent leur réponse en précisant que ce n'est pas une carrière qu'ils envisageraient personnellement (15 %) et qu'ils s'inquiètent des risques que cela implique (10 %). Plus de la moitié d'entre eux (55 %) ne fournissent aucune réponse.

Tableau B6 – Q29 : Imaginez qu'une de vos connaissances (un proche ou un ami) vous dise qu'il envisage déjà de s'engager dans les Forces armées canadiennes ou dans l'une de ses armées (Armée de terre, Aviation royale canadienne [ARC], Marine royale canadienne [MRC]). Quelle serait la probabilité que vous appuyiez cette décision? Échantillon : La totalité des répondants et répondantes

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Très probable	30 %	28 %	30 %	36 %	26 %
Plutôt probable	42 %	41 %	42 %	42 %	44 %
Peu probable	14 %	16 %	14 %	13 %	16 %
Pas du tout probable	7 %	8 %	7 %	5 %	9 %
Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre	7 %	7 %	7 %	4 %	6 %
Taille de l'échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

Tableau B7 – Q30 : Pourquoi? Échantillon : Les répondants et répondantes qui sont susceptibles d'appuyer un proche qui décide de s'enrôler dans les FAC (remarque : les catégories de réponse mentionnées par < 1 % ne sont pas présentées)

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
J'appuie sa décision ou ses choix personnels; j'encourage les gens à suivre leurs rêves	16 %	15 %	16 %	14 %	14 %
Bonne perspective, bon choix	10 %	10 %	10 %	10 %	12 %
C'est sa propre décision (sans précision)	9 %	10 %	8 %	7 %	7 %
Bon parcours professionnel (stabilité d'emploi, formation, acquisition de nouvelles compétences, etc.)	8 %	6 %	9 %	10 %	7 %
Le Canada a besoin d'une force militaire; la personne a besoin d'un emploi	5 %	5 %	6 %	7 %	5 %
Bonne rémunération, bons avantages sociaux (p. ex., régime de retraite, retraite anticipée)	5 %	6 %	5 %	6 %	5 %
Servir le pays; protéger notre territoire; patriotisme	5 %	4 %	5 %	5 %	5 %
Les Forces armées canadiennes offrent une grande variété d'emplois dans plusieurs domaines	4 %	2 %	5 %	5 %	4 %

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Cela dépend de la personne qui veut s'enrôler (motivation, personnalité, etc.)	2 %	2 %	3 %	3 %	2 %
Bon employeur; bonnes conditions de travail; emploi au gouvernement	2 %	1 %	2 %	3 %	2 %
Un métier noble, respecté, honorable	2 %	1 %	2 %	3 %	1 %
Développement personnel (forge le caractère, discipline, épanouissement, etc.)	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Inquiétudes quant au danger du déploiement; emploi dangereux; risque élevé	2 %	1 %	2 %	2 %	2 %
Familiarité avec l'armée (je suis un·e vétéran·e; connaissances ou membres de la famille dans l'armée, etc.)	2 %	3 %	1 %	3 %	1 %
Études subventionnées; coût réduit de l'éducation; poursuivre ses études	1 %	1 %	2 %	2 %	1 %
Déménagement, conditions de travail difficiles	1 %	1 %	1 %	1 %	0 %
Bonne/excellente réputation; entendu de bonnes choses	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
J'appuie cette personne en supposant qu'elle a pesé les avantages et les inconvénients	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Autre	4 %	3 %	4 %	5 %	3 %
Je ne sais pas/pas de réponse	29 %	32 %	28 %	25 %	33 %
Taille de l'échantillon	2 914	675	2 239	1 135	883

Tableau B8 – Q30 : Pourquoi? Échantillon : Les répondants et répondantes qui ne sont pas susceptibles d'appuyer un proche qui décide de s'enrôler dans les FAC (remarque : les catégories de réponse mentionnées par < 1 % ne sont pas présentées)

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Ce n'est pas une carrière que je privilégierais; il existe d'autres perspectives de carrière	15 %	12 %	16 %	16 %	14 %
Inquiétudes quant au danger du déploiement; emploi dangereux; risque élevé	10 %	13 %	9 %	12 %	7 %
Déménagement, conditions de travail difficiles	6 %	4 %	6 %	6 %	4 %
Opposition à la guerre, aux forces armées et à la violence	4 %	3 %	4 %	5 %	3 %
C'est sa propre décision (sans précision)	2 %	1 %	2 %	2 %	1 %
Salaire, avantages sociaux et ressources médiocres; aucun avenir dans les Forces armées canadiennes	1 %	0 %	2 %	2 %	2 %
Cela dépend de la personne qui veut s'enrôler (motivation, personnalité, etc.)	1 %	1 %	1 %	2 %	1 %
Inquiétudes quant à la discrimination, au harcèlement ou à la culture négative	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %
J'appuie sa décision ou ses choix personnels; j'encourage les gens à suivre leurs rêves	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %
Mauvaise gestion, manque de leadership, secteur sous-financé	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Je n'en sais pas suffisamment sur le sujet pour donner des conseils	1 %	0 %	1 %	0 %	1 %
Autre	5 %	5 %	5 %	7 %	5 %
Pas de réponse/rien/aucune raison	1 %	0 %	1 %	2 %	1 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	55 %	60 %	53 %	49 %	59 %
Taille de l'échantillon	856	226	630	261	310

Section C : Les FAC comme option de carrière

Peu de répondants et répondantes envisageraient sérieusement de s'enrôler dans les Forces armées canadiennes, mais leur connaissance des options possibles est quelque peu limitée. Seuls 9 % des gens indiquent qu'il serait très probable qu'ils envisagent une carrière dans les FAC, tandis que 21 % jugent cela plutôt probable. Dans l'ensemble, les 25 à 34 ans sont légèrement plus susceptibles (31 %) que les 18 à 24 ans (27 %) d'envisager une telle carrière.

Seulement 8 % des répondants et répondantes se disent très bien renseignés sur les perspectives de carrière au sein des Forces armées canadiennes, et plus du quart (27 %) estiment être plutôt bien renseignés. Il convient de noter qu'une personne sur cinq (21 %) parmi ceux et celles qui n'envisageraient probablement pas une carrière dans les FAC affirme en fait ne jamais y avoir pensé.

On observe un écart non négligeable entre le pourcentage de répondants et répondantes qui envisageraient une carrière dans les FAC (30 % estiment cela très ou plutôt probable) et le pourcentage de personnes ayant de l'influence sur le choix de carrière qui recommanderaient une telle option (47 % sont très ou plutôt susceptibles de le faire) d'après l'étude sur le recrutement de 2024-2025.

Les groupes démographiques les mieux renseignés au sujet des perspectives de carrière au sein des Forces armées canadiennes sont les suivants :

- Les personnes d'origine sud-asiatique (46 %) et les personnes noires (45 %)
- Les résidents et résidentes des provinces de l'Atlantique (47 %)
- Les personnes qui résident à proximité d'un établissement des FAC (46 %)
- Les jeunes hommes (44 %)

Les répondants et répondantes qui sont les plus susceptibles d'envisager une carrière dans les FAC sont les suivants :

- Les jeunes hommes (40 %)
- Les personnes d'origine sud-asiatique (53 %), les personnes noires (49 %) et les Autochtones (46 %)
- Les personnes qui résident à proximité d'un établissement des FAC (46 %)

Tableau C1 – Q22 : Dans quelle mesure diriez-vous être bien renseigné·e sur les perspectives de carrière au sein des Forces armées canadiennes? Échantillon : La totalité des répondants et répondantes

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Très bien renseigné·e	8 %	5 %	8 %	12 %	8 %
Plutôt bien renseigné·e	27 %	27 %	27 %	34 %	30 %
Peu renseigné·e	40 %	40 %	40 %	37 %	40 %
Pas du tout renseigné·e	23 %	25 %	23 %	16 %	21 %

Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	2 %	2 %	2 %	1 %	2 %
Taille de l'échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

Tableau C2 – Q19 : Quelle serait la probabilité que vous envisagiez aujourd'hui une carrière dans les Forces armées canadiennes? Échantillon : La totalité des répondants et répondantes

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Très probable	9 %	6 %	10 %	13 %	9 %
Plutôt probable	21 %	21 %	21 %	24 %	24 %
Peu probable	29 %	30 %	29 %	29 %	30 %
Pas du tout probable	37 %	40 %	37 %	32 %	35 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	3 %	3 %	4 %	2 %	2 %
Taille de l'échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

Tableau C3 – Q20 : Avez-vous déjà envisagé une carrière dans les Forces armées canadiennes? Échantillon : Ceux et celles pour qui il est peu probable ou pour qui il n'est pas du tout probable qu'ils envisagent une carrière dans les Forces armées canadiennes

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Oui	21 %	20 %	21 %	29 %	18 %
Non	78 %	79 %	78 %	70 %	81 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	1 %	2 %	1 %	1 %	1 %
Taille de l'échantillon	2 686	680	2 006	892	825

Les personnes ouvertes à une carrière dans les Forces armées canadiennes devaient indiquer pourquoi elles jugent *probable* qu'elles s'enrôlent. L'impression qu'il s'agit d'une bonne option ou d'une carrière intéressante (9 %), le rôle des FAC pour ce qui est de protéger et de servir le pays (9 %), la bonne rémunération (6 %) et l'importance du travail des FAC (6 %) sont les raisons les plus courantes. Les personnes noires (15 %), les Autochtones (14 %) et les personnes d'origine asiatique de l'Est ou du Sud-Est (13 %) sont particulièrement susceptibles de trouver motivante l'occasion « de protéger et de servir ».

Les gens qui ne sont pas ouverts à une carrière dans les Forces armées canadiennes invoquent principalement le manque d'intérêt personnel (22 %), suivi par les préoccupations relatives à l'éloignement de leur famille et de leurs amis, à la nécessité de déménager fréquemment et à la difficulté de concilier travail et vie personnelle (11 % respectivement). Des pourcentages plus faibles évoquent le danger perçu (7 %) ou se disent satisfaits de leur carrière actuelle (7 %).

Le fait de devoir être loin de sa famille et de ses amis dissuade davantage les jeunes adultes de 25 à 34 ans (13 %) que les 18 à 24 ans (4 %). En revanche, les 18 à 34 ans (26 %) invoquent plus souvent le manque d'intérêt, comparativement aux 25 à 34 ans (21 %). Les personnes qui résident à proximité d'un établissement des FAC, mais qui n'envisagent pas de s'enrôler, sont plus susceptibles d'expliquer leur choix en se disant satisfaites de leur emploi actuel (10 %), comparativement à celles qui ne résident pas à proximité d'un tel établissement (6 %).

Tableau C4 – Q21 : Pourquoi diriez-vous qu'il est [Q19 = probable] que vous envisagiez une carrière dans les Forces armées canadiennes? Échantillon : Les répondants et répondantes qui sont susceptibles d'envisager une carrière dans les FAC (remarque : les catégories de réponse mentionnées par < 1 % ne sont pas présentées)

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Choix de carrière judicieux ou intéressant	9 %	10 %	9 %	9 %	9 %
Elles protègent et servent notre pays, notre liberté	9 %	8 %	9 %	8 %	10 %
Bonne rémunération	6 %	5 %	6 %	7 %	5 %
Elles font un bon travail/un travail important/un travail gratifiant; elles aident les autres; pour la paix	6 %	3 %	7 %	7 %	6 %
Bonne/excellente réputation; entendu de bonnes choses; opinions favorables	6 %	5 %	6 %	7 %	6 %
Un bon endroit pour faire l'expérience de la vie; maintien de la discipline; expérience de travail stimulante	5 %	5 %	5 %	5 %	6 %
Sécurité d'emploi; carrière à long terme, pour la vie	5 %	2 %	5 %	6 %	5 %
Plusieurs perspectives de carrière parmi lesquelles choisir; possibilités de promotion et d'avancement	5 %	6 %	4 %	5 %	3 %
Choix personnel, vocation	4 %	4 %	5 %	4 %	5 %
Carrière prestigieuse, respectée	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %
Régime d'avantages sociaux, comme une assurance maladie et un régime de retraite	4 %	2 %	4 %	3 %	3 %
Cela dépend des postes à pourvoir/dans mon domaine	3 %	1 %	3 %	3 %	1 %
Formation professionnelle et études gratuites/payées; bonnes occasions de formation ou d'études	2 %	4 %	2 %	3 %	1 %

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Non admissible (p. ex., âge, incapacité, santé, non-citoyenneté)	2 %	1 %	2 %	2 %	0 %
Manque d'information; je n'en sais pas suffisamment à ce sujet pour faire des recommandations	1 %	2 %	1 %	1 %	1 %
Je connais quelqu'un dans l'armée, je suis membre des Forces armées canadiennes ou je suis vétérane	1 %	3 %	1 %	2 %	0 %
Cela ne m'intéresse pas personnellement	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %
Manque de qualifications pertinentes	1 %	1 %	1 %	1 %	0 %
Être loin de la maison et de sa famille, déménagements fréquents, aucune conciliation travail-vie personnelle	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Autre	15 %	16 %	14 %	18 %	11 %
Pas de réponse/rien/aucune raison	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	22 %	27 %	21 %	17 %	27 %
Taille de l'échantillon	1 224	261	963	541	408

Tableau C5 – Q21 : Pourquoi diriez-vous qu'il est [Q19 = peu probable] que vous envisagiez une carrière dans les Forces armées canadiennes? Échantillon : Les répondants et répondantes qui ne sont pas susceptibles d'envisager une carrière dans les FAC (remarque : les catégories de réponse mentionnées par < 1 % ne sont pas présentées)

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Cela ne m'intéresse pas personnellement	22 %	26 %	21 %	22 %	21 %
Être loin de la maison et de sa famille, déménagements fréquents, aucune conciliation travail-vie personnelle	11 %	4 %	13 %	13 %	10 %
C'est une carrière dangereuse (p. ex., nécessité d'aller au combat, risque de se faire tuer)	7 %	8 %	7 %	8 %	7 %

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Satisfaction avec ma carrière actuelle; ne correspond pas à mon cheminement professionnel	7 %	7 %	7 %	10 %	6 %
Travail difficile et exigeant; beaucoup d'efforts physiques	6 %	6 %	6 %	6 %	5 %
Non admissible (p. ex., âge, incapacité, santé, non-citoyenneté)	6 %	4 %	6 %	7 %	5 %
Je n'aime pas ça; j'en ai une mauvaise opinion; cela ne correspond pas à mes valeurs	4 %	5 %	4 %	6 %	3 %
Forme physique insuffisante; je ne suis pas apte sur le plan physique	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %
Carrière associée à la guerre, à la violence, aux troubles mondiaux	4 %	4 %	4 %	4 %	3 %
Il y a de meilleures perspectives de carrière ailleurs	3 %	5 %	3 %	4 %	4 %
Manque d'information; je n'en sais pas suffisamment à ce sujet pour faire des recommandations	3 %	3 %	2 %	2 %	2 %
Carrière non respectée, qui a mauvaise réputation	2 %	1 %	2 %	2 %	2 %
Environnement de travail toxique (culture de violence, misogynie, xénophobie, etc.)	2 %	2 %	2 %	3 %	2 %
Salaire et avantages sociaux peu avantageux	2 %	1 %	2 %	2 %	2 %
Mauvaises politiques gouvernementales, mauvaise administration, mauvais leadership	1 %	1 %	2 %	2 %	1 %
Manque de qualifications pertinentes	1 %	1 %	2 %	1 %	1 %
Risques de problèmes de santé mentale, de traumatismes, de TSPT	1 %	1 %	1 %	2 %	1 %
Je connais quelqu'un dans l'armée, je suis membre des Forces armées canadiennes ou je suis vétéranaire	1 %	1 %	1 %	2 %	0 %
Autre	4 %	4 %	4 %	4 %	6 %

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Pas de réponse/rien/aucune raison	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	20 %	21 %	19 %	12 %	23 %
Taille de l'échantillon	1 224	680	2 005	892	825

Seuls 10 % des répondants et répondantes estiment qu'une carrière dans les Forces armées canadiennes serait un excellent choix pour eux, tandis que 26 % jugent qu'il s'agirait d'une bonne option, pour un total de 36 % qui perçoivent une concordance significative avec leurs objectifs professionnels. Une telle perception est plus répandue chez les 25 à 34 ans (37 %) que chez les 18 à 24 ans (31 %).

Les répondants et répondantes qui perçoivent la meilleure concordance (bonne ou excellente) entre une carrière dans les FAC et leurs objectifs professionnels sont les suivants :

- Les résidents et résidentes des provinces de l'Atlantique (43 %)
- Les jeunes hommes (43 %)
- Les personnes noires (52 %), autochtones (50 %) et d'origine sud-asiatique (49 %)
- Les personnes qui résident à proximité d'un établissement des FAC (42 %)

Tableau C6 – Q23 : À votre connaissance, est-ce qu'une carrière dans les Forces armées canadiennes serait un excellent, un bon, un passable, un mauvais ou un désastreux choix pour vous? Échantillon : La totalité des répondants et répondantes

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Excellent	10 %	6 %	11 %	14 %	11 %
Bon	26 %	25 %	26 %	28 %	28 %
Passable	26 %	28 %	26 %	26 %	28 %
Mauvais	16 %	17 %	15 %	15 %	14 %
Désastreux	13 %	15 %	13 %	13 %	11 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	10 %	9 %	10 %	5 %	8 %
Taille de l'échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

La possibilité pour les répondants et répondantes de poursuivre une carrière au sein des FAC dans leur domaine actuel ou dans le secteur qui les intéresse le plus fait augmenter la probabilité de s'enrôler de 23 points de pourcentage, pour atteindre 53 %. L'intérêt augmente de 26 points pour atteindre 52 % chez les 18 à 24 ans, et de 21 points pour atteindre 53 % chez

les 25 à 34 ans. Chez les personnes qui résident à proximité d'un établissement des FAC et qui pourraient envisager de s'enrôler, ce pourcentage augmente de 22 points, passant à 59 %.

Comme il a été observé à la fois dans la phase quantitative et qualitative, plusieurs comprennent mal le travail au quotidien et la diversité des postes au sein des Forces armées canadiennes. Des explications accessibles qui établissent un lien entre les secteurs de préférence et les postes au sein des FAC pourraient aider à élargir la portée des efforts de sensibilisation auprès des recrues potentielles.

Tableau C7 – Q24 : Si vous appreniez qu'il vous était possible de poursuivre une carrière [Si réponse à Q8 ou à Q9 : « dans le [Réponse à Q8 ou à Q9] »; si Q8 ou Q9 = 77 ou 99 : insérer « qui vous intéresse »] en tant que membre des Forces armées canadiennes, quelle serait la probabilité que vous envisagiez de vous enrôler dans les FAC? Échantillon : La totalité des répondants et répondantes

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Très probable	16 %	14 %	17 %	20 %	17 %
Plutôt probable	37 %	38 %	36 %	39 %	37 %
Peu probable	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %
Pas du tout probable	15 %	17 %	15 %	12 %	16 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	6 %	7 %	6 %	4 %	5 %
Taille de l'échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

Les répondants et répondantes se sont vu présenter une description de la Force de réserve, puis devaient indiquer la probabilité qu'ils s'y enrôlent. La probabilité de se joindre à la Réserve des FAC est plus élevée (41 %) que celle de s'enrôler à temps plein dans la Force régulière (30 %).

Les groupes les plus susceptibles d'envisager de s'enrôler dans la Force de réserve sont les suivants :

- Les jeunes hommes (50 %)
- Les personnes d'origine sud-asiatique (67 %), les personnes noires (66 %) et les Autochtones (61 %)
- Les personnes qui résident à proximité d'un établissement des FAC (46 %)

Tableau C8 – Q25 : [PRÉAMBULE] Quelle serait la probabilité que vous vous enrôliez dans la Force de réserve du Canada? Échantillon : La totalité des répondants et répondantes

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Très probable	12 %	10 %	13 %	16 %	12 %
Plutôt probable	29 %	30 %	28 %	30 %	33 %
Peu probable	29 %	30 %	29 %	29 %	29 %
Pas du tout probable	24 %	23 %	25 %	22 %	21 %

Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	5 %	7 %	5 %	3 %	4 %
Taille de l'échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

Une explication du programme d'études subventionnées a ensuite été présentée. Après la lecture, les deux tiers (66 %) des répondants et répondantes disent trouver le programme attrayant, dont 63 % chez les 18 à 24 ans et 67 % chez les 25 à 34 ans. Le programme intéresse davantage les personnes qui envisagent de changer de carrière (74 %), de poursuivre leurs études (73 %) ou d'effectuer un retour aux études (73 %).

Il intéresse particulièrement les groupes suivants :

- Les personnes qui résident à proximité d'un établissement des FAC (73 %)
- Les résidents et résidentes des provinces de l'Atlantique (72 %)
- Les Autochtones (77 %), les personnes d'origine sud-asiatique (76 %), les personnes noires (75 %) et les personnes d'origine asiatique du Sud-Est ou de l'Est (71 %)
- Les personnes qui travaillent à temps plein (70 %)

Les personnes qui trouvent le programme d'études subventionnées attrayant expliquent le plus souvent qu'il s'agit d'une façon pratique d'appuyer leur éducation (24 %). Le soutien financier est plus souvent invoqué par les personnes qui résident à proximité d'un établissement des FAC (26 %) que par celles dont ce n'est pas le cas (19 %). Les autres groupes les plus intéressés par le soutien financier sont les suivants :

- Les jeunes femmes (27 %)
- Les personnes dont le revenu du ménage est supérieur à 100 000 \$ (28 %)
- Les membres de la communauté 2ELGBTQI+ (30 %)
- Les personnes actuellement aux études (32 %)
- Les personnes qui jugent peu probable qu'elles s'enrôlent dans les FAC (30 %)

Les autres aspects positifs du programme d'études subventionnées comprennent un bon salaire (12 %), des possibilités de perfectionnement professionnel intéressantes (11 %) et la sécurité d'emploi (8 %).

Les répondants et répondantes qui ne trouvent pas le programme d'études subventionnées attrayant sont le plus souvent d'avis que le salaire n'est pas concurrentiel (11 %). Les gens de cet avis appartiennent le plus souvent aux groupes suivants :

- Les répondants et répondantes plus âgés, en particulier les 30 à 34 ans (16 %)
- Les personnes qui ont poursuivi des études universitaires (16 %)
- Les personnes dont le revenu du ménage est supérieur à 100 000 \$ (16 %)
- Les jeunes hommes (14 %)
- Les personnes d'origine sud-asiatique et les Autochtones (17 %)
- Les personnes qui résident à proximité d'un établissement des FAC (15 %)

D'autres invoquent le manque d'intérêt pour la poursuite d'autres études (7 %), un manque d'intérêt en général pour ce qui est de s'enrôler dans l'armée (7 %), des aspirations professionnelles différentes (6 %) ou le sentiment que les FAC ne cadrent pas avec leurs valeurs (5 %).

Tableau C9 – Q26 : [PRÉAMBULE] Dans quelle mesure ce programme vous semble-t-il attrayant?
Échantillon : La totalité des répondants et répondantes

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Très attrayant	22 %	20 %	23 %	28 %	21 %
Plutôt attrayant	44 %	43 %	44 %	45 %	44 %
Pas très attrayant	17 %	18 %	16 %	15 %	18 %
Pas du tout attrayant	13 %	12 %	13 %	10 %	13 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	5 %	6 %	5 %	2 %	4 %
Taille de l'échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

Tableau C10 – Q27 : Pourquoi? Échantillon : Ceux et celles qui trouvent le programme d'études subventionnées attrayant (remarque : les catégories de réponse mentionnées par < 1 % ne sont pas affichées)

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Bon soutien pour poursuivre ses études (études payées, couverture des droits de scolarité, salaire pendant les études, etc.)	24 %	25 %	23 %	26 %	19 %
Bon salaire / salaire concurrentiel	12 %	12 %	12 %	12 %	11 %
Bon perfectionnement professionnel, bonnes perspectives (compétences, expérience, diversité des postes, etc.)	11 %	9 %	12 %	11 %	11 %
Opinion positive, programme attrayant (sans précision)	10 %	6 %	11 %	10 %	11 %
Bonne sécurité d'emploi; emploi garanti	8 %	7 %	9 %	8 %	7 %
Bons avantages/services (sans précision)	7 %	5 %	7 %	6 %	7 %
Bon soutien financier (sans précision)	5 %	6 %	5 %	5 %	4 %
Donne un but bien précis; travail axé sur les valeurs (aider ou servir la communauté, etc.)	5 %	6 %	5 %	5 %	6 %
Incertitude (j'ai besoin d'autres détails, je dois y réfléchir, cela dépend, etc.)	2 %	2 %	1 %	2 %	1 %
Argent, salaire (sans précision)	2 %	2 %	1 %	2 %	1 %

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Mauvais salaire, pas assez concurrentiel	1 %	0 %	2 %	2 %	1 %
Bonnes conditions de travail	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Opinion négative, programme non attrayant (sans précision)	1 %	1 %	1 %	2 %	0 %
Engagement à long terme, perte de flexibilité	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Je ne souhaite pas poursuivre mes études (études déjà terminées; je n'aime pas l'école; etc.)	1 %	0 %	1 %	1 %	0 %
Ne convient pas aux familles ou aux parents	1 %	0 %	1 %	0 %	1 %
Intérêts professionnels différents; les postes ne cadrent pas avec mon domaine	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %
Autre	7 %	5 %	7 %	8 %	7 %
Je ne sais pas/pas de réponse	27 %	31 %	25 %	24 %	30 %
Taille de l'échantillon	2 657	617	2 040	1 059	822

Tableau C11 – Q27 : Pourquoi? Échantillon : Ceux et celles qui ne trouvent pas le programme d'études subventionnées attrayant (remarque : les catégories de réponse mentionnées par < 1 % ne sont pas affichées)

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Mauvais salaire, pas assez concurrentiel	11 %	5 %	12 %	15 %	9 %
Opinion négative, programme non attrayant (sans précision)	10 %	13 %	9 %	6 %	12 %
Je ne souhaite pas poursuivre mes études (études déjà terminées; je n'aime pas l'école; etc.)	7 %	3 %	9 %	11 %	4 %
Je ne souhaite pas m'enrôler dans l'armée	7 %	8 %	6 %	8 %	5 %
Intérêts professionnels différents; les postes ne cadrent pas avec mon domaine	6 %	8 %	6 %	6 %	7 %
Manque de concordance avec mes valeurs; n'a pas de sens ou de raison d'être (guerre, violence, colonisation, etc.)	5 %	5 %	5 %	7 %	4 %

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Engagement à long terme, perte de flexibilité	5 %	5 %	5 %	9 %	2 %
J'ai déjà une carrière établie; je ne souhaite pas changer de carrière	4 %	0 %	5 %	4 %	4 %
Ne convient pas aux familles ou aux parents	3 %	0 %	4 %	4 %	2 %
Travail dangereux	2 %	3 %	1 %	3 %	2 %
Je ne veux pas déménager ou voyager	1 %	0 %	2 %	3 %	1 %
Incertitude (j'ai besoin d'autres détails, je dois y réfléchir, cela dépend, etc.)	1 %	0 %	1 %	1 %	0 %
Argent, salaire (sans précision)	1 %	0 %	1 %	1 %	0 %
Bon soutien pour poursuivre ses études (études payées, couverture des droits de scolarité, salaire pendant les études, etc.)	1 %	0 %	1 %	1 %	0 %
Autre	10 %	10 %	10 %	12 %	8 %
Je ne sais pas/pas de réponse	36 %	43 %	33 %	23 %	44 %
Taille de l'échantillon	1 195	300	895	364	395

Bien que les études subventionnées ne fassent pas partie des principaux facteurs pris en compte dans le choix d'une carrière, 42 % des répondants et répondantes indiquent qu'ils seraient plus susceptibles d'envisager une carrière dans les Forces armées canadiennes en raison du programme d'études subventionnées. Cette probabilité est semblable dans les deux groupes d'âge (43 % chez les 18 à 24 ans et 41 % chez les 25 à 34 ans). L'intérêt est nettement plus élevé chez les personnes qui envisagent de changer de carrière (53 %), de poursuivre leurs études (53 %) ou de retourner aux études (52 %).

