

Servir après le service :

La Stratégie nationale d'emploi pour
les vétérans et les vétéranes



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada

Canada

V49-22/2024F-PDF

978-0-660-72191-0

Stratégie nationale d'emploi pour les vétérans et vétéranes

TABLE DES MATIÈRES

Message de la ministre

1.0 [Sommaire](#)

2.0 [Situation actuelle](#)

- 2.1 Recherche et données sur l'embauche des vétérans et vétéranes
- 2.2 Transition des vétérans et vétéranes vers le marché du travail civil
- 2.3 Programmes d'emploi existants et soutien aux vétérans et vétéranes

3.0 [Consultations auprès des vétérans et vétéranes et des intervenants](#)

- 3.1 Principales conclusions

4.0 [La stratégie – but, principes et objectifs stratégiques](#)

- Objectif 1 : Améliorer les soutiens et élargir les programmes à l'intention des vétérans et vétéranes
- Objectif 2 : Inciter et mettre à l'honneur les employeurs prêts à embaucher des vétérans et vétéranes
- Objectif 3 : Positionner la fonction publique comme chef de file de l'embauche des vétérans et vétéranes
- Objectif 4 : Établir des partenariats fiables

5.0 [Analyse comparative entre les sexes plus \(ACS+\)](#)

6.0 [Conclusion](#)

[Annexe A](#) : Programmes et soutiens d'emploi actuels à l'intention des vétérans et vétéranes.

Message de la ministre

Les membres des Forces armées canadiennes, les membres de la Gendarmerie royale du Canada et les vétérans et vétéranes ont consacré leurs vies au service du Canada et au rayonnement des valeurs et des intérêts canadiens dans le monde entier. Tout au long de leur service militaire, avec leurs familles, ils ont affronté des défis et consenti des sacrifices personnels. Leur engagement inébranlable envers le Canada est sans égal, et c'est la raison pour laquelle nous nous engageons à aider les vétérans à trouver un emploi valorisant, lors de leur transition de la vie militaire à la vie civile.

L'emploi joue un rôle primordial dans notre bien-être. Il assure notre stabilité financière, favorise les liens sociaux et donne un sens à notre vie quotidienne. Lorsqu'un membre des Forces armées canadiennes est libéré de son service, il est confronté à un important parcours de transition. La recherche d'un travail est une des étapes de son cheminement qui peut parfois être difficile, que ce soit en raison de changements culturels, d'un manque de réseaux ou d'équivalences, ou d'idées fausses sur les compétences transférables.

En ma qualité de ministre des Anciens Combattants et ministre associée de la Défense nationale, j'ai eu le plaisir de rencontrer des vétérans et vétéranes dans tout le pays, notamment lors des consultations menées dans le cadre de cette stratégie. Au cours de ces rencontres, j'ai appris à quel point la transition depuis les Forces armées canadiennes se répercute sur les vétérans et vétéranes et me suis familiarisée avec les difficultés particulières auxquelles ils se butent pour trouver un emploi décent. Cette stratégie d'emploi met en évidence les domaines dans lesquels le gouvernement du Canada peut intensifier et renforcer les efforts actuels pour rendre le processus de recherche d'emploi plus facile et plus efficace.

Cette stratégie est le résultat de consultations menées auprès de plus de 1 200 vétérans et vétéranes et intervenants. C'est grâce à leur expertise et leur collaboration que cette stratégie a pu se concrétiser. J'applaudis les efforts des ministères qui se font déjà les champions des initiatives en faveur de l'embauche des vétérans. J'encourage fortement non seulement les gouvernements, mais aussi les employeurs du secteur privé et les organismes sans but lucratif à lancer et à mettre en œuvre des processus visant à améliorer les résultats et les débouchés à l'intention des vétérans. Nous ne pouvons pas y parvenir seuls; les gouvernements, le secteur privé et les organismes sans but lucratif doivent collaborer pour créer une expérience de transition plus favorable pour les membres qui ont courageusement servi dans les Forces armées canadiennes.

Je suis fière de présenter la première Stratégie nationale d'emploi pour les vétérans et vétéranes du gouvernement du Canada. Au cours des dix dernières années, en moyenne 8 200 membres des Forces armées canadiennes ont été libérés chaque année, et environ la moitié d'entre eux ont fait une transition vers la vie civile à la recherche de nouvelles possibilités de carrière¹. En collaboration avec nos partenaires, nous veillerons à ce que chaque vétéran et vétérane trouve une carrière gratifiante après son service au Canada.

L'honorable Ginette Petitpas Taylor

Ministre des Anciens Combattants et ministre associée de la Défense nationale

¹ Ces données sont tirées d'un rapport interne d'Anciens Combattants Canada.

1.0 Sommaire

Durant leur service militaire, les membres des Forces armées canadiennes (FAC) acquièrent des compétences et des aptitudes grâce à une formation de premier ordre et à une expérience unique qui font d'eux des atouts précieux pour le marché du travail civil. Ils sont réputés pour leur éthique de travail, leur discipline, leur expérience en matière de direction, leur capacité à travailler sous pression, leur adaptabilité à divers environnements et leurs compétences dans des domaines techniques spécialisés². Chaque année, des milliers de membres des FAC quittent l'armée, à la recherche d'un emploi civil. Pourtant, malgré les nombreux avantages liés à l'embauche des vétérans et vétéraines, certains d'entre eux éprouvent des difficultés à trouver un emploi valorisant après leur service militaire.

En adoptant une approche axée sur les vétérans et vétéraines, la Stratégie nationale d'emploi pour les vétérans et vétéraines répond à l'engagement du gouvernement du Canada de lancer une stratégie intégrale visant à offrir des possibilités d'emploi gratifiantes à tous les vétérans et vétéraines qui quittent les FAC. Anciens Combattants Canada (ACC) a entrepris une analyse des recherches existantes et engagé des consultations avec les vétérans et vétéraines et les intervenants. La stratégie est conçue pour combler les lacunes existantes et tirer parti des possibilités qui peuvent exister pour apporter des soutiens nouveaux et améliorés aux vétérans et vétéraines. Elle met l'accent sur les plans visant à mettre en relation les vétérans et vétéraines et les employeurs désireux d'embaucher des vétérans et vétéraines, et elle définit les rôles du gouvernement, du secteur privé et des organisations non gouvernementales afin de promouvoir et d'accroître les possibilités de trouver un emploi dans le secteur civil.

La stratégie repose sur quatre objectifs stratégiques fondamentaux :

- Améliorer les services et élargir les programmes à l'intention des vétérans et vétéraines
- Inciter et mettre à l'honneur les employeurs prêts à embaucher des vétérans et vétéraines
- Positionner la fonction publique comme un chef de file en matière d'embauche des vétérans et vétéraines
- Établir des partenariats fiables.

Le Recensement de 2021 a révélé l'existence d'une main-d'œuvre potentielle de 261 095 vétérans et vétéraines âgés de 25 à 64 ans³. Ces vétérans représentent un bassin de personnes hautement talentueuses qui sont dans une position unique pour façonner le marché du travail du Canada. Dans un marché du travail concurrentiel où les employeurs recherchent des talents pour pourvoir une grande variété de postes, l'amélioration des possibilités d'emploi pour ceux qui quittent l'uniforme stimule non seulement l'économie canadienne, mais procure également aux vétérans les soutiens après le service qu'ils méritent.

² [Système de perfectionnement professionnel des Forces armées canadiennes - Canada.ca](#)

³ [Caractéristiques démographiques de la population des militaires et des anciens combattants du Canada : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties \(statcan.gc.ca\)](#)

2.0 Situation actuelle

2.1 Recherche et données sur l'emploi des vétérans et vétéranes

Pour élaborer la Stratégie nationale d'emploi pour les vétérans et vétéranes, il était essentiel de mener une analyse approfondie du paysage de l'emploi des vétérans et vétéranes pour mieux comprendre les besoins des vétérans et des employeurs. Cette analyse portait sur les éléments suivants :

- Lois, politiques, recherches et données des programmes existants relativement à l'emploi des vétérans.
- Résultats du Recensement de la population de 2021 qui comprenait un indicateur des vétérans et vétéranes.
- Échanges avec les vétérans et vétéranes, notamment des séances thématiques avec des vétéranes, 2SLGBTQI+ et autochtones, ainsi qu'avec des partenaires nationaux et locaux du gouvernement, de l'industrie et une grande variété d'intervenants qui soutiennent l'embauche des vétérans et vétéranes, pour mieux comprendre les besoins des vétérans et vétéranes et des employeurs.
- Programmes utilisés par les partenaires internationaux du Groupe des cinq.
- Le rapport du Comité permanent des vétérans et vétéranes sur la Stratégie nationale pour l'emploi des vétérans et vétéranes et la [réponse du gouvernement](#).
- [Plan d'action pour l'inclusion des personnes en situation de handicap du Canada](#).

Des recherches menées au Canada et dans le monde entier montrent que trouver un emploi après avoir quitté l'armée est un élément essentiel du bien-être d'un vétéran. En effet, il favorise la stabilité financière de ces derniers, leur donne un but à atteindre et les aide à rester en contact avec les autres. Selon le ministère de la Défense nationale (MDN), les vétérans quittent les FAC en moyenne à l'âge de 39 ans⁴; ils ont donc encore de nombreuses années d'emploi devant eux. On estime que la moitié de ceux qui sont libérés pour des raisons médicales ou qui quittent volontairement seraient à la recherche d'un nouvel emploi. Cette stratégie d'emploi s'adresse aux vétérans et vétéranes libérés, mais tient également compte des milliers de ceux et celles qui ont déjà été libérés et qui se retrouvent à la recherche de nouveaux débouchés.