D'autres groupes sont plus susceptibles d'envisager une carrière dans les FAC après avoir entendu parler du programme d'études subventionnées :

- Les personnes dont le revenu du ménage est inférieur à 40 000 \$ (47 %) ou se situe entre 40 000 \$ et 100 000 \$ (45 %)
- Les jeunes hommes (49 %)
- Les résidents et résidentes des provinces de l'Atlantique (49 %)
- Les personnes d'origine sud-asiatique (65 %), les personnes noires (61 %) et les Autochtones (58 %)

Tableau C12 – Q28 : Maintenant que vous connaissez ce programme, êtes-vous plus susceptible d'envisager une carrière dans les Forces armées canadiennes? Échantillon : La totalité des répondants et répondantes

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Beaucoup plus susceptible	11 %	8 %	11 %	14 %	10 %
Légèrement plus susceptible	31 %	35 %	30 %	33 %	33 %
Cela ne change rien	45 %	44 %	46 %	45 %	41 %
Légèrement moins susceptible	4 %	3 %	4 %	3 %	5 %
Beaucoup moins susceptible	5 %	6 %	5 %	4 %	7 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	4 %	4 %	4 %	2 %	3 %
Taille de l'échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

Les répondants et répondantes devaient d'abord relever les trois aspects qui comptent le plus pour eux dans le choix d'une carrière, puis indiquer si, à leur avis, une carrière dans les Forces armées canadiennes répondrait à ces priorités.

Une certaine concordance a été perçue entre les priorités professionnelles et ce que pourraient offrir les FAC. Parmi les personnes qui privilégient un bon salaire, le choix le plus populaire, 62 % jugent que les FAC constituent un bon choix. De la même façon, les trois quarts (75 %) des personnes qui accordent de l'importance à la sécurité d'emploi estiment que les FAC cadrent bien avec cette priorité. Le fait d'accomplir un travail gratifiant, une autre aspiration importante, est aussi considéré comme en accord avec une carrière dans les FAC (65 %).

L'adéquation entre les priorités et les carrières dans les FAC s'affaiblit toutefois lorsqu'il est question des facteurs liés au milieu de travail et au mode de vie. En effet, seulement 25 % des gens qui privilégient la conciliation travail-vie personnelle estiment que les FAC ne cadrent pas avec cette priorité. Moins de la moitié (43 %) de ceux qui accordent une grande importance à un environnement de travail positif trouvent que les FAC répondent à cette exigence, tandis que seul le tiers (30 %) de ceux qui privilégient la liberté et la flexibilité en disent de même.

En revanche, les répondants et répondantes qui se montrent plus réceptifs à une carrière dans les FAC sont persuadés que l'organisation peut répondre aux priorités telles que les possibilités de promotion et d'avancement, 74 % étant d'avis que ces aspects décrivent bien une carrière dans les FAC. De la même façon, 72 % conviennent qu'une carrière dans les FAC offre une formation professionnelle gratuite.

En somme, les principaux avantages des FAC selon les recrues potentielles sont la sécurité d'emploi, la bonne rémunération et le travail gratifiant, des facteurs pratiques où la concordance est claire. La difficulté consiste à combler l'écart entre le désir de concilier le travail et la vie personnelle, d'évoluer dans un milieu de travail positif et d'avoir de la flexibilité, et l'impression qu'une carrière dans les FAC ne correspond pas particulièrement à ces valeurs.

Tableau C13 – Q33-35 : Plus tôt, vous avez sélectionné à partir d'une liste jusqu'à trois éléments qui comptent le plus pour vous dans vos réflexions sur vos options de carrière. Pour chacun des éléments que vous avez choisis, veuillez indiquer dans quelle mesure une carrière dans les Forces armées canadiennes (FAC) est susceptible d'être satisfaisante de ce point de vue. Échantillon : Les répondants et répondantes qui ont sélectionné X comme aspect important d'une carrière. Voir les tableaux (présentés dans un document distinct) pour connaître la taille des échantillons dans les sous-groupes.

Colonne, % [NET : bonne adéquation]	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Régime complet d'avantages sociaux (p. ex., assurance maladie et médicaments) [n = 463]	77 %	71 %	79 %	82 %	78 %
Possibilité de suivre une formation universitaire payée, tout en bénéficiant d'un salaire à temps plein (n = 125)	77 %	78 %	77 %	75 %	72 %
Régime de retraite (n = 351)	76 %	73 %	76 %	79 %	72 %
Sécurité d'emploi (n = 896)	75 %	74 %	75 %	83 %	72 %
Possibilités de promotion et d'avancement (n = 400)	74 %	59 %	78 %	78 %	73 %
Offre de mentorat (n = 115)	74 %	59 %	80 %	85 %	68 %
Emploi prestigieux ou très respecté (n = 188)	72 %	69 %	74 %	75 %	65 %
Formation professionnelle gratuite, souvent avec un salaire à temps plein (n = 241)	72 %	76 %	70 %	80 %	70 %
Aventure (p. ex., possibilité de voyager) [n = 203]	72 %	64 %	75 %	76 %	70 %
Possibilités d'emploi ou de carrière dans le domaine (n = 443)	70 %	75 %	69 %	77 %	67 %
Emploi faisant l'objet d'un processus de demande et d'entrevue rigoureux (n = 63)	69 %	68 %	68 %	70 %	78 %
Travail gratifiant (n = 795)	65 %	67 %	63 %	71 %	60 %
Travail exigeant sur le plan physique (n = 103)	64 %	63 %	65 %	74 %	56 %
Possibilité de changer de carrière (n = 158)	63 %	60 %	64 %	66 %	66 %
Bonne rémunération (n = 1 988)	62 %	60 %	63 %	66 %	62 %
Emploi difficile d'accès (pas à la portée de tout le monde) [n = 129]	61 %	53 %	64 %	69 %	59 %
Employeur qui respecte l'égalité des chances (n = 175)	61 %	52 %	64 %	65 %	64 %
Système concurrentiel de congés annuels (n = 199)	53 %	58 %	51 %	61 %	60 %

Colonne, % [NET : bonne adéquation]	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Travail stimulant sur le plan intellectuel (n = 377)	51 %	53 %	51 %	52 %	58 %
Travail et organisation correspondant à vos valeurs et à vos convictions personnelles (n = 376)	50 %	43 %	53 %	57 %	53 %
Climat de travail positif (n = 661)	43 %	39 %	44 %	47 %	49 %
Environnement de travail flexible (n = 545)	33 %	31 %	34 %	36 %	41 %
Liberté et flexibilité (n = 629)	30 %	24 %	33 %	36 %	30 %
Conciliation travail-vie personnelle (n = 1 362)	25 %	22 %	25 %	27 %	29 %
Ne nécessite pas de déménager au loin pour le travail (n = 294)	23 %	26 %	23 %	28 %	27 %
Possibilité de suivre une formation universitaire payée, tout en bénéficiant d'un salaire à temps plein (n = 125)	77 %	78 %	77 %	75 %	72 %

Bien que les études universitaires gratuites n'aient pas fait partie des priorités sélectionnées plus tôt dans le sondage pour le choix d'une carrière, elles ressortent comme le principal incitatif à s'enrôler dans les FAC (21 %), ce qui rejoint de près les constatations tirées de l'étude sur le recrutement de 2024-2025 auprès des personnes ayant de l'influence sur la carrière (29 %). Cet incitatif intéresse tout particulièrement les 18 à 24 ans (24 %), dont 28 % des 18 à 19 ans, de même que les personnes qui comptent poursuivre leurs études (25 %) ou qui sont actuellement aux études (31 %). Cet avantage motive aussi davantage les femmes (25 %) et les membres de la communauté 2ELGBTQI+ (27 %).

Le fait de servir son pays arrive au deuxième rang des incitatifs (18 %), suivi de la hausse salariale et de l'amélioration des avantages sociaux annoncées récemment (16 %). L'attrait de servir son pays est encore plus présent chez les répondants et répondantes d'origine asiatique de l'Est et du Sud-Est (25 %) et d'origine chinoise (23 %).

D'autres différences dignes de mention se dégagent entre les groupes démographiques pour ce qui est des avantages les plus intéressants :

- Au Québec, les gens sont plus motivés par l'augmentation de salaire et les avantages sociaux (21 %), de même que par les soins médicaux et dentaires gratuits (18 %)
- Les Autochtones s'intéressent davantage à la possibilité d'aider les autres (17 %)
- Les répondants et répondantes les plus susceptibles de s'enrôler dans les FAC sont moins influencés par les études payées (17 %), mais plus attirés par le travail à temps plein (16 %) et les expériences uniques (12 %), comparativement à ceux et celles qui ne sont pas réceptifs à une telle carrière.

Tableau C14 – Q36 : Vous trouverez ci-dessous une liste de facteurs qui pourraient inciter quelqu'un à envisager une carrière dans les Forces armées canadiennes. Veuillez indiquer jusqu'à trois facteurs qui sont, selon vous, les plus convaincants. Si vous n'en trouvez aucun ou moins de trois, n'hésitez pas à en choisir aucun ou moins de trois. Échantillon : La totalité des répondants et répondantes

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Études universitaires gratuites/études payées	21 %	24 %	20 %	23 %	18 %
Servir le pays	18 %	18 %	18 %	18 %	17 %
Nouveau salaire majoré et avantages sociaux	16 %	16 %	16 %	18 %	13 %
Soins médicaux et dentaires gratuits	14 %	15 %	14 %	15 %	12 %
Stabilité à long terme	14 %	14 %	14 %	15 %	13 %
Travail à temps plein	12 %	10 %	13 %	14 %	13 %
Aider les autres	12 %	12 %	12 %	12 %	11 %
Voyager ailleurs au pays et dans le monde	12 %	11 %	12 %	12 %	12 %
Rester en forme	11 %	12 %	11 %	12 %	11 %
Occasions de croissance et d'avancement professionnel	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %
Sentiment de pouvoir améliorer les choses	10 %	9 %	11 %	11 %	10 %
Expériences uniques	10 %	11 %	10 %	11 %	9 %
Conciliation travail-vie personnelle	9 %	8 %	9 %	10 %	9 %
Satisfaction professionnelle	8 %	9 %	8 %	8 %	10 %
Formation professionnelle et perfectionnement	8 %	7 %	9 %	10 %	7 %
Défis intéressants	7 %	7 %	7 %	8 %	8 %
Grande variété d'emplois	7 %	7 %	7 %	8 %	7 %
Expérience professionnelle précieuse	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %
Flexibilité	6 %	7 %	6 %	6 %	8 %
Vaste gamme de compétences transférables	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %
Possibilité d'aller au combat	5 %	4 %	5 %	5 %	5 %
Travail à proximité de sa famille et de ses amis	4 %	3 %	5 %	5 %	4 %
Travail à temps partiel	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %
Emplois axés sur le travail d'équipe	4 %	5 %	3 %	4 %	3 %
Travailler avec des technologies de pointe	4 %	3 %	4 %	4 %	4 %

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Suppose généralement beaucoup d'effort physique	3 %	3 %	4 %	3 %	4 %
Environnement de travail diversifié et inclusif	3 %	3 %	4 %	4 %	4 %
Aucun de ces éléments n'est une raison convaincante de rejoindre les Forces armées canadiennes	4 %	4 %	4 %	3 %	4 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	5 %	5 %	5 %	2 %	4 %
Taille de l'échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

Le fait d'être loin de sa famille (25 %), l'exposition au danger (25 %) et la possibilité d'aller au combat (22 %) sont les facteurs qui pourraient le plus dissuader quelqu'un de s'enrôler dans les Forces armées canadiennes. Ces perceptions rejoignent celles des personnes ayant de l'influence sur les choix de carrière d'après l'étude sur le recrutement de 2024-2025, qui ont aussi cité comment principaux aspects dissuasifs l'exposition au danger (34 %), la possibilité d'aller au combat (33 %) et l'éloignement de la maison et de la famille (31 %).

Les 25 à 34 ans (26 %) et les femmes (28 %) s'inquiètent un peu plus de devoir passer du temps loin de la maison et de la famille. Les répondants et répondantes qui résident à proximité d'un établissement des FAC sont aussi plus conscients de cette difficulté, 28 % d'entre eux la nommant comme important facteur de dissuasion. Enfin, les personnes blanches (28 %) et d'origine chinoise (28 %) sont elles aussi plus susceptibles de trouver que l'éloignement de la maison pourrait dissuader quelqu'un de se joindre aux FAC.

L'exposition au danger et la possibilité d'aller au combat sont plus souvent sélectionnées comme facteurs de dissuasion dans les groupes suivants :

- Les femmes (28 % sélectionnent l'exposition au danger, 24 % la possibilité d'aller au combat)
- Les Québécois et Québécoises (27 % sélectionnent la possibilité d'aller au combat)
- Les membres de la communauté 2ELGBTQI+ (29 % sélectionnent l'exposition au danger, 28 % la possibilité d'aller au combat)

Les autres éléments dissuasifs dignes de mention sont davantage liés aux répercussions d'une carrière dans les FAC sur le mode de vie et la famille, comme la nécessité de déménager régulièrement (17 %), le fait d'avoir une famille (15 %), la conciliation travail-vie personnelle (14 %) et les préoccupations quant à la santé mentale (14 %).

Tableau C15 – Q37 : Vous trouverez ci-dessous une liste de facteurs qui pourraient inciter quelqu'un à NE PAS envisager de faire carrière dans les Forces armées canadiennes. Veuillez indiquer jusqu'à trois facteurs qui sont, selon vous, les moins convaincants. Si vous n'en trouvez aucun ou moins de trois, n'hésitez pas à en choisir aucun ou moins de trois. Échantillon : La totalité des répondants et répondantes

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Être loin de la maison et de la famille	25 %	22 %	26 %	28 %	22 %
Exposition au danger	25 %	26 %	24 %	24 %	21 %
Possibilité d'aller au combat	22 %	18 %	23 %	24 %	18 %
Devoir déménager régulièrement	17 %	14 %	18 %	21 %	14 %
Avoir une famille	15 %	15 %	15 %	14 %	14 %
Conciliation travail-vie personnelle	14 %	13 %	15 %	16 %	14 %
Préoccupations quant à la santé mentale	14 %	15 %	14 %	16 %	12 %
Manque de flexibilité	11 %	10 %	11 %	12 %	12 %
Suppose généralement beaucoup d'effort physique	11 %	13 %	10 %	9 %	11 %
Emploi ne cadrant pas avec les passions personnelles ou les objectifs de carrière à long terme	10 %	13 %	9 %	9 %	9 %
Obligation de suivre des ordres	9 %	11 %	9 %	9 %	11 %
Pas la condition physique requise	9 %	10 %	9 %	10 %	8 %
Stade de vie actuel, non-désir de changement	8 %	7 %	8 %	8 %	10 %
Manque de stabilité	8 %	7 %	8 %	7 %	9 %
Exige un engagement minimum	7 %	6 %	7 %	8 %	8 %
Salaires et avantages sociaux	7 %	7 %	7 %	7 %	8 %
Expérience de travail qui n'est pas utile en dehors des Forces armées canadiennes	5 %	5 %	5 %	7 %	5 %
Éventail limité d'emplois	5 %	6 %	5 %	6 %	5 %
Ne permet pas d'utiliser tous ses talents	4 %	5 %	4 %	5 %	5 %
Possibilités limitées d'avancement professionnel	4 %	5 %	4 %	5 %	5 %
Environnement de travail diversifié et inclusif	4 %	3 %	4 %	4 %	5 %
Perspectives limitées d'emploi dans des professions techniques	4 %	5 %	4 %	4 %	6 %
Possibilités limitées de formation	3 %	2 %	3 %	3 %	3 %

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Ne sait pas quels sont les emplois disponibles	6 %	6 %	6 %	6 %	6 %
Aucun de ces éléments n'est une raison convaincante de ne pas rejoindre les Forces armées canadiennes	3 %	2 %	3 %	2 %	4 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	5 %	6 %	5 %	2 %	4 %
Taille de l'échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

Les perceptions des avantages et des désavantages d'une carrière dans les Forces armées canadiennes sont divisées : 43 % jugent que les avantages l'emportent sur les désavantages, tandis que 42 % estiment le contraire. Les résultats ne diffèrent pas de façon significative entre les groupes d'âge (18 à 24 ans et 25 à 34 ans) ni en fonction de la proximité d'un établissement des FAC. Les groupes suivants sont plus susceptibles de considérer que les avantages surpassent les désavantages :

- Les résidents et résidentes des provinces de l'Atlantique (53 %)
- Les hommes (50 %)
- Les personnes d'origine sud-asiatique (63 %), les personnes noires (59 %), les Autochtones (53 %) et les personnes arabes et d'Asie de l'Ouest (49 %)
- Les répondants et répondantes qui souhaitent changer de carrière (52 %) ou poursuivre leurs études (50 %)

Tableau C16 – Q38 : Après avoir examiné ces facteurs susceptibles de convaincre ou de dissuader quelqu'un de faire carrière dans les Forces armées canadiennes, diriez-vous que les avantages surpassent grandement les désavantages, qu'ils les surpassent légèrement, ou qu'au contraire, les désavantages l'emportent légèrement ou grandement sur les avantages? Échantillon : La totalité des répondants et répondantes

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Les avantages surpassent grandement les désavantages	12 %	9 %	13 %	16 %	13 %
Les avantages surpassent légèrement les désavantages	31 %	33 %	31 %	33 %	35 %
Les désavantages surpassent légèrement les avantages	27 %	29 %	26 %	27 %	28 %
Les désavantages surpassent grandement les avantages	15 %	13 %	15 %	16 %	13 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	15 %	16 %	14 %	8 %	11 %
Taille de l'échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

Pour ce qui est de l'adéquation de la carrière, 35 % des gens estiment que les FAC seraient pour eux un bon ou un excellent choix, tandis que 29 % jugent que ce serait un choix passable. En revanche, un peu plus du quart (28 %) sont d'avis qu'une carrière dans les FAC serait pour eux un mauvais choix, voire un choix désastreux. Les 25 à 34 ans (37 %) de même que les personnes qui résident à proximité d'un établissement des FAC (41 %) sont plus susceptibles de trouver qu'une carrière dans les FAC leur conviendrait.

Les autres groupes démographiques les plus enclins à trouver que les FAC seraient pour eux un bon ou un excellent choix sont les suivants :

- Les jeunes hommes (44 %)
- Les résidents et résidentes des provinces de l'Atlantique (45 %)
- Les personnes d'origine sud-asiatique (54 %), les Autochtones (51 %), les personnes noires (50 %) et les personnes arabes et d'Asie de l'Ouest (42 %)

Tableau C17 – Q39 : Après avoir examiné ces facteurs susceptibles de convaincre ou de dissuader quelqu'un de faire carrière dans les Forces armées canadiennes, diriez-vous qu'une carrière dans les FAC serait un excellent, un bon, un passable, un mauvais ou un désastreux choix pour vous?

Échantillon : La totalité des répondants et répondantes

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Excellent	9 %	7 %	10 %	13 %	10 %
Bon	26 %	22 %	27 %	28 %	28 %
Passable	29 %	34 %	28 %	29 %	30 %
Mauvais	16 %	17 %	16 %	15 %	15 %
Désastreux	12 %	13 %	12 %	12 %	11 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	7 %	7 %	7 %	3 %	6 %
Taille de l'échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

Les répondants et répondantes devaient indiquer si divers avantages les rendraient plus enclins à envisager une carrière au sein des Forces armées canadiennes. Pour chaque avantage à l'exception des services de counseling et d'aide à la réinstallation, une majorité indique qu'elle serait légèrement ou beaucoup plus susceptible d'envisager de s'enrôler. Très peu de gens estiment que l'un ou l'autre des avantages les rendraient moins susceptibles d'envisager les FAC.

Les 25 à 34 ans sont un peu plus motivés que les 18 à 24 ans par le congé parental payé (61 % contre 57 %), le salaire concurrentiel (61 % contre 55 %) et le régime de retraite (61 % contre 55 %). La prime d'embauche (59 %) ainsi que les services de counseling et d'aide à la réinstallation (47 %) ont aussi plus d'influence sur les 25 à 34 ans. Les personnes qui résident à proximité d'un établissement des FAC sont plus motivées par chacun des avantages que celles dont ce n'est pas le cas.

Tableau C18 – Q40-49 : Si vous appreniez que les éléments suivants étaient offerts aux personnes faisant carrière dans les Forces armées canadiennes – ou FAC – dans quelle mesure seriez-vous plus ou moins susceptible d'envisager une carrière dans les FAC? Échantillon : La totalité des répondants et répondantes

Colonne, % [NET : Plus susceptible]	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Possibilités d'études et de formation payées	60 %	60 %	61 %	68 %	58 %
Congé parental payé (jusqu'à 93 % du salaire annuel)	60 %	57 %	61 %	66 %	58 %
Salaire concurrentiel	60 %	55 %	61 %	65 %	59 %
Régime de retraite	60 %	55 %	61 %	67 %	57 %
Assurance maladie et couverture des soins dentaires et des soins de la vue	58 %	56 %	59 %	64 %	57 %
Prime d'embauche	57 %	52 %	59 %	64 %	55 %
De 4 à 6 semaines de congés payés	57 %	55 %	58 %	62 %	57 %
Possibilité de voyager dans le monde entier	54 %	53 %	55 %	59 %	54 %
Congés de maladie payés	53 %	52 %	54 %	59 %	54 %
Services de counseling et d'aide à la réinstallation	46 %	42 %	47 %	50 %	49 %
Taille de l'échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

Attitudes à l'égard des perspectives de carrière

Dans le cadre de l'étude, les répondants et répondantes devaient indiquer s'ils étaient en accord ou en désaccord avec une série d'énoncés sur les carrières au sein des Forces armées canadiennes. Leurs opinions, regroupées par thème, sont présentées ci-dessous.

L'énoncé selon lequel il y a une grande variété de professions au sein des FAC est très bien accueilli (73 % se disent d'accord). Les 25 à 34 ans sont plus nombreux à être en accord (75 %) que les 18 à 24 ans (67 %). C'est aussi le cas des personnes qui résident à proximité d'un établissement des FAC (83 %), comparativement à celles dont ce n'est pas le cas (70 %).

Les groupes démographiques suivants sont plus susceptibles d'être en accord avec cet énoncé :

- Les résidents et résidentes des provinces de l'Atlantique (80 %)
- Les hommes (75 %)
- Les personnes d'origine sud-asiatique (77 %) et les Autochtones (82 %)

Les deux tiers (64 %) des gens conviennent qu'une carrière dans les Forces armées canadiennes ouvre également les portes du succès dans d'autres carrières en dehors de l'organisation. Les personnes qui résident à proximité d'un établissement des FAC sont plus

enclines à être de cet avis (71 %). Les groupes démographiques suivants sont aussi plus susceptibles d'être en accord avec cet énoncé :

- Les résidents et résidentes des provinces de l'Atlantique (73 %)
- Les hommes (69 %)
- Les Autochtones (77 %), les personnes d'origine sud-asiatique (74 %) et les personnes noires (71 %)

Les carrières dans les Forces armées canadiennes sont en grande partie considérées comme uniques. En effet, un peu moins du tiers (31 %) des gens jugent que travailler dans les FAC n'est pas différent d'un autre type d'emploi, tandis que 60 % pensent le contraire. Il convient de souligner que les personnes d'origine sud-asiatique (45 %), les Autochtones (43 %) et les personnes noires (42 %) sont plus susceptibles de percevoir les FAC comme n'importe quel autre emploi. Les répondants et répondantes les plus intéressés par une carrière dans les FAC sont aussi beaucoup plus susceptibles d'être de cet avis (55 %).

Environ la moitié (53 %) des répondants et répondantes jugent que les gens se joignent aux Forces armées canadiennes lorsqu'ils n'ont que peu d'autres options. Cette opinion est plus répandue chez les 18 à 24 ans (57 %) que chez les 25 à 34 ans (51 %). Les personnes qui résident à proximité d'un établissement des FAC sont aussi plus enclines à être de cet avis (57 %). Parmi les répondants et répondantes qui sont au moins quelque peu susceptibles de s'enrôler dans les FAC, les deux tiers (67 %) sont d'avis que les gens rejoignent les Forces armées canadiennes lorsqu'ils n'ont que peu d'autres options, bien que cela ne semble pas les dissuader.