⁴ <https://publications.gc.ca/site/fra/9.818364/publication.html>



Pour la première fois en 50 ans, le Recensement de 2021 a permis de recueillir des données sur les vétérans et vétéranes et les membres actifs des FAC⁵. Ces données fournissent de précieux renseignements sur les, en vétérans et vétéranes particulier leur emploi, c'est-à-dire leur situation sur le marché du travail. Voici quelques résultats dignes de mention :

- 461 240 Canadiens ont été recensés en tant que vétérans et vétéranes :
- Près d'un tiers des vétérans et vétéranes faisaient partie du groupe d'âge principal de 25 à 54 ans (32 %).
- Plus de deux vétérans et vétéranes sur cinq étaient âgés de 65 ans et plus (41,8 %).
- Un vétéran sur six était une femme (16,2 %).
- Le taux de chômage chez les vétérans était légèrement inférieur à celui de la population générale, s'établissant à 8,6 % contre 10 % pour la population canadienne lors du Recensement de 2021. Par ailleurs, environ 13 % d'entre eux gagnaient un revenu grâce à un travail indépendant contre 15,4 % dans la population générale.
- Plus de 65 000 vétérans et vétéranes âgés de 25 à 65 ans n'étaient pas activement engagés dans la main-d'œuvre, ce qui signifie qu'ils étaient incapables de travailler ou non disponibles pour le faire, ou qu'ils ne cherchaient

⁵ [Les vétérans du Canada : en chiffres – Statistique Canada \(statcan.gc.ca\)](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/92-629-x/2021001/article/00001-eng.htm)

pas résolument du travail au cours des quatre semaines précédant le Recensement.

- Bien que le taux de participation des vétérans et vétéranes à la population active soit inférieur à celui de la population canadienne, le Recensement a permis de déterminer que les vétérans et vétéranes âgés de 25 à 64 ans représentent une main-d'œuvre potentielle de 259 605 personnes.
- Les femmes+⁶ ex-militaires étaient moins susceptibles de faire partie de la population active que les autres vétérans et la population canadienne⁷.
- Les vétérans et vétéranes autochtones affichaient des taux de chômage plus élevés que les autres Autochtones.

Au moment du Recensement de 2021, Statistique Canada a indiqué que 731 905 emplois demeuraient vacants au Canada⁸. Depuis ce rapport, les statistiques du quatrième trimestre pour l'exercice 2023-2024 précisent que les emplois vacants sont passés à 678 500⁹ et le taux de chômage était de 6,1 % en avril 2024¹⁰. Certains vétérans et vétéranes possèdent le talent nécessaire pour occuper ces postes et peuvent influencer sur la main-d'œuvre civile. Les données du Recensement de 2021 et du prochain recensement prévu en 2026 seront d'une valeur inestimable pour éclairer les programmes de bien-être, les soutiens et les services à l'intention des vétérans canadiens et de leur famille pour les années à venir.

2.2 Transition des vétérans et vétéranes vers le marché du travail civil

Les membres des FAC suivent une formation approfondie qui leur permet d'acquérir des aptitudes et des expertises précieuses qui peuvent être transposées efficacement dans le milieu du travail civil. Il s'agit notamment du leadership, de la gestion de projets, de la résolution de problèmes, du travail en équipe, de l'adaptabilité, du dévouement et de la planification stratégique. De nombreux membres des FAC reçoivent également une éducation officielle pendant leur service, notamment des cours collégiaux ou universitaires, une formation professionnelle et des attestations, ce qui augmente davantage leur potentiel.

L'expérience de la transition étant unique pour chacun, une approche personnalisée est nécessaire pour fournir un soutien à l'embauche. D'une part, les personnes qui ont consacré 25 ans ou plus au service militaire peuvent opter pour la retraite sans poursuivre de carrière, ou ne chercher qu'un emploi à temps partiel. D'autre part, les vétérans et vétéranes peuvent posséder de cinq à dix ans de service et vouloir se reconvertir dans le même domaine au sein de la main-d'œuvre civile. Pour d'autres, une voie nouvelle et entièrement différente pourrait se profiler à l'horizon, comme diriger leur propre entreprise ou faire du bénévolat dans leur région.

La Stratégie nationale d'emploi pour les vétérans et vétéranes vise à tenir compte des différents besoins des vétérans et vétéranes et à y répondre. Elle veillera à ce que chaque vétéran et vétérane désireux de travailler ait accès au soutien dont il a besoin pour trouver un emploi convenable qui met à profit l'expertise qu'il a acquise pendant son service. À l'heure où le

⁶ Selon les définitions du Recensement de 2021 : « Femmes + » comprend les femmes (et/ou les filles), de même que certaines personnes non binaires. « Hommes + » comprend les hommes (et/ou les garçons), de même que certaines personnes non binaires.

⁷ [Classification de la situation d'activité](#). Le taux d'activité correspond à la population active, occupée ou en chômage, divisée par la population en âge de travailler.

⁸ [Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon le secteur de l'industrie, données trimestrielles non désaisonnalisées, inactif \(statcan.gc.ca\)](#)

⁹ [Plan d'action pour les employeurs et la main-d'œuvre du Programme des travailleurs étrangers temporaires : Le gouvernement du Canada ajuste les mesures temporaires – Canada.ca](#)

¹⁰ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240510/dq240510a-fra.htm>

Canada cherche à renforcer son économie et à pourvoir une grande variété d'emplois, le gouvernement et les secteurs privé et sans but lucratif doivent travailler ensemble pour offrir un soutien plus positif à ceux qui quittent l'uniforme.

2.3 Programmes d'emploi existants et soutien aux vétérans et vétéranes

Le gouvernement propose déjà un nombre d'initiatives visant à aider les vétérans et vétéranes à trouver une carrière après leur service dans les FAC. Ces programmes offrent aux vétérans et vétéranes des possibilités d'éducation et de formation, d'orientation professionnelle, de mentorat et de réseautage, des ressources d'équivalence et un soutien direct aux employeurs et aux professionnels des ressources humaines. Ils sont conçus pour s'assurer que les militaires possèdent les compétences et les connaissances dont ils ont besoin pour maximiser leur potentiel d'emploi post-militaire.

Les FAC offrent une gamme de services pour aider leurs membres à planifier et à préparer leur transition vers un emploi civil. Il s'agit notamment de séminaires d'aide à la carrière, d'ateliers de transition de carrière et des conseils individuels en matière de carrière et d'éducation. Certains de ces programmes d'éducation et de sensibilisation, gérés conjointement par les FAC et ACC, sont destinés à améliorer leur éducation pendant le service et à les préparer à de futurs débouchés après le service.

Les vétérans et vétéranes qui ont déjà été libérés peuvent accéder à une série de soutiens et d'avantages par l'intermédiaire d'ACC, d'autres ministères et des fournisseurs afin de faciliter leur transition vers le marché du travail civil. Ces services seront notamment les suivants :

[Services de réorientation professionnelle](#) : des ressources qui offrent aux membres encore en service et libérés des services d'orientation professionnelle, d'aide à la rédaction de curriculum vitae et de préparation aux entrevues pour les aider à trouver une nouvelle carrière.

[Allocation pour études et formation](#) : un avantage imposable qui aide les vétérans et vétéranes à accéder à des formations postsecondaires officielles et des cours de courte durée, par exemple pour le développement de carrière et le perfectionnement personnel.

[Services de réadaptation professionnelle](#) : des programmes conçus pour aider les vétérans et vétéranes malades ou blessés et les membres de la GRC à préparer un parcours professionnel approprié, qui fournit un soutien financier pour la formation et les coûts connexes, ainsi que pour le perfectionnement des compétences en matière de recherche d'emploi.

[Webinaires sur l'emploi des vétérans et vétéranes](#) : vitrines virtuelles locales, régionales et nationales permettant aux employeurs prêts à embaucher des vétérans et vétéranes d'échanger avec les demandeurs d'emploi en temps réel.

[Groupe pour vétérans et vétéranes sur LinkedIn](#) : Le groupe *Hire a Veteran/Embauchez un(e) vétéran/vétéran*e compte actuellement plus de 5 500 membres (employeurs canadiens et vétérans) et propose des dizaines de nouveaux débouchés chaque semaine.

Le gouvernement du Canada a lancé aussi plusieurs initiatives destinées à accroître les possibilités d'entrepreneuriat pour les groupes en quête d'équité, notamment :

- [Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat](#) qui aide les femmes à développer leur entreprise grâce à un meilleur accès au financement, aux talents, aux réseaux et au mentorat.
- [Programme d'entrepreneuriat autochtone](#) qui permet aux entrepreneurs et aux propriétaires d'entreprises autochtones du Canada d'avoir accès à des capitaux et à des occasions d'affaires.

- [Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires](#) : un partenariat entre le gouvernement du Canada, les organisations commerciales dirigées par des Noirs et les institutions financières, qui aidera les propriétaires d'entreprises et les entrepreneurs noirs canadiens à faire croître leurs activités.

Celles-ci sont renforcées par d'autres initiatives, comme AchetonsVétéran, un répertoire national consacré à la promotion de centaines d'entreprises appartenant à des vétérans et vétéranes et des membres des communautés militaires, l'organisme sans but lucratif Canadian Legacy Project qui gère un programme de camps d'entraînement sur la création d'entreprises à l'intention des vétérans et vétéranes' et Mission Entrepreneur, un programme virtuel en ligne, récemment lancé, offert aux vétérans et vétéranes par l'Université d'Ottawa.