Les autres groupes démographiques plus susceptibles d'être d'accord pour dire que les gens se joignent aux Forces armées canadiennes lorsqu'ils n'ont que peu d'autres options sont les suivants :

- Les jeunes hommes (59 %)
- Les 18 et 19 ans (61 %)
- Les Autochtones (64 %) les personnes d'origine sud-asiatique (60 %) et les personnes noires (60 %)
- Les membres de la communauté 2ELGBTQI+ (58 %)

Attitudes à l'égard de l'environnement de travail dans les FAC et de la compatibilité

Alors que les deux tiers (64 %) des répondants et répondantes affirment qu'ils seraient fiers d'être membres des Forces armées canadiennes, ils sont beaucoup moins nombreux (37 %) à se voir personnellement s'enrôler. Cet écart reflète non seulement un manque de familiarité, mais aussi les impressions largement favorables des FAC abordées plus tôt dans le présent rapport : les gens respectent l'institution, mais peu d'entre eux la considèrent personnellement comme une réelle option.

Les groupes suivants sont plus susceptibles de se voir personnellement se joindre aux FAC :

- Les personnes d'origine sud-asiatique (57 %), les Autochtones (55 %) et les personnes noires (54 %)
- Les jeunes hommes (47 %)
- Les personnes qui résident à proximité d'un établissement des FAC (44 %)

Deux personnes sur cinq (38 %) craindraient d'être victimes de discrimination si elles faisaient carrière dans les Forces armées canadiennes. Par ailleurs, la moitié (53 %) des répondants et répondantes les plus susceptibles de s'enrôler s'inquiètent de la discrimination. Les autres groupes les plus susceptibles de s'enrôler et de craindre la discrimination sont les suivants :

- Les personnes d'origine sud-asiatique (56 %), les Autochtones (46 %) et les personnes noires (46 %)
- Les membres de la communauté 2ELGBTQI+ (49 %)

La prédominance des craintes concernant la discrimination, en particulier chez les personnes les plus intéressées par une carrière dans les FAC, met en évidence la nécessité de corriger ces perceptions afin de stimuler l'intérêt chez les recrues potentielles.

Lorsqu'il est question de l'accueil dont bénéficierait à la maison la décision de se joindre aux FAC, deux personnes sur cinq (38 %) conviennent que cela ne serait pas perçu comme un choix judicieux. Les répondants et répondantes les plus susceptibles de s'enrôler dans les FAC sont notamment les plus enclins à être d'avis (52 %) que leur décision ne serait pas perçue comme un choix judicieux, ce qui indique qu'il faut améliorer les efforts de sensibilisation et d'éducation auprès des personnes d'influence afin de les aider à mieux comprendre ce qu'implique une carrière dans les Forces armées canadiennes. Les autres groupes démographiques les plus susceptibles de croire qu'une carrière dans les FAC ne serait pas perçue comme un bon choix sont les suivants :

- Les personnes d'origine sud-asiatique (50 %) et les Autochtones (43 %)
- Les jeunes hommes (44 %)
- Les personnes qui ont poursuivi des études universitaires (43 %)

Attitudes concernant le soutien offert à la famille des membres des FAC

Les deux tiers (67 %) des répondants et répondantes estiment qu'il serait difficile d'élever une famille tout en faisant carrière dans les Forces armées canadiennes. Les personnes qui résident à proximité d'un établissement des FAC (72 %), celles qui connaissent bien les FAC (71 %) et celles qui connaissent quelqu'un servant dans les FAC (71 %) sont plus susceptibles d'être de cet avis. L'exposition à la vie dans les Forces armées canadiennes semble donc renforcer les difficultés qui peuvent en découler pour une famille.

Environ la moitié (47 %) des gens jugent que les membres des FAC et leur famille ne reçoivent pas tout le soutien dont ils ont besoin, tandis que 29 % sont en désaccord avec cet énoncé. Les groupes démographiques suivants sont plus susceptibles d'être de cet avis :

- Les personnes d'origine sud-asiatique (61 %) et les Autochtones (58 %)
- Les jeunes hommes (54 %)
- Les personnes qui connaissent un membre des FAC (55 %) ou qui disent bien connaître les FAC (59 %)
- Les personnes qui sont susceptibles d'envisager une carrière dans les FAC (63 %)

Le fait que les personnes qui connaissent le mieux les Forces armées canadiennes sont aussi plus enclines à convenir qu'une telle carrière entraîne des difficultés pour la vie familiale et que les familles manquant de soutien laisse entendre que ce problème pourrait nuire non seulement au recrutement, mais aussi au maintien en service.

Le rôle des FAC

Le quart (25 %) des répondants et répondantes jugent que les Forces armées canadiennes ne sont plus vraiment essentielles, tandis que 62 % ne sont pas de cet avis et estiment que les FAC sont en fait essentielles. Les groupes suivants sont les plus susceptibles de trouver que les FAC ne sont pas essentielles :

- Les personnes d'origine sud-asiatique (38 %) et les Autochtones (33 %)
- Les jeunes hommes (31 %)

Tableau C19 – Q52-62 : Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants? Échantillon : La totalité des répondants et répondantes

Colonne, % [NET : En accord]	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Il y a une grande variété de professions au sein des Forces armées canadiennes	73 %	67 %	75 %	83 %	70 %
Il serait difficile d'élever une famille tout en faisant carrière dans les Forces armées canadiennes	67 %	66 %	67 %	72 %	66 %
Une carrière dans les Forces armées canadiennes ouvre également les portes du succès en dehors des FAC	64 %	62 %	65 %	71 %	65 %
Être membre des Forces armées canadiennes serait une source de fierté	64 %	63 %	64 %	71 %	63 %
Les gens joignent les Forces armées canadiennes lorsqu'ils n'ont que peu d'autres options	53 %	57 %	51 %	57 %	53 %
Je crois que les membres actifs des Forces armées canadiennes et leur famille ne bénéficient pas du soutien dont ils ont besoin	47 %	46 %	48 %	53 %	52 %
Chez moi, les Forces armées canadiennes ne sont pas perçues comme une option de carrière judicieuse	38 %	38 %	38 %	43 %	44 %
Je craindrais de subir de la discrimination si je poursuivais une carrière dans les Forces armées canadiennes	38 %	40 %	37 %	41 %	42 %
Je me verrais rejoindre les Forces armées canadiennes	37 %	35 %	37 %	44 %	40 %
Travailler dans les Forces armées canadiennes n'est pas différent d'un autre type d'emploi	31 %	29 %	32 %	36 %	36 %

Colonne, % [NET : En accord]	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Les Forces armées canadiennes ne sont plus vraiment essentielles	25 %	23 %	26 %	29 %	31 %
Taille de l'échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

Peu de gens (9 %) se souviennent clairement d'avoir entendu parler des améliorations apportées au régime de rémunération et d'avantages sociaux des membres des Forces armées canadiennes, tandis que 19 % s'en souviennent vaguement. Les personnes qui résident à proximité d'un établissement des FAC sont plus susceptibles d'avoir entendu quelque chose à ce sujet (14 %).

Tableau C20 – Q63 : Avez-vous entendu, lu ou vu quoi que ce soit, dernièrement, annonçant des améliorations au régime de rémunération et d'avantages sociaux des membres des Forces armées canadiennes? Échantillon : La totalité des répondants et répondantes

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Oui, je m'en souviens clairement	9 %	8 %	9 %	14 %	9 %
Oui, je m'en souviens vaguement	19 %	19 %	19 %	22 %	23 %
Non, je ne m'en souviens pas du tout	64 %	64 %	64 %	59 %	61 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9 %	9 %	8 %	5 %	7 %
Taille de l'échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

Lorsqu'on leur demande ce dont ils se souviennent à propos de l'annonce sur la rémunération et les avantages sociaux, les répondants et répondantes mentionnent d'abord spontanément l'augmentation de salaire (12 %), suivie d'une notion plus générale d'appels à se joindre aux FAC (9 %), de publicité (8 %) ou de la bonification des avantages sociaux ou de la rémunération (6 %). Les primes d'embauche ont été mentionnées par 2 % des gens. Dans l'ensemble, environ une personne sur cinq a réussi à nommer un élément de l'annonce récente des FAC, y compris la hausse salariale, la bonification des avantages sociaux et les primes d'embauche.

Tableau C21 – Q64 : Qu'avez-vous lu, vu ou entendu? Échantillon : Ceux et celles qui ont entendu parler des améliorations au régime de rémunération et d'avantages sociaux

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Hausse salariale	12 %	9 %	12 %	15 %	9 %
S' enrôler dans les Forces armées canadiennes, perspectives d'emploi, choix de carrière, recrutement	9 %	7 %	9 %	10 %	8 %
J'ai seulement vu une annonce ou des nouvelles (à la télévision, sur les médias sociaux, en ligne sur YouTube, sur un panneau d'affichage, etc.)	8 %	9 %	8 %	8 %	8 %
Bonification des avantages sociaux ou de la rémunération	6 %	7 %	6 %	7 %	5 %
Nouvelles sur le budget de la Défense (augmentation des dépenses de l'OTAN, nouveau budget, investissements, etc.)	5 %	4 %	5 %	5 %	3 %
Quelque chose en lien avec les Forces armées canadiennes	3 %	3 %	3 %	3 %	2 %
Nouvelles positives; bonnes/excellentes nouvelles	3 %	2 %	3 %	3 %	3 %
Rien	2 %	3 %	2 %	2 %	3 %
Primes d'embauche ou de maintien en service; offres; incitatifs	2 %	2 %	2 %	3 %	1 %
Soutien aux Forces armées canadiennes; l'honneur de servir la nation; le jour du Souvenir	2 %	1 %	2 %	2 %	2 %
Les salaires sont bons	2 %	2 %	1 %	2 %	1 %
Quelque chose en lien avec les salaires (arriéré de salaire et réponses sans précision)	1 %	0 %	2 %	2 %	1 %
Bon régime de retraite	1 %	2 %	1 %	2 %	0 %
Amélioration des conditions ou de l'environnement de travail	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %
Bon service; services; soutien; services d'aide aux employés	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %
Emploi exigeant sur le plan physique	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %
Les salaires ne suffisent pas; la rémunération est ordinaire	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Études payées, bourses d'études	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Quelque chose en lien avec la guerre, les opérations militaires ou les stratégies actualisées	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %
Elles sont fortes, font du bon travail, sont efficaces	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %
Autre	4 %	3 %	5 %	5 %	4 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	45 %	48 %	44 %	38 %	48 %
Taille de l'échantillon	1 118	259	859	523	1 264

Après avoir pris connaissance des récentes améliorations apportées au régime de rémunération et d'avantages sociaux, près des deux tiers (63 %) des répondants et répondantes se disent favorables à cette annonce, tandis que très peu (5 %) s'y opposent. Les personnes qui résident à proximité d'un établissement des FAC sont encore plus nombreuses à appuyer ces améliorations (72 %).

Les autres groupes démographiques qui tendent à se montrer favorables sont les suivants :

- Les personnes d'origine sud-asiatique, les personnes noires et les Autochtones (75 % sont favorables dans chacun des groupes)
- Les jeunes adultes de la Saskatchewan (72 %)
- Les personnes qui connaissent un membre actif ou un vétéran des FAC (70 %)

Chez les répondants et répondantes qui s'opposent à l'amélioration du régime de rémunération et d'avantages sociaux, plus de la moitié (56 %) sont incapables d'expliquer pourquoi. Parmi ceux et celles qui ont fourni une réponse, la plupart se sont qualifiés de pacifistes ou d'opposants à la guerre (11 %), estiment que les membres des FAC sont déjà bien rémunérés (8 %) ou croient que ces sommes devraient être investies ailleurs (7 %).

Tableau C22 – Q65 : [PRÉAMBULE] D'après ce que vous savez aujourd'hui, diriez-vous être tout à fait pour, plutôt pour, ni pour ni contre, plutôt contre ou tout à fait contre cela? Échantillon : La totalité des répondants et répondantes

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Tout à fait pour	29 %	26 %	30 %	35 %	27 %
Plutôt pour	34 %	35 %	33 %	37 %	34 %
Ni pour ni contre	22 %	22 %	22 %	19 %	24 %
Plutôt contre	3 %	3 %	3 %	3 %	4 %
Tout à fait contre	2 %	2 %	2 %	1 %	3 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	10 %	12 %	10 %	5 %	8 %
Taille de l'échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

Tableau C23 – Q66 : Veuillez expliquer votre réponse. Échantillon : Les personnes qui sont plutôt ou tout à fait contre l'amélioration du régime de rémunération et d'avantages sociaux

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Antiguerrre, antimilitarisme, valeurs pacifistes	11 %	9 %	12 %	10 %	12 %
Les membres des FAC sont déjà bien rémunérés ou ont déjà de bons avantages sociaux	8 %	2 %	10 %	14 %	5 %
Ces sommes devraient servir à autre chose ou être affectées à d'autres priorités	7 %	4 %	8 %	9 %	5 %
Aucun intérêt; ce n'est pas pour moi	6 %	11 %	4 %	8 %	8 %
Gaspillage d'argent, mauvaise utilisation de l'argent des contribuables	5 %	4 %	6 %	7 %	5 %
Opinion négative de l'armée	4 %	0 %	6 %	7 %	2 %
L'armée n'est pas nécessaire	2 %	0 %	3 %	5 %	0 %
Cela ne règle pas les problèmes de recrutement et de maintien en service	2 %	0 %	2 %	2 %	1 %
Équité; inégalité par rapport aux autres travailleurs	1 %	0 %	2 %	2 %	1 %
Autre	1 %	2 %	1 %	2 %	0 %
Rien	1 %	2 %	1 %	0 %	2 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	56 %	68 %	52 %	42 %	62 %
Taille de l'échantillon	201	46	155	59	87

Pour certains, l'amélioration du régime de rémunération et d'avantages sociaux rend l'idée d'une carrière dans les Forces armées canadiennes considérablement (17 %) ou légèrement (38 %) plus attrayante. Ces changements ont une plus grande incidence sur les personnes qui résident à proximité d'un établissement des FAC (21 % trouvent maintenant l'idée d'une carrière dans les FAC beaucoup plus attrayante), de même que chez les 25 à 34 ans (18 %) comparativement aux 18 à 24 ans (14 %). Chez les répondants et répondantes qui sont déjà susceptibles de s'enrôler, presque la totalité (85 %) estime que ces améliorations rendent l'idée d'une carrière dans les FAC plus attrayante. En revanche, cette opinion est moins souvent partagée par ceux moins susceptibles d'envisager une carrière dans les FAC (6 %), bien que, dans l'ensemble, 41 % estiment que les améliorations rendent cette idée beaucoup ou légèrement plus attrayante.

Tableau C24 – Q67 : Ces informations rendent-elles l'idée d'une carrière dans les Forces armées canadiennes plus attrayante? Échantillon : La totalité des répondants et répondantes

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Oui, considérablement plus attrayante	17 %	14 %	18 %	21 %	17 %
Oui, légèrement plus attrayante	38 %	41 %	37 %	42 %	38 %
Non, cela ne change rien	38 %	36 %	39 %	34 %	39 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	7 %	8 %	7 %	3 %	6 %
Taille de l'échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

Section D : Préférences en matière de communication

Les gens sont plus susceptibles de consulter le site officiel du gouvernement ou le site Forces.ca pour trouver de l'information sur les perspectives de carrière au sein des Forces armées canadiennes. Les 25 à 34 ans sont d'ailleurs plus susceptibles de consulter le site Forces.ca (57 %) que les 18 à 24 ans (49 %). Les personnes qui résident à proximité d'un établissement des FAC tendent aussi davantage à dire qu'elles consulteraient ce site (62 %).

Le site du ministère de la Défense nationale arrive en deuxième place, et serait consulté par 44 % des gens. Encore une fois, les personnes à proximité d'un établissement des FAC (48 %) ont davantage tendance à mentionner cette source d'information.

Environ le quart (23 %) des répondants et répondantes chercheraient de l'information sur les médias sociaux. Les 18 à 24 ans sont plus nombreux que les 25 à 34 ans à se fier à cette source pour se renseigner sur les FAC (27 % contre 21 %). Les personnes qui ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC sont aussi plus enclines à privilégier les médias sociaux (26 %).

Les babillards d'emploi (19 %), les salons de l'emploi ou foires aux carrières (18 %) ainsi que les proches qui sont militaires (18 %) sont quant à eux choisis par une personne sur cinq. Les répondants et répondantes sont moins nombreux à indiquer qu'ils se rendraient en personne dans un bureau de recrutement (12 %).

Tableau D1 – Q50 : Où seriez-vous le plus susceptible de rechercher de l'information sur les possibilités de carrière au sein des Forces armées canadiennes? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent. Échantillon : La totalité des répondants et répondantes

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Site Web Forces.ca ou site officiel du gouvernement du Canada	55 %	49 %	57 %	62 %	49 %

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Site Web du ministère de la Défense nationale ou site officiel du gouvernement du Canada	44 %	46 %	44 %	48 %	40 %
Médias sociaux (p. ex., Facebook, Instagram, TikTok, Reddit, etc.)	23 %	27 %	21 %	22 %	26 %
Babillard d'emploi (p. ex., Indeed, LinkedIn, etc.)	19 %	19 %	18 %	19 %	18 %
Foires aux carrières ou salons de l'emploi	18 %	21 %	17 %	19 %	19 %
Proches qui sont militaires	18 %	21 %	17 %	21 %	18 %
Consultation en personne auprès d'un bureau local de recrutement	12 %	13 %	12 %	13 %	13 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	11 %	13 %	10 %	6 %	11 %
Taille de l'échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

Les messages de recrutement portant sur les salaires et avantages sociaux concurrentiels sont ceux qui capteraient le plus l'attention, ce qui cadre avec l'importance accordée à ces deux facteurs dans le choix d'une carrière. Ce sujet serait plus marquant pour les 25 à 34 ans (47 %) que pour les 18 à 24 ans (41 %), de même que pour les personnes qui résident à proximité d'un établissement des FAC (49 %), comparativement à celles dont ce n'est pas le cas (41 %).

Les autres messages, à une exception près, sont classés de façon semblable : des pourcentages à peu près égaux sélectionnent les messages sur l'acquisition de compétences (35 %), les possibilités de voyager et de vivre des aventures (33 %), les témoignages d'épanouissement ou de réussite personnelle (32 %) et le fait de servir et de protéger le Canada (30 %). Les messages portant sur le travail dans un environnement collaboratif et participatif, en revanche, sont les moins susceptibles d'attirer l'attention (16 %).

Les répondants et répondantes les plus susceptibles de s'enrôler dans les FAC sont à peu près tout aussi enclins à trouver que chaque message attirerait leur attention (allant de 41 % à 44 %), sauf en ce qui concerne le message sur l'environnement collaboratif et participatif (21 % estiment que ce message attirerait leur attention).

Tableau D2 – Q51 : Quel type de message de recrutement au sujet d'une carrière dans les Forces armées canadiennes serait le plus susceptible de capter votre attention? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent. Échantillon : La totalité des répondants et répondantes

Colonnes, %	Total	18 à 24 ans	25 à 34 ans	Résident à proximité d'un établissement des FAC	Ne résident pas à proximité d'un établissement des FAC
Salaires et avantages sociaux concurrentiels	46 %	41 %	47 %	49 %	41 %

Parcours de formation et de carrières ultérieures	35 %	36 %	35 %	37 %	33 %
Possibilités de voyager et de vivre des aventures	33 %	34 %	32 %	34 %	35 %
Témoignages d'épanouissement personnel ou de réussite	32 %	32 %	32 %	36 %	32 %
Servir et protéger le Canada	30 %	31 %	30 %	32 %	33 %
Travail dans un environnement collaboratif et participatif	16 %	15 %	17 %	18 %	16 %
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	15 %	16 %	14 %	9 %	13 %
Taille de l'échantillon	4 050	973	3 077	1 455	1 264

Constatations détaillées – phase qualitative

Section A : Perception des perspectives de carrière

Chaque séance a commencé par une discussion préliminaire sur la conception de la vie, les perspectives de carrière et les attentes quant à l'avenir professionnel.

Dans l'ensemble des groupes, les jeunes adultes ont dit jeter un regard prudent, mais généralement résilient sur leur vie et leurs perspectives de carrière. Même si la plupart ont reconnu l'incertitude qui plane actuellement en raison du coût de la vie, de l'accessibilité du logement et de l'instabilité géopolitique, ces inquiétudes étaient souvent contrebalancées par un sentiment d'adaptabilité personnelle et par les efforts déployés pour rester optimistes quant à l'avenir.

Les participants et participantes ont souvent fait la distinction entre le climat plus général, lequel a été qualifié de « difficile » ou d'« incertain », et leur propre situation, qui était généralement décrite comme étant stable ou facile à gérer.

« Compte tenu de tout ce qui se passe dans le monde, de l'augmentation du coût de la vie et de l'incertitude associée aux guerres à l'étranger, je crois que beaucoup de choses vont mal en ce moment. Je crois qu'il y a aussi beaucoup de bonnes choses. » / [Traduction de l'anglais : *“Given what's going on in the world with the cost of living going up, and the uncertainty with wars overseas, I just think there's a lot of bad right now. I think there's a lot of good things as well.”*] – Jeune adulte de 25 à 34 ans qui ne réside pas à proximité d'un établissement des FAC, Est canadien, séance en anglais

Au moment d'évaluer leurs perspectives de carrière, la plupart des participants et participantes les ont qualifiées de bonnes ou d'excellentes, même lorsqu'ils décrivent des difficultés à court terme, comme la recherche d'emploi, le marché du travail concurrentiel ou les transitions qui s'opèrent dans leur secteur.

Les 18 à 24 ans avaient tendance à s'exprimer en termes plus ouverts et exploratoires. Malgré leur conscience de l'incertitude économique, ils et elles étaient plus enclins à décrire leur carrière comme étant « toujours en progression » et considéraient le climat incertain comme une étape du processus plutôt que comme une contrainte. Ce groupe s'est souvent dit persuadé d'avoir le temps de s'adapter, de suivre de nouvelles formations ou d'explorer différentes voies.

« Je suis actuellement à l'université, donc j'ai l'impression d'être dans une période adéquate pour saisir une bonne occasion. » / [Traduction de l'anglais : *“I'm currently in university, so I feel like there's... I'm in a decent space for good opportunity.”*] – Jeune adulte de 18 à 24 ans qui réside à proximité d'un établissement des FAC, Est canadien, séance en anglais

En revanche, les 25 à 34 ans ont fourni des évaluations plus pragmatiques et ancrées dans la réalité. Plusieurs se sont dits bien établis dans leur carrière, leurs relations ou leur vie de famille, ce qui leur donnait une perspective plus prudente, et plus consciente des risques. Pour ce groupe, les décisions professionnelles étaient décrites moins dans une optique de

possibilités que dans un contexte de stabilité, de perturbation et de répercussions à long terme.

« Ce n'est pas quelque chose que j'envisagerais, parce qu'il est super important pour moi d'offrir une enfance stable. Je ne dis pas que ce ne serait pas possible, mais j'ai entendu parler du chaos qui entoure beaucoup les parents qui ont des enfants et qui déménagent d'un endroit à l'autre sur un coup de tête ou à la suite d'une réaffectation. Il n'y a pas beaucoup de stabilité et c'est une chose à laquelle je tiens. » / [Traduction de l'anglais : *"It's not something that I would consider because being able to provide a stable childhood is super important to me. And I'm not saying that that wouldn't be the case, but I've heard a lot of chaos around parents who have their children, who move from space to space or on a whim, they're sent somewhere else. It's just not a lot of stability and that is something that I value."*] – Jeune adulte de 25 à 34 ans qui réside à proximité d'un établissement des FAC, Est canadien, séance en anglais

Sur le plan régional, les différences étaient subtiles. La concurrence sur les marchés de l'emploi, les défis relatifs à la mobilité géographique et la difficulté à trouver un poste qui cadre avec ses études ou son expérience sont revenus plus souvent dans l'Ouest du pays, en particulier à l'extérieur des grands centres urbains.

Les deux groupes d'âge partageaient le même point de vue quant à ce qui constitue une carrière attrayante. La stabilité et la sécurité d'emploi étaient systématiquement privilégiées, de même qu'une rémunération concurrentielle, la conciliation travail-vie personnelle et les possibilités de croissance et d'avancement. Pour plusieurs, le succès relevait moins de la passion ou du prestige, et davantage de la viabilité et de la qualité de vie.

« Je me sens bien, car j'ai l'impression que mon emploi est effectivement stable. » / [Traduction de l'anglais : *"I'm feeling good, because I feel like my job is actually stable."*] – Jeune adulte de 25 à 34 ans qui réside à proximité d'un établissement des FAC, Ouest canadien, séance en anglais

La proximité d'un établissement des FAC ne changeait pas de façon significative le regard posé sur la vie ou la carrière, mais elle façonnait subtilement la perception de la stabilité. En effet, les participants et participantes résidant à près d'un tel établissement étaient plus susceptibles de mentionner les emplois stables, de connaître les cheminements professionnels à long terme et d'avoir été indirectement exposés par l'intermédiaire de proches ou de la présence des FAC dans leur communauté. Ceux et celles vivant plus loin d'un établissement des FAC, en revanche, ont parlé de façon plus abstraite des options de carrière et ont exprimé une plus grande incertitude associée aux contraintes du marché du travail dans leur région.

« C'est un emploi au gouvernement. J'ai toujours entendu dire, vous savez, "deviens fonctionnaire ou militaire, et tu auras un bon salaire". » / [Traduction de l'anglais : *"It's a government job. I have always heard, you know, get in the government or in the military and you'll make good money."*] – Jeune adulte de 25 à 34 ans qui réside à proximité d'un établissement des FAC, Est canadien, séance en anglais

En somme, tous les groupes ont manifesté un optimisme modéré : même si les pressions externes pesaient lourdement à l'esprit, la majorité des gens se sentaient personnellement

capables d'aborder l'avenir. Les plus jeunes étaient souvent d'avis que l'incertitude ouvrait des possibilités, tandis que les participants et participantes plus âgés la percevaient dans une perspective de risque et de responsabilité.

Section B : Connaissance et impression des FAC

Les séances ont permis d'explorer les connaissances et impressions à l'égard des Forces armées canadiennes.

Le niveau de familiarité avec les FAC allait en général de faible à modéré, les connaissances étant souvent qualifiées de superficielles et non de détaillées ou d'éclairées. Même si la plupart des gens connaissaient au moins les FAC dans une certaine mesure en tant qu'institution, peu estimaient comprendre ce qu'elles font au quotidien, en quoi les carrières consistent concrètement ou comment la population civile pourrait interagir avec elles comme employeur.