Pourtant, malgré ces initiatives, des lacunes persistent dans le soutien aux vétérans et vétéranes à la recherche d'un emploi après une carrière militaire.

Annexe A L'annexe A présente une liste détaillée des programmes et des mesures de soutien.

3.0 Consultations auprès des vétérans et vétéranes et des intervenants

La Stratégie d'emploi des vétérans et vétéranes a été alimentée par une série de consultations tenues de septembre 2022 à mars 2024. Les vétérans et vétéranes, les membres des FAC, les familles de militaires, les intervenants, les employeurs, les employés d'ACC et les organisations soutenant les possibilités d'emploi provinciales ou fédérales ont participé à ces consultations, notamment :

- Parlons vétérans : une consultation en ligne ouverte au public, mais ciblant les vétérans et vétéranes (septembre-octobre 2022)¹¹.
- Sondage auprès des employeurs : partagé avec les employeurs avec qui ACC correspond régulièrement et qui embauchent déjà des vétérans et vétéranes (septembre 2022).
- Réunions ministérielles, avec participation en personne et virtuelle, avec des employeurs, des partenaires, des organisations tierces et des organisations postsecondaires (novembre 2022).
- Consortium de représentants d'établissements d'enseignement postsecondaire (février 2023).
- Consultation intergouvernementale avec la participation de 16 ministères fédéraux (mai 2023).
- Table ronde ministérielle sur les vétérans et vétéranes privés d'équité, qui comprenait des participants féminins et autochtones (juin 2023).
- Quatre réunions distinctes avec des représentants des syndicats, des établissements d'enseignement postsecondaire, des communautés autochtones et des communautés 2ELGBTQI+ (octobre 2023).
- Sommet national des intervenants : une réunion organisée sur deux jours avec des représentants des groupes consultatifs ministériels et des groupes d'intervenants, qui a servi de tribune pour échanger des informations et entendre des avis sur les avantages et services existants, nouveaux et à venir, ainsi que d'autres questions

¹¹ [Stratégie nationale d'embauche des vétérans | Parlons vétérans – Canada.ca \(parlonsveterans.ca\)](#)

d'intérêt pour les participants, y compris l'emploi des vétérans et vétéranes (mars 2024)¹².

Les consultations et concertations avec les intervenants se poursuivront tout au long de la durée de vie de la stratégie, y compris sous forme de forum de vétérans et vétéranes. Cette démarche permettra de s'assurer que la stratégie continue de refléter les besoins des vétérans et vétéranes, ainsi que les données du marché du travail.

3.1 Principales conclusions

Les thèmes suivants sont ressortis des consultations susmentionnées menées auprès de plus de 1 200 vétérans et vétéranes et intervenants :

Comprendre l'expérience militaire : Les vétérans et vétéranes ont souvent l'impression que les employeurs civils ne comprennent pas la pleine valeur de leurs compétences et de leurs expériences militaires. Les vétérans et vétéranes, en revanche, ne se rendent pas compte toujours de la façon dont leur expérience militaire peut se traduire dans des rôles civils. Alors que certains vétérans ont reçu une formation militaire qui correspond directement aux emplois, aux titres de compétences et aux qualités de la main-d'œuvre civile, d'autres vétérans et vétéranes et employeurs éprouvent de la difficulté à traduire leurs aptitudes transférables. Au cours des consultations, de nombreux employeurs et professionnels des ressources humaines ont confirmé qu'ils ne comprenaient pas pleinement la nature et la profondeur des diverses professions militaires, ainsi que les compétences et les responsabilités qui y sont associées.

Difficultés de traduction : Les vétérans et vétéranes signalent que lorsqu'ils sont à la recherche d'un emploi, il leur est parfois difficile de traduire leur expérience militaire en des termes qui trouvent un écho auprès des employeurs civils. Près de la moitié des participants à la consultation Parlons vétérans, qui s'est tenue à l'automne 2022, ont mentionné que leur profession ou métier militaire n'a pas d'équivalence civile reconnue. Pour certains vétérans, postuler un emploi après l'armée peut être la première fois qu'ils remplissent des demandes d'emploi ou rédigent des CV, ce qui les amène à souvent négliger les compétences non techniques qu'ils ont acquises¹³. Si les vétérans et vétéranes apprennent à communiquer efficacement la pertinence de leurs réalisations, les employeurs comprendront leurs précieuses aptitudes et les vétérans réussiront à trouver un emploi gratifiant et valorisant.

Différences culturelles : Les milieux de travail militaires et civils ont souvent des cultures organisationnelles différentes, notamment en ce qui concerne les styles de communication, les hiérarchies et les processus décisionnels. Les vétérans et vétéranes peuvent trouver difficile de s'adapter à la structure plus informelle et décentralisée de nombreux lieux de travail civils après avoir été habitués à la nature régimentaire de l'armée.

Manque de titres de compétences civils : De nombreux emplois civils exigent des titres ou des compétences spécifiques, notamment des diplômes, des attestations ou des permis, qui ne peuvent être obtenus directement par la seule voie du service militaire. Par conséquent, les employeurs peuvent avoir l'impression que les vétérans et vétéranes dénués de titres de compétences civils n'ont pas les compétences nécessaires pour certains postes, même si leur formation et leur expérience sont très pertinentes et transférables.

Stéréotypes : Certains vétérans et vétéranes ont rapporté avoir l'impression que les employeurs pouvaient avoir des préjugés ou des stéréotypes au sujet de l'embauche des

¹² [La ministre Petitpas Taylor réunira des vétérans, vétéranes et intervenants pour une semaine de rencontres – Canada.ca](#)

¹³ [Stratégie nationale d'embauche des vétérans | Parlons vétérans – Canada.ca \(parlonsveterans.ca\)](#)

vétérans et vétéranes. Ces stéréotypes qui varieront peuvent inclure des perceptions sur la capacité d'adaptation et les problèmes de santé mentale comme la supposition que tous les vétérans souffrent du syndrome de stress post-traumatique (SSPT) ou d'autres problèmes psychologiques, lesquelles perceptions risquent également d'influencer l'opinion des employeurs et nuire à la reconnaissance des compétences des vétérans. Toutefois, il importe de noter que ces stéréotypes sont souvent des généralisations inexacts et injustes qui ne reflètent pas la diversité des compétences, des expériences et des caractéristiques de chaque vétéran. En réalité, la plupart des vétérans et vétéranes font preuve d'un grand dévouement à l'égard de leur équipe et éprouvent le désir impérieux d'être productifs au travail.

Réseautage : De nombreux vétérans et vétéranes ont passé une grande partie de leur carrière dans les FAC. Ils disposent donc ainsi de moins de relations civiles que les personnes qui ont travaillé dans le secteur civil. Leurs réseaux tendent à se limiter aux membres des FAC; le fait de bénéficier de moins de réseaux professionnels et de relations que leurs homologues civils peut avoir une incidence sur leur capacité à trouver des emplois qui reconnaissent leur expérience.'

Pour relever ces défis, des efforts coordonnés seront nécessaires afin de sensibiliser les employeurs à la valeur des compétences des vétérans et vétéranes et d'apporter à ces derniers un soutien leur permettant de mieux traduire leur expérience et de lutter contre les stéréotypes et les préjugés grâce à des efforts de sensibilisation et de défense des intérêts. La rubrique suivante présente d'autres mesures qui donneront aux vétérans et vétéranes les moyens d'agir et leur permettront d'exceller dans les carrières civiles.

4.0 La stratégie – but, principes et objectifs stratégiques

La Stratégie nationale d'emploi pour les vétérans et vétéranes vise à faire en sorte que tous les vétérans et les vétéranes puissent trouver un emploi valorisant après leur service dans les FAC. Bien qu'il existe des initiatives visant à les aider à trouver un emploi valorisant et que de nombreux employeurs constatent les avantages d'embaucher un vétéran, il est possible de toujours faire davantage pour accroître la sensibilisation et développer de nouvelles perspectives, et ce, tant pour les vétérans et vétéranes que pour les employeurs.

But : veiller à ce que les vétérans et vétéranes réalisent une transition en douceur vers le marché du travail après leur service, où ils trouvent des possibilités d'emploi valorisant dans la carrière de leur choix.

Principes : centrée sur les vétérans et vétéranes, fondée sur des données probantes et intégrée.

Les vétérans et vétéranes n'ont pas de préférence pour un seul type de carrière. Certains d'entre eux souhaitent poursuivre une carrière semblable après leur service, d'autres cherchent à occuper des emplois entièrement nouveaux et différents, tandis que d'autres visent à lancer leur propre entreprise. Des recherches indiquent que les vétérans sont intéressés par un emploi dans un vaste éventail de secteurs, dont les soins de santé et l'assistance sociale, le soutien administratif, la gestion des déchets et les services d'assainissement, le commerce de détail,

les services professionnels, scientifiques et techniques, la fabrication, la construction, le transport et l'entreposage, ainsi que l'éducation et la formation¹⁴.

S'appuyant sur une approche centrée sur les vétérans et vétéranes et sur les commentaires recueillis lors des consultations avec les vétérans, les vétéranes et les intervenants, la stratégie d'emploi s'appuie sur quatre objectifs principaux. Les activités relevant de chaque objectif seront élaborées pour s'adapter à l'évolution du paysage de l'emploi des vétérans et vétéranes.

¹⁴ [Pre- and post-release income of regular force veterans : life after service studies 2019 / Alain Poirier, Mary Beth MacLean, Teresa Pound, Linda VanTil.: V3-1/8-2021E-PDF – Publications du gouvernement du Canada – Canada.ca](#)

But

Veiller à ce que les vétérans bénéficient d'une transition en douceur vers le marché du travail après leur service, où ils trouvent des possibilités d'emploi intéressantes dans la carrière de leur choix.