Au fil des discussions sur les impressions générales des Forces armées canadiennes et de ses membres, les opinions étaient façonnées par un mélange de respect, d'admiration et de prudence, et reposaient sur une exposition indirecte plutôt que sur les expériences personnelles. Dans l'ensemble des groupes, on associait systématiquement les FAC au fait de servir le pays, à la discipline, au travail d'équipe et à un sentiment de fierté. Les participants et participantes ont souvent parlé de façon positive du dévouement requis pour servir et de l'importance du rôle des FAC, même s'ils n'emprunteraient pas personnellement cette voie.

« Elles protègent le Canada. Je leur dois mon respect et ma reconnaissance. » / [Traduction de l'anglais : "*They protect Canada. I have to give my respects, my appreciation.*"] – Jeune adulte de 18 à 24 ans qui ne réside pas à proximité d'un établissement des FAC, Ouest canadien, séance en anglais

Parallèlement, ces impressions positives s'accompagnaient souvent de préoccupations sur ce en quoi consiste réellement la vie dans les FAC. On a régulièrement mentionné les exigences physiques et mentales du service militaire, l'exposition à des situations stressantes ou traumatisantes, de même que les sacrifices personnels de la vie dans les Forces. Ces préoccupations ont généralement été évoquées spontanément au début des discussions, et étaient souvent formulées sous forme de suppositions ou d'observations indirectes plutôt que de relever d'expériences vécues.

Cette dualité, c'est-à-dire le respect allié à la prudence, était manifeste dans l'ensemble des régions et dans les deux groupes linguistiques. Même les gens qui ont dit tenir les membres des Forces armées canadiennes en haute estime ont souvent décrit l'organisation comme exigeante et éprouvante sur le plan émotionnel, en particulier ceux et celles dont un proche avait déjà servi dans les FAC. Ces liens personnels avaient tendance à renforcer l'admiration à l'égard de la résilience des membres des FAC, tout en amplifiant la conscience des éventuelles contraintes associées au service.

Chez les participants et participantes qui n'avaient aucun lien personnel avec les FAC, en revanche, les impressions étaient plus abstraites et fortement influencées par la représentation qui en est faite dans les médias, de même que par les stéréotypes. Pour ce groupe, les Forces

armées canadiennes étaient souvent perçues comme étant intenses, disciplinées, exigeantes sur le plan physique, avec peu de transparence quant aux réalités quotidiennes du service en dehors du combat ou des déploiements.

« Je pense que c'est plutôt ça la plus grande peur qui tourne autour de l'armée, c'est comme un jour partir plus que jamais revenir. » – Jeune adulte de 18 à 24 ans qui ne réside pas à proximité d'un établissement des FAC, Canada, séance en français

Les 18 à 24 ans avaient tendance à voir les Forces armées canadiennes avec curiosité et ouverture, même lorsque leurs connaissances étaient limitées. Les membres de ce groupe étaient plus disposés à dire qu'ils en savaient peu à ce sujet et qu'ils étaient ouverts à apprendre. À l'inverse, les 25 à 34 ans étaient plus prudents et calculateurs, filtrant souvent leurs impressions dans le contexte de préoccupations concernant la vie de famille, la stabilité et les répercussions personnelles à long terme.

« Dans l'armée, ils ont une mobilité constante. C'est-à-dire, qu'ils bougent beaucoup. Les missions font en sorte qu'ils se déplacent beaucoup, et cet aspect fragilise vraiment l'aspect familial et pour moi la famille, elle est sacrée. » – Jeune adulte de 18 à 24 ans qui ne réside pas à proximité d'un établissement des FAC, Canada, séance en français

Dans l'ensemble, la familiarité avec les FAC demeurait limitée et inégale, et les connaissances reposaient davantage sur l'exposition indirecte et sur les stéréotypes que sur une réelle compréhension. Même si on avait de l'organisation et de ses membres une opinion largement positive, les Forces armées canadiennes étaient le plus souvent perçues comme étant opaques et difficiles à comprendre, en particulier en tant qu'employeur.

Section C : Les FAC comme option de carrière

Nous avons ensuite exploré les perceptions des Forces armées canadiennes comme option de carrière et en quoi celle-ci répond aux aspirations professionnelles.

Invités à envisager les FAC comme choix de carrière, les participants et participantes ont eu des réactions mesurées et conditionnelles plutôt que de rejeter complètement l'idée. L'intérêt initial était souvent modeste, reposant sur les connaissances limitées et les suppositions évoquées avec les impressions du début de la séance. Cependant, alors que de l'information plus concrète au sujet des carrières dans les FAC leur était graduellement présentée, plusieurs ont revu leurs opinions et sont devenus plus réceptifs à cette possibilité.

Dans tous les groupes, l'idée d'une carrière dans les FAC a été évaluée à la lumière d'un ensemble uniforme de critères personnels, notamment la stabilité, la rémunération, la conciliation travail-vie personnelle, les possibilités de croissance et la sécurité à long terme. Les FAC ont été perçues comme cadrant bien avec plusieurs de ces dimensions. On a fréquemment relevé que la structure, les avantages sociaux et les possibilités de formation associés aux FAC pouvaient être comparés avantageusement aux emplois civils, en particulier dans un climat économique incertain.

« Je pense que c'est une bonne expérience – par exemple, être en forme physiquement et mentalement. Je connais des gens qui n'aiment pas être séparés de leur famille, mais je crois que ça pourrait être une bonne expérience. » / [Traduction de l'anglais : *"I think it's*

a good experience, like, being physically fit, mentally fit. I know some people don't like to be, like, detached from their family, but I think it could be a good experience.”] – Jeune adulte de 18 à 24 ans qui ne réside pas à proximité d'un établissement des FAC, Est canadien, séance en anglais

Parallèlement, les participants et participantes ont exprimé clairement que cette concordance sur papier ne se traduisait pas automatiquement en compatibilité personnelle. Les inquiétudes concernant le déploiement, les déménagements, le temps passé loin de sa famille et les risques inhérents au service militaire, dont la possibilité d'aller au combat ou de subir des blessures, demeuraient pour plusieurs des obstacles considérables. Ces craintes étaient particulièrement marquées chez les 25 à 34 ans, qui étaient plus susceptibles d'avoir une carrière, des relations ou une vie de famille établies.

« Si l'on veut fonder une famille ou même juste avoir une relation avec quelqu'un, ça risque de peser lourdement sur cette personne, à moins qu'elle ne soit, elle aussi, dans l'armée. Mais si l'on veut avoir des enfants, ça semble difficile de naviguer la réalité d'élever des enfants quand l'un des parents est toujours absent – ou les deux. » / [Traduction de l'anglais : *“If you want to have a family or even just a partner, that's probably going to put a lot of strain on that person, unless they're also in the military. But then if you want to have children, that just seems like a hard job to navigate raising children if one person's always away, or if you're both away.”*] – Jeune adulte de 25 à 34 ans qui ne réside pas à proximité d'un établissement des FAC, Ouest canadien, séance en anglais

Les plus jeunes, soit les 18 à 24 ans, faisaient en général preuve d'une plus grande ouverture. Mais si, dans ce groupe, on reconnaissait les mêmes risques, on les jugeait plus abstraits ou gérables, et on était plus disposé à accepter des compromis en échange de la formation, de l'expérience ou des occasions à long terme.

« J'aime voir la variété d'emplois qui existent. C'est beaucoup plus convivial, et ça m'amène à réfléchir et à songer qu'il y a des possibilités pour moi dans les divers métiers techniques offerts. » / [Traduction de l'anglais : *“I like seeing the variety of jobs there are. It's much friendlier, and it makes me start thinking and brainstorming that there is a possibility for me here with these different technical jobs that they're offering.”*] – Jeune adulte de 18 à 24 ans qui ne réside pas à proximité d'un établissement des FAC, Ouest canadien, séance en anglais

Au fil de la discussion, les participants et participantes se sont vu présenter de l'information plus concrète, et plusieurs sont devenus plus réceptifs à l'idée d'une carrière dans les FAC. Les renseignements sur la diversité des emplois, les études subventionnées, la stabilité d'emploi, les avantages sociaux et les possibilités de formation payées en ont amené plusieurs à réévaluer leurs suppositions du début de la séance et à voir les FAC comme employeur de façon plus favorable. En général, les FAC cadraient bien avec un grand nombre des principes privilégiés par les jeunes adultes pour leur carrière, y compris la stabilité, le salaire et les avantages sociaux concurrentiels, l'acquisition de compétences et les possibilités d'avancement. L'ensemble complet d'avantages sociaux comprenant une assurance maladie, un régime de retraite et la sécurité d'emploi a été considéré comme attrayant et de plus en plus rare sur le marché des emplois civils.

La description suivante concernant la récente hausse salariale a été présentée aux groupes :

Le 8 août, le gouvernement du Canada a annoncé des améliorations au régime de rémunération et d'avantages sociaux des membres des Forces armées canadiennes devant être mises en œuvre au cours des douze prochains mois. Ces améliorations comprendront des augmentations de la solde totale, des indemnités de recrutement et de rétention, de même que d'autres indemnités en reconnaissance de la nature unique et exigeante du service militaire.

La hausse salariale a été bien accueillie et interprétée comme un signe que l'organisation investissait dans la modernisation et le maintien en service. Bien que certains aient dit avoir besoin de renseignements plus précis sur les salaires de départ et leur progression pour évaluer pleinement sa portée, personne n'a perçu la hausse de façon négative.

« J'allais seulement dire que je suis d'accord avec cela, parce que les gens qui font cela subissent probablement beaucoup de stress mental et physique. Ils méritent donc cette rémunération, selon moi. » / [Traduction de l'anglais : *“I was just going to say I approve of this, because the people who do this probably undergo a lot of mental and physical stress. So, I think that they deserve the compensation.”*] – Jeune adulte de 25 à 34 ans qui ne réside pas à proximité d'un établissement des FAC, Ouest canadien, séance en anglais

Une description de la Force de réserve a ensuite été lue aux groupes :

Les Forces armées canadiennes offrent la possibilité de servir dans la Réserve, qui constitue une partie essentielle de l'Armée de terre, de la Marine et de l'Aviation. Les réservistes servent à temps partiel, généralement le soir et le week-end, tout en occupant un emploi civil ou en poursuivant des études postsecondaires. Ils peuvent choisir de se déployer en fonction de leur situation, en servant à l'étranger ou chez eux, dans leur communauté locale.

L'option de s'enrôler dans la Force de réserve a suscité un intérêt important, en particulier chez les plus jeunes, soit les 18 à 24 ans, et chez les personnes ne résidant pas à proximité d'un établissement des FAC. Plusieurs voyaient la Réserve comme une façon moins risquée d'explorer le service militaire, d'acquérir des compétences et d'arrondir son revenu sans s'engager pleinement dans une carrière militaire à temps plein.

« Entendre qu'on peut quand même se concentrer sur ses études postsecondaires tout en recevant sa formation de réserviste, avec la possibilité de choisir un déploiement... c'est plutôt attrayant. » / [Traduction de l'anglais : *“Hearing that you can still focus on getting your post-secondary education while then being trained as a Reserve with the ability to choose to deploy... that's pretty appealing.”*] – Jeune adulte de 18 à 24 ans qui ne réside pas à proximité d'un établissement des FAC, Est canadien, séance en anglais

Les groupes de 25 à 34 ans, en revanche, se sont montrés plus prudents quant à l'aspect pratique de se joindre à la Force de réserve, se demandant souvent si cela pouvait raisonnablement s'intégrer au travail civil à temps plein ou aux responsabilités familiales.

Enfin, une description des possibilités d'études subventionnées a été présentée :

Les Forces armées canadiennes offrent la prise en charge intégrale des frais de scolarité et un salaire de départ d'environ 52 000 \$ par an dans le cadre du Programme d'instruction et d'études subventionnées à l'intention des militaires du rang (PIESMR). Ce programme couvre les cours approuvés dans les collèges et universités canadiens pour les métiers liés au domaine militaire, aidant ainsi les membres à acquérir les compétences nécessaires pour occuper des postes exigeants et évoluer professionnellement. Les diplômés ont la garantie d'obtenir un emploi dans les FAC, avec des salaires qui augmentent en fonction de l'expérience et des promotions. L'engagement de service est de deux mois pour chaque mois d'études financées.

Les possibilités d'études subventionnées se sont démarquées comme étant les plus intéressants de tous les incitatifs abordés. Plusieurs participants et participantes se sont dits surpris de l'ampleur du soutien financier offert pour la formation et les études postsecondaires, de même que par la sécurité d'emploi garantie une fois les études terminées. Cet incitatif a interpellé le plus fortement les 18 à 24 ans, pour qui il s'agissait d'une façon de réduire le fardeau financier de l'éducation tout en leur permettant d'acquérir des compétences améliorant leur employabilité. Les 25 à 34 ans voyaient eux aussi les études subventionnées de façon favorable, mais se sentaient moins concernés compte tenu de l'étape où ils se trouvaient dans leur vie.

« Oui, j'ai deux enfants. Ma décision est pas mal prise : je vais désormais les pousser à le faire. Il faut être dans l'armée, terminer ses études et servir jusqu'au bout – après cela, on a de la stabilité dans la vie. C'est donc très intéressant pour moi. » / [Traduction de l'anglais : *“Yeah, I have two kids. I'm pretty much sure I'm pushing them from now on to just do it. You have to be in the military, get your studies done, get your service done, then you'll be stable in life. So, this is very interesting for me.”*] – Jeune adulte de 25 à 34 ans qui ne réside pas à proximité d'un établissement des FAC, Ouest canadien, séance en anglais

En somme, les Forces armées canadiennes étaient en général perçues comme une carrière qui cadre bien avec de nombreux principes d'importance, comme la stabilité, les avantages sociaux, la formation et un travail qui a un sens, mais qui nécessite aussi des compromis considérables. Le niveau d'intérêt pouvait être influencé, et les groupes se sont montrés plus ouverts à l'idée d'une carrière dans les FAC à mesure qu'ils recevaient de l'information plus précise et concrète à ce sujet. L'âge et le stade de la vie ont joué un rôle critique : les participants et participantes plus jeunes étaient plus disposés à y réfléchir, tandis que ceux plus âgés étaient davantage limités par leurs responsabilités actuelles.

Section D : Préférences en matière de communication

Les séances de discussion se sont conclues par une exploration des préférences en matière de communication et des réactions à l'égard de l'une des deux campagnes de communication des FAC : *Professions prioritaires (vidéos sur le secteur)* et *Publicités sur les professions (soldat des blindés)*. Pour la campagne *Professions prioritaires (vidéos sur le secteur)*, deux concepts ont été présentés, chacun comprenant le scénarimage d'une vidéo et un exemple de publicité statique. Pour la campagne *Publicités sur les professions (soldat des blindés)*, trois vidéos complémentaires ont été présentées : un flash publicitaire, une vidéo de présentation de la profession et une vidéo de « marche-causerie ».

Les participants et participantes ont exprimé clairement le désir de communications plus accessibles, transparentes et informatives de la part des Forces armées canadiennes. Même si plusieurs avaient déjà vu des publicités des FAC, la plupart jugeaient que cette exposition antérieure ne leur avait pas vraiment permis de mieux comprendre les carrières dans les FAC ou ne les avait pas aidés à déterminer si l'organisation pourrait leur convenir personnellement.

Lorsque les participants et participantes se sont remémoré les publicités des FAC vues dans le passé, leurs souvenirs étaient le plus souvent centrés sur les images d'action de haute intensité, représentant souvent l'entraînement physique, des aéronefs, des navires ou des scènes liées au combat. Même si ce type de contenu était en général jugé accrocheur, il venait renforcer la perception limitée des FAC centrée sur le soldat et ne réussissait pas à communiquer la diversité des postes.

« Je vois effectivement les publicités dans les médias sociaux, habituellement pour des rôles plus pratiques, parce que ça fait des photos *cool* avec ces personnes, mais où est ma place dans tout cela? » / [Traduction de l'anglais : *"I do get the ads on social media as well, typically roles that are a bit more hands-on, because they can do cool photos of them, but where would I fit?"*] – Jeune adulte de 25 à 34 ans qui ne réside pas à proximité d'un établissement des FAC, Ouest canadien, séance en anglais

On a exprimé une forte préférence pour les communications misant d'abord sur le numérique, en particulier sur les plateformes utilisées régulièrement. Les médias sociaux, comme YouTube, Instagram, TikTok, Facebook et Reddit, ont été systématiquement relevés comme plateformes les plus efficaces où publier du contenu sur les FAC. Le contenu vidéo de format court intéressait particulièrement les plus jeunes, soit les 18 à 24 ans, tandis que les 25 à 34 ans ont aussi relevé la valeur de publier des renseignements plus détaillés sur les plateformes de recherche d'emploi.

« Je crois que si l'on veut attirer les jeunes dans les Forces, il faudra privilégier les médias sociaux, que ce soit Facebook, TikTok ou Instagram. » / [Traduction de l'anglais : *"I think if they're wanting to get younger people into the forces. It's going to be social media based, whether that's Facebook, TikTok, or Instagram."*] – Jeune adulte de 18 à 24 ans qui réside à proximité d'un établissement des FAC, Ouest canadien, séance en anglais

Outre les canaux numériques, on a aussi souligné l'importance d'initiatives de sensibilisation en personne ou à l'échelle locale, notamment pour accroître la visibilité auprès des personnes qui connaissent moins les FAC. Les initiatives sur les campus ont souvent été relevées comme moyen efficace de rejoindre un public plus jeune, tandis que les événements communautaires,

les salons de l'emploi et les partenariats avec les écoles ou les établissements de formation permettraient de rejoindre de façon crédible une plus grande partie de la population.

Réactions globales au matériel des campagnes

Les participants et participantes ont exprimé leur préférence pour les messages qui semblent authentiques, humains et ancrés dans la réalité, plutôt que ceux exagérément spectaculaires ou stylisés.

Commentaires détaillés : campagne *Professions prioritaires* (vidéos sur le secteur)

Cette campagne a suscité des réactions allant de partagées à modérément positives. On a compris quelle était son intention, soit de mettre en évidence des postes précis qui sont recherchés au sein des FAC, et on a aimé que les concepts nomment les professions et qu'ils montrent divers environnements et contextes dans lesquels les membres des FAC pourraient travailler.

Plusieurs ont toutefois trouvé que les concepts n'expliquaient pas suffisamment en quoi consistent vraiment les emplois, pourquoi ils sont importants et comment on pourrait s'imaginer les occuper. Les concepts ont souvent été qualifiés d'instructifs, mais de ternes sur le plan émotionnel, et leur capacité à susciter l'intérêt ou à motiver les gens à passer à l'action était limitée.

On a aussi relevé que les concepts de la campagne *Professions prioritaires* (vidéos sur le secteur) avaient tendance à renforcer les stéréotypes familiers sur les FAC. En effet, les éléments visuels mettant l'accent sur l'intensité, le caractère physique et le service en uniforme ont souvent amené les gens à décrire les concepts comme étant centrés sur l'image du soldat avec un penchant pour le combat, même lorsque des postes de non-combattants étaient mentionnés.

« Je trouve que c'est comme ça démontre bien comme cet emploi-là, ça comme pour le monde serait intéressé à un emploi comme ça, ce serait court. Mais ça démontre pas vraiment comme les dangers qui viennent avec. Je ne sais pas si cet emploi spécifique dans l'armée, il voyait beaucoup de dangers. » – Jeune adulte de 18 à 24 ans qui réside à proximité d'un établissement des FAC, Canada, séance en français

Les publicités statiques ont en général été préférées aux scénarimages; elles étaient jugées plus lumineuses, plus personnelles et plus invitantes, en particulier celles représentant des personnes issues de la diversité. Malgré tout, on a dit souhaiter voir davantage les personnes derrière les emplois, en particulier les visages et le contexte personnel, pour que les gens puissent s'y reconnaître davantage.

Dans l'ensemble, on était d'avis que le contenu de la campagne *Professions prioritaires* (vidéos sur le secteur) pourrait être utile comme matériel complémentaire ou de référence, en particulier sur le site Forces.ca, mais qu'il était plutôt de nature informative sans vraiment parvenir à lui seul à motiver les gens à passer à l'action.

Commentaires détaillés : campagne *Publicités sur les professions (soldat des blindés)*

La campagne *Publicités sur les professions (soldat des blindés)* a été bien reçue, et les réactions étaient semblables d'un groupe à l'autre. Les vidéos, qualifiées à plusieurs reprises de crédibles, de captivantes et de réellement instructives, dressaient un portrait clair de ce en quoi consiste concrètement une carrière dans les FAC.

En voyant de véritables membres des FAC expliquer leur rôle dans leurs propres mots, on pouvait mieux comprendre les responsabilités au quotidien, les aptitudes requises et l'environnement de travail. L'approche humaine, à la première personne, était considérée comme plus fiable que les publicités classiques, et permettait aux gens de s'y reconnaître.

« Avoir des personnes dans ces fonctions témoigner de ce qu'elles font au quotidien inciterait probablement davantage les gens à s'enrôler, si ça les intéresse, car ils en sauraient plus à ce sujet; ils auraient une vraie personne qui leur en parle. » / [Traduction de l'anglais : “*People who are in these positions and then share what they do daily would probably intrigue more people to join if they wanted to because they would know more about it; they'd have a real person speaking about it.*”] – Jeune adulte de 25 à 34 ans qui ne réside pas à proximité d'un établissement des FAC, Est canadien, séance en anglais

On a aimé le ton direct des vidéos, et que l'accent soit mis sur les explications plutôt que sur la persuasion.

Le format de marche-causerie, en particulier, permettait au public de s'imaginer dans ce poste, et rendait ainsi les FAC plus accessibles et moins intimidantes.

Le flash publicitaire, même s'il était accrocheur, était moins efficace à lui seul, puisqu'il ne fournissait pas suffisamment de renseignements de fond. Les participants et participantes ont systématiquement souligné que, plus on leur présentait des détails concrets, plus leur intérêt augmentait.

La vidéo de présentation a été perçue plus favorablement que le flash publicitaire, puisqu'elle précisait le contexte de la profession en vedette.

Dans tous les groupes d'âge, on souhaitait vivement que les vidéos affichent plus de texte à l'écran, en particulier des légendes concises liées aux responsabilités, à la durée de la formation, au salaire, aux compétences et au cheminement professionnel. Lorsqu'il y avait de la musique, on préférait qu'elle soit minimaliste et discrète de façon à ne pas distraire du contenu ou renforcer les stéréotypes de combat.

« Même à la toute fin, prendre le temps d'afficher une liste des rôles en question qu'on pourrait prendre en capture d'écran et relire. » / [Traduction de l'anglais : “*Even at the very end, taking time to have a list of the actual roles and you can screenshot that, and you can re-read it.*”] – Jeune adulte de 25 à 34 ans qui réside à proximité d'un établissement des FAC, Ouest canadien, séance en anglais

La campagne *Publicités sur les professions (soldat des blindés)* a suscité plus d'enthousiasme auprès des 18 à 24 ans, tandis que les 25 à 34 ans l'ont trouvée crédible et

informative, même s'ils étaient moins enclins à trouver ces emplois pertinents pour eux personnellement compte tenu du stade où ils en étaient dans leur vie.

Dans l'ensemble, on était d'avis que, pour être efficaces, les communications des FAC devaient privilégier la clarté plutôt que le spectacle, les vraies personnes plutôt que les messages abstraits, et l'information plutôt que la persuasion. Le contenu qui permettait aux gens de comprendre les postes, les cheminements et les attentes a été jugé beaucoup plus percutant que les publicités traditionnelles sur le recrutement.

Conclusions

Ensemble, les constatations tirées des deux phases de l'étude mettent en évidence les mêmes défis et les mêmes occasions pour les Forces armées canadiennes en matière de recrutement. Les jeunes adultes ont des opinions qui sont caractérisées par leur faible niveau de familiarité, mais leurs impressions sous-jacentes sont généralement positives. Ils et elles en connaissent peu au sujet des carrières dans les FAC, mais font preuve d'une certaine ouverture à cet égard si ces perspectives cadrent avec leurs aspirations. Par ailleurs, les perceptions quant aux répercussions d'une carrière dans les FAC sur la vie personnelle et familiale, de même que la notion de danger et de risque et la possibilité de discrimination, revêtent beaucoup de poids sur la volonté des jeunes adultes d'envisager cette option.

Une connaissance limitée, mais des impressions favorables

Un point central qui ressort de cette étude est la connaissance limitée qu'ont les jeunes adultes des Forces armées canadiennes, à la fois comme organisation et comme employeur potentiel. Très peu de gens estiment bien connaître les FAC ou les types de carrière qui y sont offerts. Le volet qualitatif, en particulier, laisse entendre que les opinions sont influencées par les nouvelles et les stéréotypes, et non par la curiosité personnelle.

La plupart des jeunes adultes ont toutefois une impression favorable des Forces armées canadiennes, ce qui suggère que les bases de leur réputation créent une certaine ouverture latente à l'égard de l'organisation. Mais si la plupart des jeunes adultes ne considèrent pas activement une carrière dans les FAC, leurs opinions ne sont pas fermement négatives ni immuables. En fait, ils et elles respectent et admirent les personnes qui servent, et sont conscients des sacrifices qu'ils croient requis par les membres des FAC. Le fait d'avoir un lien personnel avec les Forces armées canadiennes vient renforcer la compréhension des FAC, mais aussi de la nature exigeante d'une carrière militaire.

Un intérêt modeste pour une carrière dans les FAC

L'intérêt actuel pour une carrière dans les FAC est seulement modeste; une minorité considère qu'il s'agirait d'une bonne option pour elle, et très peu de gens trouvent qu'il s'agirait d'une excellente option. Les jeunes adultes admettent toutefois très peu connaître les possibilités de carrière au sein des FAC, ce qui dénote une nette occasion d'éducation. Dans les deux volets de l'étude, la présentation d'information sur les diverses carrières et options dans les FAC a mené à une plus grande ouverture quant aux perspectives.

Certaines tendances se sont dégagées quant aux groupes démographiques les plus ouverts à une carrière dans les FAC. D'abord, l'exposition et la familiarité, que ce soit par le fait de résider à proximité d'un établissement des FAC ou de connaître un membre des FAC, étaient associées à une probabilité accrue de s'enrôler. Il convient aussi de souligner que divers groupes ethnoculturels, dont les personnes d'origine sud-asiatique, les personnes noires et les Autochtones, se sont montrés plus ouverts à ces perspectives.

Concordance avec les objectifs de carrière et le style de vie

Les jeunes adultes se montrent relativement pragmatiques lorsqu'il est question de leurs objectifs de carrière : la stabilité et l'équilibre sont plus souvent privilégiés que la passion et le prestige. Pour certains de ces aspects pratiques, comme la rémunération intéressante et la sécurité d'emploi, on voit déjà une concordance entre les objectifs personnels et une carrière dans les FAC.