Des principes

Un programme intégré, axé sur les vétérans et fondé sur des données probantes

Objectifs stratégiques



Améliorer les services et expansion des programmes destinés aux vétérans et vétérane

- Améliorer les soutiens et les services existants
- Élargir les soutiens et les services
- reconnaître les compétences et l'expérience des anciens combattants



Créer et reconnaître des employeurs prêts à accueillir des vétérans et vétérane

- promouvoir l'emploi et le maintien des vétérans sur le lieu de travail
- Accroître l'engagement des employeurs
- Créer un réseau d'employeurs prêts pour les vétérans



Positionner le service public en tant que leader pour l'emploi des vétérans et vétérane

- Améliorer les processus de recrutement dans la fonction publique
- Établir une communauté de pratique pour l'emploi des vétérans dans la fonction publique
- S'aligner sur tous les niveaux de gouvernement



Construire des partenariats de confiance

- Établir des partenariats stratégiques
- Tirer parti des partenariats communautaires
- Créer un répertoire national



Objectif 1 : Améliorer les soutiens et élargir les programmes à l'intention des vétérans et vétéranes

Il est important que les services d'aide à l'emploi soient adaptés aux besoins uniques des vétérans et vétéranes. Le renforcement des services existants permettra de combler les lacunes et d'aplanir les obstacles, et d'améliorer les résultats en matière d'embauche pour les vétérans.

Les mesures suivantes jetteront les bases d'aides et de services à l'emploi nouveaux et améliorés pour les vétérans et vétéranes :

- Réaménager le site Web d'ACC pour qu'il devienne un guichet unique d'information sur l'emploi des vétérans et vétéranes. Le carrefour numérique comprendra des informations et des outils pour encadrer les vétérans et vétéranes, les employeurs et les organismes partenaires. Les travaux débuteront en 2024.
- Améliorer et promouvoir les réseaux existants de mentorat par les pairs qui mettent les vétérans et vétéranes en relation avec le marché du travail civil. Ce travail se poursuit;
- Collaborer avec les FAC et le Programme de services aux familles des militaires pour créer des informations visant à mieux préparer les vétérans et vétéranes à entrer sur le marché du travail civil. Les travaux sont en cours.
- Pour combler le manque de connaissances concernant les groupes en quête d'équité, notamment les femmes, les personnes 2SLGBTQI+ et les vétérans et vétéranes autochtones, ACC lancera une étude visant à définir les lacunes et les obstacles d'ici l'automne 2024.
- Faire connaître les services offerts par les Services de réorientation professionnelle dans les domaines de l'accompagnement professionnel, des modules d'apprentissage et du perfectionnement professionnel. Les travaux sont en cours.
- Améliorer et mieux faire connaître les programmes de soutien à l'éducation destinés aux membres des FAC, y compris l'allocation pour études et formation et l'initiative relative aux études secondaires. Les travaux débuteront à l'automne 2025.
- Explorer les possibilités d'entrepreneuriat, notamment en nouant des partenariats avec un plus grand nombre d'organisations, dans le but de venir en aide aux vétérans et vétéranes qui cherchent à démarrer leur propre entreprise. Les travaux débuteront en 2025.

Les initiatives conçues pour reconnaître les compétences et l'expérience des vétérans et vétéranes sont essentielles pour maximiser leur potentiel dans les emplois civils et favoriser une culture de travail qui valorise et respecte leurs contributions.

ACC s'engage à entreprendre les initiatives suivantes :

- Travailler avec le ministère de la Défense nationale et Emploi et Développement social Canada (EDSC) pour aider les vétérans et vétéranes et les employeurs à comprendre l'expertise et les compétences militaires. Il s'agit notamment d'améliorer "le [Guichet-emplois pour vétérans et réservistes en ligne](#), ainsi que les outils de traduction de compétences existants, qui aident les vétérans et vétéranes à exprimer leurs qualifications de manière que les employeurs les comprennent et potentiellement les acceptent comme candidats appropriés pendant le processus de demande d'emploi. Les travaux débuteront à l'été 2024.
- Continuer à collaborer, conjointement avec les partenaires fédéraux, les organismes de réglementation professionnelle et les entités d'attestation afin d'obtenir l'accréditation des professions et des métiers militaires et de les aligner sur leurs équivalents civils, y

compris les licences pour soins de santé, les attestations de métiers spécialisés et les compétences en matière de transport maritime et aérien. Les travaux sont en cours.

- Travailler avec Sécurité publique Canada pour explorer les possibilités d'accroître le soutien aux vétérans et vétéranes de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) qui ont besoin de ressources en réorientation professionnelle. Les travaux débuteront en 2024.



Objectif 2 : Inciter et mettre à l'honneur les employeurs prêts à embaucher des vétérans et vétéranes

De nombreuses organisations consacrées à l'embauche des vétérans et vétéranes constatent déjà de première main les avantages d'ajouter à leur main-d'œuvre des personnes hautement motivées, formées et dévouées. Un réseau informel d'employeurs communique régulièrement avec ACC, les FAC et les intervenants auprès des vétérans et vétéranes afin de promouvoir et d'optimiser les possibilités d'emploi pour les vétérans et vétéranes. Par exemple, Du régiment aux bâtiments, un organisme national sans but lucratif, offre aux vétérans et vétéranes des carrières dans le secteur de la construction depuis plus d'une décennie. Coding for Veterans est un autre partenariat concret avec l'Université d'Ottawa qui offre un programme en ligne dirigé par un instructeur qui donne aux vétérans et vétéranes la possibilité de se joindre à l'industrie technologique et d'entamer une carrière dans le développement de logiciels et la cybersécurité. Il ne s'agit que deux des nombreux partenaires travaillant dans le domaine de l'emploi des vétérans et vétéranes.

Il faut investir des efforts supplémentaires pour aider les employeurs à nouer des liens avec les vétérans et vétéranes, à comprendre les compétences que ceux-ci apportent dans leurs domaines respectifs et à briser les stéréotypes entourant la santé des vétérans et vétéranes.

Afin inciter davantage d'employeurs à embaucher des vétérans et vétéranes, le gouvernement du Canada :

- S'engagera à organiser le premier Forum des employeurs pour rassembler les employeurs prêts pour les vétérans et vétéranes et les employeurs aspirant à le devenir afin qu'ils puissent échanger les meilleures pratiques, favoriser la collaboration et échanger avec d'autres intervenants. La planification du forum, qui se tiendra au début de 2025, est en cours.
- Encouragera un plus grand nombre d'employeurs à devenir prêts à embaucher des vétérans et vétéranes en mettant leurs efforts à l'honneur au moyen d'un sceau de reconnaissance qu'ils peuvent afficher sur leurs sites Web et dans leurs produits promotionnels. Les travaux sont en cours et le sceau sera lancé en 2025.
- Les employeurs prêts à embaucher des vétérans et vétéranes seront définis selon un ensemble de critères, à savoir :
 1. Un engagement ferme à intégrer et à soutenir les vétérans et vétéranes;
 2. Une stratégie d'embauche des vétérans et vétéranes, accompagnée d'initiatives précises;
 3. Un engagement à encadrer les vétérans et vétéranes;
 4. Des programmes de perfectionnement professionnel s'adressant aux vétérans et vétéranes;
 5. Une volonté de partager les meilleures pratiques avec d'autres entreprises.
- Continuera d'harmoniser les efforts de transition de carrière d'ACC et des FAC en organisant des webinaires et en promouvant des événements de réseautage qui rassemblent des chefs d'entreprise et des vétérans et vétéranes. Les travaux sont en cours.



Objectif 3 : Positionner la fonction publique comme chef de file de l'embauche des vétérans et vétéranes

Possibilités offertes par le secteur public

Les données, les recherches et les consultations ont toujours révélé que plus d'un tiers des vétérans et vétéranes souhaitent travailler dans la fonction publique aux paliers fédéral, provincial/territorial et municipal¹⁵. Bien que les organismes gouvernementaux se fassent déjà les champions des initiatives d'emploi pour les vétérans, leur collaboration et leur soutien continus seront essentiels pour aller de l'avant.

La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* permet aux vétérans et vétéranes et aux membres actifs des FAC admissibles d'obtenir plus facilement un emploi dans la fonction publique fédérale. Cette loi leur permet d'accéder à des occasions d'emploi et de bénéficier d'un examen prioritaire pour certains postes en fonction de leur service militaire et de leur expérience¹⁶. De plus, plusieurs centaines de vétérans et vétéranes pourraient être employés comme fonctionnaires au sein d'organismes fédéraux et de sociétés d'État. Nous continuerons d'améliorer les outils d'analyse des données pour déterminer le nombre de vétérans et vétéranes, s'identifiant volontairement, qui sont employés dans l'ensemble de la fonction publique.

Les mesures et initiatives suivantes seront avancées pour améliorer les possibilités d'embauche des vétérans et vétéranes dans la fonction publique fédérale :

- S'engager, à titre de champion de l'emploi des vétérans et vétéranes, à établir un objectif d'embauche et à ajouter davantage des vétérans et vétéranes aux effectifs d'ici 2026, et veiller à ce que l'embauche ait lieu à tous les échelons du ministère. ACC établira un objectif d'embauche des vétérans et vétéranes, et fera rapport au ministre annuellement.
- Mettre sur pied une communauté de praticiens pour le gouvernement du Canada axée sur l'embauche des vétérans et vétéranes dans la fonction publique fédérale. Pour affermir la responsabilisation, un sous-ministre champion sera désigné pour soutenir et diriger les efforts. La communauté de praticiens sera lancée en 2025 et fournira un forum réservé pour :
 - Collaborer avec les ministères fédéraux pour partager les pratiques exemplaires et promouvoir le recrutement et le maintien en poste des vétérans et vétéranes en tant qu'éléments clés des stratégies de ressources humaines.
 - Créer et diffuser du matériel d'apprentissage à l'intention des responsables du recrutement et des professionnels des ressources humaines afin de les sensibiliser aux ressources d'emploi pour les vétérans et vétéranes et de partager les pratiques exemplaires en matière de recrutement des vétérans et vétéranes.
 - Établir une méthode pour créer des liens entre pairs parmi les vétérans et vétéranes travaillant au sein du gouvernement.
- Continuer d'améliorer et de faire évoluer les méthodes actuelles utilisées pour communiquer les possibilités d'emploi à l'intention des vétérans et vétéranes au sein de

¹⁵ [Pre- and post-release income of regular force veterans : life after service studies 2019 / Alain Poirier, Mary Beth MacLean, Teresa Pound, Linda VanTil.: V3-1/8-2021E-PDF – Publications du gouvernement du Canada – Canada.ca](#)

¹⁶ [Loi sur l'emploi dans la fonction publique \(justice.gc.ca\)](#)

la fonction publique, notamment le groupe LinkedIn Embauchez un vétéran, la journée Embauchez un vétéran, les webinaires des Services de réorientation professionnelle du MDN/des FAC et d'ACC et le Guichet-emplois pour les vétérans d'EDSC. Les travaux sont en cours.

- Sensibiliser davantage les membres des FAC et les vétérans et vétéranes aux "droits et dispositions prioritaires applicables aux vétérans et vétéranes en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.
 - Cette démarche se fera grâce à des présentations plus ciblées et à une collaboration avec le groupe de transition des FAC pour s'assurer que les membres encore actifs connaissent les soutiens qui leur sont offerts après leur service. Les travaux sont en cours.
- Sensibiliser davantage les membres de la Gendarmerie royale du Canada renvoyés pour raisons médicales aux options qui s'offrent à eux pour des postes dans la fonction publique. Les travaux sont en cours.
- Améliorer l'embauche des vétérans et vétéranes dans la fonction publique et envisager d'ajouter des indicateurs relatifs aux vétérans et vétéranes dans le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux. Les travaux débuteront en 2025.

Il importe de noter qu'en plus de la fonction publique fédérale, il existe des initiatives provinciales, territoriales et municipales axées sur l'amélioration du recrutement, de l'embauche et du maintien en poste des vétérans et vétéranes dans le secteur privé et dans la fonction publique." Le gouvernement du Canada s'engage à communiquer avec les provinces et les territoires afin d'en apprendre davantage sur le travail qu'ils accomplissent pour promouvoir l'embauche des vétérans et vétéranes.



Objectif 4 : Établir des partenariats fiables

L'établissement de partenariats entre les organismes gouvernementaux et non gouvernementaux est essentiel à la création d'un écosystème vaste et diversifié rempli d'organisations motivées à fournir une assistance complète et adaptée aux vétérans et vétéranes à la recherche d'un emploi civil. Ces organismes disposent de ressources, d'expertises et de réseaux distincts; en travaillant ensemble, ils peuvent maximiser leur influence, atteindre un plus grand nombre de vétérans et vétéranes et s'assurer que ces derniers reçoivent l'aide dont ils ont besoin pour réussir leur transition vers une carrière civile.

À la fin de leur service militaire, de nombreux vétérans et vétéranes sont à la recherche d'une raison d'être, et c'est justement ce que le bénévolat peut leur offrir. En contribuant à des causes qui leur tiennent à cœur, les vétérans et vétéranes peuvent continuer à servir les autres et à avoir une influence positive sur leur communauté, ce qui peut être très gratifiant sur le plan personnel. En intégrant des possibilités de bénévolat dans la stratégie d'emploi, les organisations peuvent aider les vétérans et vétéranes à s'épanouir et à trouver un but dans leur vie post-militaire, tout en bénéficiant de leurs talents et de leurs points de vue uniques.

La fondation des Fleurons glorieux, un organisme de bienfaisance national qui se consacre à servir les militaires canadiens, les vétérans et vétéranes et leur famille, a reçu une aide financière du Fonds pour le bien-être des vétérans et de leur famille d'ACC pour l'année 2022-2023 pour leur projet qui porte sur la perte de but susceptible de survenir lorsque les vétérans et vétéranes font la transition vers la vie après le service¹⁷. Ce projet vise à mettre au point un

¹⁷ [Récipiendaires de financement 2022-2023 \(veterans.gc.ca\)](https://veterans.gc.ca)

plan d'action national sur le bénévolat des vétérans et vétéranes qui contribuera à leur bien-être.

Team Rubicon Canada, une organisation humanitaire dirigée par des vétérans et vétéranes et bénéficiaire du Fonds pour le bien-être des vétérans et de leur famille, offre une formation gratuite en gestion des urgences aux vétérans et vétéranes. La formation, le soutien et les possibilités qu'elle offre permettent aux vétérans et vétéranes de continuer à contribuer à l'amélioration de leurs collectivités après leur service et améliorent leur employabilité dans le domaine de la gestion des urgences après leur service.

De plus, les partenariats gouvernementaux existants peuvent continuer d'être mis à profit pour soutenir l'embauche de vétérans et vétéranes, à savoir :

- **Le Canada sans faille**, lancé en 2018 par le MDN et les FAC pour améliorer les services aux membres des FAC et à leur famille lorsqu'ils déménagent dans une autre province ou un autre territoire. Il sert de forum de discussion avec les gouvernements provinciaux et territoriaux et les partenaires; les discussions touchent directement les vétérans et vétéranes suscitant des changements dans les programmes et les services. Il est possible d'améliorer les questions relatives à l'embauche des vétérans et vétéranes, comme la reconnaissance des titres de compétences, l'attestation et les programmes provinciaux d'embauche des vétérans et vétéranes.
- **Consortium des campus connectés pour les militaires, les vétérans et leur famille du Canada**: un partenariat entre ACC, les FAC et les établissements d'enseignement postsecondaire participants. Il s'agit d'une communauté de praticiens nationale qui promeut la création de campus qui soutiennent la réussite scolaire et le bien-être des militaires des vétérans et vétéranes et de leurs familles. Il s'agit notamment de reconnaître les compétences et l'expérience de ces étudiants pour leur accorder des équivalences et leur permettre de s'inscrire à des programmes à un niveau approprié.
- **Stratégie nationale de construction navale** : la demande de main-d'œuvre qualifiée est élevée et les vétérans et vétéranes ont été désignés comme un bassin possédant l'expertise requise pour répondre à ces besoins. Services publics et approvisionnements Canada dirige un réseau de ressources humaines afin de soutenir une stratégie durable de recrutement de talents dans les métiers de la construction navale et de la gestion de projet. Les employeurs reçoivent des outils sur l'embauche des vétérans et vétéranes et sont encouragés à devenir prêts pour embaucher des vétérans et vétéranes.

Enfin, à l'échelle internationale, ACC participe à un groupe de recherche sur l'emploi des vétérans et vétéranes au sein du Groupe des cinq, qui étudie les services et soutiens offerts par chaque pays participant pour la transition militaire vers le marché du travail civil. Ces discussions et analyses ont mené à une compréhension collective des besoins, des défis et des aspirations des vétérans et vétéranes qui obtiennent un emploi et poursuivent une carrière après avoir quitté les forces armées. ACC, le MDN et les FAC continueront de collaborer avec des partenaires internationaux pour échanger les meilleures pratiques, collaborer à la création d'idées et d'initiatives politiques, et partager de nouvelles données de recherche dès qu'elles deviennent disponibles.

En collaboration avec ces organisations et les nombreuses organisations non gouvernementales, qu'elles soient à but lucratif ou non lucratif, qui contribuent à l'écosystème de l'emploi des vétérans et vétéranes, le gouvernement du Canada s'engagera à :

- Entreprendre un examen des organisations communautaires au Canada pour cerner les lacunes dans les services et créer un répertoire des soutiens mis à la disposition de tous les vétérans et vétéranes, les membres des FAC et leurs familles. Ce travail s'ajoutera s'harmonisera avec le travail en cours entrepris par le MDN et les FAC pour mettre sur pied un répertoire national des ressources. Les travaux sont en cours.
- Accroître les échanges avec les organisations non gouvernementales pour partager des informations, harmoniser les activités et recenser les possibilités de collaboration. Les travaux sont en cours.

5.0 Analyse comparative entre les sexes plus

Les vétérans et vétéranes représentent une population diversifiée quant au sexe, au genre, à l'âge, à l'orientation sexuelle, à la race ou l'ethnie, à la langue, à la religion, à la capacité, au lieu de résidence, etc. Par le passé, les limitations des données concernant la population des vétérans et vétéranes posaient d'importants problèmes. Le Recensement de 2021 a contribué de façon notable à améliorer la compréhension de la population des vétérans et vétéranes au sens large. Il a fourni des informations précieuses qui ont servi à orienter la conception et la prestation de programmes et de services équitables et inclusifs, y compris ceux qui sont élaborés dans le cadre de la Stratégie nationale d'emploi pour les vétérans.