Même si les FAC ne faisaient pas partie des carrières de choix au début de l'étude, plusieurs des avantages offerts par l'organisation attirent les jeunes adultes. Les études subventionnées en sont un exemple, en particulier chez les 18 à 24 ans. Elles constituent un moyen pratique de réduire les obstacles financiers à l'éducation tout en permettant d'acquérir des compétences améliorant l'employabilité, lesquelles pourraient être transférées à des carrières civiles.

Même si la présentation des options de carrière et des avantages a nettement influencé l'ouverture à l'égard des FAC, certaines difficultés persistent. Dans l'ensemble, les préoccupations qui dissuadent d'envisager une carrière dans les FAC découlent principalement des répercussions sur la vie personnelle et le style de vie. Les jeunes adultes se montrent par exemple sceptiques à l'idée que les Forces armées canadiennes leur permettent de concilier travail et vie personnelle ou leur offrent un environnement de travail flexible. L'éloignement de la maison et de la famille de même que les déménagements fréquents sont aussi des facteurs dissuasifs. Certaines personnes, en particulier chez les Canadiens et Canadiennes d'origine ethnoculturelle diversifiée, s'inquiètent en outre de la discrimination. Enfin, la possible exposition au danger et au combat constitue également un obstacle important. Les cas anecdotiques, les relations personnelles et la représentation dans les médias ont la capacité de renforcer ces croyances, compte tenu de la connaissance relativement limitée des FAC chez les jeunes adultes d'aujourd'hui. Des communications proactives, centrées précisément sur de véritables personnes et sur la transmission d'information précise, peuvent permettre de remettre en question les idées préconçues.

Les préférences en matière de communication : l'authenticité et l'éducation

Les résultats du volet qualitatif indiquent que ce sont l'authenticité, les vraies personnes et les expériences du quotidien qui interpellent plus fortement les jeunes adultes. Les Forces armées canadiennes sont perçues comme étant opaques, et les gens ne se font pas une idée claire de la réalité quotidienne. Les Canadiens et Canadiennes ont réagi très favorablement à l'explication du travail par les membres des FAC dans la campagne *Publicités sur les professions (soldat des blindés)*. Cette approche humaine, à la première personne, était considérée comme plus fiable que les publicités classiques, et permettait aux gens de s'y reconnaître.

Les jeunes adultes préfèrent que les communications misent d'abord sur le numérique. Ils et elles s'attendent à voir des publicités et des communications sur les FAC sur les médias sociaux, mais consulteraient probablement les sites Web des FAC ou du gouvernement pour trouver des renseignements plus détaillés.

Annexe A : Rapport de méthodologie quantitative

Méthodologie du sondage

Pour la phase quantitative, Earnscliffe a réalisé un sondage national en ligne auprès de 4 050 Canadiens et Canadiennes adultes (au sein de la population générale). La méthodologie a été conçue de façon à assurer l'inclusion d'un important groupe cible, soit les adultes de 18 à 34 ans.

Conception du questionnaire

Le questionnaire de l'étude a été conçu par Earnscliffe, en collaboration avec les Forces armées canadiennes (FAC), puis a été remis à Léger pour le travail sur le terrain. Le sondage a été proposé en français et en anglais, et les gens ont pu y répondre dans la langue de leur choix. Toutes les questions étaient obligatoires, à l'exception de la dernière question ouverte, qui donnait l'occasion d'ajouter des commentaires à l'intention des Forces armées canadiennes.

Conception et sélection de l'échantillon

Le plan d'échantillonnage de l'étude a été conçu par Earnscliffe, en collaboration avec les FAC, et l'échantillon a été sélectionné par Léger à partir des instructions d'Earnscliffe. Les sondages ont été réalisés à partir du panel à participation volontaire de Léger, ainsi que d'autres panels à participation volontaire sous-traités par Léger. La dactyloscopie numérisée a permis de veiller à ce que personne ne réponde plus d'une fois au sondage en ligne. Le tableau suivant présente l'échantillon cible, ainsi que l'échantillon réel utilisé :

Catégorie démographique	Répartition, en %	Échantillon cible	Échantillon réel
Région			
Atlantique	6 %	233	241
Québec	21 %	853	851
Ontario	40 %	1 599	1 613
Prairies	7 %	276	288
Alberta	12 %	475	493
Colombie-Britannique	14 %	550	564
Genre			
Hommes	51 %	2 030	2 016
Femmes	49 %	1 970	1 998
Âge			
18 à 24 ans	24 %	960	973
25 à 34 ans	76 %	3 040	3 077
Total	100 %	4 000	4 050

Collecte des données

Le sondage en ligne, d'une durée moyenne de 13 minutes, s'est déroulé en français et en anglais du 31 octobre au 17 novembre 2025. Il a été pris en charge par Léger à partir de son panel en ligne exclusif.

Pondération

En plus de fixer des quotas, nous avons pondéré les données en fonction de l'âge, du genre et de la région de façon à représenter la population canadienne, selon les données de Statistique Canada.

Contrôle de la qualité

La qualité du panel de Léger est activement vérifiée au moyen de diverses approches (dactyloscopie numérisée, mesures de qualité dans le sondage, exigences pour l'obtention de l'incitatif, etc.) de façon à ce que les réponses ne soient recueillies qu'auprès de membres canadiens légitimes.

Résultats

Répartition définitive

Un total de 6 117 personnes ont accédé au sondage en ligne; 4 050 d'entre elles ont été considérées comme étant admissibles et ont répondu au sondage. Le taux de réponse pour ce sondage était de 7 %.

Nombre total d'accès au sondage :	6 117
Sondages achevés :	4 050
Répondants non admissibles ou éliminés :	1 592
Quota dépassé :	55
Sondages interrompus ou abandonnés :	420
Non résolus (U) :	54 032
Invitations par courriel retournées :	65
Invitations par courriel sans réponse :	53 967
Admissibles sans réponse (IS) :	420
Répondants admissibles, mais qui ont abandonné :	420
Admissibles avec réponse (R) :	4 143
Sondages terminés non admissibles – quota atteint :	0
Sondages terminés non admissibles – autres raisons :	93
Sondages terminés admissibles :	4 050
Taux de réponse = $R/(U + IS + R)$: %	7 %

Biais de non-réponse

Les répondants et répondantes au sondage ont été sélectionnés à partir d’une liste de personnes ayant accepté volontairement de participer à des sondages en s’inscrivant à un panel en ligne. La notion de non-réponse est plus complexe pour ce type d’étude que pour celles reposant sur un échantillon probabiliste aléatoire dont la base d’échantillonnage peut, du moins en théorie, comprendre l’ensemble de la population étudiée. Dans de tels cas, un biais de non-réponse peut être introduit à plusieurs étapes avant l’invitation à participer à ce sondage en particulier, sans parler de la décision de répondre ou non à une question précise du sondage.

Marge d’erreur

Les répondants et répondantes ont été sélectionnés à partir d’une liste de personnes qui se sont portées volontaires pour participer à des sondages en ligne ou s’y étant inscrites. Puisque l’échantillon utilisé s’appuie sur des personnes s’étant originalement portées volontaires pour participer au panel, aucune estimation formelle de l’erreur d’échantillonnage ne peut être calculée. Les résultats de tels sondages ne peuvent être décrits comme étant statistiquement représentatifs de la population cible. Le traitement de l’échantillon non probabiliste est conforme aux Normes pour la recherche sur l’opinion publique effectuée par le gouvernement du Canada pour les sondages en ligne.

Profil démographique des répondants et répondantes

Le sondage en ligne a été mené auprès de 4 050 Canadiens et Canadiennes à partir du panel de Léger. Les données ont été pondérées en fonction de l’âge, du genre et de la région de façon à représenter la population canadienne, selon les données de Statistique Canada.

Outre les questions de recrutement essentielles et les questions sur les Forces armées canadiennes à la base de la recherche, le sondage comprenait d’autres questions d’ordre démographique. Le profil des personnes sondées est présenté ci-dessous.

Tableau 1 – Caractéristiques démographiques

Caractéristique	Catégories	% de répondant(e)s
Genre	Hommes	50 %
	Femmes	49 %
	Autre identité de genre	1 %
Âge	18 à 24 ans	24 %
	25 à 34 ans	76 %
Identité	Personnes autochtones, c.-à-d. membres des Premières Nations, métisses ou inuites	7 %
	Membres d’un groupe racisé	20 %
	Membres de la communauté 2ELGBTQi+	13 %
	Aucune de ces réponses	62 %
	Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	2 %

Tableau 2 – Caractéristiques démographiques (suite)

Caractéristique	Catégories	% de répondant(e)s
Province ou territoire	Colombie-Britannique	14 %
	Alberta	12 %
	Saskatchewan	3 %
	Manitoba	4 %
	Ontario	40 %
	Québec	21 %
Origines ethno-culturelles	Personne blanche	62 %
	Personne d'origine sud-asiatique	11 %
	Personne chinoise	7 %
	Personne noire	8 %
	Personne asiatique de l'Est ou du Sud-Est	3 %
	Personne arabe ou d'Asie de l'Ouest	3 %
	Autochtone	7 %
	Personne d'origine latino-américaine	2 %
	Autre	2 %
Niveau de scolarité	8 ^e année ou moins	0 %
	Études secondaires en partie	4 %
	Diplôme d'études secondaires ou équivalent	20 %
	Apprentissage enregistré ou diplôme ou certificat d'une école de métiers	3 %
	Collège, cégep, ou certificat ou diplôme non universitaire	19 %
	Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	6 %
	Baccalauréat	31 %
	Diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	15 %
	Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	1 %
Revenu	Moins de 20 000 \$	7 %
	De 20 000 \$ à moins de 40 000 \$	11 %
	De 40 000 \$ à moins de 60 000 \$	15 %
	De 60 000 \$ à moins de 80 000 \$	14 %
	De 80 000 \$ à moins de 100 000 \$	14 %
	De 100 000 \$ à moins de 150 000 \$	20 %
	150 000 \$ et plus	12 %
	Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	6 %

Tableau 27 – Caractéristiques démographiques (suite)

Caractéristique	Catégories	% de répondant(e)s
Taille de la communauté	Population de 100 000 personnes ou plus	56 %
	Population de 30 000 à 99 999 personnes	18 %
	Région rurale/éloignée	19 %
	Population de 1 000 à 29 999 personnes	15 %
	Population comptant moins de 1 000 personnes	4 %
	Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	7 %

Annexe B : Rapport de méthodologie qualitative

Méthodologie

Earncliffe a réalisé au total 12 séances de discussion : trois séances ont été menées auprès de personnes de 18 à 24 ans ne résidant pas à proximité d’un établissement des FAC (une en anglais dans l’Est canadien, une en anglais dans l’Ouest canadien, et une en français dans l’ensemble du pays). Trois séances ont été menées auprès de personnes de 18 à 24 ans qui résident à proximité d’un établissement des FAC (une en anglais dans l’Est canadien, une en anglais dans l’Ouest canadien, et une en français dans l’ensemble du pays). Trois séances ont été menées auprès de personnes de 25 à 34 ans ne résidant pas à proximité d’un établissement des FAC (une en anglais dans l’Est canadien, une en anglais dans l’Ouest canadien, et une en français dans l’ensemble du pays). Enfin, trois séances ont été menées auprès de personnes de 25 à 34 ans qui résident à proximité d’un établissement des FAC (une en anglais dans l’Est canadien, une en anglais dans l’Ouest canadien, et une en français dans l’ensemble du pays).

Les groupes ont été formés en fonction de la langue officielle dans laquelle les participants et participantes étaient les plus à l’aise, ainsi qu’en fonction de l’emplacement géographique, de façon à accommoder les différents fuseaux horaires. Les personnes qui souhaitaient participer à une séance dans une autre langue que celle pour laquelle elles avaient été recrutées ont été invitées à une autre séance dans la langue et le fuseau horaire qui leur convenaient.

Calendrier des séances et composition des groupes de discussion

Séance	Groupe cible	Région/langue	N ^{bre} de personnes recrutées	N ^{bre} de participants
Lundi 1 ^{er} décembre 2025				
1	Jeunes adultes de 18 à 24 ans ne demeurant pas à proximité d’une base, d’une escadre ou d’un CMR	Est du Canada (anglais)	8	8
2	Jeunes adultes de 18 à 24 ans ne demeurant pas à proximité d’une base, d’une escadre ou d’un CMR	Canada (français)	8	8
3	Jeunes adultes de 18 à 24 ans ne demeurant pas à proximité d’une base, d’une escadre ou d’un CMR	Ouest du Canada (anglais)	8	6
Mardi 2 décembre 2025				
4	Jeunes adultes de 18 à 24 ans demeurant à proximité d’une base d’une escadre ou d’un CMR	Est du Canada (anglais)	8	6
5	Jeunes adultes de 18 à 24 ans demeurant à proximité d’une base d’une escadre ou d’un CMR	Canada (français)	8	7
6	Jeunes adultes de 18 à 24 ans demeurant à proximité d’une base d’une escadre ou d’un CMR	Ouest du Canada (anglais)	8	8

Mercredi 3 décembre 2025				
7	Jeunes adultes de 25 à 34 ans ne demeurant pas à proximité d'une base, d'une escadre ou d'un CMR	Canada (français)	8	7
8	Jeunes adultes de 25 à 34 ans demeurant à proximité d'une base d'une escadre ou d'un CMR	Canada (français)	8	6
Mardi 9 décembre 2025				
9	Jeunes adultes de 25 à 34 ans ne demeurant pas à proximité d'une base, d'une escadre ou d'un CMR	Est du Canada (anglais)	8	7
10	Jeunes adultes de 25 à 34 ans ne demeurant pas à proximité d'une base, d'une escadre ou d'un CMR	Ouest du Canada (anglais)	8	8
Mercredi 10 décembre 2025				
11	Jeunes adultes de 25 à 34 ans demeurant à proximité d'une base d'une escadre ou d'un CMR	Est du Canada (anglais)	8	7
12	Jeunes adultes de 25 à 34 ans demeurant à proximité d'une base d'une escadre ou d'un CMR	Ouest du Canada (anglais)	8	6

Recrutement

Le recrutement s'est fait au moyen d'un questionnaire de 5 minutes (inclus à l'annexe D).

Ce questionnaire contenait une série de questions standards pour déterminer l'admissibilité en fonction de l'âge et de la région, et aussi pour obtenir une bonne diversité sur le plan des autres caractéristiques démographiques, comme le genre, le revenu du ménage et l'emploi.

Notre sous-traitant pour le travail sur le terrain, Quality Response, a utilisé des panels et des bases de données de Canadiens et Canadiennes; il s'agit de l'approche la plus courante. Quality Response a d'abord communiqué avec les membres de sa base de données par courriel et a réalisé un suivi par téléphone afin d'effectuer une présélection.

La base de données de Quality Response compte environ 35 000 Canadiens et Canadiennes dont le profil est établi selon diverses caractéristiques, notamment les données démographiques personnelles types, la composition du ménage, les antécédents médicaux, l'utilisation de la technologie, les services financiers, la santé et le bien-être, le profil d'affaires et d'autres critères pertinents. Elle est constamment mise à jour et renouvelée, et est exploitée à partir de la salle de télécommunication de la société à Toronto, en Ontario. Le recrutement se fait au moyen d'une approche mixte : à la suite d'un sondage exclusif mené au téléphone ou en ligne, par recommandation, dans les médias sociaux et à l'aide de publicité imprimée. Une présélection est souvent d'abord effectuée par courriel ou en ligne par souci de rapidité et d'économie, après quoi s'en suit le recrutement direct par téléphone et la confirmation de la présence avant la tenue des séances de discussion en groupe.

Quality Response comprend les nuances du recrutement qualitatif et l'importance de trouver des personnes admissibles et intéressées. Le recrutement est réalisé dans le strict respect des

Normes pour la recherche sur l'opinion publique effectuée par le gouvernement du Canada pour les études qualitatives.

Les participants et participantes ont été joints par téléphone avant la séance pour confirmer leur présence et accroître le taux de participation. De plus, tous et toutes ont reçu une somme de 150 \$ à la fin de la séance.

Un total de huit personnes ont été recrutées pour chaque groupe. Toutes ont accepté la présence d'observateurs et l'enregistrement de la discussion durant le processus de recrutement et au début de la séance (pour celles qui y ont participé).

Remarque sur l'interprétation des résultats de la recherche qualitative

Nous avons fait appel à deux animateurs compétents. Compte tenu de l'échéancier du projet, le recours à deux animateurs nous a permis de mener toutes les séances de discussion en trois soirées. D'après notre expérience, il est avantageux de faire appel à plusieurs animateurs (dans les limites raisonnables), car cela permet d'éviter qu'un seul animateur tire des conclusions trop rapidement. Chaque animateur prend des notes et résume les séances après chaque soir, fournissant un compte rendu sur la fonctionnalité du guide de discussion, les problèmes liés au recrutement, à la participation ou à la technologie et les principales constatations, notamment en notant les réponses uniques et les commentaires semblables à ceux communiqués dans les séances précédentes. Ensemble, ils et elles discutent des constatations de façon continue pour pouvoir approfondir les thèmes nécessitant des précisions dans les séances suivantes et avant que les résultats définitifs ne soient rapportés.

Glossaire des termes

Généralisation	Interprétation
Peu	Peu est utilisé lorsque moins de 10 % des participants et participantes ont fourni des réponses semblables.
Plusieurs	Plusieurs est utilisé lorsque moins de 20 % des participants et participantes ont fourni des réponses semblables.
Certains	Certains est utilisé lorsque plus de 20 %, mais nettement moins de 50 % des participants et participantes ont fourni des réponses semblables.
Beaucoup	Beaucoup est utilisé lorsque près de 50 % des participants et participantes ont fourni des réponses semblables.
Majorité/majorité relative	Majorité ou majorité relative est utilisé lorsque plus de 50 %, mais moins de 75 % des participants et participantes ont fourni des réponses semblables.
La plupart	La plupart est utilisé lorsque plus de 75 % des participants et participantes ont fourni des réponses semblables.
Grande majorité	Grande majorité est utilisé lorsque presque tous les participants et participantes ont fourni des réponses semblables, mais que plusieurs avaient des points de vue différents.
Unanime/presque tous	Unanime ou presque tous sont utilisés lorsque tous les participants et participantes ont fourni des réponses semblables, ou qu'une grande majorité a fourni des réponses semblables et que les quelques autres ont refusé de formuler des commentaires sur le sujet.

Annexe C : Questionnaire du sondage

Introduction

Bienvenue et merci d'avoir accepté de participer à cette étude. Les services d'Earnscliffe Stratégies, en collaboration avec Léger, ont été retenus par le gouvernement du Canada pour mener un sondage en ligne sur des questions d'actualité qui sont d'intérêt pour tous les Canadiens.

Veuillez cliquer ici si vous souhaitez confirmer la légitimité de ce sondage [Lien vers l'enregistrement du sondage auprès du CRIC]. Pour toute question au sujet du sondage, ou pour demander une mesure d'adaptation ou accéder au sondage dans un média substitut, veuillez communiquer avec Earnscliffe Stratégies à l'adresse info@earnsccliffe.ca.

Le sondage dure environ 15 minutes, et la participation est volontaire et strictement confidentielle.

Vos réponses à ce sondage demeureront anonymes, et toute information que vous fournirez sera traitée conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et à d'autres lois applicables en matière de protection de la vie privée. Vous pouvez consulter la politique de confidentialité de Léger ici : [Léger, insérer le lien ici]. Souhaitez-vous poursuivre?

Oui
Non

Section 1 : Questions de sélection

1. Est-ce qu'un membre de votre famille immédiate ou vous-même travaillez pour l'un des types d'organisations suivantes?

Société d'étude de marché	1
Magazine ou journal	2
Agence de publicité ou de graphisme	3
Parti politique	4
Chaîne de radio ou de télévision	5
Firme de relations publiques	6
Gouvernement fédéral ou provincial	7
Forces armées canadiennes	8
Je préfère ne pas répondre [Remercier et terminer]	9

Si aucune option sélectionnée, poursuivre; sinon, remercier et terminer.

2. Laquelle des options suivantes décrit le mieux votre identité de genre? Par « genre », nous entendons votre genre actuel, lequel peut différer du sexe qui vous a été assigné à la naissance et qui est inscrit sur les documents juridiques vous concernant.

Homme	1
Femme	2
Genre divers (veuillez préciser – réponse facultative)	3
Je préfère ne pas répondre [Remercier et terminer]	9
3. Quel âge avez-vous?	
[Inscrire l'âge; si moins de 18 ans ou plus de 34 ans, remercier et terminer]	
Je préfère ne pas répondre	99
4. [Si la personne refuse d'indiquer son âge, lui demander :] À quel groupe d'âge appartenez-vous?	
Moins de 18 ans [Remercier et terminer]	1
De 18 à 19 ans	2
De 20 à 24 ans	3
De 25 à 29 ans	4
De 30 à 34 ans	5
Plus de 34 ans [Remercier et terminer]	6
[Si moins de 18 ans ou plus de 34 ans, ou refus de répondre, remercier et terminer]	
5. Veuillez indiquer votre province ou territoire de résidence.	
Terre-Neuve-et-Labrador	1
Nouvelle-Écosse	2
Île-du-Prince-Édouard	3
Nouveau-Brunswick	4
Québec	5
Ontario	6
Manitoba	7
Saskatchewan	8
Alberta	9
Colombie-Britannique	10
Yukon	11
Nunavut	12
Territoires du Nord-Ouest	13
Je préfère ne pas répondre [Remercier et terminer]	99

Section 2 : Profil général de carrière

6. Lequel des énoncés suivants décrit le mieux votre situation d'emploi actuelle?	
Travail à temps plein (30 heures ou plus par semaine)	1
Travail à temps partiel (moins de 30 heures par semaine)	2
Travail autonome ou travail non rémunéré dans une entreprise ou une ferme familiale	3
Sans emploi (p. ex., à la recherche d'un emploi, temporairement mis à pied ou débutant un nouvel emploi d'ici un mois) [Passer à Q9]	4

Hors du marché du travail (p. ex., non disponible ou incapable d'effectuer un travail rémunéré en raison d'études, de responsabilités familiales, d'une incapacité ou d'une retraite) [Passer à Q9]	5
Je préfère ne pas répondre [Passer à Q9]	9
7. [Si « travail à temps plein », « travail à temps partiel » ou « travail autonome », demander :] Travaillez-vous dans le domaine professionnel qui vous intéresse le plus? En d'autres mots, travaillez-vous dans votre carrière ou votre profession de préférence?	
Oui	1
Non [Passer à Q9]	2
8. Dans quel domaine professionnel travaillez-vous? [Accepter une seule réponse.]	
Secteur des technologies de l'information	1
Secteur des affaires ou des entreprises	2
Secteur de la fonction publique ou du gouvernement	3
Secteur des services bancaires ou financiers	4
Secteur de l'ingénierie	5
Secteur de l'architecture	6
Secteur des sports et du divertissement	7
Secteur de l'éducation	8
Secteur de la santé	9
Secteur juridique	10
Secteur des métiers spécialisés	11
Secteur du maintien de l'ordre ou des forces policières	12
Secteur militaire [Remercier et terminer]	13
Secteur de la vente au détail ou des services	14
Secteur manufacturier	15
Secteur de la distribution	16
Secteur du marketing, de la publicité et des médias	17
Secteur minier	18
Secteur du voyage et du tourisme	19
Secteur de la recherche et du développement	20
Autre	77
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	99
9. [Sauter si Q8 = 1 à 77] Lequel des domaines professionnels suivants vous intéresse le plus? En d'autres mots, quelle serait votre carrière ou votre profession de préférence? Veuillez indiquer votre option préférée. [Accepter une seule réponse.]	
Secteur des technologies de l'information	1
Secteur des affaires ou des entreprises	2
Secteur de la fonction publique ou du gouvernement	3
Secteur des services bancaires ou financiers	4
Secteur de l'ingénierie	5
Secteur de l'architecture	6
Secteur des sports et du divertissement	7
Secteur de l'éducation	8

Secteur de la santé	9
Secteur juridique	10
Secteur des métiers spécialisés	11
Secteur du maintien de l'ordre ou des forces policières	12
Secteur militaire	13
Secteur de la vente au détail ou des services	14
Secteur manufacturier	15
Secteur de la distribution	16
Secteur du marketing, de la publicité et des médias	17
Secteur minier	18
Secteur du voyage et du tourisme	19
Secteur de la recherche et du développement	20
Autre	77
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	99
10. [Si Q6 = 5] Poursuivez-vous actuellement des...?	
Études secondaires	1
Études collégiales, techniques ou de formation professionnelle	2
Études universitaires	3
Aucune de ces réponses	4
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9
11. [Si « Études collégiales, techniques ou de formation professionnelle »] Dans quel domaine étudiez-vous?	
Arts, sciences humaines ou sciences sociales	1
Beaux arts, design ou médias	2
Sciences et mathématiques	3
Technologies et sciences informatiques	4
Santé et sciences de la vie	5
Éducation et enseignement	6
Affaires, gestion et économie	7
Droit, politique et administration publique	8
Ingénierie et sciences appliquées	9
Études environnementales et agricoles	10
Hébergement, tourisme et services	11
Métiers spécialisés	12
Autre [Ancrer]	77
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre [Ancrer]	99
12. Dans les cinq prochaines années, planifiez-vous ou envisagez-vous de changer de carrière, de poursuivre vos études ou de retourner aux études?	
Oui, changer de carrière	1
Oui, poursuivre vos études	2
Oui, retourner aux études	3
Aucune de ces réponses	4
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9

13. Veuillez indiquer les trois plus importants éléments dont vous tenez compte ou que vous priorisez dans le choix d'une carrière. [Réponse ouverte. Trois boîtes de texte.]

[Boîte de texte – Réponse 1]

[Boîte de texte – Réponse 2]

[Boîte de texte – Réponse 3]

Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre

9

14. À partir de la liste ci-dessous, veuillez indiquer jusqu'à trois éléments qui comptent le plus pour vous dans vos réflexions sur vos options de carrière. [Répartir aléatoirement. Ancrer « Autre », « Aucune de ces réponses » et « Je ne sais pas ». Accepter jusqu'à 3 réponses.]

Sécurité d'emploi	1
Travail gratifiant	2
Bonne rémunération	3
Aventure (p. ex., possibilité de voyager)	4
Ne nécessite pas de déménager au loin pour le travail	5
Climat de travail positif	6
Régime complet d'avantages sociaux (p. ex., assurance maladie et médicaments)	7
Système concurrentiel de congés annuels	8
Régime de retraite	9
Possibilité de changer de carrière	10
Possibilité de suivre une formation universitaire payée, tout en bénéficiant d'un salaire à temps plein	11
Travail stimulant sur le plan intellectuel	12
Travail exigeant sur le plan physique	13
Emploi difficile d'accès (pas à la portée de tout le monde)	14
Emploi prestigieux ou très respecté	15
Emploi faisant l'objet d'un processus de demande et d'entrevue rigoureux	16
Liberté et flexibilité	17
Possibilités de promotion et d'avancement	18
Formation professionnelle gratuite, souvent avec un salaire à temps plein	19
Employeur qui respecte l'égalité des chances	20
Possibilités d'emploi ou de carrière dans le domaine	21
Conciliation travail-vie personnelle	22
Offre de mentorat	23
Travail et organisation correspondant à vos valeurs et à vos convictions personnelles	24
Environnement de travail flexible	25
Autre (veuillez préciser)	77
Aucune de ces réponses	98
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	99

15. Voici une liste de personnes qui pourraient vous offrir des conseils de carrière. Veuillez indiquer les personnes que vous avez consultées ou que vous consulteriez pour obtenir des conseils en matière de carrière. [Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.]

Parent ou grand-parent

1

Frère ou sœur

2

Conjoint, conjointe ou partenaire	3
Membre de votre famille élargie (tante, oncle, cousin ou cousine)	4
Ami ou amie	5
Personnel enseignant	6
Conseiller ou conseillère en orientation	7
Directeur ou directrice d'école, adjoint·e à la direction	8
Entraîneur ou entraîneuse	9
Moniteur ou monitrice de camp	10
Chargé ou chargée d'enseignement	11
Superviseur, superviseuse ou gestionnaire	12
Pasteur, pasteure ou prêtre	13
Influenceur, influenceuse, ou créateur ou créatrice de contenu en ligne	14
Autre	88
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	99

Section 3 : Connaissance et impressions des Forces armées canadiennes

Comme mentionné précédemment, nous menons ce sondage pour le compte du gouvernement du Canada. Plus particulièrement, il s'agit du ministère de la Défense nationale (MDN). Le reste des questions portera sur les Forces armées canadiennes.

16. Dans l'ensemble, dans quelle mesure diriez-vous connaître les Forces armées canadiennes?

Je les connais très bien	4
Je les connais plutôt bien	3
Je ne les connais pas très bien	2
Je ne les connais pas du tout	1
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9

17. [Si autre que « Pas du tout »] Quelle est votre impression générale des Forces armées canadiennes?

Très positive	4
Plutôt positive	3
Pas très positive	2
Pas du tout positive	1
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9

18. Quel mot vous vient spontanément à l'esprit en pensant à une carrière dans les Forces armées canadiennes? [Réponse ouverte]

19. Quelle serait la probabilité que vous envisagiez aujourd'hui une carrière dans les Forces armées canadiennes?

Très probable	4
Plutôt probable	3

Peu probable	2
Pas du tout probable	1
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9
20. [Si « peu probable » ou « pas du tout probable »] Avez-vous déjà envisagé une carrière dans les Forces armées canadiennes?	
Oui	2
Non	1
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9
21. Pourquoi diriez-vous qu'il est [Réponse à Q19] que vous envisagiez une carrière dans les Forces armées canadiennes? [Réponse ouverte]	
22. Dans quelle mesure diriez-vous être bien renseigné·e sur les perspectives de carrière au sein des Forces armées canadiennes?	
Très bien renseigné·e	4
Plutôt bien renseigné·e	3
Peu renseigné·e	2
Pas du tout renseigné·e	1
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9
23. À votre connaissance, est-ce qu'une carrière dans les Forces armées canadiennes serait un excellent, un bon, un passable, un mauvais ou un désastreux choix pour vous?	
Excellent	5
Bon	4
Passable	3
Mauvais	2
Désastreux	1
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9
24. Si vous appreniez qu'il vous était possible de poursuivre une carrière [Si réponse à Q8 ou à Q9 : « dans le [Réponse à Q8 ou à Q9] »; si Q8 ou Q9 = 77 ou 99 : insérer « qui vous intéresse »] en tant que membre des Forces armées canadiennes, quelle serait la probabilité que vous envisagiez de vous enrôler dans les FAC?	
Très probable	4
Plutôt probable	3
Peu probable	2
Pas du tout probable	1
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9
25. Les Forces armées canadiennes offrent également la possibilité de servir au sein de la Réserve . Les réservistes fournissent une aide dans diverses circonstances, y compris des initiatives ou de l'aide humanitaire au Canada (p. ex., inondations, feux de forêt, etc.) et à l'étranger sur une base purement volontaire et en fonction de leurs disponibilités (quoiqu'il	

s'agisse d'activités rémunérées). Quelle serait la probabilité que vous vous enrôliez dans la Force de réserve du Canada?

[Note en effet de survol] La Force de réserve est la branche de service à temps partiel des trois environnements des Forces armées canadiennes, à savoir l'Armée de terre, la Marine et la Force aérienne. Les réservistes peuvent choisir un déploiement en fonction de leurs circonstances particulières et peuvent servir à l'étranger ou au Canada, à partir de leur ville de provenance.

Très probable	4
Plutôt probable	3
Peu probable	2
Pas du tout probable	1
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9

Les Forces armées canadiennes couvrent également l'ensemble des frais de scolarité et offrent un salaire de départ aux personnes inscrites à des études postsecondaires approuvées. Le Programme d'instruction et d'études subventionnées à l'intention des militaires du rang (PIESMR) couvre l'ensemble des frais de scolarité et offre un salaire de départ de 52 000 \$ par année pour des études dans les collèges, universités et autres établissements postsecondaires canadiens spécifiques à un cheminement académique en lien avec les professions militaires. Ce programme permet à nos membres d'acquérir les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour effectuer des tâches exigeantes dans divers environnements, et d'optimiser leur développement professionnel. Après l'obtention de votre diplôme, vous aurez la garantie de trouver un emploi dans votre domaine au sein des Forces armées canadiennes. Votre salaire continuera d'augmenter grâce à l'expérience professionnelle que vous acquerrez ainsi qu'aux promotions que vous obtiendrez. Deux mois de service seront alors exigés pour chaque mois d'études subventionnées.

26. Dans quelle mesure ce programme vous semble-t-il attrayant?

Très attrayant	4
Plutôt attrayant	3
Pas très attrayant	2
Pas du tout attrayant	1
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9

27. Pourquoi?

[Réponse ouverte]	
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9

28. Maintenant que vous connaissez ce programme, êtes-vous plus susceptible d'envisager une carrière dans les Forces armées canadiennes?

Beaucoup plus susceptible	5
Légèrement plus susceptible	4
Cela ne change rien	3
Légèrement moins susceptible	2

Beaucoup moins susceptible	1
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9

Section 4 : Les Forces armées canadiennes comme option de carrière

29. Imaginez qu'une de vos connaissances (un proche ou un ami) vous dise qu'il envisage déjà de s'engager dans les Forces armées canadiennes ou dans l'une de ses armées (Armée de terre, Aviation royale canadienne [ARC], Marine royale canadienne [MRC]). Quelle serait la probabilité que vous appuyiez cette décision?

Très probable	4
Plutôt probable	3
Peu probable	2
Pas du tout probable	1
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9

30. Pourquoi?

[Réponse ouverte]	
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9

31. Jusqu'à quel point pensez-vous que les jeunes Canadiennes et Canadiens d'aujourd'hui (de 18 à 24 ans) sont attirés par une carrière dans les Forces armées canadiennes?

Très attirés	4
Quelque peu attirés	3
Pas très attirés	2
Pas du tout attirés	1
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9

32. Selon vous, dans quelle mesure les jeunes Canadiennes et Canadiens d'aujourd'hui (de 18 à 24 ans) devraient-ils être attirés par une carrière dans les Forces armées canadiennes?

Très attirés	4
Quelque peu attirés	3
Pas très attirés	2
Pas du tout attirés	1
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9

Plus tôt, vous avez sélectionné à partir d'une liste jusqu'à trois éléments qui comptent le plus pour vous dans vos réflexions sur vos options de carrière. Pour chacun des éléments que vous avez choisis, veuillez indiquer dans quelle mesure une carrière dans les Forces armées canadiennes (FAC) est susceptible d'être satisfaisante de ce point de vue.

33. [Insérer le 1^{er} élément retenu à Q14]

34. [Insérer le 2^e élément retenu à Q14]

35. [Insérer le 3^e élément retenu à Q14]

Une carrière au sein des FAC serait probablement très bonne sur cet aspect	5
Une carrière au sein des FAC serait probablement plutôt bonne sur cet aspect	4
Une carrière au sein des FAC ne serait ni bonne ni mauvaise sur cet aspect	3
Une carrière au sein des FAC serait probablement plutôt mauvaise sur cet aspect	2
Une carrière au sein des FAC serait probablement très mauvaise sur cet aspect	1
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9

Un certain nombre de facteurs peuvent être pris en considération pour expliquer pourquoi une personne envisagerait ou non une carrière dans les Forces armées canadiennes. [Alterner l'ordre de Q36 et de Q37, et répartir aléatoirement les items de chaque liste.]

36. Vous trouverez ci-dessous une liste de facteurs qui pourraient inciter quelqu'un à envisager une carrière dans les Forces armées canadiennes. Veuillez indiquer jusqu'à trois facteurs qui sont, selon vous, les plus convaincants. Si vous n'en trouvez aucun ou moins de trois, n'hésitez pas à en choisir aucun ou moins de trois. [Répartir aléatoirement]

Études universitaires gratuites (études payées)	1
Soins médicaux et dentaires gratuits	2
Formation professionnelle et perfectionnement	3
Expérience professionnelle précieuse	4
Occasions de croissance et d'avancement professionnel	5
Grande variété d'emplois	6
Vaste gamme de compétences transférables	7
Servir le pays	8
Aider les autres	9
Travailler avec des technologies de pointe	10
Défis intéressants	11
Voyager ailleurs au pays et dans le monde	12
Possibilité d'aller au combat	13
Suppose généralement beaucoup d'effort physique	14
Nouveau salaire majoré et avantages sociaux	15
Conciliation travail-vie personnelle	16
Rester en forme	17
Satisfaction professionnelle	18
Sentiment de pouvoir améliorer les choses	19
Travail à proximité de sa famille et de ses amis	20
Stabilité à long terme	21
Environnement de travail diversifié et inclusif	22
Emplois axés sur le travail d'équipe	23
Expériences uniques	24
Flexibilité	25
Travail à temps partiel	26
Travail à temps plein	27
Aucun de ces éléments n'est une raison convaincante de rejoindre les Forces armées canadiennes	0
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	99

37. Vous trouverez ci-dessous une liste de facteurs qui pourraient inciter quelqu'un à NE PAS envisager de faire carrière dans les Forces armées canadiennes. Veuillez indiquer jusqu'à trois facteurs qui sont, selon vous, les moins convaincants. Si vous n'en trouvez aucun ou moins de trois, n'hésitez pas à en choisir aucun ou moins de trois. [Répartir aléatoirement]

Expérience de travail qui n'est pas utile en dehors des Forces armées canadiennes	1
Possibilités limitées d'avancement professionnel	2
Possibilités limitées de formation	3
Éventail limité d'emplois	4
Devoir déménager régulièrement	5
Exposition au danger	6
Obligation de suivre des ordres	7
Avoir une famille	8
Être loin de la maison et de la famille	9
Manque de stabilité	10
Perspectives limitées d'emploi dans des professions techniques et des métiers spécialisés	11
Ne permet pas d'utiliser tous ses talents	12
Possibilité d'aller au combat	13
Suppose généralement beaucoup d'effort physique	14
Pas la condition physique requise	15
Exige un engagement minimum	16
Salaire et avantages sociaux	17
Conciliation travail-vie personnelle	18
Préoccupations quant à la santé mentale	19
Emploi ne cadrant pas avec les passions personnelles ou les objectifs de carrière à long terme	20
Stade de vie actuel, non-désir de changement	21
Ne sait pas quels sont les emplois disponibles	22
Manque de flexibilité	23
Environnement de travail diversifié et inclusif	24
Aucun de ces éléments n'est une raison convaincante de <u>ne pas</u> joindre les Forces armées canadiennes	0
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	99

38. Après avoir examiné ces facteurs susceptibles de convaincre ou de dissuader quelqu'un de faire carrière dans les Forces armées canadiennes, diriez-vous que les avantages surpassent grandement les désavantages, qu'ils les surpassent légèrement, ou qu'au contraire, les désavantages l'emportent légèrement ou grandement sur les avantages?

Les avantages surpassent grandement les désavantages	4
Les avantages surpassent légèrement les désavantages	3
Les désavantages surpassent légèrement les avantages	2
Les désavantages surpassent grandement les avantages	1
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9

39. Après avoir examiné ces facteurs susceptibles de convaincre ou de dissuader quelqu'un de faire carrière dans les Forces armées canadiennes, diriez-vous qu'une carrière dans les

FAC serait un excellent, un bon, un passable, un mauvais ou un désastreux choix pour vous?

Excellent	5
Bon	4
Passable	3
Mauvais	2
Désastreux	1
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9

Si vous appreniez que les éléments suivants étaient offerts aux personnes faisant carrière dans les Forces armées canadiennes – ou FAC – dans quelle mesure seriez-vous plus ou moins susceptible d'envisager une carrière dans les FAC? [Répartir aléatoirement]

40. Salaire concurrentiel
41. Prime d'embauche
42. De 4 à 6 semaines de congés payés
43. Congé parental payé (jusqu'à 93 % du salaire annuel)
44. Régime de retraite
45. Assurance maladie et couverture des soins dentaires et des soins de la vue
46. Possibilités d'études et de formation payées
47. Congés de maladie payés
48. Services de counseling et d'aide à la réinstallation
49. Possibilité de voyager dans le monde entier

Beaucoup plus susceptible	5
Légèrement plus susceptible	4
Ni plus ni moins susceptible	3
Légèrement moins susceptible	2
Beaucoup moins susceptible	1
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9

50. Où seriez-vous le plus susceptible de rechercher de l'information sur les possibilités de carrière au sein des Forces armées canadiennes? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

Site Web du ministère de la Défense nationale ou site officiel du gouvernement du Canada	1
Site Web Forces.ca ou site officiel du gouvernement du Canada	2
Médias sociaux (p. ex., Facebook, Instagram, TikTok, Reddit, etc.)	3
Babillard d'emploi (p. ex., Indeed, LinkedIn, etc.)	4
Foires aux carrières ou salons de l'emploi	5
Proches qui sont militaires	6
Consultation en personne auprès d'un bureau local de recrutement	7
Autre (veuillez préciser)	8
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9

51. Quel type de message de recrutement au sujet d'une carrière dans les Forces armées canadiennes serait le plus susceptible de capter votre attention? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

Témoignages d'épanouissement personnel ou de réussite	1
Possibilités de voyager et de vivre des aventures	2
Servir et protéger le Canada	3
Parcours de formation et de carrières ultérieures	4
Salaires et avantages sociaux concurrentiels	5
Travail dans un environnement collaboratif et participatif	6
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9

Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants? [Répartir aléatoirement]

- 52. Je me verrais rejoindre les Forces armées canadiennes
- 53. Travailler dans les Forces armées canadiennes n'est pas différent d'un autre type d'emploi
- 54. Les gens rejoignent les Forces armées canadiennes lorsqu'ils n'ont que peu d'autres options
- 55. Chez moi, les Forces armées canadiennes ne sont pas perçues comme une option de carrière judicieuse
- 56. Il y a une grande variété de professions au sein des Forces armées canadiennes
- 57. Une carrière dans les Forces armées canadiennes ouvre également les portes du succès dans d'autres carrières en dehors des FAC
- 58. Je crois que les membres actifs des Forces armées canadiennes et leur famille ne bénéficient pas du soutien dont ils ont besoin
- 59. Il serait difficile d'élever une famille tout en faisant carrière dans les Forces armées canadiennes
- 60. Être membre des Forces armées canadiennes serait une source de fierté
- 61. Les Forces armées canadiennes ne sont plus vraiment essentielles
- 62. Je craindrais de subir de la discrimination si je poursuivais une carrière dans les Forces armées canadiennes

Fortement en accord	4
Plutôt en accord	3
Plutôt en désaccord	2
Fortement en désaccord	1
Je ne sais pas/je ne saurais dire	9

63. Avez-vous entendu, lu ou vu quoi que ce soit, dernièrement, annonçant des améliorations au régime de rémunération et d'avantages sociaux des membres des Forces armées canadiennes?

Oui, je m'en souviens très clairement	1
Oui, je m'en souviens vaguement	2
Non, je ne m'en souviens pas du tout	3
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9

64. Qu'avez-vous lu, vu ou entendu? [Réponse ouverte]

[Ne pas lire] Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre 99

Le 8 août 2025, le gouvernement du Canada a annoncé des améliorations au régime de rémunération et d'avantages sociaux des membres des Forces armées canadiennes devant être mises en œuvre au cours des douze prochains mois. Ces améliorations comprendront des augmentations de la solde totale, des indemnités de recrutement et de rétention, de même que d'autres indemnités en reconnaissance de la nature unique et exigeante du service militaire.

65. D'après ce que vous savez aujourd'hui, diriez-vous être tout à fait pour, plutôt pour, ni pour ni contre, plutôt contre ou tout à fait contre cela?

Tout à fait pour	1
Plutôt pour	2
Ni pour ni contre	3
Plutôt contre	4
Tout à fait contre	5
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9

66. [Si « Plutôt contre » ou « Tout à fait contre »] Veuillez expliquer votre réponse.

[Réponse ouverte]
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre 9

67. Ces informations rendent-elles l'idée d'une carrière dans les Forces armées canadiennes plus attrayante?

Oui, considérablement plus attrayante	1
Oui, légèrement plus attrayante	2
Non, cela ne change rien	3
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9

Section 5 : Caractéristiques démographiques

68. Vous identifiez-vous comme membre de l'un ou l'autre des groupes suivants? [Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.]

Personne autochtone, c.-à-d. membre des Premières Nations, Métis ou Inuits	1
Membre d'un groupe ethnoculturel ou d'une minorité visible	2
Membre de la communauté 2ELGBTQIA+	3
Aucune de ces réponses	4
Je préfère ne pas répondre	9

69. [Poser si Q68 > 1] Lesquels des énoncés suivants décrivent le mieux vos origines? [Veuillez sélectionner jusqu'à trois réponses.]

Blanche	1
---------	---

Asiatique du Sud (p. ex., indienne, pakistanaise, sri-lankaise, etc.)	2
Chinoise	3
Noire	4
Philippine	5
Latino-américaine	6
Arabe	7
Asiatique du Sud-Est (p. ex., vietnamienne, cambodgienne, malaisienne, laotienne, etc.)	8
Asiatique de l'Ouest (p. ex., iranienne, afghane, etc.)	9
Coréenne	10
Japonaise	11
Autre	77
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	99
70. Quel est votre statut juridique au Canada?	
Citoyenneté canadienne (de naissance, personne née au Canada)	1
Citoyenneté canadienne (citoyenneté acquise par immigration au Canada)	2
Résidence permanente (personne immigrante nouvellement arrivée)	3
Aucune de ces réponses (p. ex., permis de travail ou d'études, demande de statut de réfugié, statut de visiteur)	4
Je préfère ne pas répondre	9
71. Quel est le plus haut niveau de scolarité que vous avez atteint?	
Huitième (8 ^e) année ou moins	1
Études secondaires en partie	2
Diplôme d'études secondaires ou équivalent	3
Apprentissage enregistré ou diplôme ou certificat d'une école de métiers	4
Diplôme d'études collégiales (p. ex., collège ou cégep) ou certificat ou diplôme non universitaire	5
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	6
Baccalauréat	7
Diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	8
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9
72. Laquelle des catégories suivantes représente le mieux le revenu total de votre ménage? Par cela, nous entendons le revenu total combiné de tous les membres de votre ménage, avant impôts.	
Moins de 20 000 \$	1
De 20 000 \$ à moins de 40 000 \$	2
De 40 000 \$ à moins de 60 000 \$	3
De 60 000 \$ à moins de 80 000 \$	4
De 80 000 \$ à moins de 100 000 \$	5
De 100 000 \$ à moins de 150 000 \$	6
6 150 000 \$ et plus	7
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9

73. Laquelle des catégories suivantes décrit le mieux la taille de la communauté où vous habitez?
- | | |
|--|---|
| Population de 100 000 habitants ou plus | 1 |
| Population de 30 000 à 99 999 personnes | 2 |
| Population de 1 000 à 29 999 personnes | 3 |
| Population comptant moins de 1 000 personnes | 4 |
| Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre | 9 |
74. À votre connaissance, habitez-vous à moins de 100 km d'une base des Forces armées canadiennes, d'une escadre ou d'un collège royal militaire?
- | | |
|---|---|
| Oui | 1 |
| Non | 2 |
| Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre | 9 |
75. Veuillez indiquer si vous connaissez quelqu'un qui est un membre actuel ou un ancien membre des Forces armées canadiennes.
- | | |
|---|---|
| Je connais au moins un membre actuel, mais je ne connais pas de vétéran (c.-à-d., un ancien membre des Forces armées canadiennes) | 1 |
| Je connais ou j'ai déjà connu un vétéran, mais je ne connais pas de membre actuel des Forces armées canadiennes | 2 |
| Je connais au moins un membre actuel des Forces armées canadiennes et j'ai déjà connu ou je connais au moins un vétéran | 3 |
| Je n'ai jamais rencontré de membre (actuel ou antérieur) des Forces armées canadiennes | 4 |
| Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre | 9 |
76. Avez-vous des commentaires dont vous aimeriez faire part aux Forces armées canadiennes? [Réponse ouverte]
- | | |
|---|---|
| Je n'ai aucun commentaire à ajouter | 1 |
| Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre | 9 |

Voilà qui met fin au sondage. Merci infiniment de vos commentaires réfléchis. Ils nous sont très précieux.

[Prétest seulement; ajouter les questions A à J.]

- A. Y a-t-il un ou plusieurs aspects de ce sondage qui vous ont semblé difficiles à comprendre?
Oui/Non
- B. [Si « Oui »] Veuillez décrire ce qui vous a semblé difficile à comprendre.
- C. Avez-vous eu de la difficulté à répondre à une question du sondage en raison de la façon dont celle-ci était formulée? Oui/Non
- D. [Si « Oui »] Veuillez décrire ce qui posait problème dans la façon dont la question était formulée.
- E. Avez-vous éprouvé des difficultés avec le vocabulaire utilisé? Oui/Non
- F. [Si « Oui »] Veuillez décrire les difficultés que présentait le vocabulaire.
- G. Est-ce que certains termes prêtaient à confusion? Oui/Non
- H. [Si « Oui »] Veuillez indiquer les termes qui prêtaient à confusion.
- I. En répondant au sondage, avez-vous éprouvé d'autres problèmes dont vous souhaiteriez nous faire part? Oui/Non
- J. [Si « Oui »] Lesquels?

Voilà qui met fin au sondage. Merci beaucoup de votre participation!

Annexe D : Questionnaire de recrutement

Résumé des séances de discussion en groupe

- Recrutement de 8 répondants pour assurer la présence de 6 à 8 personnes.
- Les séances de discussion dureront de 90 minutes à 2 heures.
- Toutes les séances seront menées auprès de jeunes adultes de 18 à 34 ans. Les groupes seront organisés en fonction de divers critères : région, âge, langue officielle et proximité d'une base des Forces armées canadiennes, d'une escadre ou d'un campus d'un CMR.
- Recrutement d'un mélange équilibré de statuts : citoyenneté canadienne (5 sur 8) et résidence permanente (3 sur 8).
- Recrutement d'au moins deux femmes, deux membres d'une minorité visible et deux personnes d'origine autochtone par groupe.
- Assurer un mélange équilibré d'autres caractéristiques démographiques (p. ex., âge, revenu, scolarité, etc.)
- Les personnes participantes recevront un montant de 150 \$.

N° de groupe	Groupe cible	Région/langue	Heure
Lundi 1^{er} décembre 2025			
Groupe 1 (SC)	Jeunes adultes de 18 à 24 ans ne demeurant pas à proximité d'une base, d'une escadre ou d'un CMR	Est du Canada (anglais)	15 h HE / 16 h HA / 16 h 30 HT
Groupe 2 (SC)	Jeunes adultes de 18 à 24 ans ne demeurant pas à proximité d'une base, d'une escadre ou d'un CMR	Canada (français)	17 h 30 HE / 18 h 30 HA / 19 h HT / 16 h 30 HC / 15 h 30 HR / 14 h 30 HP
Groupe 3 (SEC)	Jeunes adultes de 18 à 24 ans ne demeurant pas à proximité d'une base, d'une escadre ou d'un CMR	Ouest du Canada (anglais)	20 h HE / 19 h HC / 18 h HR / 17 h HP
Mardi 2 décembre 2025			
Groupe 4 (SC)	Jeunes adultes de 18 à 24 ans demeurant à proximité d'une base d'une escadre ou d'un CMR	Est du Canada (anglais)	15 h HE / 16 h HA / 16 h 30 HT
Groupe 5 (SC)	Jeunes adultes de 18 à 24 ans demeurant à proximité d'une base d'une escadre ou d'un CMR	Canada (français)	17 h 30 HE / 18 h 30 HA / 19 h HT / 16 h 30 HC / 15 h 30 HR / 14 h 30 HP
Groupe 6 (SEC)	Jeunes adultes de 18 à 24 ans demeurant à proximité d'une base d'une escadre ou d'un CMR	Ouest du Canada (anglais)	20 h HE / 19 h HC / 18 h HR / 17 h HP
Mercredi 3 décembre 2025			
Groupe 7 (SC)	Jeunes adultes de 25 à 34 ans ne demeurant pas à proximité d'une base, d'une escadre ou d'un CMR	Canada (français)	17 h HE / 18 h HA / 18 h 30 HT / 16 h HC / 15 h HR / 14 h HP
Groupe 8 (SC)	Jeunes adultes de 25 à 34 ans demeurant à proximité d'une base d'une escadre ou d'un CMR	Canada (français)	19 h 30 HE / 20 h 30 HA / 21 h HT / 18 h 30 HC /

			17 h 30 HR / 16 h 30 HP
Mardi 9 décembre 2025			
Groupe 9 (SEC)	Jeunes adultes de 25 à 34 ans ne demeurant pas à proximité d'une base, d'une escadre ou d'un CMR	Est du Canada (anglais)	17 h30 HE / 18 h 30 HA / 19 h HT
Groupe 10 (SEC)	Jeunes adultes de 25 à 34 ans ne demeurant pas à proximité d'une base, d'une escadre ou d'un CMR	Ouest du Canada (anglais)	20 h HE / 19 h HC / 18 h HR / 17 h HP
Mercredi 10 décembre 2025			
Groupe 11 (SEC)	Jeunes adultes de 25 à 34 ans demeurant à proximité d'une base d'une escadre ou d'un CMR	Est du Canada (anglais)	17 h30 HE / 18 h 30 HA / 19 h HT
Groupe 12 (SEC)	Jeunes adultes de 25 à 34 ans demeurant à proximité d'une base d'une escadre ou d'un CMR	Ouest du Canada (anglais)	20 h HE / 19 h HC / 18 h HR / 17 h HP

Bonjour/Hello, mon nom est ____ et je vous appelle de la part d'Earnscliffe, une firme nationale de recherche sur l'opinion publique. Nous organisons une série de groupes de discussion pour le compte du gouvernement du Canada, plus précisément le ministère de la Défense nationale, au sujet d'enjeux d'importance pour les Canadiens et Canadiennes. La discussion explorera divers points de vue liés aux Forces armées canadiennes. Nous recherchons des personnes prêtes à prendre part à une séance de discussion en groupe d'au plus 2 heures, menée en ligne. Les séances réuniront jusqu'à 8 personnes, qui recevront une compensation financière de 150 \$ pour les remercier de leur temps. Puis-je poursuivre?