Les résultats du Recensement, ainsi que les données internes existantes et les recherches volontaires¹⁸ ont permis de repérer des groupes vulnérables. Jusqu'à présent, ACC a consulté des intervenants du milieu des femmes, des communautés 2ELGBTQI+ et des vétérans et vétéranes autochtones afin de mieux comprendre les obstacles qu'ils rencontrent dans leur transition vers le marché du travail civil et de discuter des moyens de surmonter ces obstacles.

Dans le cadre de consultations, ACC a entendu des vétéranes dire qu'elles vivent des expériences uniques à l'intérieur et à l'extérieur de l'armée, qui nécessitent un soutien à l'emploi personnalisé. Il s'agit notamment de tenir compte des expériences des femmes qui ont subi un traumatisme ou une discrimination au cours de leur service, ainsi que de celles qui ont à concilier la vie professionnelle avec les responsabilités de garde.

Les consultations avec les vétérans et vétéranes autochtones ont révélé que de nombre d'entre eux qui sont libérés souhaitent retourner dans leur communauté pour y trouver un emploi après leur service. Toutefois, il se peut que les mêmes possibilités d'emploi n'existent pas dans les localités rurales, ou que les vétérans et vétéranes soient confrontés à des problèmes de communication et d'accessibilité. À ce titre, il est impératif de renforcer les relations avec les communautés autochtones et les responsables de l'emploi autochtone afin de réduire les obstacles à l'emploi civil et de créer de nouvelles possibilités d'emploi dans le lieu de leur choix."

La Stratégie nationale d'emploi pour les vétérans et vétéranes s'appuie sur une représentation inclusive à toutes les occasions de rétroaction et sur un cadre de mesure du rendement. Grâce à ce travail, le gouvernement du Canada s'assurera que les vétérans et vétéranes bénéficieront d'occasions équitables sur le marché du travail et de résultats équitables en matière de bien-être. Les consultations ont révélé qu'il reste nettement du travail à faire pour comprendre comment adapter les mesures de soutien aux vétérans et vétéranes privés d'équité afin d'assurer un accès équitable à l'emploi. Comme mentionné, ACC fournira des ressources pour mener des recherches afin de mieux cerner ces lacunes et la façon de les surmonter, de sorte que tous les vétérans et vétéranes trouvent un emploi valorisant.

¹⁸ [Anciens Combattants Canada : Stratégie d'analyse comparative entre les sexes plus \(ACS Plus\)](#)

6.0 Conclusion

La Stratégie nationale d'emploi pour les vétérans et vétéranes est une feuille de route visant à accroître les possibilités d'emploi pour les vétérans et vétéranes, à promouvoir leur bien-être et à les aider à réussir leur transition vers la vie civile. En travaillant de concert avec tous les partenaires, cette stratégie vise à faire en sorte que tous les vétérans et vétéranes puissent trouver un emploi valorisant et un but, en mettant à profit les compétences et les qualités qu'ils ont acquises pendant leur service pour le Canada.

À mesure que nous en apprendrons plus sur l'emploi des vétérans et vétéranes, cernerons de nouveaux partenariats et adapterons les programmes et services, la stratégie s'adaptera. Les futures itérations de celle-ci s'appuieront sur de nouvelles recherches et les observations des vétérans et vétéranes et élargiront le rayon d'action pour inclure davantage de possibilités de bénévolat pour les vétérans et vétéranes. L'objectif serait de faire évoluer la stratégie en fonction des besoins des vétérans et vétéranes, grâce à des approches fondées sur des données probantes et à des consultations permanentes.

Les vétérans et vétéranes apportent une valeur incroyable à la main-d'œuvre civile. En aidant ceux-ci à reconnaître leurs forces et leurs expériences uniques et en tirant parti de celles-ci, et en collaborant avec les employeurs, nous pouvons bâtir des milieux de travail plus solides, plus résilients et plus inclusifs. Libérer le potentiel des vétérans et vétéranes, c'est non seulement honorer le service qu'ils ont rendu au Canada, mais c'est aussi promouvoir la réussite et la croissance dans toutes les industries et tous les secteurs.

Annexe A – Programmes et mesures de soutien en matière d'emploi actuels à l'intention des vétérans et vétéranes

Gouvernement fédéral

Ministère	Programme/Initiative	Description et lien
Anciens Combattants Canada	Entrevue de transition	Entrevue de transition menée par Anciens Combattants Canada pour aider les vétérans dans leur transition à la vie civile. Entrevue de transition - Anciens Combattants Canada
Anciens Combattants Canada	Services de réorientation professionnelle	Les services offerts incluent une orientation professionnelle personnalisée; une aide à la rédaction d'un curriculum vitae; une préparation aux entrevues; <ul style="list-style-type: none"> de l'aide à la recherche d'emploi; et une aide à la recherche d'emploi. Services de réorientation professionnelle - Anciens Combattants Canada
Anciens Combattants Canada	Allocation pour études et formation	Il s'agit d'une allocation imposable qui aide les vétérans à perfectionner leurs compétences en finançant une formation postsecondaire officielle et des cours de courte durée, comme ceux de perfectionnement professionnel et personnel. Allocation pour études et formation (AEF) - Anciens Combattants Canada
Anciens Combattants Canada	Fonds pour le bien-être des vétérans et de leur famille	Fournit des subventions et des contributions à des organismes en vue de recherches, d'initiatives et de projets nouveaux ou innovants qui soutiennent le bien-être des vétérans et de leurs familles. Fonds pour le bien-être des vétérans et de leur famille
Anciens Combattants Canada	Réadaptation professionnelle	Les services offerts peuvent inclure les suivants : <ul style="list-style-type: none"> de l'aide pour déterminer un parcours de carrière approprié (en tenant compte de l'état de santé); un soutien financier pour la formation et les coûts connexes (comme les frais de scolarité et les manuels); des services de perfectionnement des compétences en recherche d'emploi (comme la rédaction d'un curriculum vitae et les techniques d'entrevue). Réadaptation professionnelle - Anciens Combattants Canada
Anciens Combattants Canada	Assistance professionnelle	Soutien aux époux/conjoints de fait et aux survivants d'un vétéran des Forces armées canadiennes incapables de participer au programme de réadaptation professionnelle en raison de leur état de santé, ou au survivant d'un membre ou d'un vétéran des Forces armées canadiennes dont le décès est lié au service. Le programme d'assistance professionnelle y permet d'acquérir des compétences, de faire des études, de suivre de la formation et d'obtenir d'autres mesures de soutien pour se lancer dans une nouvelle carrière. Des spécialistes en formation professionnelle et d'autres professionnels travailleront

		avec les époux/conjoints de fait et les survivants pour élaborer leur plan d'assistance professionnelle. Assistance professionnelle - Anciens Combattants Canada
Anciens Combattants Canada	Emplois pour les vétérans	Cette équipe travaille à promouvoir l'emploi des vétérans, tant dans le secteur privé que dans la fonction publique, par l'intermédiaire de diverses activités, notamment : <ul style="list-style-type: none"> • La sensibilisation et la mobilisation d'employeurs et d'organisations tierces qui soutiennent activement l'emploi des vétérans ou qui souhaitent le faire. • La facilitation de l'établissement de liens directs entre les employeurs et la communauté des vétérans. • À ce jour, les webinaires virtuels sur les carrières ont attiré 2 000 vétérans et membres des FAC en transition, 20 ministères/organismes fédéraux et 100 entreprises du secteur privé. Emplois pour les vétérans - Anciens Combattants Canada
Anciens Combattants Canada	Emplois au sein du gouvernement fédéral – Droits	La <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> comprend des dispositions visant à aider les membres des Forces armées canadiennes et les vétérans en transition à accéder aux possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale. Avant de commencer – Anciens Combattants Canada
Anciens Combattants Canada	Embauchez un vétéran – Groupe LinkedIn	Réseau liant directement des vétérans avec des employeurs. Hire A Veteran / Embauchez un(e) vétéran/vétérane
Anciens Combattants Canada	Emplois à ACC et ConnexEmploi : Servir ceux qui ont servi	ACC propose une page Web de carrières pour rechercher les postes vacants actuels sur le portail ConnexEmploi, où les vétérans et vétérans des FAC et/ou de la GRC peuvent s'auto-identifier pour créer un profil et postuler des emplois. Postuler - ConnexEmploi d'Anciens Combattants Canada
Forces armées canadiennes	Programme de réadaptation professionnelle à l'intention des militaires en activité de service	Programme à l'intention des membres des FAC libérés pour des raisons médicales qui permet de commencer une formation en réadaptation professionnelle jusqu'à six (6) mois avant la libération. La formation peut comprendre du perfectionnement scolaire ou une formation en cours d'emploi chez un employeur potentiel. Programme de réadaptation professionnelle à l'intention des militaires en activité de service

Forces armées canadiennes	Programme de réadaptation professionnelle – assurance invalidité prolongée (AIP) des Forces armées canadiennes	<p>Offert aux membres des FAC qui ont été libérés pour des raisons médicales, qui sont sur le point d’être libérés pour des raisons médicales ou qui ont été jugés « totalement invalides » et dont les prestations ont été approuvées dans le cadre du régime d’AIP des FAC.</p> <p>L’objectif principal est de fournir un soutien à la réadaptation professionnelle pour aider les membres admissibles à réussir la transition vers un emploi civil en améliorant, au besoin, la scolarité, les compétences, la formation et l’expérience existantes.</p> <p>Programme de réadaptation professionnelle – assurance invalidité prolongée des Forces armées canadiennes</p>
Forces armées canadiennes Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC)	Formation améliorée sur la transition (FAT)	<p>Formation en ligne liée à la transition hors des Forces armées canadiennes. Obligatoire pour les militaires actifs avec date de libération, mais accessible à tous les militaires des FAC. (Accessible uniquement sur le réseau de la Défense nationale)</p> <p>https://dln-rad.forces.gc.ca/login-lien/index.html</p>
Forces armées canadiennes Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC)	Séminaire « Ma transition »	<p>Séminaire de deux jours fournissant un large éventail de renseignements sur les principaux sujets relatifs à la transition, comme les prestations de retraite, les prestations d’ACC, les services et les droits, les procédures administratives à la libération, la protection du Régime d’assurance-revenu militaire (RARM) après la libération, les services familiaux, les allocations pour études, les listes de carrières possibles et les outils de recherche d’emploi, ainsi que des possibilités de réseautage.</p> <p>https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/transition/spsc-video/service-selection-personnel.html</p>
Forces armées canadiennes Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC)	Ateliers de réorientation professionnelle des FAC	<p>Ateliers de deux jours lors desquels sont abordés quatre modules mettant l’accent sur les aspects suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> Module 1 : Auto-évaluation des intérêts et des compétences; Module 2 : Rédaction du curriculum vitæ; Module 3 : Techniques d’entrevue; Module 4 : Techniques de recherche d’emploi. <p>Services de transition de carrière des Forces armées canadiennes – Canada.ca</p>
Forces armées canadiennes Services de bien-être et moral des Forces	Colloques sur la préparation à long terme des FAC	<p>Séminaires destinés aux membres actifs des Forces armées canadiennes pour aider à planifier la carrière militaire, la transition, la retraite, etc.</p> <p>Services de transition de carrière des Forces armées canadiennes – Canada.ca</p>

canadiennes (SBMFC)		
Forces armées canadiennes Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC)	Conseils en matière de carrière et d'éducation	Counseling individuel par des officiers de sélection du personnel et mise à profit de l'expertise de ces derniers pour fournir des renseignements sur les transferts professionnels en service, le perfectionnement professionnel et les prestations de remboursement des frais de scolarité, une assistance concernant les techniques et outils de recherche d'emploi, ainsi que des recommandations. https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/transition/spsc-video/service-selection-personnel.html
Forces armées canadiennes Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC)	Engagement et partenariats avec la transition militaire (EPTM) – Répertoire des ressources nationales	Répertoire de ressources pour les organisations offrant des programmes et des services aux vétérans, ainsi que des possibilités d'emploi. Répertoire national des ressources Forces Armées Canadiennes (FAC) Groupe de Transition Centre de transition en ligne (canada.ca)
Forces armées canadiennes Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC)	Centre de transition en ligne	Plateforme en ligne de ressources liées à la transition. Page d'accueil - Centre de transition en ligne Groupe de transition des Forces armées canadiennes (FAC) Centre de transition en ligne (canada.ca)
Forces armées canadiennes Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC)	Mon Traducteur d'Éducation et de Compétence (Mon TEC)	Outil numérique utilisé pour déterminer les établissements postsecondaires qui reconnaissent les acquis en matière d'études et de compétences militaires. Il peut s'agir de l'équivalence civile, de la reconnaissance d'une formation professionnelle particulière, des études et de l'expérience ou d'une combinaison de ces éléments. Mon Traducteur d'Éducation et de Compétence RFAC-ACE (forces.gc.ca)
Forces armées canadiennes Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC)	Code d'identification de la Structure des groupes professionnels militaires (ID SGPM)/Outil d'équivalences des SDGPM (OESC) vers la classification	Outil numérique qui agit comme un « traducteur » de professions « militaires à civiles » ou « civiles à militaires ». Les données de l'OESC sont basées sur les descriptions des spécifications de travail des Forces armées canadiennes (FAC) et la liste des emplois civils d'Emploi et Développement social Canada (EDSC), connue sous le nom de catalogue de la CNP. OESC – Outil d'équivalence ID SGPM/CNP (forces.gc.ca)

	nationale des professions (CNP)	
Forces armées canadiennes Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC)	Programme de soutien aux employeurs des Forces armées canadiennes	Offre des ressources et des renseignements aux employeurs et aux éducateurs pour soutenir les membres de la Première réserve. Soutenir les réservistes – Canada.ca
Forces armées canadiennes Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC)	Réseau pour l'emploi des conjoints des militaires (RECM)	Centre de carrière en ligne pour les conjoints et partenaires de militaires (militaires en service ou vétérans). SBMFC Recherche d'emploi SBMFC
Emploi et Développement social Canada	Guiches-emplois pour vétérans	Le Guichet-Emplois est le service national d'emploi du Canada. Accessible sur le Web et au moyen d'une application mobile, il comprend des outils pour la recherche d'emploi, la création de CV et un lien vers l'OESC (un traducteur d'appellations d'emploi militaires-civiles). Guichet-Emplois pour vétérans et réservistes
Ministère des Pêches et des Océans Canada et la Garde côtière canadienne	Répertoire de recrutement des vétérans	Plateforme en ligne à l'intention des membres des Forces armées canadiennes (actifs ou libérés), des réservistes, des conjoints survivants ou des conjoints de fait survivants servant à créer un profil de talent pour de futures possibilités d'emploi au sein du ministère des Pêches et des Océans Canada et la Garde côtière canadienne. Répertoire de recrutement pour les vétérans/vétérans - Formulaire de demande (hiringplatform.ca)
Ministère de la Défense nationale (MDN)	Répertoire des talents du ministère de la Défense nationale (MDN)	Les anciens combattants peuvent s'auto-identifier lors de la création d'un profil personnel à inclure dans un répertoire du MDN de personnes prêtes et disponibles pour un emploi, qui peut être envoyé aux gestionnaires recruteurs qui ont des postes vacants à pourvoir. Department of National Defence - ministère de la Défense nationale
Agence du revenu du Canada	Profil du candidat de Carrières	Les vétérans peuvent s'identifier dans leur profil de candidat lorsqu'ils postulent des emplois auprès de l'Agence du revenu du Canada. Bienvenue aux anciens combattants et aux membres des Forces armées canadiennes - Canada.ca

Provincial/Territorial

Province/ Territoire	Description du programme et lien
Île-du-Prince-Édouard	Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard La loi provinciale sur la fonction publique énonce ce qui suit concernant les vétérans et vétéranes : dans tous les concours d'admission à la fonction publique, un vétéran, s'il obtient la note minimale nécessaire pour se qualifier, recevra un supplément de dix pour cent sur la note qu'il obtient au concours. Loi sur la fonction publique (princeedwardisland.ca)
Nouvelle-Écosse	Civil Service Act (article 21) – actuellement en cours de révision pour mettre à jour la définition de vétéran : Les personnes qui sont à tous autres points admissibles à un poste dans la fonction publique et possèdent des compétences égales à celles des autres candidats à un poste, ont servi dans les Forces armées de la Couronne pendant la Seconde Guerre mondiale ou la Guerre de Corée, et ont été libérés honorablement ou ont pris leur retraite auront la préférence pour le poste dans la fonction publique. Civil Service Act (nslegislature.ca)
Nouveau-Brunswick	<i>Loi sur la fonction publique</i> : La <i>Loi</i> a été modifiée en 2014 et prévoit maintenant que « dans le cadre d'un concours de recrutement pour la fonction publique du Nouveau-Brunswick, la préférence doit être accordée à un ancien combattant s'il est choisi comme étant l'un des meilleurs candidats ». Modifications de la Loi sur la fonction publique pour appuyer les anciens combattants (qnb.ca)
Nouveau-Brunswick	Travail NB : Travaille en collaboration avec le CT FAC à la BFC Gagetown et offre des conseils en matière d'emploi et des possibilités de perfectionnement aux vétérans.
Nouveau-Brunswick	Accréditation : Les membres actifs et retraités de l'armée canadienne vivant au Nouveau-Brunswick et titulaires d'un permis de conduire 404 du ministère de la Défense nationale (MDN) peuvent obtenir un permis de conduire de véhicule commercial du Nouveau-Brunswick équivalent sans formation ni examen supplémentaires.
Terre-Neuve-et-Labrador	<i>Newfoundland Act</i> : Cette loi confirme et donne effet aux conditions de l'adhésion de Terre-Neuve à l'Union canadienne. Articles 38 à 42 Newfoundland Act (Loi sur Terre-neuve) – Commission royale d'enquête sur le renouvellement et le renforcement de notre place au sein du Canada (gov.nl.ca)
Ontario	<i>Loi sur l'emploi des anciens combattants</i> : Loi modifiant la <i>Loi sur la fonction publique de l'Ontario</i> Priorité aux vétérans et aux militaires des Forces canadiennes Projet de loi 97, Loi de 2015 sur l'emploi des anciens combattants - Assemblée législative de la province de l'Ontario (ola.org)
Ontario	Le défi « Veteran Friendly Ontario Challenge » : Défi présenté en partenariat avec la Fondation Les Fleurons glorieux et l'organisme Challenge Factory. L'objectif est d'encourager les petites et moyennes entreprises à embaucher des vétérans .
Manitoba	Commission de la fonction publique : Elle fournit aux secteurs des ressources humaines des renseignements sur les éléments de preuve requis