Oui Poursuivre
Non Remercier et terminer

La participation est volontaire. Nous souhaitons connaître votre opinion. Nous ne tenterons pas de vous vendre quoi que ce soit ou de vous faire changer d'avis. La discussion se déroulera sous forme de table ronde et sera animée par un professionnel de la recherche. Tous les commentaires émis demeureront anonymes et seront regroupés avec ceux des autres participants et participantes pour empêcher qu'ils ne soient associés à une personne en particulier. J'aimerais vous poser quelques questions afin de déterminer si vous ou un membre de votre ménage répondez aux critères de notre recherche. Cela prendra environ 3 minutes. Puis-je poursuivre?

Oui Poursuivre
Non Remercier et terminer

Texte relatif à la surveillance des appels :

Lire à tous : « Cet appel peut être écouté ou enregistré aux fins d'évaluation ou de contrôle de la qualité. »

Clarifications supplémentaires au besoin :

Pour s'assurer que je (l'intervieweur) lis les questions correctement et que je recueille vos réponses avec précision;
 Pour évaluer mon rendement (le rendement de l'intervieweur);
 Pour vérifier que le questionnaire est exact/correct (c.-à-d. pour évaluer la programmation et la méthodologie de l'ETAO – pour s'assurer que nous posons les bonnes questions pour répondre aux exigences de nos clients en matière de recherche – comme un prétest)
 Le cas échéant, l'enregistrement sert uniquement à évaluer le travail de l'intervieweur et est écouté immédiatement après la fin de l'entrevue. S'ils étaient absents au moment de l'entrevue, le client et le gestionnaire de projet pourraient également écouter l'enregistrement. Tous les enregistrements sont détruits après l'évaluation.

1. Est-ce que vous-même ou un membre de votre famille immédiate ou de votre ménage travaillez...?

	Oui	Non
Pour une firme de recherche marketing	1	2
Pour un magazine ou un journal en ligne ou imprimé	1	2
Pour une chaîne de radio ou de télévision	1	2
Pour une firme de relations publiques	1	2
Pour une agence de publicité ou de graphisme	1	2
Pour un média en ligne ou comme auteur ou autrice d'un blogue	1	2
Pour le gouvernement fédéral, provincial ou une administration municipale	1	2
Pour les Forces armées canadiennes ou le ministère de la Défense nationale	1	2

Si « oui » à l'une des options ci-dessus, remercier et terminer.

2. Auquel des groupes d'âge suivants appartenez-vous?

Moins de 18 ans	1 [Remercier et terminer]
18 à 24 ans	2 [Poursuivre – groupes 1 à 6]
25 à 34 ans	3 [Poursuivre – groupes 7 à 12]
Plus de 34 ans	4 [Remercier et terminer]
Je préfère ne pas répondre	99 [Remercier et terminer]

3. Veuillez indiquer votre province ou territoire de résidence. [Recruter une bonne diversité dans chaque région]

Pour les groupes comprenant les résidents du Canada menés en français (2, 5, 7 et 8) peuvent provenir de n'importe quelle région ou province canadienne; il est toutefois attendu que la majorité proviendra de l'Est du Canada.

Est du Canada [groupes 1, 4, 9 et 11]	
Terre-Neuve-et-Labrador	1
Nouvelle-Écosse	2
Nouveau-Brunswick	3

Île-du-Prince-Édouard	4
Québec	5
Ontario	6
Ouest du Canada [groupes 3, 6, 10 et 12]	
Manitoba	7
Saskatchewan	8
Alberta	9
Colombie-Britannique	10
Nunavut	11
Territoires du Nord-Ouest	12
Yukon	13
Aucune de ces réponses	99 [Remercier et terminer]

4. Demeurez-vous dans un rayon de 100 km ou moins de l'une des communautés suivantes?

Les groupes 1, 2, 3, 7, 9 et 10 réuniront des personnes ne demeurant pas dans un rayon de 100 km de l'une de ces communautés.

Les groupes 4, 5, 6, 8, 11 et 12 réuniront des personnes demeurant dans un rayon de 100 km de l'une de ces communautés.

Est du Canada	
Gander	1
Goose Bay	2
Halifax	3
Bagotville	4
Greenwood	5
Gagetown	6
Trenton	7
Borden	8
Petawawa	9
North Bay	10
CMR de Kingston	11
CMR de Saint-Jean	12
Ouest du Canada	
Winnipeg	13
Shilo	14
Moose Jaw	15
Cold Lake	16
Suffield	17
Comox	18
Esquimalt	19

5. À quel genre vous identifiez-vous? [Recrutement équilibré, 50-50]

Genre masculin	1
Genre féminin	2

Autre identité de genre 3

6. Êtes-vous une personne autochtone, c'est-à-dire membre d'une Première Nation (statut officiel ou non), Métis ou Inuk (Inuit)?

Oui 1 [Passer à Q8]
Non 2

Recruter au moins deux personnes autochtones par groupe.

7. Pour que nous puissions nous assurer de parler à une diversité de personnes, veuillez indiquer vos origines ethniques. [Ne pas lire. Recruter une bonne diversité.]

Blanche 1
Chinoise 2
Asiatique du Sud (p. ex., indienne, pakistanaise, etc.) 3
Noire 4
Philippine 5
Latino-américaine 6
Asiatique du Sud-Est (p. ex., vietnamienne, etc.) 7
Arabe 8
Asiatique de l'Ouest (p. ex., iranienne, afghane, etc.) 9
Coréenne 10
Japonaise 11
Autre (veuillez préciser) 12
Je préfère ne pas répondre 13

Recruter au moins deux membres d'une minorité visible [personne d'origine non blanche] par groupe.

8. Quelle est votre situation d'emploi actuelle? [Recruter une bonne diversité.]

Travail à temps plein 1
Travail à temps partiel 2
Travail autonome 3
À la retraite 4
Sans emploi 5
Aux études 6
Autre 7
Je préfère ne pas répondre 9 [Remercier et terminer]

9. Laquelle des catégories suivantes décrit le mieux le revenu total de votre ménage, c'est-à-dire le revenu total combiné de tous les membres de votre ménage, avant impôts? [Lire la liste; recruter une bonne diversité.]

Moins de 20 000 \$ 1
De 20 000 \$ à moins de 40 000 \$ 2
De 40 000 \$ à moins de 60 000 \$ 3

De 60 000 \$ à moins de 80 000 \$	4	
De 80 000 \$ à moins de 100 000 \$	5	
De 100 000 \$ à moins de 150 000 \$	6	
150 000 \$ ou plus	7	
Je préfère ne pas répondre	9	[Remercier et terminer]

10. Quel est le plus haut niveau de scolarité que vous avez atteint? [Recruter une bonne diversité.]

Études primaires ou intermédiaires	1	
Études secondaires en partie	2	
Diplôme d'études secondaires	3	
Études collégiales/universitaires en partie	4	
Diplôme d'études collégiales/universitaires	5	
Je préfère ne pas répondre	9	[Remercier et terminer]

11. Avez-vous déjà participé à une séance de discussion en groupe? Ces séances réunissent des gens afin de connaître leur opinion sur un sujet donné.

Oui	1	
Non	2	[Passer à Q14]
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9	[Remercier et terminer]

12. À quand remonte votre dernière participation à une séance de discussion en groupe?

Si au cours des 6 derniers mois	1	[Remercier et terminer]
Si hors des 6 derniers mois	2	
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9	[Remercier et terminer]

13. À combien de ces séances avez-vous participé au cours des 5 dernières années?

Si 4 ou moins	1	
Si 5 ou plus	2	[Remercier et terminer]
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9	[Remercier et terminer]

Pour cette recherche, vous devrez participer à un appel vidéo en ligne.

14. Avez-vous accès à un ordinateur portable ou de bureau avec connexion Internet à haute vitesse qui vous permettra de participer à une séance de discussion en ligne?

Oui	
Non	[Remercier et terminer]

15. Est-ce que votre ordinateur portable ou de bureau est doté d'une caméra qui permettra à l'animateur et aux autres participants de vous voir au cours de la discussion en ligne?

Oui

Non

[Remercier et terminer]

16. Avez-vous une adresse électronique (courriel) personnelle qui est actuellement active et à votre disposition?

Oui [Noter l'adresse courriel]

Non [Remercier et terminer]

INVITATION

17. Dans les groupes de discussion, on demande aux participants d'exprimer leurs opinions et leurs pensées. Dans quelle mesure êtes-vous à l'aise d'exprimer vos opinions devant d'autres personnes? Êtes-vous...? [Lire la liste]

Très à l'aise	1	Minimum de 4 par groupe
Plutôt à l'aise	2	
À l'aise	3	
Pas très à l'aise	4	[Remercier et terminer]
Pas du tout à l'aise	5	[Remercier et terminer]
Je ne saurais dire/je préfère ne pas répondre	9	[Remercier et terminer]

18. Parfois, les participants sont invités à lire du texte, à examiner des images, ou à taper des réponses pendant la discussion. Y a-t-il une raison qui vous empêcherait de participer?

Oui	1	[Poser Q19]
Non	2	[Passer à Q21]
Je ne saurais dire/je préfère ne pas répondre	9	[Remercier et terminer]

19. Y a-t-il quelque chose que nous pourrions faire pour que vous puissiez participer?

Oui	1	[Poser Q20]
Non	2	[Remercier et terminer]
Je ne saurais dire/je préfère ne pas répondre	9	[Remercier et terminer]

20. Quoi en particulier? [Réponse ouverte]

[Noter la réponse pour une éventuelle entrevue individuelle]

21. D'après vos réponses, il semble que vous ayez le profil que nous recherchons. J'aimerais vous inviter à participer à une discussion en petit groupe, appelée groupe de discussion, que nous organisons à [heure], le [date].

Comme vous le savez peut-être, les séances de discussion en groupe servent à recueillir des renseignements sur un sujet particulier. Au total, 6 à 8 personnes participeront à cette discussion informelle.

La discussion durera au plus 2 heures et vous recevrez un montant de 150,00 \$ en guise de remerciement pour votre temps. Accepteriez-vous d'y participer?

Oui	1	[Recruter]
Non	2	[Remercier et terminer]
Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre	9	[Remercier et terminer]

Questions relatives à la confidentialité

J'ai maintenant quelques questions à vous poser à propos de la confidentialité, de vos renseignements personnels et du déroulement de la recherche. Nous devons obtenir votre permission par rapport à certains sujets pour pouvoir effectuer notre recherche. N'hésitez pas à demander des clarifications si vous en ressentez le besoin au fil des questions.

P1) Tout d'abord, nous fournirons à l'animateur une liste des prénoms et des profils (réponses au questionnaire de recrutement) des participants et participantes, afin qu'il puisse vous inscrire à la séance. Acceptez-vous que nous lui transmettions ces renseignements? Sachez que ces renseignements demeureront strictement confidentiels.

Oui	1	Passer à P2
Non	2	Passer à P1a

Nous devons donner votre prénom et votre profil à l'animateur du groupe de discussion, puisque seuls les gens qui sont invités peuvent prendre part à la séance. L'animateur a besoin de ces renseignements à des fins de vérification. Sachez que ces renseignements demeureront strictement confidentiels.

P1a) Maintenant que je vous ai expliqué cela, acceptez-vous que nous transmettions votre prénom et votre profil à l'animateur du groupe de discussion?

Oui	1	Passer à P2
Non	2	Remercier et terminer

P2) La séance de discussion en groupe sera enregistrée aux fins de recherche. L'enregistrement sera transcrit à l'aide d'intelligence artificielle et sera utilisé par un professionnel de la recherche pour préparer le rapport sur les résultats de la recherche et pourrait être utilisé à des fins de rapports internes par le gouvernement du Canada avec laquelle il fait affaire.

Acceptez-vous que vos propos soient enregistrés aux fins de recherche et de rédaction du rapport seulement?

- | | | |
|-----|---|---|
| Oui | 1 | Remercier et passer à P3 |
| Non | 2 | Lire l'information ci-dessous à la personne et passer à P2a |

L'enregistrement est nécessaire dans le cadre du processus de recherche, puisque les chercheurs en ont besoin pour produire le rapport.

P2a) Maintenant que je vous ai expliqué cela, acceptez-vous que nous enregistrions la séance?

- | | | |
|-----|---|--------------------------|
| Oui | 1 | Remercier et passer à P3 |
| Non | 2 | Remercier et terminer |

P3) Des employés du gouvernement du Canada pourraient être en ligne afin d'observer les groupes.

Acceptez-vous d'être observé par des employés du gouvernement du Canada?

- | | | |
|-----|---|------------------------------------|
| Oui | 1 | Remercier et passer à l'invitation |
| Non | 2 | Passer à P3a |

P3a) Il s'agit d'une procédure qualitative normalisée que d'inviter les clients, dans ce cas, des employés du gouvernement du Canada, à observer les séances en ligne. Ils seront là simplement pour entendre vos opinions sans intermédiaire. Cependant, ils pourraient prendre leurs propres notes ainsi que s'entretenir avec l'animateur pour lui faire part, s'il y a lieu, de toutes questions additionnelles à poser au groupe.

Acceptez-vous d'être observé par des employés du gouvernement du Canada?

- | | | |
|-----|---|------------------------------------|
| Oui | 1 | Remercier et passer à l'invitation |
| Non | 2 | Remercier et terminer |

Invitation :

Excellent, vous êtes admissible à participer à l'un de nos groupes de discussion. Comme mentionné plus tôt, la séance aura lieu le [date] à [heure] et durera au plus 2 heures.

N° de groupe	Groupe cible	Région/langue	Heure
Lundi 1^{er} décembre 2025			
Groupe 1	Jeunes adultes de 18 à 24 ans ne demeurant pas à proximité d'une base, d'une escadre ou d'un CMR	Est du Canada (anglais)	15 h HE / 16 h HA / 16 h 30 HT
Groupe 2	Jeunes adultes de 18 à 24 ans ne demeurant pas à proximité d'une base, d'une escadre ou d'un CMR	Canada (français)	17 h 30 HE / 18 h 30 HA / 19 h HT / 16 h 30 HC / 15 h 30 HR / 14 h 30 HP
Groupe 3	Jeunes adultes de 18 à 24 ans ne demeurant pas à proximité d'une base, d'une escadre ou d'un CMR	Ouest du Canada (anglais)	20 h HE / 19 h HC / 18 h HR / 17 h HP
Mardi 2 décembre 2025			
Groupe 4	Jeunes adultes de 18 à 24 ans demeurant à proximité d'une base d'une escadre ou d'un CMR	Est du Canada (anglais)	15 h HE / 16 h HA / 16 h 30 HT
Groupe 5	Jeunes adultes de 18 à 24 ans demeurant à proximité d'une base d'une escadre ou d'un CMR	Canada (français)	17 h 30 HE / 18 h 30 HA / 19 h HT / 16 h 30 HC / 15 h 30 HR / 14 h 30 HP
Groupe 6	Jeunes adultes de 18 à 24 ans demeurant à proximité d'une base d'une escadre ou d'un CMR	Ouest du Canada (anglais)	20 h HE / 19 h HC / 18 h HR / 17 h HP
Mercredi 3 décembre 2025			
Groupe 7	Jeunes adultes de 25 à 34 ans ne demeurant pas à proximité d'une base, d'une escadre ou d'un CMR	Canada (français)	17 h HE / 18 h HA / 18 h 30 HT / 16 h HC / 15 h HR / 14 h HP
Groupe 8	Jeunes adultes de 25 à 34 ans demeurant à proximité d'une base d'une escadre ou d'un CMR	Canada (français)	19 h 30 HE / 20 h 30 HA / 21 h HT / 18 h 30 HC / 17 h 30 HR / 16 h 30 HP
Mardi 9 décembre 2025			
Groupe 9	Jeunes adultes de 25 à 34 ans ne demeurant pas à proximité d'une base, d'une escadre ou d'un CMR	Est du Canada (anglais)	17 h30 HE / 18 h 30 HA / 19 h HT
Groupe 10	Jeunes adultes de 25 à 34 ans ne demeurant pas à proximité d'une base, d'une escadre ou d'un CMR	Ouest du Canada (anglais)	20 h HE / 19 h HC / 18 h HR / 17 h HP
Mercredi 10 décembre 2025			
Groupe 11	Jeunes adultes de 25 à 34 ans demeurant à proximité d'une base d'une escadre ou d'un CMR	Est du Canada (anglais)	17 h30 HE / 18 h 30 HA / 19 h HT
Groupe 12	Jeunes adultes de 25 à 34 ans demeurant à proximité d'une base d'une escadre ou d'un CMR	Ouest du Canada (anglais)	20 h HE / 19 h HC / 18 h HR / 17 h HP

Pourriez-vous me confirmer votre adresse courriel afin que nous puissions vous envoyer le lien vers la séance de discussion en ligne?

Nous vous demandons de vous connecter quelques minutes à l'avance afin de vous assurer que vous êtes en mesure de vous connecter et de tester votre son (haut-parleur et microphone). Si vous avez besoin de lunettes pour lire, assurez-vous aussi de les avoir à portée de main.

Comme nous n'invitons qu'un petit nombre de personnes, votre participation est très importante pour nous. C'est pourquoi si, pour une raison ou une autre, vous ne pouvez pas vous présenter, nous vous demandons de nous téléphoner afin que nous puissions essayer de vous remplacer. Vous pouvez nous joindre à nos bureaux au [numéro de téléphone]. Demandez à parler à [nom]. Quelqu'un communiquera avec vous dans les jours qui précèdent la discussion pour confirmer votre présence.

Afin que nous puissions vous appeler pour confirmer votre présence ou pour vous informer si des changements surviennent, pourriez-vous me confirmer votre nom et vos coordonnées?

Prénom :

Nom :

Courriel :

Numéro de téléphone (jour) :

Numéro de téléphone (soir) :

Si la personne refuse de donner son prénom ou son nom, son adresse courriel ou son numéro de téléphone, dites-lui que ces renseignements demeureront strictement confidentiels en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et qu'ils seront uniquement utilisés pour communiquer avec elle dans le but de confirmer sa participation et pour l'informer de tout changement concernant la séance de discussion. Si la personne refuse toujours, remercier et terminer.

Annexe E : Guide de discussion

Introduction

Durée de la section : 10 minutes/durée cumulative : 10 minutes

L'animateur se présente et décrit son rôle : le rôle de l'animateur est de poser des questions, de s'assurer que chacun a la possibilité de s'exprimer, de surveiller le temps, d'être objectif et de ne pas avoir d'intérêt particulier.

- Le nom de l'entreprise pour laquelle l'animateur travaille, et le type d'entreprise qui l'emploie (p. ex., une société d'étude de marché indépendante).
- Rôle des participants : parler ouvertement et franchement de leurs opinions, se rappeler qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses et qu'il n'est pas nécessaire d'être d'accord avec les autres.
- Les résultats sont confidentiels et rapportés de manière combinée, les participants ne sont pas identifiés et la participation est volontaire.
- La durée de la séance (jusqu'à 2 heures).
- La présence d'éventuels observateurs, leur rôle et leur objectif, ainsi que les moyens d'observation (observateurs qui regardent et écoutent à distance).
 - À titre d'observateurs, ces personnes ne sont pas autorisées à produire leurs propres enregistrements ou à prendre des captures d'écran de la séance, et il en va de même pour les participants.
- L'existence, le but et l'utilisation prévue de tout enregistrement ou outil d'intelligence artificielle.
- Confirmer que les participants sont à l'aise avec la plateforme et certains paramètres précis, tels que : comment couper et rétablir le son, où se trouve le bouton de levée de la main et la fenêtre de clavardage.
- Comme nous vous l'avons mentionné dans votre invitation au groupe de discussion, nous effectuons une recherche pour le compte du ministère de la Défense nationale (MDN) et des Forces armées canadiennes, plus particulièrement. Cette recherche vise à explorer votre point de vue en ce qui a trait aux Forces armées canadiennes.

Animateur : faire un tour de table et demander aux participants de se présenter.

- Pour commencer, dites-nous votre prénom, l'endroit où vous vous trouvez, ce que vous faites de vos journées et l'un de vos champs d'intérêt ou passe-temps favoris.

Conception et perception actuelles des perspectives de carrière

Durée de la section : 15 minutes/durée cumulative : 25 minutes

Nous discuterons [aujourd'hui/ce soir] d'enjeux auxquels sont confrontés les jeunes et les jeunes adultes du Canada.

- [Sondage] Que pensez-vous de l'avenir? Dans l'ensemble, êtes-vous plutôt optimiste ou pessimiste?
- [Montrer les résultats du sondage] Pourquoi avez-vous cette impression? Quels aspects de l'avenir vous inspirent de l'optimisme ou du pessimisme? Pourquoi?
- [Sondage] Que pensez-vous de vos perspectives de carrière? Qualifieriez-vous ces perspectives d'excellentes, de bonnes, de passables ou de médiocres?
- [Montrer les résultats du sondage] Pourquoi avez-vous l'impression que vos perspectives de carrière sont excellentes/bonnes/passables/médiocres?
- [Dresser une liste à l'écran] Quels sont les aspects les plus importants que vous recherchez lorsque vous réfléchissez au type de carrière que vous voulez poursuivre? Pourquoi?

Connaissance et impression des Forces armées canadiennes

Durée de la section : 15 minutes/durée cumulative : 40 minutes

- En général, dans quelle mesure connaissez-vous les Forces armées canadiennes – très bien, plutôt bien, pas très bien, ou pas du tout?
 - Que savez-vous à leur sujet?
 - D'où tirez-vous ces informations?
- Quelle est votre impression globale des Forces armées canadiennes et les personnes qui servent au sein des Forces armées canadiennes? Pourquoi avez-vous cette impression?
- Connaissez-vous quelqu'un qui est un membre actuel ou un ancien membre des Forces armées canadiennes?
- Dans quelle mesure diriez-vous bien connaître les perspectives de carrière au sein des Forces armées canadiennes? Pourquoi?
- [Clavardage] Qu'est-ce qui vous vient spontanément à l'esprit en pensant à une carrière dans les Forces armées canadiennes? Veuillez répondre dans la fenêtre de clavardage.
 - Pourquoi avez-vous cette impression?
- À votre connaissance, est-ce que les types d'emplois qui vous intéressent sont offerts au sein des Forces armées canadiennes? Pourquoi?
- Selon vous, quels types d'emploi retrouve-t-on, s'il y a lieu, au sein des Forces armées canadiennes? Pourquoi?

Perceptions des Forces armées canadiennes comme option de carrière

Durée de la section : 35 minutes/durée cumulative : 75 minutes

- [Dresser une liste à l'écran] Plus tôt, nous avons dressé ensemble la liste des points les plus importants dont vous tenez compte dans vos réflexions sur le type de carrière qui vous intéresse. D'après vous, dans quelle mesure une carrière au sein des Forces armées canadiennes correspondrait-elle à ces critères?
 - Lesquels s'agencent bien à une carrière dans les Forces armées canadiennes? Pourquoi, selon vous?

- Lesquels s'agencent mal à une carrière dans les Forces armées canadiennes? Pourquoi, selon vous?
 - Que faudrait-il changer ou vous montrer pour que votre impression soit différente? Pourquoi?
- [À main levée] Y en a-t-il parmi vous qui ont déjà envisagé de faire carrière dans les Forces armées canadiennes?
- Quelle serait la probabilité que vous envisagiez une telle carrière? Pourquoi?
 - Quels sont, selon vous, les principaux avantages de faire carrière au sein des Forces armées canadiennes?
 - Et quels sont, selon vous, les principaux désavantages d'une telle carrière? Pourquoi?
- [Sondage] D'après vous, est-ce que les avantages d'une carrière dans les Forces armées canadiennes surpassent les désavantages, ou est-ce plutôt le contraire? Pourquoi avez-vous cette impression?
 - [Si les désavantages l'emportent sur les avantages] Que faudrait-il changer pour modifier votre impression des carrières dans les Forces armées canadiennes? Pourquoi?
 - [Si mention de la possibilité de combat ou du danger] D'autres options de carrière, par exemple, les forces policières ou le métier de pompier ou pompière, présentent également des dangers. Voyez-vous ces options de carrière d'un œil différent, à savoir, les recommanderiez-vous ou pas? Pourquoi? Qu'y a-t-il de différent?

Nous aimerions maintenant vous présenter quelques informations supplémentaires avant d'explorer vos impressions et vos réactions.