	<p>pour confirmer qu'un candidat est admissible au statut de vétéran. Le statut de vétéran doit être un facteur pris en compte dans le processus d'embauche.</p> <p>Commission de la fonction publique Politique Préférence pour les vétérans (manitoba.ca)</p>
Manitoba	<p>Commission de la fonction publique : Le statut de vétéran est un facteur pris en compte dans tous les concours où il est considéré comme étant dans l'intérêt public.</p> <p>Le statut de vétéran est pris en compte dans le processus de sélection en le précisant comme un critère précis. Commission de la fonction publique Politique Préférence pour les vétérans (manitoba.ca)</p>
Alberta	<p>Ressources à l'intention des familles des militaires :</p> <p>Liens vers de l'information sur l'éducation, les soins de santé et plus encore pour aider les familles de militaires et les vétérans à s'installer et à s'établir en Alberta.</p> <p>Ressources pour les familles des militaires Alberta.ca</p>
Colombie-Britannique	<p>WorkBC Ressources pour les vétérans et les militaires en service</p> <p>Vétérans et membres actifs des forces armées WorkBC</p>

Organismes sans but lucratif

Organisme	Programme ou initiative, description et lien
Fondation Québécoise des Vétérans	<p>La Fondation québécoise des Vétérans est un organisme sans but lucratif qui offre une aide financière aux organismes qui cherchent à aider les vétérans et vétéranes résidant au Québec lors de leur transition vers la vie civile. L'accent est actuellement mis sur les vétérans et vétéranes souffrant d'un traumatisme lié au stress opérationnel, comme le SSPT, l'itinérance, le chômage et les soins de longue durée.</p> <p>The Foundation - Fondation québécoise des Vétérans (fqv-qvf.ca)</p>
Les Fleurons glorieux	<p>Fondation canadienne pour la communauté militaire, travaillant à soutenir les militaires, les vétérans et leur famille à chaque étape de leur parcours.</p> <p>Subventions et programmes la Fondation Les Fleurons glorieux</p>
Du régiment aux Bâtiments	<p>Du régiment aux Bâtiments offre des possibilités d'emplois dans l'industrie de la construction syndiquée pour les militaires actifs, les militaires en transition et les anciens militaires.</p> <p>Du régiment aux Bâtiments Au service des vétérans et de la communauté militaire</p>
Coding for Veterans	<p>Programme de recyclage en ligne à rythme libre, dirigé par un instructeur et offert par Coding for Veterans, en partenariat avec l'Institut de développement professionnel de l'Université d'Ottawa.</p> <p>Page d'accueil - Coding for Veterans</p>
Roland Gossage	<p>Le programme « Soldiers In The Arts » utilise le théâtre pour traiter le stress traumatique et les problèmes connexes rencontrés par les vétérans et leurs proches. Travaillant en étroite collaboration avec des acteurs, des réalisateurs, des producteurs, des danseurs, des écrivains, des poètes et des artistes, le programme « Soldiers In The Arts » crée des occasions pour permettre aux participants de réaliser leur potentiel artistique.</p> <p>Le programme « Soldiers in Tech » offre une formation gratuite aux vétérans, aux réservistes et aux conjoints dans des technologies telles que la cybersécurité, le développement Web complet, la science des données et l'analyse des données.</p> <p>Military The Roland Gossage Foundation Ontario</p>
Treble Victor	<p>Le Treble Victor Group est un groupe de réseautage à but non lucratif pour les vétérans.</p> <p>Treble Victor Group Military Veteran Business Network</p>
The Challenge Factory	<p>Organisme de recherche et de conseil qui a créé des produits propres aux vétérans.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Défi vétérans-communauté des petites entreprises • Défi vétérans-communauté des petites entreprises • Guide canadien pour l'embauche de vétérans <p>https://challengefactory.ca/</p>
Canadian Legacy Project	<p>Organisme de bienfaisance enregistré qui crée et finance des programmes d'études et d'entrepreneuriat pour les vétérans et qui défend la cause des vétérans par rapport aux enjeux qui les touchent.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programme « Got Your Six », Programme « Entrepreneurial Training », Programme « University Bursary » <p>Canadian Legacy Project </p>

Career Edge	<p>Programme de stages rémunérés « Career Edge »</p> <p>Aide les membres de la Première réserve qui servent dans leur unité de réserve locale, les membres de la Force régulière en transition vers la vie civile et les vétérans à trouver des possibilités de stages rémunérés auprès d'employeurs de premier plan partout au Canada.</p> <p>Membres des FAC - « Career Edge »</p>
Prospect Now	<p>Forces at Work : Service gratuit conçu pour aider les membres des Forces armées canadiennes, y compris les malades et les blessés, à faire la transition vers des emplois civils gratifiants.</p> <p>BaseToBusiness : Soutien aux employeurs qui cherchent à embaucher des vétérans.</p> <p>Forces@WORK (prospectnow.ca)</p>
Association canadienne de la franchise	<p>Sur le portail de ce programme, les membres peuvent afficher les possibilités de franchise, y compris les remises spéciales offertes aux vétérans et aux réservistes.</p> <p>Programme des vétérans et militaire - Rechercher une franchise (cfa.ca)</p>
Légion royale canadienne	<p>Organisation de soutien aux vétérans et de services communautaires offrant des programmes dans de nombreux domaines du bien-être, y compris l'emploi.</p> <p>Accueil - La Légion royale canadienne</p>
The Disability Channel	<p>The Disability Channel propose une expérience d'apprentissage immersive visant à la réalisation d'une production entièrement accessible fondée sur l'expérience de la « réintégration des anciens combattants », sous la forme de documentaire et de balado.</p> <p>Programme de médias accessibles pour les bénéficiaires de l'assurance-emploi et les anciens combattants – Owlware</p>

Milieu universitaire

Établissement	Programme/initiative
Consortium appuyé par les Forces armées canadiennes, Anciens Combattants Canada	<p>Consortium des campus connectés pour les militaires, les vétérans et leur famille du Canada</p> <p>Le Consortium des campus connectés pour les militaires, les vétérans et leur famille du Canada (CCCMVFC) contribuera à faciliter une approche coordonnée visant l'obtention d'un accès à de l'enseignement aux niveaux collégial et universitaire pour quatre groupes clés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les militaires en service qui souhaitent poursuivre leurs études et améliorer leurs connaissances tout en continuant à servir; • les militaires en service qui effectuent une transition hors des forces armées; • les vétérans; • les familles de ces groupes qui souhaitent poursuivre leurs études et leur formation. <p>Nouvelle initiative visant à l'accès à l'enseignement des vétérans - Canada.ca</p>
BCIT	<p>Military Employment Platform</p> <p>Ces services comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accès gratuit à l'outil d'évaluation « World of Work Inventory » (WOWI) • Traduction des compétences militaires-civiles • Aide à la rédaction du curriculum vitae et d'une lettre de présentation • Accès au document « Essential Guide to the Civilian Workforce » [fichier PDF](guide essentiel pour la main-d'œuvre civile) <p>Military Employment Platform – BCIT</p>
Loyalist College	<p>En tant que campus lié à l'armée, le Loyalist College propose des programmes universitaires et sociaux spécialisés pour soutenir la réussite des étudiants liés à l'armée, y compris des occasions de réseautage communautaire, la reconnaissance de la formation parascolaire et le développement du leadership. Les programmes et les services seront élaborés en tenant compte de l'ensemble distinct d'expériences de vie que possèdent les militaires, les vétérans et leur famille.</p> <p>« Military-Connected Campus » : Loyalist College</p>
Université Acadia/ Brevet professionnel en sécurité maritime	<p>Brevet professionnel en sécurité maritime de l'Université Acadia</p> <p>Propose des études et de la formation à ceux qui cherchent à entrer dans le secteur de la sécurité maritime ou qui souhaitent élargir leurs connaissances dans ce secteur.</p> <p>Page d'accueil – « Maritime Security » (acadiu.ca)</p>
Université de Winnipeg	<p>Crédit pour formation militaire</p> <p>Military Training and Service Adult Learner Services The University of Winnipeg (uwinnipeg.ca)</p>
Saskatoon Polytechnic	<p>Crédit pour formation militaire</p> <p>Canadian Armed Forces credit (saskpolytech.ca)</p>
Algonquin College	<p>Crédit pour formation militaire</p> <p>Military (algonquincollege.com)</p>

Fanshawe College	Mesures de soutien créées précisément pour les étudiants liés à l'armée. Military-Connected Campus Fanshawe College
Georgian College	Mesures de soutien créées précisément pour les étudiants liés à l'armée. Military-connected college - Georgian College
Université de l'Alberta	Military and Veteran Friendly Campus HiMarc (Heroes in Mind, Adeducatacy and Research Consortium) Military and Veteran Friendly Campus University of Alberta (ualberta.ca)
Université de l'Île-du-Prince-Édouard	Services améliorés pour les vétérans Un protocole d'entente a été signé entre Anciens Combattants Canada et l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard (UPEI) pour améliorer les services offerts aux vétérans. Anciens Combattants Canada et l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard concluent un nouveau partenariat University of Prince Edward Island
Université d'Athabasca	Crédit avancé pour la formation militaire. Canadian Forces Online learning Athabasca University
Nova Scotia Community College	Ce collège a signé un protocole d'entente reconnaissant les défis uniques pour les membres de la communauté militaire lorsqu'ils souhaitent poursuivre leurs études. Les collèges s'associent pour créer des soutiens et réduire les obstacles pour les apprenants liés à l'armée NSCC
Portage College	Ce collège a signé un protocole d'entente reconnaissant les défis uniques que doivent surmonter les membres de la communauté militaire lorsqu'ils souhaitent poursuivre leurs études. Military Student (portagecollege.ca)
Université Mount Royal	Bourse d'études Canadian Legacy Project s'est associé à l'Université Mount Royal de Calgary pour offrir une bourse annuelle aux militaires qui ont servi ou continuent de servir dans les Forces armées canadiennes ou aux membres de leur famille immédiate. University Bursary Canadian Legacy Project