- [Montrer l'écran] Veuillez d'abord prendre un instant pour examiner ce que voici.
 - Possibilités d'éducation et de formation rémunérées
 - Régime de pension
 - Salaire concurrentiel
 - Couverture d'assurance maladie, soins dentaires et soins oculaires
 - Congé parental rémunéré (jusqu'à 93 % du salaire annuel)
 - 4 à 6 semaines de vacances payées
 - Possibilité de recevoir une prime à la signature
 - Possibilités de voyager dans le monde
 - Congés de maladie rémunérés
 - Services d'accompagnement et de soutien au relogement
- Avez-vous appris quelque chose, ici, qui influence votre opinion de l'idée qu'il puisse être attrayant de faire carrière dans les Forces armées canadiennes? Quoi, exactement? Qu'en est-il? Pourquoi?
- Est-ce que certains de ces avantages sont des raisons particulièrement importantes ou convaincantes d'envisager une carrière dans les Forces armées canadiennes? Lesquels? Pourquoi?

[Montrer l'écran] Le 8 août 2025, le gouvernement du Canada a annoncé des améliorations au régime de rémunération et d'avantages sociaux des membres des Forces armées canadiennes devant être mises en œuvre au cours des douze prochains mois. Ces améliorations comprendront des augmentations de la solde totale, des indemnités de recrutement et de

rétribution, de même que d'autres indemnités en reconnaissance de la nature unique et exigeante du service militaire.

- Quelle est votre impression ou votre réaction initiale à ces informations? Pourquoi?
- Diriez-vous être généralement pour ou contre ce type de mesure? Pourquoi?
- Est-ce que le fait de savoir cela influence la probabilité que vous envisagiez ce type de carrière? Pourquoi?

[Montrer l'écran] Les Forces armées canadiennes offrent la possibilité de servir dans la Réserve, qui constitue une partie essentielle de l'Armée de terre, de la Marine et de l'Aviation. Les réservistes servent à temps partiel, généralement le soir et le week-end, tout en occupant un emploi civil ou en poursuivant des études postsecondaires. Ils peuvent choisir de se déployer en fonction de leur situation, en servant à l'étranger ou chez eux, dans leur communauté locale.

- Est-ce attrayant? Pourquoi?
 - Qu'est-ce qui pourrait rendre ceci plus attrayant, selon vous? Pourquoi?
- Est-ce que le fait de savoir cela influence la probabilité que vous envisagiez ce type de carrière? Pourquoi?

[Montrer l'écran] Les Forces armées canadiennes offrent la prise en charge intégrale des frais de scolarité et un salaire de départ d'environ 52 000 \$ par an dans le cadre du Programme de formation et d'éducation subventionnées pour les militaires du rang (PFESMR). Ce programme couvre les cours approuvés dans les collèges et universités canadiens pour les métiers liés au domaine militaire, aidant ainsi les membres à acquérir les compétences nécessaires pour occuper des postes exigeants et évoluer professionnellement. Les diplômés ont la garantie d'obtenir un emploi dans les Forces armées canadiennes, avec des salaires qui augmentent en fonction de l'expérience et des promotions. L'engagement de service est de deux mois pour chaque mois d'études financées.

- Est-ce attrayant? Pourquoi?
 - Qu'est-ce qui pourrait rendre ceci plus attrayant, selon vous? Pourquoi?
- Est-ce que le fait de savoir cela influence la probabilité que vous envisagiez ce type de carrière? Pourquoi?

[Montrer l'écran] Voici quelques-unes des professions faisant partie du programme :

- Technicien ou technicienne en géomatique
- Technicien ou technicienne de véhicule
- Technicien ou technicienne de marine
- Technicien ou technicienne en génie des armes
- Technicien ou technicienne en systèmes aéronautiques
- Technicien ou technicienne en structures d'aéronefs
- Technicien ou technicienne en construction
- Technicien ou technicienne en distribution électrique
- Technicien ou technicienne en plomberie et chauffage
- Technicien ou technicienne en réfrigération et mécanique

- Que pensez-vous de cette liste?
- Y a-t-il des professions qui se démarquent ou qui piquent votre curiosité de quelque façon? Quoi, exactement? Pourquoi?
- Est-ce que l'une ou l'autre de ces carrières vous intéresse? Pourquoi?
- Est-ce que le fait de savoir cela influence la probabilité que vous envisagiez ce type de carrière? Pourquoi?

Communications

Durée de la section : 20 minutes/durée cumulative : 95 minutes

Les Forces armées canadiennes souhaitent inciter plus de jeunes ou de jeunes adultes à se joindre aux Forces.

- [À main levée] Y en a-t-il parmi vous qui ont déjà vu des publicités pour les Forces armées canadiennes?
 - Où les avez-vous vues?
 - Quel en était le principal message?
- Quelles seraient les meilleures façons ou voies par lesquelles les Forces armées canadiennes pourraient vous joindre? [Explorer pour recueillir des précisions ou des exemples précis.]

Concepts

Professions prioritaires (vidéos sectorielles)

J'aimerais maintenant vous montrer quelques publicités qui ont été développées/utilisées pour encourager les jeunes/jeunes adultes à s'engager dans les Forces armées canadiennes.

Je vous montrerai une vidéo/publicité statique. Je ferai jouer celle-ci deux fois/vous laisserai examiner la publicité, puis je recueillerai vos impressions et vos réactions.

Animateur, explorer :

- Que pensez-vous globalement de cette publicité? Que cherche à vous dire cette publicité? Quel est le message principale?
- Quel message vous est communiqué au sujet d'une carrière au sein des Forces armées canadiennes? Pourquoi?
- Quel message vous est communiqué au sujet des possibilités qu'offre l'emploi ou une carrière dans les forces militaires? Pourquoi?
- Comment pourrait-on mieux vous communiquer ces possibilités? Sur quelles plateformes souhaiteriez-vous voir une vidéo comme celle-ci?
- Cette publicité vous inciterait-elle à visiter le site Web Forces.ca pour en apprendre davantage?

Promotion des professions (concepts sur les blindés)

J'aimerais maintenant vous montrer quelques vidéos qui ont été développées/utilisées pour encourager les jeunes/jeunes adultes à s'engager dans les Forces armées canadiennes.

Je vais vous montrer trois vidéos pour une même profession, c'est-à-dire le rôle particulier qu'occupe une personne auprès d'un employeur donné. Les vidéos que je m'appête à faire jouer ont été créées en tant que trilogie : le flash publicitaire, qui est une bande-annonce de la profession; la vidéo d'introduction, qui donne un aperçu du rôle, puis la publicité longue durée, où vous rencontrez des personnes qui exercent cet emploi. Ces vidéos sont disponibles sur the site Forces.ca pour en savoir plus sur les professions disponibles. Je ferai jouer chaque extrait vidéo deux fois, puis nous discuterons de vos impressions et de vos réactions.

Flash publicitaire (30 secondes)

Commençons par le flash publicitaire. Ce type de publicité vise à capter l'attention des gens et à leur donner envie d'en apprendre davantage sur la profession. Nous visionnerons la vidéo deux fois, puis nous en discuterons.

- Quelle histoire raconte-t-on?
 - Explorer : [À main levée] Préférez-vous le narratif selon lequel « il faut régler le problème », ou préféreriez-vous voir une série de moments visuellement captivants mettant en valeur la profession?
- Cette vidéo vous donne-t-elle envie d'en apprendre davantage sur cette profession au sein des Forces armées canadiennes?
 - [Si non] Qu'est-ce qui vous y aurait incité?
- Après avoir visionné cette vidéo, pensez-vous qu'elle serait plus percutante avec ou sans son? Pourquoi?

Introduction à la profession (45 secondes)

La vidéo d'introduction à la profession dure habituellement 2 minutes. Ces vidéos donnent un aperçu de l'emploi, tout en montrant des scènes additionnelles (du contenu vidéo supplémentaire servant à soutenir, à illustrer ou à rehausser les scènes principales) de diverses tâches effectuées par un membre des Forces armées canadiennes et de divers lieux de travail. Nous ferons jouer l'extrait vidéo pour vous donner une idée de la publicité, puis nous en discuterons.

- Cette vidéo vous a-t-elle donné un bon aperçu de la profession?
 - [Si non] Que manquait-il?
- Cette vidéo vous donne-t-elle envie de poursuivre le visionnement pour en apprendre davantage sur cette profession au sein des Forces armées canadiennes?
 - [Si non] Qu'est-ce qui vous y aurait incité?

Publicité longue durée (60 secondes)

La publicité longue durée est une vidéo plus longue, qui dure habituellement trois à six minutes. Ce type d'annonce a un ton informel et se veut informative. Nous ferons jouer l'extrait vidéo pour vous donner une idée de la publicité, puis nous en discuterons.

- L'introduction était-elle efficace? Pourquoi?
- Cette vidéo vous donne-t-elle envie de poursuivre le visionnement pour en apprendre davantage sur cette personne et son rôle?
 - [Si non] Qu'est-ce qui vous donne envie de poursuivre le visionnement?

- [Si pas mentionné spontanément] Qu'avez-vous pensé du texte à l'écran au cours de la vidéo?
 - Explorer : Vient-il rehausser la vidéo, ou est-il distrayant?

Vidéos sur la profession, discussion globale

- [À main levée] Y en a-t-il parmi vous qui s'intéressent à cette profession après avoir vu ces vidéos? Pourquoi?
- Laquelle des trois vidéos est la plus percutante? (1 = flash publicitaire, 2 = introduction à la profession, 3 = publicité longue durée) Pourquoi?
- Imaginez que vous envisagez de vous enrôler dans les Forces armées canadiennes demain. Quel est, selon vous, le plus important élément d'information que ces vidéos n'ont pas présenté?
- Si ces vidéos apparaissaient dans votre fil de réseaux sociaux, seriez-vous susceptible de poursuivre leur visionnement après la première minute? Pourquoi?

Sur quelles plateformes média souhaiteriez-vous voir des vidéos comme celles-ci?

[Animateur, alterner l'ordre de présentation des campagnes « Promotion des professions (concepts sur les blindés) » et « Professions prioritaires (vidéos sectorielles) ».]

N° de groupe	Groupe cible	Région/langue	Campagnes présentées
Lundi 1^{er} décembre 2025			
Groupe 1	Jeunes adultes de 18 à 24 ans ne demeurant pas à proximité d'une base, d'une escadre ou d'un CMR	Est du Canada (anglais)	Professions prioritaires (vidéos sectorielles)
Groupe 2	Jeunes adultes de 18 à 24 ans ne demeurant pas à proximité d'une base, d'une escadre ou d'un CMR	Canada (français)	Promotion des professions (concepts sur les blindés)
Groupe 3	Jeunes adultes de 18 à 24 ans ne demeurant pas à proximité d'une base, d'une escadre ou d'un CMR	Ouest du Canada (anglais)	Professions prioritaires (vidéos sectorielles)
Mardi 2 décembre 2025			
Groupe 4	Jeunes adultes de 18 à 24 ans demeurant à proximité d'une base d'une escadre ou d'un CMR	Est du Canada (anglais)	Promotion des professions (concepts sur les blindés)
Groupe 5	Jeunes adultes de 18 à 24 ans demeurant à proximité d'une base d'une escadre ou d'un CMR	Canada (français)	Professions prioritaires (vidéos sectorielles)
Groupe 6	Jeunes adultes de 18 à 24 ans demeurant à proximité d'une base d'une escadre ou d'un CMR	Ouest du Canada (anglais)	Professions prioritaires (vidéos sectorielles)
Mercredi 3 décembre 2025			
Groupe 7	Jeunes adultes de 25 à 34 ans ne demeurant pas à proximité d'une base, d'une escadre ou d'un CMR	Canada (français)	Promotion des professions (concepts sur les blindés)
Groupe 8	Jeunes adultes de 25 à 34 ans demeurant à proximité d'une base d'une escadre ou d'un CMR	Canada (français)	Professions prioritaires (vidéos sectorielles)
Mardi 9 décembre 2025			
Groupe 9	Jeunes adultes de 25 à 34 ans ne demeurant pas à proximité d'une base, d'une escadre ou d'un CMR	Est du Canada (anglais)	Promotion des professions (concepts sur les blindés)

Groupe 10	Jeunes adultes de 25 à 34 ans ne demeurant pas à proximité d'une base, d'une escadre ou d'un CMR	Ouest du Canada (anglais)	Promotion des professions (concepts sur les blindés)
Mercredi 10 décembre 2025			
Groupe 11	Jeunes adultes de 25 à 34 ans demeurant à proximité d'une base d'une escadre ou d'un CMR	Est du Canada (anglais)	Professions prioritaires (vidéos sectorielles)
Groupe 12	Jeunes adultes de 25 à 34 ans demeurant à proximité d'une base d'une escadre ou d'un CMR	Ouest du Canada (anglais)	Promotion des professions (concepts sur les blindés)

Conclusion

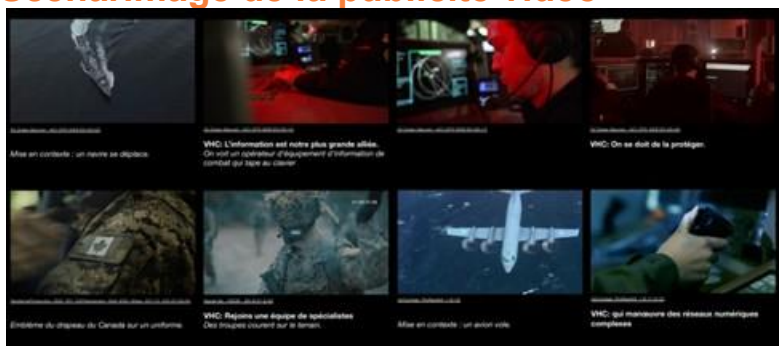
Durée de la section : 10 minutes/durée cumulative : 105 minutes

[Animateur, demander aux participants de transmettre les questions supplémentaires directement à l'animateur par la fenêtre de clavardage, et explorer tout autre point d'intérêt.]

- Voilà qui met fin à notre discussion de ce soir. Y a-t-il d'autres commentaires ou réflexions que vous souhaiteriez formuler?
- Nous vous sommes reconnaissants d'avoir pris le temps de venir et de nous faire part de votre point de vue. Votre contribution est très importante.

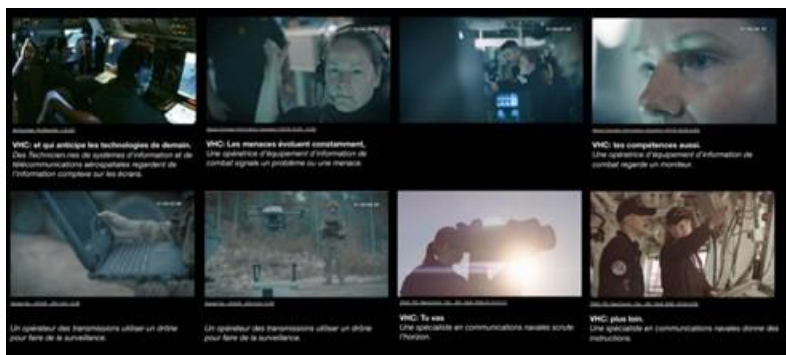
Annexe F : Matériel évalué durant les séances de discussion

Professions prioritaires (vidéos sur le secteur) : Concept A Scénarimage de la publicité vidéo



Description d'image : La séquence s'ouvre avec un navire qui fend l'eau. Le plan suivant montre un opérateur en action, mains sur le clavier, casque d'écoute sur la tête, yeux rivés sur plusieurs écrans. La séquence met en valeur le travail technique concret, la coordination entre les membres du personnel et l'utilisation d'équipement spécialisé dans différents environnements.

Gros plan d'un écusson du drapeau canadien sur un uniforme. Un militaire en uniforme se déplace dans un environnement d'entraînement. La vidéo passe à une vue en plongée d'un aéronef en vol, puis à un gros plan d'une main qui tient une manette de commande. La séquence met en valeur le travail technique concret, la coordination entre les membres du personnel et l'utilisation d'équipement spécialisé dans différents environnements.



Description d'image: Plusieurs personnes sont assises à des postes de travail devant plusieurs écrans. Un membre de la marine pointe un écran tandis que son collègue examine attentivement l'information affichée. La séquence met en valeur le travail technique concret, la coordination entre les membres du personnel et l'utilisation d'équipement spécialisé dans différents environnements.

Dans une zone boisée, un militaire travaille sur ordinateur portable. On voit ensuite un drone au sol, puis en vol. Une personne scrute l'horizon avec des jumelles. On voit ensuite des membres

de la marine qui discutent à bord d'un navire. La séquence met en valeur le travail technique concret, la coordination entre les membres du personnel et l'utilisation d'équipement spécialisé dans différents environnements.



Description d'image: Une embarcation sur l'eau avec du personnel à bord. Un communicateur naval fixe la caméra. Des techniciens, à l'extérieur, travaillent en collaboration dans un environnement technique. La séquence met en valeur le travail technique concret, la coordination entre les membres du personnel et l'utilisation d'équipement spécialisé dans différents environnements.

Une spécialiste est assise à un poste de travail, devant plusieurs écrans. Un gros plan d'une main sur une souris, suivi d'un gros plan de doigts sur un clavier. Une vue de profil de la spécialiste qui scrute l'écran. La séquence met en valeur le travail technique concret, la coordination entre les membres du personnel et l'utilisation d'équipement spécialisé dans différents environnements.



Description d'image: La séquence se termine par un écran noir arborant le logo des Forces armées canadiennes, un appel à l'action et une invitation à visiter le site Forces.ca. La dernière image montre la signature du gouvernement du Canada.

Publicité statique

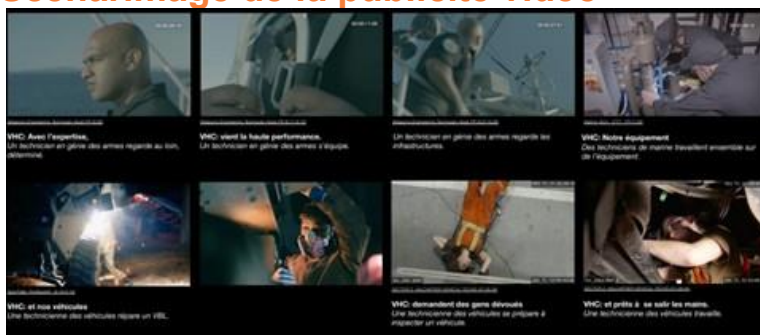


Description d'image: Ce carrousel publicitaire fait la promotion des carrières dans le domaine de l'informatique et du renseignement au sein des Forces armées canadiennes.

- La carte 1 présente le secteur à l'aide du titre « Trouve ta carrière en informatique et en renseignement ». L'image montre une militaire ayant le regard tourné vers une installation radar au soleil couchant. Le texte à l'appui met l'accent sur les compétences transférables.
- La carte 2 met l'accent sur les possibilités techniques et opérationnelles, l'image montrant une militaire à proximité d'une infrastructure de communication.
- La carte 3 lance un appel à l'action; l'image montre une militaire à bord d'un navire et est accompagnée du texte « Postule maintenant à Forces.ca ».

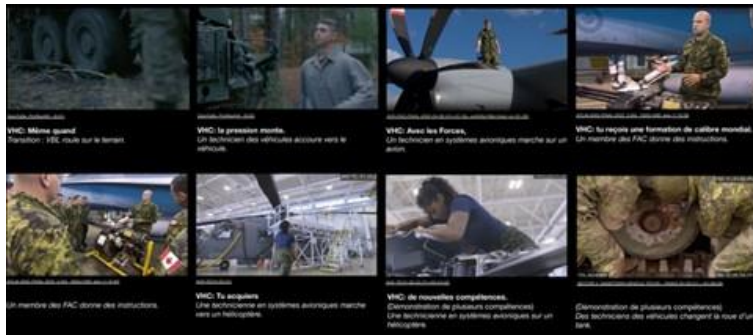
Le thème global met l'accent sur l'expertise technique et les rôles opérationnels au sein du secteur de l'informatique et du renseignement.

Professions prioritaires (vidéos sur le secteur) : Concept B Scénarimage de la publicité vidéo



Description d'image: La première séquence montre un technicien qui regarde au loin. Gros plans sur des manipulations pendant la préparation de l'équipement. D'autres images montrent des membres de la marine effectuant du travail mécanique sur de la machinerie. La séquence met en valeur le travail technique concret, la coordination entre les membres du personnel et l'utilisation d'équipement spécialisé dans différents environnements.

Un technicien soude le métal, ce qui produit des étincelles. On voit ensuite d'autres techniciens effectuant des réparations sous un véhicule et dans un espace clos. La séquence met en valeur le travail technique concret, la coordination entre les membres du personnel et l'utilisation d'équipement spécialisé dans différents environnements.



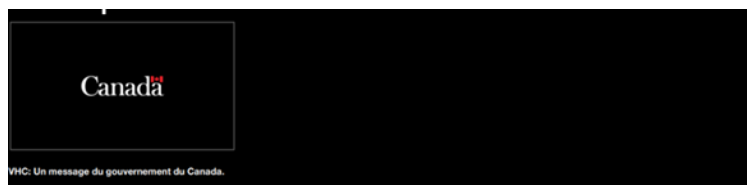
Description d'image: Un véhicule blindé léger se déplace sur le terrain. Un technicien marche dans un boisé. On voit du personnel sur et autour d'un aéronef, dont un technicien debout sur une aile. La séquence met en valeur le travail technique concret, la coordination entre les membres du personnel et l'utilisation d'équipement spécialisé dans différents environnements.

Un membre des Forces armées canadiennes donne des instructions à un groupe. Dans un hangar, des techniciens marchent vers un hélicoptère, puis on voit d'autres techniciens travailler sur des composants et remplacer une roue. La séquence met en valeur le travail technique concret, la coordination entre les membres du personnel et l'utilisation d'équipement spécialisé dans différents environnements.



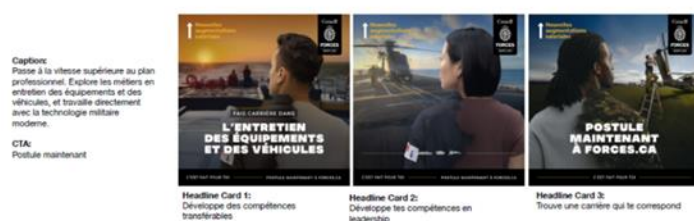
Description d'image: Un plan général montre du personnel debout sur un blindé. Un technicien manipule de l'équipement. Près de l'eau libre, deux membres de la marine discutent pendant qu'ils manipulent des outils et des composants. La séquence met en valeur le travail technique concret, la coordination entre les membres du personnel et l'utilisation d'équipement spécialisé dans différents environnements.

Gros plan sur l'ajustement de l'équipement de protection individuel. Un technicien travaille dans un espace clos. Du personnel de la marine marche dans une coursive à bord d'un navire. La séquence met en valeur le travail technique concret, la coordination entre les membres du personnel et l'utilisation d'équipement spécialisé dans différents environnements.



Description d'image: La séquence se termine par le logo des Forces armées canadiennes, un appel à l'action et une invitation à visiter le site Forces.ca, puis la signature du gouvernement du Canada.

Publicité statique



Description d'image: Ce carrousel publicitaire fait la promotion des carrières dans le domaine de l'entretien des équipements et des véhicules au sein des Forces armées canadiennes.

- La carte 1 présente le secteur à l'aide du titre « Trouve ta carrière en entretien des équipements et des véhicules ». L'image montre un militaire à bord d'un navire ayant le regard tourné vers l'océan au soleil couchant. Le texte à l'appui met l'accent sur les compétences transférables.
- La carte 2 met l'accent sur les possibilités techniques en entretien des équipements et des véhicules, l'image montrant une militaire à proximité d'un hélicoptère.
- La carte 3 lance un appel à l'action; l'image montre l'entretien d'un hélicoptère en plein champ et est accompagnée du texte « Postulez maintenant à Forces.ca ».

Le thème global met en valeur le travail technique et les rôles opérationnels au sein du secteur de l'entretien des équipements et des véhicules.

Publicités sur les professions (soldat des blindés) : Flash publicitaire



Description de la vidéo: Cette courte vidéo de recrutement met en avant le rôle d'opérateur des transmissions au sein des Forces armées canadiennes. La vidéo s'ouvre sur une succession de

plans rapides montrant des membres des FAC en uniforme manipulant du matériel de communication dans un environnement militaire.

On y voit des opérateurs des transmissions manipuler des radios et des appareils électroniques, installer du matériel et travailler en équipe, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur. Les scènes mettent l'accent sur le travail technique pratique et le travail d'équipe dans des conditions opérationnelles et d'entraînement.

La vidéo se termine par le logo des Forces armées canadiennes et une invitation à découvrir les carrières d'opérateur des transmissions.

Publicités sur les professions (soldat des blindés) : Vidéo de présentation de la profession



Description de la vidéo: Cette vidéo de recrutement présente en détail le rôle d'un opérateur des transmissions au sein des Forces armées canadiennes. La vidéo s'ouvre sur un environnement militaire, montrant des membres des FAC en uniforme travaillant avec du matériel de communication lors d'activités d'entraînement.

La vidéo montre des opérateurs des transmissions en train de préparer, d'installer et d'utiliser des radios et d'autres appareils de communication. On y voit des membres travailler à l'intérieur et à l'extérieur, installer du matériel, brancher des câbles et coordonner leurs efforts avec leurs coéquipiers. Les images mettent en avant les tâches techniques pratiques et le travail d'équipe dans différents contextes opérationnels.

Un narrateur décrit leur rôle et leurs responsabilités, expliquant comment ils soutiennent les opérations militaires en assurant des communications fiables et sécurisées.

La vidéo se termine par des plans supplémentaires montrant des opérateurs de transmissions travaillant ensemble, mettant l'accent sur les compétences techniques, la collaboration et le rôle que jouent les communications dans le bon déroulement des opérations des Forces armées canadiennes.

Publicités sur les professions (soldat des blindés) : Vidéo « Marche-causerie »



Description de la vidéo: La vidéo met en scène un seul porte-parole en uniforme des Forces armées canadiennes. On le voit s'adresser directement à la caméra, tout en marchant, et répondre à des questions sur le métier d'opérateur des transmissions.

Le porte-parole est filmé dans un environnement d'entraînement militaire, à l'extérieur, près d'équipements de communication. Il se tient droit et adopte une attitude professionnelle, tout en gardant un contact visuel avec la caméra pendant qu'il parle. Sa narration explique différents aspects du rôle d'opérateur des transmissions, notamment la formation, le travail d'équipe et l'importance de maintenir des communications fiables pendant les opérations.

La présence du porte-parole offre une perspective à la première personne sur le métier, soulignant ainsi la nature pratique et collaborative du travail. Son apparence et sa prestation mettent l'accent sur le professionnalisme, l'expertise technique et le travail d'équipe, sans recourir à des gestes théâtraux ni à des effets visuels.